

Kan en arbetsgivare påverka arbetstagarnas arbetsförmåga? En medarbetarundersökning

Els Nouwen



2023:16

Datum för godkännande: 17.05.2023

Handledare: Thor-Björn Wik

EXAMENSARBETE

Högskolan på Åland

| | |
|----------------------------|---|
| Utbildningsprogram: | Företagsekonomi |
| Författare: | Els Nouwen |
| Arbetets namn: | Kan en arbetsgivare påverka arbetstagarnas arbetsförmåga? En medarbetarundersökning |
| Handledare: | Thor-Björn Wik |

Abstrakt

Arbetet har som syfte att redogöra för hur en specifik åländsk arbetsgivare förhåller sig till begreppet arbetsförmåga, samt hur medarbetarna uppfattar detta. Arbetet avhandlar också på vilket sätt denna arbetsgivare påverkar arbetsförmågan idag, men också vilka åtgärder som skulle kunna vidtas i framtiden,

Den vetenskapliga bakgrunden är i huvudsak Ilmarinens modell av arbetsförmågehuset, men även annan forskning såsom Antonovskys kasam har inhämtats.

Metoden för datainhämtning har varit enkätundersökning bland medarbetare och ansvariga chefer på arbetsplatsen, materialet har kompletterats med facklitteratur på området.

Arbetets frågeställning, om en arbetsgivare kan påverka arbetsförmågan, besvaras jakande. Detta kan verka som en självklarhet, men arbetet belyser också hur detta kan ske nu och i framtiden.

Nyckelord (sökord)

Arbetsförmågehuset, Ilmarinen, kasam, enkätundersökning

| | | | |
|--------------------------------|--------------|---------------|------------------|
| Högskolans serienummer: | ISSN: | Språk: | Sidantal: |
| 2023:16 | 1458-1531 | Svenska | 38 sidor |

| | | |
|-------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| Inlämningsdatum: | Presentationsdatum: | Datum för godkännande: |
| 16.05.2023 | 17.05.2023 | 17.05.2023 |

DEGREE THESIS

Åland University of Applied Sciences

| | |
|-----------------------------|--|
| Study program: | Business Administration |
| Author: | Els Nouwen |
| Title: | Can an Employer affect the Employees' Work Ability? An Employee Survey |
| Academic Supervisor: | Thor-Björn Wik |

| |
|--|
| Abstract |
| <p>The purpose of this thesis is to give an account of how a specific employer on the Åland islands relates to the concept of work ability, as well as how the employees perceive this. The thesis also discusses how the employer affects the work ability today and what measures that could be taken in the future.</p> <p>The scientific background is mainly Ilmarinen's model of the work ability house, but other research such as Antonovsky's sense of coherence (SOC) has also been drawn upon..</p> <p>The method for data collection consisted of a survey among employees and responsible managers at the workplace, the material has been supplemented with related scientific material.</p> <p>The main question of the thesis, whether an employer can affect the work ability or not, is answered positively. This may seem obvious, but the work also sheds some light on how this can happen now and in the future.</p> |

| |
|--|
| Keywords |
| Work Ability House Model, Ilmarinen, SOC (Sense of Coherence), Employee Survey |

| | | | |
|-----------------------|--------------|------------------|-------------------------|
| Serial number: | ISSN: | Language: | Number of pages: |
| 2023:16 | 1458-1531 | Swedish | 38 pages |

| | | |
|-------------------|------------------------------|---------------------|
| Handed in: | Date of presentation: | Approved on: |
| 16.05.2023 | 17.05.2023 | 17.05.2023 |

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

| | |
|---|-----------|
| INNEHÅLLSFÖRTECKNING | 4 |
| 1. INLEDNING | 5 |
| 1.1 Bakgrund | 6 |
| 1.2 Syfte och frågeställning | 7 |
| 1.3 Teoretisk referensram | 7 |
| 1.4 Avgränsningar | 8 |
| 2. METOD | 9 |
| 2.1 Kvalitativ eller kvantitativ metod | 9 |
| 2.2 Sekundär och primär data | 10 |
| 2.3 Webbaserad enkätundersökning | 10 |
| 2.4 Medarbetarundersökning | 11 |
| 3. TEORI | 13 |
| 3.1 Work ability index | 13 |
| 3.2 Arbetsförmågehuset | 15 |
| 3.2.1 Arbetsförmågehusets första våning: Hälsa | 16 |
| 3.2.2 Arbetsförmågehusets andra våning: Kompetens | 17 |
| 3.2.3 Arbetsförmågehusets tredje våning: Värderingar, attityder, motivation | 18 |
| 3.2.4 Arbetsförmågehusets fjärde våning: arbete, arbetsmiljö, ledarskap | 19 |
| 3.3 Work ability continuum | 21 |
| 3.4 Välmående och bärkraft | 22 |
| 3.4.1 Flourish index | 23 |
| 4. EMPIRI | 24 |
| 4.1 Resultat kopplat till WAI | 25 |
| 4.2 Resultat för kompetens | 26 |
| 4.3 Resultat för värderingar, attityder, motivation | 27 |
| 4.4 Resultat för arbete, arbetsmiljö, ledarskap | 28 |
| 4.5 Resultat för ledarfrågorna | 29 |
| 5. DISKUSSION OCH SLUTSATS | 30 |
| 5.1 Diskussion | 30 |
| 5.2 Slutsats | 33 |
| 5.3 Förslag till vidare forskning | 33 |
| 5.4 Validitet och reliabilitet | 33 |
| KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING | 35 |
| BILAGOR | 39 |
| Bilaga 1: Medarbetarundersökningen - frågor | 39 |
| Bilaga 2: Medarbetarundersökningen - alla resultat | 41 |
| Bilaga 3: Exempel på WAI | 53 |

1. INLEDNING

I detta kapitel beskrivs en övergripande presentation av arbetsförmåga som koncept samt en kort historisk bakgrund. Därefter följer en redogörelse av syfte samt frågeställning, den teoretiska referensramen och till slut avgränsningen.

Att arbeta är den vanligaste sysselsättningen för de flesta vuxna (Kuusela m.fl., 2023), så mycket som en tredjedel av en människas liv i arbetsför ålder tillbringas på jobbet (Tan, 2022). Förhållanden på arbetsplatsen och hur arbetet utförs är därför en väsentlig del av den arbetande människans välmående.

Arbetsförmåga kan generellt sett definieras som förmågan att kunna utöva sitt arbete fysiskt och mentalt, nu och i den närmaste framtiden (Ilmarinen m.fl., 2005). Det syftar på balansen mellan arbetstagarens individuella resurser i förhållande till arbetskrav. Grahn m. fl. (2012) beskriver arbetsförmåga som

mänskliga resurser i relation till arbetets krav, där de mänskliga resurserna inbegriper individens mentala och fysiska kapaciteter, socialt fungerande, kunskap och färdigheter samt motivation, tillfredsställelse med arbetet, värderingar och attityder. Dessa relateras till fysiska och mentala krav på arbetet, arbetsmiljö och arbetssammanhang.

Om ovan nämnda faktorer är i harmoni hos en individ så talar vi om en god arbetsförmåga hos personen i fråga. Balansen, och därmed arbetsförmågan, är inte statisk. Den utvecklas, påverkas och förändras genom en individs arbetsliv. Denna dynamik kallas work ability continuum (Grahn m.fl., 2012). För att säkerställa att arbetsförmågan hos en arbetstagare upprätthålls eller förbättras är det därför viktigt att regelbundet stämma av och reflektera över förhållandet mellan arbetet och individen. (Vlaamse overheid, Departement Werk en Sociale Economie, 2013)

1.1 Bakgrund

Arbetsförmågan som begrepp började utvecklas tidigt på 1980-talet av en tvärvetenskaplig arbetsgrupp under ledning av Juhani Ilmarinen för det finska Arbetshälsoinstitutet. På uppdrag av den finska regeringen fick Ilmarinen, tillsammans med experter inom epidemiologi, fysiologi, psykologi, ergonomi, biostatistik och medicin, i uppdrag att reda ut följande frågeställningar (E. Osagie m.fl., 2019; E. R. Osagie m.fl., 2019):

1. I hur stor grad är den nuvarande pensionsåldern fortfarande aktuell?
2. Upp till vilken ålder är arbetstagarna fysiskt, psykiskt och socialt kapabla att genomföra sitt arbete (E. Osagie m.fl., 2019; E. R. Osagie m.fl., 2019)?

Orsaken till utredningen var Finlands höga andel av arbetsoförmögna samt en hög andel arbetstagare som förtidspensionerade sig på grund av nyinförda, lättade regler. Samtidigt kämpade Finland, i likhet med till exempel Sverige och andra europeiska länder, med en stadigt åldrande arbetskraft. Den finska arbetskraften åldrades till och med snabbare än vad som förutspåts. (E. Osagie m.fl., 2019)

Det fanns en oro för att denna utveckling skulle leda till en stor brist på arbetskraft på arbetsmarknaden. Samtidigt skulle pensionskostnaderna öka kraftigt om många arbetstagare förtidspensionerades (E. Osagie m.fl., 2019). Detta förklarar behovet av att undersöka en medarbetares arbetsförmåga. Den finske professorn Juhani Ilmarinen utvecklade, i samarbete med en tvärvetenskaplig undersökningsgrupp, en modell för att tydliggöra begreppet arbetsförmåga, det så kallade arbetsförmågehuset.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med detta arbete är att undersöka hur en åländsk arbetsgivare förhåller sig till begreppet arbetsförmåga, med perspektiv på arbetsförmågehusets översta våning, samt om företaget kan påverka arbetarnas arbetsförmåga. De frågor som detta arbete har som mål att besvara är bland annat:

- Vilka insatser gör företaget idag?
- Hur upplevs detta av medarbetarna?
- Vad skulle kunna göras i fortsättningen enligt arbetstagarna?
- Vad anser arbetsgivaren att kan göras för att påverka arbetsförmågan hos arbetstagarna?

1.3 Teoretisk referensram

Arbetet baseras i huvudsak på Ilmarinens teorier och modeller om arbetsförmåga. Dessa teorier relaterar till olika teorier och begrepp inom Human Resources, ledarskap och personalutveckling. Litteraturen som ligger till grund för dessa olika teorier och begrepp är skrivna av bland annat Angelöw, Lindmark, Önnevik, Antonovsky, Hanson och Forslund. Tyngdpunkten ligger hos Ilmarinens teori om arbetsförmågehuset samt ett mätinstrument för arbetsförmåga som utvecklades av samma arbetsgrupp: Work Ability Index (WAI).

1.4 Avgränsningar

Arbetsförmåga är ett stort begrepp som kan definieras olika beroende på vilket sammanhang det används i. Valet för detta arbete har varit att fokusera på Juhani Ilmarinens modell, speciellt den delen som fokuserar på arbetsgivarens roll.

Arbetsförmåga i medicinska eller rehabiliterande sammanhang, alltså i syftet att bedöma huruvida en människa är arbetsför eller ej, behandlas ej. Även om den medicinska aspekten är en viktig del av arbetsförmågan, innehåller den fackområden som omfattas av en annan utbildningskategori. Skribenten önskar inte att beträda ett ämnesområde utanför sin kompetens.

I detta arbete behandlas heller inte samhällets strukturer och regler samt individens nätverk, som också påverkar arbetsförmågan.

2. METOD

Detta kapitel presenterar en översikt av olika vetenskapliga forskningsmetoder samt data. Därefter beskrivs närmare den valda metoden som ligger till grund för arbetets undersökning.

2.1 Kvalitativ eller kvantitativ metod

En vetenskaplig undersökning kan genomföras på olika sätt, beroende på teorin som ligger till grund (Eliasson, 2018). Här nedan ges en kortfattad jämförelse mellan kvalitativ och kvantitativ metod.

Tabell 1: Jämförelse mellan kvalitativ och kvantitativ metod (Christensen m.fl., 2016; Eliasson, 2018)

| <i>Kvalitativ</i> | <i>Kvantitativ</i> |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Kan beskrivas med ord• Kunskapssyn: tränga på djupet för att söka sammanhang• Vanliga metoder: observation och intervju• Flexibla vad angår materialinsamling och undersökningssituation• Kan kombineras med andra metoder, såväl kvalitativa som kvantitativa• Fungerar bra för att undersöka omständigheter som är svåra eller omöjliga att kvantifiera• Ej väldigt lämplig för att kunna mäta med siffror eller för att generalisera till större sammanhang | <ul style="list-style-type: none">• Kan beskrivas med siffror• Kunskapssyn: mäta brett för att kunna generalisera• Vanliga metoder: enkät- och intervjuundersökning• Intervjuundersökning kan vara resurs- och tidskrävande• Vid intervjuundersökning kan svaren förtydligas och kodas för ökad reliabilitet• Enkätundersökning relativt billigt att genomföra, tillfrågade styr tid och plats• Systematiska och strukturerade frågor samt väl förberedd undersökning ger ett relativt lätt efterarbete |

Arbetet är en kvantitativ undersökning. Strukturerad data i form av en enkätundersökning har samlats in från en på förhand fastställd grupp och analyserats. (Christensen m.fl., 2016; Eliasson, 2018)

2.2 Sekundär och primär data

Sekundärdata är den information som har samlats in och sammanställts sedan tidigare, i ett annat sammanhang och med ett annat syfte än den aktuella undersökningen. Den kan i sin tur delas upp i interna sekundärdata som finns i den organisation som undersöks, och externa sekundärdata som finns utanför organisationen. (Christensen m.fl., 2016)

Primärdata är den information som samlas in av undersökaren själv genom att använda de insamlingstekniker som är anpassade för att söka svar på frågeställningen. (Christensen m.fl., 2016)

De sekundära data i arbetet kommer från en tidigare medarbetarundersökning som genomfördes 2017 i den undersökta organisationen i syfte att mäta trivsel bland personalen och för att kunna förbättra verksamheten. Primärdata har samlats in genom en ny medarbetarundersökning som genomfördes i april 2023.

2.3 Webbaserad enkätundersökning

En enkät är en skriftlig sammanställning där respondenten antingen svarar fritt på öppna frågor eller fyller i på förhand givna svarsalternativ. Fyller respondenten själv i svaren är enkäten självadministrerande. Respondenterna skall garanteras anonymitet: deras personliga information behandlas konfidentiellt och får inte offentliggöras. I de fall respondenterna har givit sitt samtycke till att den insamlade informationen kan identifiera dem, skall undersökaren säkerställa att informationen i fråga inte används till andra ändamål än undersökningen. (Christensen m.fl., 2016)

En nackdel med att använda en webbaserad enkätundersökning är att de får färre svar jämfört med intervjuundersökningar. Detta trots att de är relativt lätta och billiga att distribuera. En orsak till detta kan vara avsaknaden av den mänskliga faktorn. Detta kan lösas genom att skicka ut regelbundna påminnelser. I de fall undersökningen riktar sig mot en specifik grupp människor på en specifik plats, som i detta arbetets fall en arbetsplats, kan det vara bra att söka upp dem och dela ut formuläret i fysisk form. Om den som ansvarar för platsen, i detta fall arbetsgivaren, ger sitt samtycke till undersökningen kan denna också uppmuntra de tillfrågade att svara. (Christensen m.fl., 2016; Eliasson, 2018)

2.4 Medarbetarundersökning

För att ta reda på hur medarbetarna upplever sin arbetssituation kan organisationer använda sig av olika typer av undersökningar, däribland medarbetarundersökningar. Ett av de vanligaste syften med en medarbetarundersökning är att öka kunskapen om hur de anställda, såväl medarbetare som de i en ledande ställning, upplever sin arbetssituation och organisation. (Lindmark & Önnevik, 2011)

För att vara säker på att medarbetarundersökningen är relevant för organisationen i fråga är det viktigt att det inte används undersökningar som tidigare använts i andra organisationer. En medarbetarundersökning bör i stor grad vara skräddarsydd till organisationen i fråga. Målet med undersökningen får heller inte vara att skapa en idealbild över organisationen. Undersökningen bör ge rum för de anställda att beskriva sin verkliga bild över arbetet och arbetsplatsen. (Lindmark & Önnevik, 2011)

Arbetets undersökning genomfördes både som en webbaserad medarbetarundersökning i enkätform. Från ledningens håll uppmuntrades de anställda att delta. För att fånga upp de anställda som inte hade tillgång till den webbaserade versionen fanns möjligheten att svara på papper. Ledningens informationsmöten till personalen utnyttjades för att öka svarsfrekvensen. Respondenterna säkrades anonymitet genom att inga personuppgifter behövdes registreras för att få tillgång till frågeformuläret.

Enkäten bestod av tre öppna samt 27 slutna frågor med svarsalternativ från 1 instämmer inte alls till 4 instämmer helt. I tillägg skapades en kort tilläggsenkät bestående av två öppna frågor för personer med ett ledaransvar inom organisationen. Frågorna är baserade på de olika våningarna i Ilmarinens arbetsförmågehus (se Figur 1).

3. TEORI

I detta kapitel beskrivs teorier om arbetsförmåga, hur den definierades till en början och hur den gjordes mätbar. Sedan beskrivs arbetsförmågehusets struktur och dess olika dimensioner förklaras.

Den ursprungliga definitionen av arbetsförmåga beskrevs av Ilmarinen m.fl (2005) som följande: “How good is the worker at present, in the near future, and how able is he or she to do his work with respect to the work demands, health and mental resources?” eller på svenska: Hur bra är arbetstagarens förmåga, nu och i den närmaste framtiden, att kunna utöva sitt arbete fysiskt och mentalt, enligt kraven i arbetet? Utifrån denna definitionen utvecklades mätinstrumentet “Work ability index” samt konceptet “Arbetsförmågehuset”. (Gould m.fl., 2008; E. R. Osagie m.fl., 2019)

3.1 Work ability index

Efter att Ilmarinen och hans arbetsgrupp hittat en definition för vad arbetsförmåga är och vad det innebär som koncept, stod nästa utmaning i kö: hur mäts arbetsförmåga? För att lyckas med uppgiften valde man att fokusera på ett nytt sätt. Tidigare lades fokus på arbetsförmåga. För att få till en mätning av arbetsförmåga valde man nu att istället fokusera på förmågan att arbeta. Uppgiften visade sig vara utmanande på grund av arbetsförmågans mångfacetterade egenskaper: de sociala, fysiska och mentala dimensionerna gjorde utveckling av ett mätinstrument komplicerat. (E. Osagie m.fl., 2019; E. R. Osagie m.fl., 2019)

Resultatet blev en frågelista som mäter den subjektiva arbetsförmågan: Work ability index (WAI). Att mäta arbetsförmåga på en objektiv skala var uteslutet; konceptet var för komplext och mångdimensionellt. (E. Osagie m.fl., 2019; E. R. Osagie m.fl., 2019)

WAI omfattar sju dimensioner:

1. Den nuvarande arbetsförmågan jämfört med när den var som bäst (1 delfråga, 0-10 p)
2. Arbetsförmåga i relation till arbetets fysiska och psykiska krav (2 delfrågor, 2-10p)
3. Nuvarande sjukdomar (14 eller 51 delfrågor, 1-7 p)
4. Uppskattad arbetsförmåga relaterad till sjukdom eller skada (6 delfrågor, 1-6 p)
5. Sjukskrivning under det senaste året (12 månader) (1 delfråga, 1-5 p)
6. Egen prognos av arbetsförmåga om 2 år från nu (1 delfråga, 4 eller 7 p)
7. Psykiska resurser (3 delfrågor, 1-4 p)

(Arbets- och Miljömedicin Uppsala, u.å.; E. Osagie m.fl., 2019; E. R. Osagie m.fl., 2019)

Det utvecklades en kort och en lång version av WAI. Den korta versionen efterfrågar 14 olika sjukdomar eller besvär i den tredje dimensionen, den långa 51 (se punkt 3 i listan ovan).

Poängsumman för alla sju dimensioner varierar mellan 7 och 49 som i sin tur hänvisar till fyra olika kategorier av arbetsförmåga: "dålig" (7-27 poäng), "medel" (28-36 poäng), "bra" (37-43 poäng) och "utmärkt" (44-49 poäng). (Gould m.fl., 2008; E. R. Osagie m.fl., 2019)

WAI visar sig ha ett högt prognostiseringsvärde. Lindberg (2006) nämner flera uppföljningsstudier gjord av Ilmarinen m.fl. bland kommunalt anställda i Finland. Fyra år efter studien visade det sig att en tredjedel av respondenterna i studien som vid 51 års ålder hade dålig arbetsförmåga hade blivit helt arbetsoförmögna. Bland de respondenterna som vid samma ålder hade en god arbetsförmåga var det endast några få som blev arbetsoförmögna. (Lindberg, 2006)

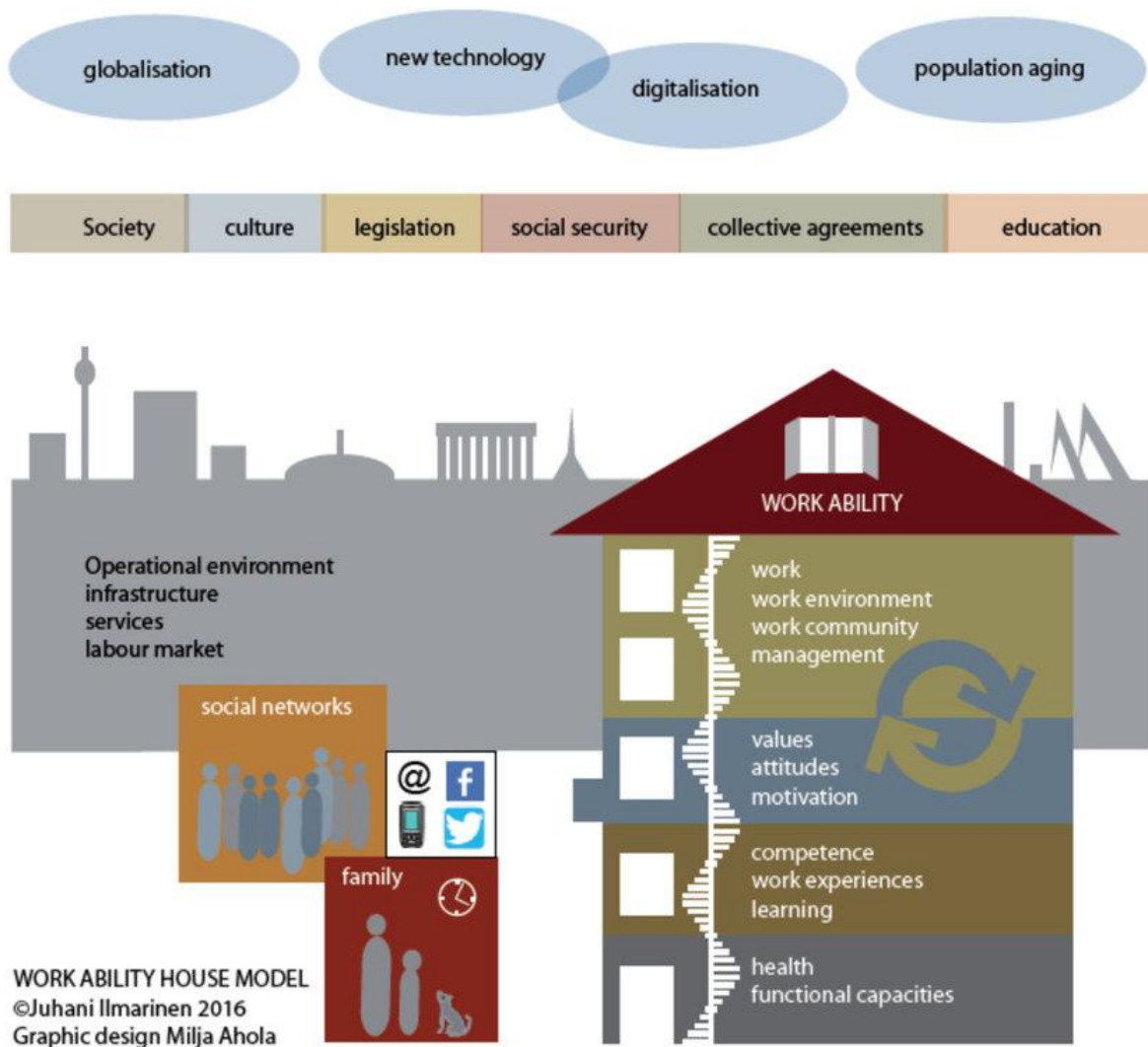
Uppföljningen efter elva år visade att arbetsförmågan var helt beroende av arbetets innehåll. Ju större fysiska krav på arbetet, desto sämre blev arbetsförmågan vid stigande ålder. Samtidigt visade det sig att arbetsförmågan för 14 % av respondenterna förbättrades. Ökad nöjdhet med ledningens attityder, en nedgång i upprepade rörelser på arbetet samt en ökning av intensiv fysisk aktivitet på fritiden dök upp som viktiga orsaker för denna ökning. Detta gällde för både fysiskt och psykiskt utmanande arbete. (Lindberg, 2006)

WAI har översatts till mer än 25 språk och används i ett flertal länder världen runt. (Arbets- och Miljömedicin Uppsala, u.å.; Gould m.fl., 2008; E. R. Osagie m.fl., 2019)

3.2 Arbetsförmågehuset

I början av 2000-talet vidareutvecklade Ilmarinen och hans tvärvetenskapliga arbetsgrupp definitionen av arbetsförmåga. På basis av tidigare förstudier skapades ett nytt teoretisk koncept: Arbetsförmågehuset (se Figur 1). (Ilmarinen m.fl., 2005; E. Osagie m.fl., 2019; E. R. Osagie m.fl., 2019)

Arbetsförmågehuset är en metaforisk illustration av ett hus med fyra våningar som visar att arbetstagarnas arbetsförmåga styrs av växelverkan mellan arbetstagarnas individuella resurser (hälsa, kompetenser, motivation) och arbetet (utvecklingsmöjligheter, arbetskrav, ledarskap). Husets tre nedersta våningar beskriver de individuella resurserna, den fjärde våningen illustrerar själva arbetet samt förhållanden och ledarskapet på arbetsplatsen. För att huset skall hållas stående behöver alla våningar utvecklas kontinuerligt under hela arbetslivet. (Arbetshälsoinstitutet, u.å.; E. Osagie m.fl., 2019; E. R. Osagie m.fl., 2019; Vlaamse overheid, Departement Werk en Sociale Economie, 2013)



Figur 1: Arbetsförmågehuset (Ilmarinen, 2016)

3.2.1 Arbetsförmågehusets första våning: Hälsa

Grunden till en bra arbetsförmåga hos en individ är hälsan. I begreppet hälsa ingår inte endast den fysiska hälsan, också den psykiska och den sociala funktionsförmågan är en grundläggande faktor i en individs arbetsförmåga. (Arbetshälsoinstitutet, u.å.; Hellman & Wåhlin, 2021; Vlaamse overheid, Departement Werk en Sociale Economie, 2013)

Viktigheten av husets grundvåning och därmed hälsans viktighet för en bra arbetsförmåga bekräftas av de många hälsorelaterade frågorna i WAI (E. R. Osagie m.fl., 2019).

3.2.2 Arbetsförmågehusets andra våning: Kompetens

Husets andra våning innefattar individens grundutbildning i tillägg till yrkesfärdigheter och kunskaper. Kraven på kunskap i arbetet är i ständig utveckling inom de flesta näringar. Av den orsaken behöver yrkeskompetensen utvecklas kontinuerligt, så kallad livslångt lärande. (Arbetshälsoinstitutet, u.å.; Hellman & Wåhlin, 2021; Vlaamse overheid, Departement Werk en Sociale Economie, 2013)

Viktigt att anmärka i denna våningen är att livslångt lärande sker i alla sammanhang. Det är inte begränsat till arbetsplatsen eller till en uppstrukturerad form. En betydande andel av lärandet är informellt och sker i det dagliga. Det livslånga lärandet är nyttigt för individens personliga utveckling, vare sig den kommer i organiserad eller oorganiserad form. (Angelöw, 2015; Bjursell, 2021; Ellström, 1992)

Från ett organisatoriskt perspektiv handlar kompetensutvecklingen om organisationens sätt att skapa förutsättningar för att medarbetarna kan lära och utvecklas. Detta innanför respektive avdelningar, men också tvärs över olika avdelningar. (Lindmark & Önnevik, 2011)

Kompetensutveckling och -höjning i en lärande organisation handlar om trippelt lärande. "Att lära sig att lära" (Ljusenius & Rydqvist, 1999). För att organisationer skall kunna hänga med i den ständiga utvecklingen behöver olika personalgrupper parallellt vara med i en lärande process, lärandet måste bli en del av organisationskulturen. Härtill hör också tydligt formulerade personalmål. Ej sådana som är av finansiell karaktär, utan sådana som fokuserar på de mjuka värdena, till exempel lärstil, företagskultur, attityder och värderingar. (Ljusenius & Rydqvist, 1999)

En lärande organisation fokuserar på hur dess anställda kan bli bättre på att lära sig, såväl individuellt som i grupp, för att utveckla organisationens mål. Målen i sig är dessutom inte fastlåsta, de ändras och påverkas i takt med de anställdas kompetens och intressen. Det är viktigt att en lärande organisation skapar förutsättningar för ett brett lärande för att de anställda skall kunna utvecklas. (Ljusenius & Rydqvist, 1999)

Kompetensutveckling kan ses på som en kontinuerlig investering med ett osäkert utfall. Ledningen kan i förväg inte med säkerhet säga om den valda satsningen kommer löna sig. Därför måste strategier för personalens kompetensutveckling utformas parallellt med andra organisationsstrategier. (Ljusenius & Rydqvist, 1999)

3.2.3 Arbetsförmågehusets tredje våning: Värderingar, attityder, motivation

Den tredje våningen bildas av värderingar, attityder och motivation varje individ har. Den egna attityden har en betydande påverkan på arbetsförmågan. Känns arbetet meningsfullt, stimulerande och tillräckligt utmanande kan arbetsförmågan förstärkas. Omvänt kan arbetsförmågan försämrans om arbetet upplevs som en nödvändighet och det inte motsvarar de egna förväntningarna. (Arbetshälsoinstitutet, u.å.; Hellman & Wåhlin, 2021; Vlaamse overheid, Departement Werk en Sociale Economie, 2013)

Enligt Angelöw (2015) är ett intressant arbete med meningsfulla arbetsuppgifter med råge den viktigaste faktorn för att människor skall trivas på jobbet. Detta gäller oavsett ålder, arbetsposition eller utbildningsnivå.

Motivation kan förklaras som "orsaken till agerandet" (Forslund, 2013) eller varför människor gör som de gör. För att motivera de anställda gäller det därmed för en arbetsgivare att handla så att de anställda har en orsak till att göra rätt saker på rätt sätt (Forslund, 2013).

I arbetets avgränsning beskrevs att individens nätverk och samhällets strukturer och regler inte behandlas. För att kunna ge en helhetlig beskrivning av arbetsförmågehuset anses dock en kort redogörelse av dessa förhållanden här nedan som nödvändigt.

På den tredje våningen finns också en balkong som symboliserar individens kontakt med sin direkta omgivning (familj, vänner, samhället). Det är på den här våningen att arbetslivet samordnas med det övriga livet. Positiva och negativa upplevelser i vardera påverkar varandra. En bra balans mellan dessa är därför nödvändig för en bra arbetsförmåga. (Vlaamse overheid, Departement Werk en Sociale Economie, 2013)

3.2.4 Arbetsförmågehusets fjärde våning: arbete, arbetsmiljö, ledarskap

Den fjärde våningen i huset beskriver arbetsplatsen på ett konkret sätt. Den har stor påverkan på arbetsförmågan och inkluderar alla aspekter inom organisationen: arbetet, arbetsgemenskapen, arbetsförhållandena, arbetsuppgifter och -villkor. På denna våning spelar chefsarbetet och ledarskapet en nyckelroll. Personer i en ledande position har en skyldighet och ett ansvar att organisera och utveckla verksamheten på ett säkert och sunt sätt för att upprätthålla medarbetarnas arbetsförmåga. (Arbetshälsoinstitutet, u.å.; Hellman & Wåhlin, 2021; Vlaamse overheid, Departement Werk en Sociale Economie, 2013)

Lindmark och Önnevik (2011) formulerar begreppet ledarskap på följande vis: "Konsten att få människor att utföra saker och få dem att gå mot samma mål." (Lindmark & Önnevik, 2011, s. 293)

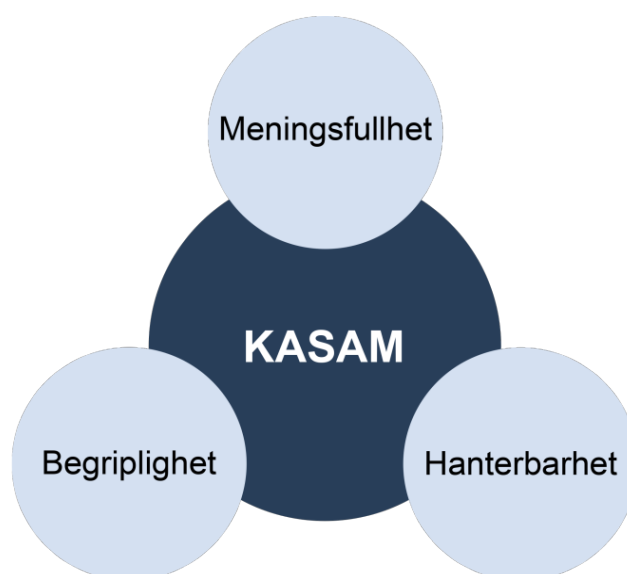
En bra egenskap för en ledare är att vara flexibel och anpassa ledarstilen efter situationen eller uppgiftens krav. Nyckelord för ledarrollen är ansvar, delaktighet, förståelse, tydlighet och kommunikation. (Lindmark & Önnevik, 2011)

Ett gott ledarskap innebär en kombination av flera olika förmågor. Vilka förmågor varierar något beroende på om man frågar cheferna eller personalen. Men gemensamt är att vara lyhörd, tydlig och att ställa rättvisa krav. Man ser sina anställdas behov och har en rak och ärlig kommunikation. En svensk undersökning visar att ett framgångsrikt ledarskap bland annat innebär att man lyssnar på personalen, är tillgänglig, avsätter tid för hela personalgruppen, skapar ansvar och delaktighet samt genomför medarbetarsamtal. (Angelöw, 2015)

När det kommer till den fysiska arbetsmiljön, så avses arbetstagarens omgivning. Det kan vara alltifrån individuella preferenser av arbetsställning, till omgivande miljö med ljus, buller eller andra störningsmoment. På vissa arbetsplatser förekommer också potentiellt skadliga element som kemiska substanser, verktyg, maskiner eller andra faror. Förutom den rent fysiska arbetsmiljön finns det också psykiska och sociala aspekter att ta hänsyn till. Många

gångar är gränsen mellan dessa oklar. Följaktligen bör man göra en värdering av arbetsmiljön utifrån alla dessa parametrar sammantaget. (Forslund, 2013)

Innanför ramen av arbetsförmågehusets fjärde våning kan också Aaron Antonovskys (1996) teori om *känslan av sammanhang*, härafter kasam, nämnas. Teorin behandlar kopplingen mellan människan och sammanhanget, och hur denna kopplingen hjälper till att stärka och bibehålla individens hälsa, som är grunden till arbetsförmågehuset. (Hanson, 2018) Teorin kan visualiseras enligt följande modell:



Figur 2: Kasam (Specialpedagogiska skolmyndigheten, 2023)

Modellen syftar till att de anställda behöver känna att arbetet är begripligt, hanterbart och meningsfullt. Som ledare betyder detta att leda på ett sådant sätt att de anställda vill, kan och orkar bidra till arbetet, både i det dagliga arbetet som i ett utvecklande syfte. (Hanson, 2018)

Begriplighet handlar om att de anställda kan bidra, om deras kunnande. Hanterbarhet betyder att de anställda orkar bidra, såväl psykiskt som fysiskt. Meningsfullhet handlar om de anställdas vilja att bidra, som ökar när arbetet känns givande. Exempel på hur man som ledare kan konkretisera kasam-modellen är att ställa konkreta och tydliga förväntningar och krav, att se till att det finns tillräckligt med resurser och att tydliggöra syftet med arbetsuppgifterna. (Hanson, 2018; Ledarna, u.å.)

3.3 Work ability continuum

Arbetsförmåga handlar om att kontinuerligt balansera och överensstämna förhållandet mellan individens resurser och arbetets krav. I likhet med ett helt vanligt hus står taket, arbetsförmågan, endast stadigt om alla underliggande våningar stöder varandra.

(Arbetshälsoinstitutet, u.å.; Grahn m.fl., 2012; Vlaamse overheid, Departement Werk en Sociale Economie, 2013)

De olika våningarna är alltså beroende av varandra, men förändras också över tid.

Arbetstagarens ålder kan till exempel medföra betydande förändringar i de lägre våningarna (individens resurser). Detta medför i sin tur en förändring i hela husets bärighet. Om en av de lägre våningarna renoveras påverkas hela arbetsförmågan. Olika faktorer kan dessutom påverka flera våningar i husmodellen samtidigt. En dålig arbetsställning kan uppenbart föra till ett försämrat tempo eller arbetsresultat, men kan också i förlängningen leda till att medarbetaren får sämre hälsa, trivsel och arbetslust. Tillsammans kan arbetsgivare, arbetstagare och företagshälsa identifiera vad, på de olika våningsplanen, som kan påverka arbetsförmågan i en positiv riktning. (Arbetshälsoinstitutet, u.å.; Hellman & Wåhlin, 2021; Vlaamse overheid, Departement Werk en Sociale Economie, 2013)

3.4 Välmående och bärkraft

Under 2016 togs en utvecklings- och hållbarhetsagenda fram för landskapet Åland (Nätverket Bärkraft, 2016). Agendan består av sju strategiska mål som tagits fram ur FN:s globala hållbarhetsmål.



Figur 3: FN:s globala hållbarhetsmål (UNDP, 2020)

De åländska mål som framtagits ur FN:s globala hållbarhetsmål är följande:

1. Välmående människor vars inneboende resurser växer.
2. Alla känner tillit och har verkliga möjligheter att vara delaktiga i samhället.
3. Allt vatten har god kvalitet.
4. Ekosystem i balans och biologisk mångfald.
5. Attraktionskraft för boende, besökare och företag.
6. Markant högre andel energi från förnyelsebara källor och ökad energieffektivitet.
7. Hållbara och medvetna konsumtions- och produktionsmönster.

(Nätverket Bärkraft, 2016)

3.4.1 Flourish index

Det första målet i utvecklings- och hållbarhetsagendan är “Välmående människor vars inneboende resurser växer”. Målet har identifierat fyra delmål och nyckeltal för dessa. Ett av nyckeltalen är “andel av befolkningen som upplever sig blomstra för närvarande”.

Nyckeltalet mäts med hjälp av Flourish Index, ett index som tagits fram av Harvard University. Indexet mäter nöjdhet med livet, upplevd psykisk och fysisk hälsa, meningsfullhet, karaktärsdrag samt sociala relationer och ekonomisk trygghet. (Nätverket Bärkraft, u.å.)

I en undersökning av Ålands Statistik- och utredningsbyrå gjord 2022 konstateras Flourish Index för Åland vara 88/120. I samma undersökning konstateras även att personer som varit arbetslösa under de senaste fem åren har ett lägre Flourish Index och värdet av en bra arbetsplats lyfts fram som ett stort inflytande på personens möjlighet att blomstra. (Åsub, 2022)

4. EMPIRI

I detta kapitel presenteras organisationen där undersökningen hölls i kort samt ett representativt urval av undersökningsfrågorna och deras utfall.

Enligt Företagarna i Finland (2020) räknas en organisation som medelstor om den består av 50 till 249 personer. Organisationen i undersökningen redovisar i sin senaste årsberättelse från 2022 att antalet heltidsanställda är 51 och medelåldern är 38,62 år. Organisationen klassificerar sig till att vara en medelstor organisation. Från ledningens sida har yttrats önskemål om att organisationen hålls anonym i detta arbete. Härefter omtalas den undersökta organisationen som “företaget”. En liknande medarbetarundersökning gjordes år 2017.

Medarbetarundersökningen skickades ut till samtliga i företaget. Till personer med ett ledaransvar skickades ytterligare några öppna följdfrågor i en egen, kort enkät. Totalt kom det in 34 svar på medarbetarundersökningen och 4 svar på frågorna som var riktade till ledare i organisationen. Detta motsvarar en svarsfrekvens om ca 67 % respektive 80 %. Idealiskt borde svarsfrekvensen ligga runt 80 % (Zendesk, u.å.-a), frekvensen för denna undersökning kan därmed sägas vara lite låg. Frågorna till ledare i organisationen har besvarats tillfredsställande.

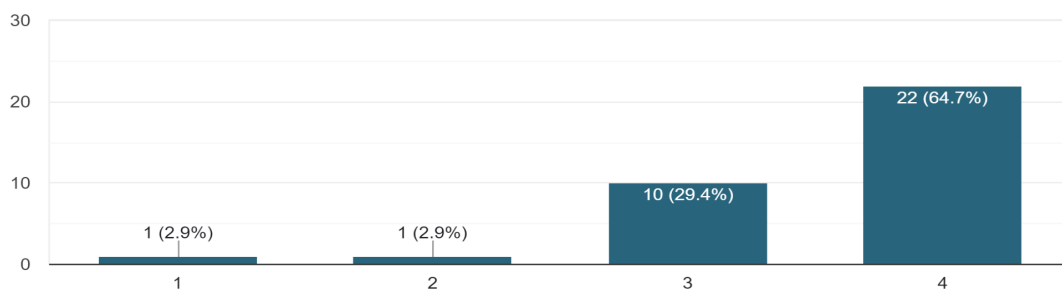
På grund av frågeformulärets storlek har det valts att nedan redovisa ett axplock bland frågorna som visar en representation inom varje kategori. Siffrorna motsvarar följande svarsalternativ: 1 instämmer inte alls, 2 instämmer inte, 3 instämmer, 4 instämmer helt.

4.1 Resultat kopplat till WAI

Fråga 16 behandlar hur medarbetarna anser att de får stöd av sin chef att ha balans i arbete, fritid och eventuellt föräldraskap. Som kan ses i figuren anser en klar majoritet att arbetsgivaren stödjer deras möjligheter att påverka sin vardag.

16. Jag anser att jag får stöd av min närmaste chef att ha balans mellan arbete, fritid och eventuellt föräldraskap.

34 responses

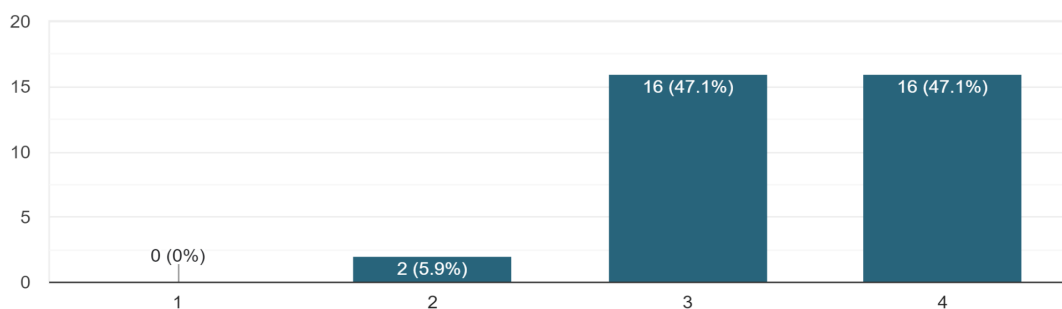


Figur 4: Resultat av enkätfråga 13

Fråga 27 undersöker hur nöjda medarbetarna är om de bedömer sin arbetssituation i sin helhet. Även här visar svaren att de allra flesta är nöjda eller ganska nöjda.

27. Om du gör en helhetsbedömning av din arbetssituation, hur nöjd är du då?

34 responses



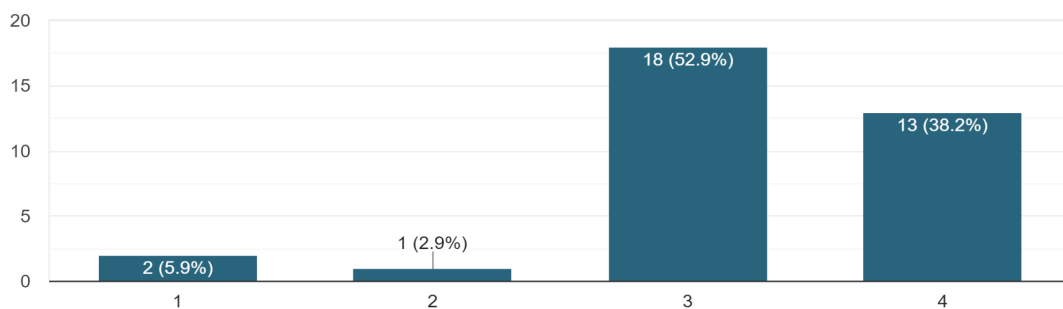
Figur 5: Resultat av enkätfråga 27

4.2 Resultat för kompetens

Fråga 21 frågar efter hur medarbetarna upplever sina utvecklingsmöjligheter i arbetet. Majoriteten har en positiv bild av dessa. Men synen på, och möjligheterna till, utveckling kan påverkas av vilka arbetsuppgifter man har. Inom vissa avdelningar förekommer naturliga förändringar, med krav på fortbildning, mer än på andra ställen.

21. Jag ges möjlighet att utvecklas i arbetet.

34 responses

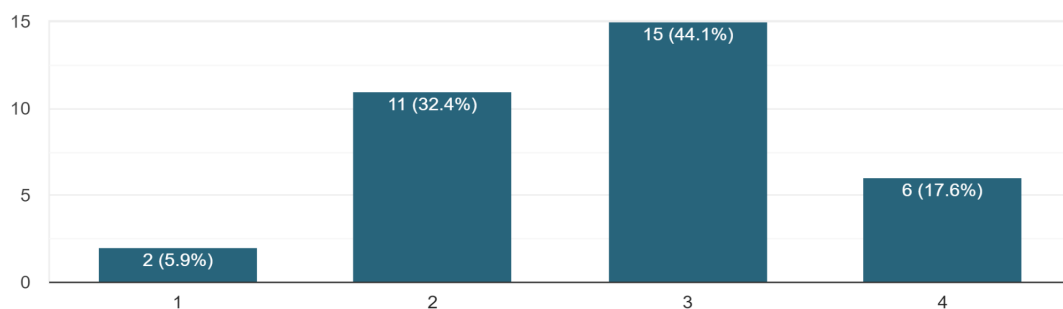


Figur 6: Resultat av enkätfråga 21

Fråga 25 behandlar vilken möjlighet alla på arbetsplatsen har att få kompetensutveckling. Här finns det en större spridning över skalan. Men samma resonemang som vid föregående figur kan möjligen gälla också här.

25. Jag anser att alla på min arbetsplats har möjlighet att få kompetensutveckling.

34 responses



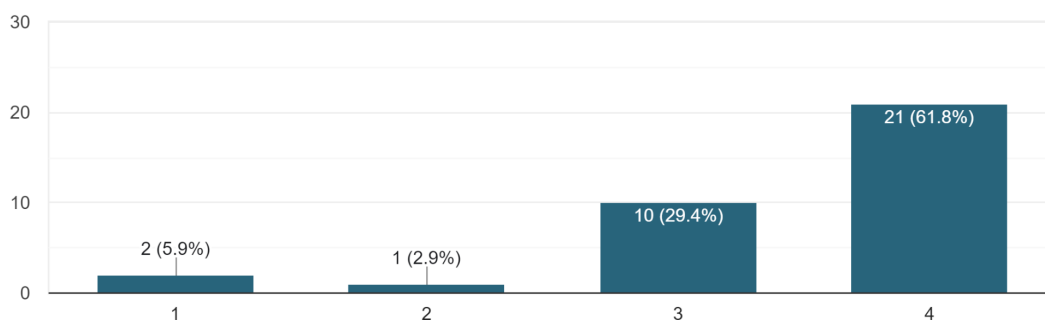
Figur 7: Resultat av enkätfråga 25

4.3 Resultat för värderingar, attityder, motivation

Fråga 7 belyser om medarbetarna känner stolthet över sitt arbete. Denna fråga tar upp ett tema som kanske har en mer personligt känslomässig sida. Svaren kan påverkas av vilken bild man har av sin egen insats, betydelse och tillhörighet på arbetsplatsen.

7. Jag känner stolthet över mitt arbete.

34 responses

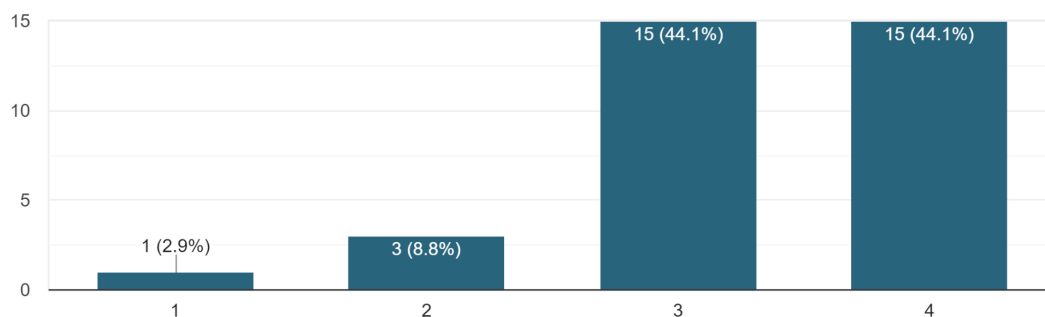


Figur 8: Resultat av enkätfråga 7

Fråga 22 behandlar hur medarbetarna bedömer att de aktivt medverkar i förbättringsarbetet på sin arbetsplats. Svaren visar att de allra flesta känner sig delaktiga i detta. Men som i tidigare figurer är det några medarbetare som inte instämmer.

22. Jag känner att jag medverkar aktivt i förbättringsarbetet på min arbetsplats.

34 responses



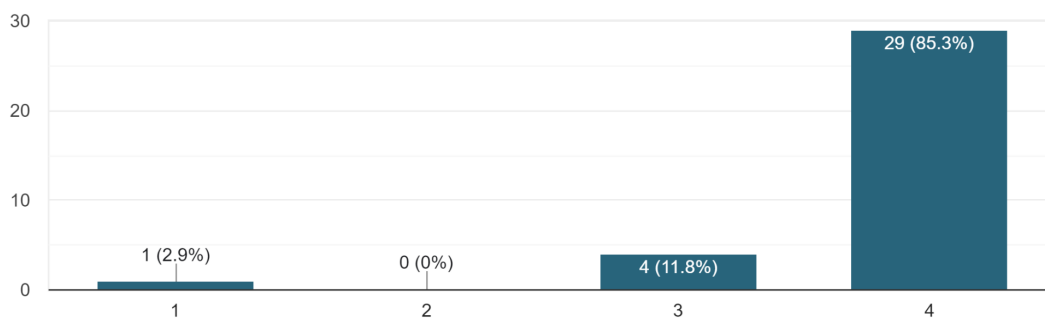
Figur 9: Resultat av enkätfråga 22

4.4 Resultat för arbete, arbetsmiljö, ledarskap

Fråga 17 visar om medarbetarna anser sin relation till sin närmaste chef vara god. Här är det en mycket positiv bild som ges av figuren. Även om det finns en viss diskrepans i de andra svaren, så framstår det likväl som att de allra flesta har en god relation till sin närmaste chef.

17. Jag anser att min relation till min närmaste chef är god.

34 responses

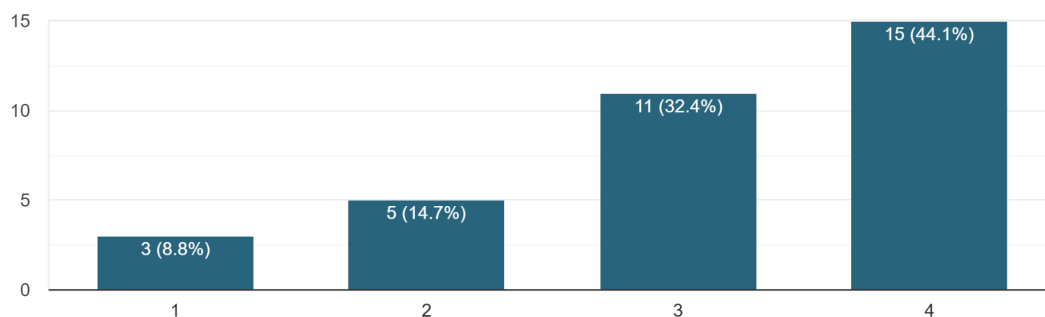


Figur 10: Resultat av enkätfråga 17

Fråga 24 handlar om huruvida medarbetarna får regelbunden feedback eller uppmuntran av sin chef. Återigen finns det en viss spridning i figuren. Intressant är att man, genom att jämföra med svaren på den förra frågan, kan se att relationen till chefen inte verkar påverkas i särskilt stor grad av mängden feedback och/eller uppmuntran från densamma.

24. Jag får regelbunden feedback/ uppmuntran av min chef.

34 responses



Figur 11: Resultat av enkätfråga 24

4.5 Resultat för ledarfrågorna

Det konstateras att samtliga respondenter har svarat att de upplever att de har möjlighet att påverka arbetsförmågan hos organisationens medarbetare. Samtliga respondenter har även gett konkreta exempel på fråga två om hur deras påverkan kan se ut med tanke på ledarskap, arbetsmiljö eller liknande exempel.

1. Upplever du, utifrån din ledande ställning, att du kan påverka medarbetarnas arbetsförmåga?

4 responses

Ja det kan jag

Ja.

Ja, delvis.

Ja absolut

2. Kan du ge några konkreta exempel på hur din påverkan kan se ut med tanke på t.ex. ledarskap, arbetsmiljö eller liknande?

4 responses

Samla medarbetarna i små grupper och diskutera tillsammans arbetsmomenten

Lyssna, ge råd men låta medarbetaren ta beslut.

T.ex genom uppmuntran att våga prova på för dem nya arbetsuppgifter.

Skapa en trygg arbetsplats där alla kan framföra sin åsikt och allas del i arbetsprocessen är viktig.
Skapa en hållbar arbetsplats, gällande rätt verktyg för att genomföra sitt arbete ex tid, utbildning, instruktioner, möjlighet att utveckla och förbättra, rätt mängd arbete, möjlighet att flexibelt påverka sitt eget arbete utifrån sin livssituation.

Vara tydlig med hur vi talar om våra kollegor.

Bra ergonomiska förutsättning (möblering, ljus)

Ta tydligt ansvar för att vi löser problem tillsammans och i svårare diskussioner vara tydlig med var ansvar ligger.

Bekräfta alla medarbetare och uppmuntra till dialog.

I händelse av brister i arbetsförmåga, ta tag i problem tillsammans med Medimar.

Figur 12: Resultat för ledarfrågorna

5. DISKUSSION OCH SLUTSATS

I detta kapitel diskuteras inledningsvis vilka insatser företaget gör idag samt hur detta upplevs av medarbetarna. Undersökningens resultatet kopplas även till den presenterade teorin. Avslutningsvis presenteras arbetets slutsats, förslag till vidare forskning samt undersökningens relevans och tillförlitlighet.

5.1 Diskussion

Företaget är en del av nätverket Bärkrafts storföretagsgrupp och arbetar idag med att främja ett hållbart medarbetarskap. Medarbetarna erbjuds subventionerad friskvård via friskvård.ax, där möjlighet till fysisk aktivitet, massage och kultur kan väljas. Medarbetarna bjuds dagligen på frukost och mellanmål.

Företaget samarbetar med den lokala företagshälsovården för att säkerställa lyfttekniker och arbetsplatsbesök av företagshälsovården har genomförts, då vissa roller kräver god fysik och lyftteknik. Företaget har under senaste åren bytt ut kontorsmöbler till höj- och sänkbara bord, och förbättrat belysning. För att upprätthålla arbetsförmåga har företaget, i samarbete med företagshälsovården, flera gånger erbjudit medarbetare möjlighet till upprätthållande av arbetsförmåga. Detta innebär möjligheten till deltidssjukskrivning där medarbetaren kan fokusera på sin grundläggande hälsa i kombination med arbetet. En del av lönen betalas av FPA.

Genom aktivt samarbete med företagshälsovård samt den erbjudna subventionerade friskvården kan företaget påverka medarbetarens arbetsförmåga enligt arbetsförmågehusets första våning: hälsa (Ilmarinen, 2016).

Personalen ses som en viktig resurs i arbetet med säkerhet och kvalitet och därför är företaget måna om att trygga god och kontinuerlig utbildning, ha en öppen och inkluderande dialog för att säkerställa feedback från medarbetarna och uppmuntra till beteenden som krävs för att på ett hållbart sätt upprätthålla och förbättra processer för produktsäkerhet.

Genom att årligen dela upp planen i delmål och kontinuerligt mäta, kommunicera och följa upp dessa eftersträvas en positiv förändring i kulturen. Alla nyanställda går igenom ett introduktionsprogram och en gång i året uppdateras hela organisationen på olika grundläggande handlingsprogram som till exempel kvalitets- och miljöpolicy-dokument, jämställdhetspolicy-dokument och organisationsregler i övrigt.

Under fjolåret har företaget installerat informationsskärmar i kafferummen. Det finns fyra officiella anslagstavlor med personalinformation. Därtill hålls minst fyra personalträffar årligen på arbetstid. Företaget anordnar även friare sociala tillställningar för personalen som After Work (AW).

I samband med implementering av kvalitetsledningssystem har arbetsinstruktioner och arbetsmoment dokumenterats noggrant. Kvalitetsledningssystem finns tillgängligt för alla i organisationen.

Genom kommunikation och information söker företaget en närmare relation mellan medarbetare och ledning, i enlighet med arbetsförmågehusets fjärde våning. Med förbättrad kommunikation arbetar företaget även med arbetsförmågehusets tredje våning, där man vill synliggöra medarbetarens insats samt påverka arbetsmotivationen. (Ilmarinen, 2016)

Även om resultatet i medarbetarundersökningen visar att de flesta (alla utom en) upplever en god relation med sin närmsta chef är det endast 76,5 % som upplever att de får regelbunden feedback eller uppmuntran av sin chef.

Under våren 2023 har ett arbete genomförts för att kartlägga vilka i personalen som behärskar olika arbetsmoment. Dessa matriser används vid inskolning, samt för att säkerställa att medarbetare känner sig trygga i sina uppgifter. Företaget upprätthåller en kompetensmatris för

att säkerställa att de som besitter rollerna har tillräcklig kompetens. Utifrån denna kompetensmatris görs en årlig utbildningsplan i samband med budgetarbetet. I arbetet med kompetensmatriserna har företaget kunnat identifiera eventuella kompetensbrister och samtidigt stödja medarbetarnas utveckling enligt arbetsförmågehusets andra våning (Ilmarinen, 2016). I samband med den ovannämnda årliga utbildningsplanen tar företaget ställning till behovet av ständig utveckling.

Medarbetarundersökningen visar en efterfrågan på kompetensutveckling hos medarbetarna. 91,1 % av respondenterna anger att de ges möjlighet att utvecklas i sitt arbete men endast 61,7 % av respondenterna anser att alla på arbetsplatsen har möjlighet till kompetensutveckling. Detta kan bero på att arbetet med kompetensmatriserna är nytt för året och inte ännu implementerats i organisationens alla roller.

För att få en bild av vad de anställda tycker borde göras framöver, kan man se på svaren till de öppna frågorna i medarbetarundersökningen. Återkommande saker som nämns här är kommunikation, (social) gemenskap, och samarbete. Dessa svar kan sättas i relation till kasam. Fortsätter företaget att utvecklas med denna modellen i åtanke kan det tänkas att många bland de anställda får sina förväntningar infriade.

Som avslutning kan tilläggas att förbättring av den interna kommunikationen är ett uttryckt mål från företagsledningen.

5.2 Slutsats

Detta arbete söker svar på frågan om arbetsgivaren kan påverka arbetstagarens arbetsförmåga. Svaret på detta måste bli jakande. Arbetsförmågan och dess förändring över tid kan mätas. Sådana mätningar kan vara bra verktyg i arbetet med att främja medarbetarnas arbetsförmåga. I teorierna presenteras flera mätinstrument eller index för att mäta arbetsförmåga samt en illustration av hur arbetsförmågan är uppbyggd och hur de olika dimensionerna relaterar till varandra. Den genomförda medarbetarundersökningen reflekterar företagets medvetna arbete med att stärka arbetsförmågan hos sina medarbetare och är ett utmärkt exempel på arbetsförmågans mätbarhet.

5.3 Förslag till vidare forskning

De senaste tidens alarmerande rapporter om barn och ungas psykiska ohälsa väcker förslaget till vidare forskning. Det vore intressant att ta arbetsförmågan ur arbetslivets kontext och implementera den i utbildningen till barn och unga. Hur kan samhället stöda barnets utveckling till att bli en arbetsförmögen vuxen?

5.4 Validitet och reliabilitet

I alla undersökningar bör en så hög validitet och reliabilitet som möjligt vara ett eftersträvat mål (Zendesk, u.å.-b).

Validitet syftar till huruvida undersökningen har lyckats mäta det som den var tilltänkt att mäta i ett relevant sammanhang. Kopplar empirin till undersökningsfrågorna? Kortfattat handlar validitet om att ställa rätt fråga vid rätt tillfälle, i rätt sammanhang. (Eliasson, 2018; Zendesk, u.å.-b)

Reliabilitet handlar om undersökningens tillförlitlighet. Skulle samma resultat uppvisas om undersökningen upprepas under likartade förhållanden? (Eliasson, 2018; Zendesk, u.å.-b)

I arbetet har använts en välbeprövad undersökningsmetod, medarbetarundersökning. Detta borde medföra att undersökningen är tillförlitlig, det vill säga att den har en god reliabilitet. I och med att arbetsförmågan är föränderlig över tid kan dock inte med säkerhet sägas att man vid en senare undersökning skulle få samma resultat. Men eventuella förändringar ger en trend, som kan vara till stor nytta i det vidare arbetsmiljöarbetet.

Validiteten är beroende av frågeställningarna i undersökningen och att de givna svaren är ärliga. Frågorna i undersökningen är utformade för att ge så utfyllande svar som möjligt. Genom undersökningens anonymitet förbättras förutsättningarna för ärliga svar från respondenterna.

KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING

Angelöw, B. (2015). *Mera arbetsglädje*. Natur & Kultur.

Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion1. *Health Promotion International*, 11(1), 11–18.

Arbetshälsoinstitutet. (u.å.). *Arbetsförmåga*.

<https://www.ttl.fi/sv/teman/arbetshalsa-och-arbetsformaga/arbetsformaga>

Arbets- och Miljömedicin Uppsala. (u.å.). *Work ability index (WAI)*.

<https://ammuppsala.se/arbetsformaga/work-ability-index-wai/>

Bjursell, C. (2021, augusti 27). *En guide till livslångt lärande - Livslångt lärande – vad är det?*

[Video]. Onlinekursakademien.

<https://play.moderskeppet.se/livslangt-larande/livslaangt-laerande>

Christensen, L., Engdahl, N., Gräas, C., & Haglund, L. (2016). *Marknadsundersökning: en handbok* (4. uppl.). Studentlitteratur.

Eliasson, A. (2018). *Kvantitativ metod från början* (4. uppl.). Studentlitteratur.

Ellström, P.-E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet: problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Norstedts Juridik.

Forslund, M. (2013). *Organisering och Ledning* (2. uppl.). Liber.

Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J., & Koskinen, S. (2008). *Dimensions of work ability: results of the health 2000 survey*.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78055/dimensions_of_work_ability_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Grahn, B., Stigmar, K., Wåhlin, C., Kjellberg, K., & Ljungquist, T. (2012). *Arbetsförmåga*.

Fysioterapi, 5-6.

http://fysioterapi.se/wp-content/uploads/Forskningpagar_SARTRYCK_arbetsformaga_5_6_12.pdf

- Hanson, A. (2018). *Salutogent ledarskap - för hälsosam framgång* (2. uppl.). Salutogent Ledarskap Sverige.
- Hellman, T., & Wåhlin, C. (2021). *Företagshälsans guide om arbetsförmåga - begrepp, samtal och utredning*.
https://www.foretagshalsor.se/sites/default/files/2021-11/Arbetsfo%CC%88ma%CC%8Ageguide_2021.pdf
- Ilmarinen, J. (2016). *The work ability house model*.
https://www.researchgate.net/figure/The-work-ability-house-model-The-floors-of-the-house-as-well-as-family-and-social_fig1_335143300
- Ilmarinen, J., Tuomi, K., & Seitsamo, J. (2005). New dimensions of work ability. *International congress series / Excerpta Medica*, 1280, 3–7.
- Kuusela, K.-M., Syvänen, P., & Timonen, S. (2023). *Sysselsättningsöversikt februari 2023*. tem.fi.
<https://tem.fi/sv/framsida>
- Ledarna. (u.å.). *Hälsa i arbetslivet*.
<https://www.ledarna.se/stod-i-chefsrollen/arbetsmiljo/halsa-i-arbetslivet/>
- Lindberg, P. (2006). *The work ability continuum: epidemiological studies of factors promoting sustainable work ability* [Doktorsavhandling, Karolinska Institutet].
<https://search.proquest.com/openview/bb95aa8e0f637173a37d3aec92d7d4a2/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Lindmark, A., & Önnevik, T. (2011). *Human resource management: Organisationens hjärta* (2. uppl.). Studentlitteratur.
- Ljusenius, T., & Rydqvist, L.-G. (1999). *Friskt ledarskap: ledarskap ur ett hälsoperspektiv*. Prevent.
- Nätverket Bärkraft. (u.å.). *Mål 1*. <https://www.barkraft.ax/mal-2030/mal-1>
- Nätverket Bärkraft. (2016). *Utvecklings- och hållbarhetsagenda för Åland*. Bärkraft.ax.
https://www.barkraft.ax/sites/default/files/attachments/page/utvecklings-och-hallbarhetsagenda-för-aland_0.pdf

Osagie, E., ETTY, W.-M., & ANNET, de L. (2019). Juhani Ilmarinen – Werkvermogen. I W. de Lange, P. De Prins, & B. Van Der heijden (Red.), *Canon van HRM : 50 theorieën over een vakgebied in ontwikkeling* (s. 309–328). Vakmedianet.

Osagie, E. R., Wielenga-Meijer, E. G. A., Detaillé, S., & De Lange, A. H. (2019). Het concept werkvermogen: een literatuuroverzicht van antecedenten en consequenties. *Tijdschrift voor HRM*, 22(1), 42–73.

Specialpedagogiska skolmyndigheten. (2023). *KASAM:s tre delar*.

<https://www.spsm.se/studiepaket-npf/studiepaket-npf-forskola/tydliggorande-pedagogik-i-forskolan/moment-1--tydliggorande-pedagogik-i-forskolan/>

Tan, M. (2022). *How many years do you spend working in your lifetime?* Medium.com.

<https://medium.com/illumination/how-many-years-do-you-spend-working-in-your-lifetime-f5bfd4c7e5f0>

UNDP. (2020). *Globala målen - För hållbar utveckling*. <https://www.globalamalen.se/>

Vlaamse overheid, Departement Werk en Sociale Economie. (2013). *Werken aan het huis van werkvermogen. De sleutel tot duurzame inzetbaarheid* [Broschyr].

<https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/12886>

Yrittäjät. (2020). *Företagande i Finland*.

<https://www.yrittajat.fi/sv/foretagarorganisationen/information-om-foretagarna/foretagande-i-finland/>

Zendesk. (u.å.-a). *Svarsfrekvens i medarbetarundersökningar*.

<https://quicksearch.zendesk.com/hc/sv/articles/4405018699410-Svarsfrekvens-i-medarbetarunders%C3%B6kningar>

Zendesk. (u.å.-b). *Validitet och reliabilitet*.

<https://quicksearch.zendesk.com/hc/sv/articles/10779562648594-Validitet-och-reliabilitet->

Åsub. (2022). *Tillitsstudie för Åland 2022 - Om förtroende, delaktighet och upplevelsen av att*

blomstra.

<https://www.asub.ax/sites/default/files/media/document/Tillitsstudie%20f%C3%B6r%20%C3%85land%202022%20-%20Om%20f%C3%B6rtroende%20delaktighet%20och%20upplevelsen%20av%20att%20blomstra.pdf>

BILAGOR

Bilaga 1: Medarbetarundersökningen - frågor

Personalen är otroligt viktig och därför vill vi att ni skall trivas så bra som möjligt. För att vara så bra som möjligt behöver vi din åsikt.

Vänligen besvara frågorna genom att kryssa i rutorna, endast en per fråga.

| | enslättnar helt | | | enslättnar inte alls |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Vi har tydliga mål för vårt arbete | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Vi försöker lösa dagliga problem tillsammans | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Jag anser att vi samarbetar bra när vi utför gemensamma arbetsuppgifter | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Jag upplever att stämningen är god på min arbetsplats | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Vi pratar med och inte om varandra. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Vi respekterar varandras olikheter och ser dem som en tillgång. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Jag känner stolthet över mitt arbete | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Jag upplever att trakasserier, såsom nedsättande eller kränkande uppträdanden eller kommentarer, inte förekommer på min arbetsplats | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Jag får den information jag behöver för att klara mitt arbete | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Informationen från min arbetsledning/närmaste chef är tydlig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Jag vet var jag hittar information som är viktigt för mitt arbete | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Jag har möjlighet att få stöd och hjälp av min chef vid hög arbetsbelastning | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. Det ställs rimliga krav på mig i mitt arbete | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. Jag upplever inte att min arbetsbelastning är för stor | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. Jag hinner oftast med mina arbetsuppgifter. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. Jag anser att jag får stöd av min närmaste chef att ha balans mellan arbete, fritid och eventuellt föräldraskap | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. Jag anser att min relation till min närmaste chef är god | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. Jag känner uppskattning från min närmaste chef i mitt arbete | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. Min närmaste chef är lyhörd för mina åsikter | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. Jag känner mig trygg när jag framför synpunkter till min chef och blir inte utpekad eller negativt bemött för det | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- 21. Jag ges möjlighet att utvecklas i arbetet
- 22. Jag känner att jag medverkar aktivt i förbättringsarbetet på min arbetsplats
- 23. Jag känner att jag gör ett bra arbete.
- 24. Jag får regelbunden feedback/ uppmuntran av min chef
- 25. Jag anser att alla på min arbetsplats har möjlighet att få kompetensutveckling
- 26. Jag kan påverka mitt arbete
- 27. Om du gör en helhetsbedömning av din arbetssituation, hur nöjd är du då?

Nöjd Missnöjd

Vilken typ av personalaktiviteter skulle du vilja att ordnades för personalen?

För min trivsel på jobbet är följande faktorer viktigast:

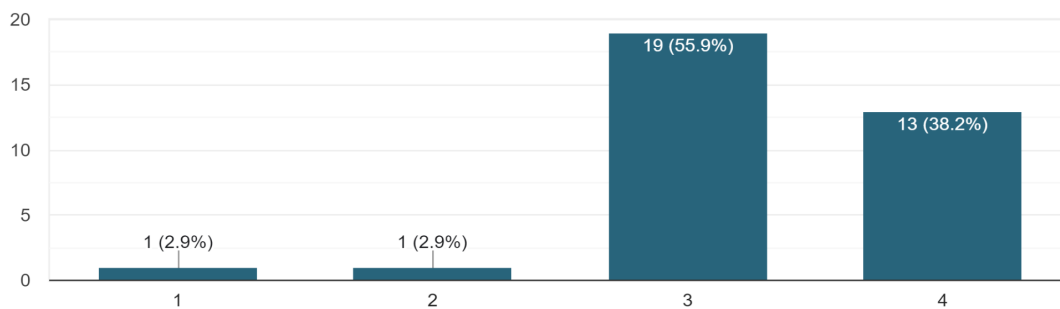
För att vi skall kunna förbättra verksamhet ser vi gärna att om du inte instämmer på någon punkt kan ge en motivering till detta.

Övriga synpunkter

Bilaga 2: Medarbetarundersökningen - alla resultat

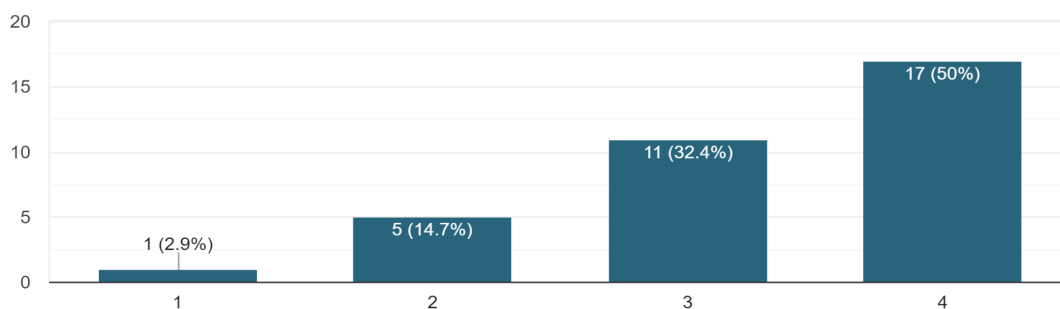
1. Vi har tydliga mål för vårt arbete.

34 responses



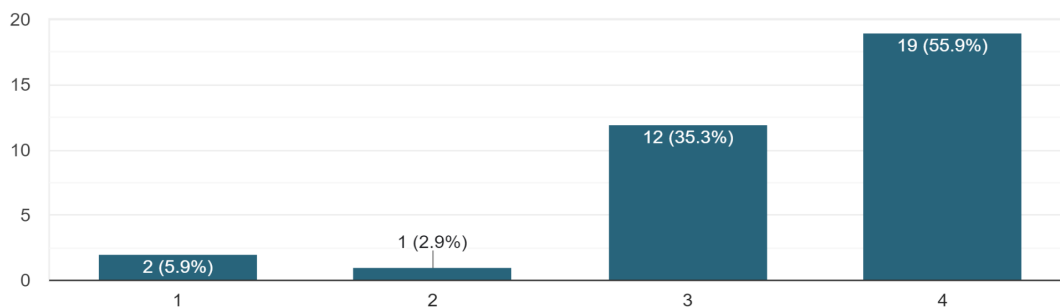
2. Vi försöker lösa dagliga problem tillsammans.

34 responses



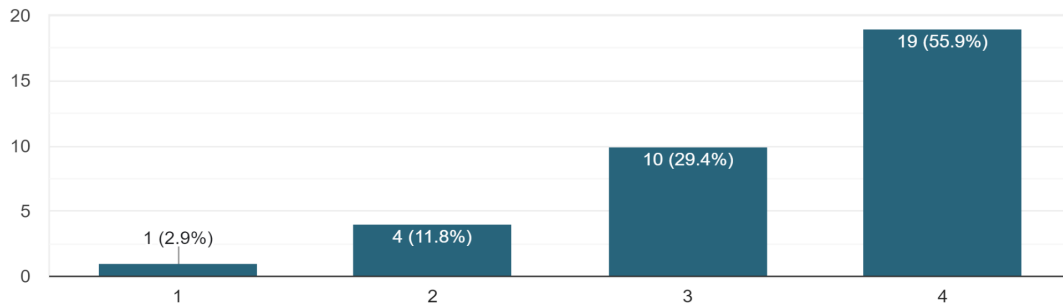
3. Jag anser att vi samarbetar bra när vi utför gemensamma arbetsuppgifter.

34 responses



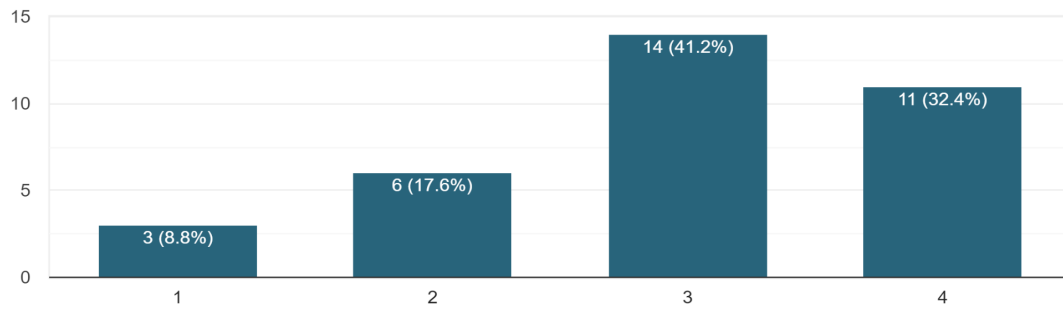
4. Jag upplever att stämningen är god på min arbetsplats.

34 responses



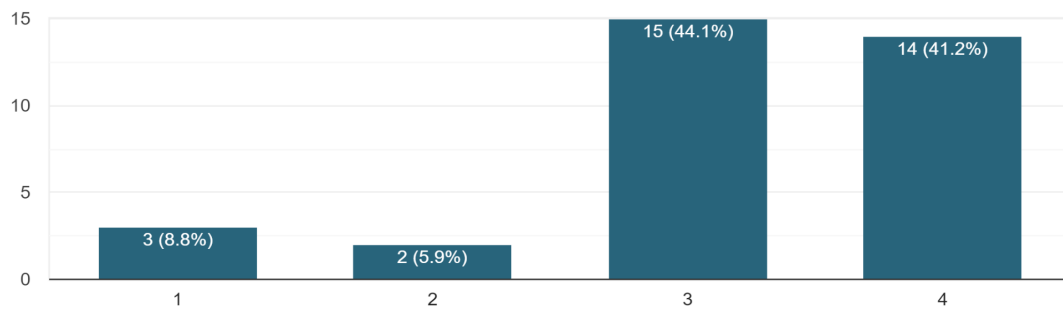
5. Vi pratar med och inte om varandra.

34 responses



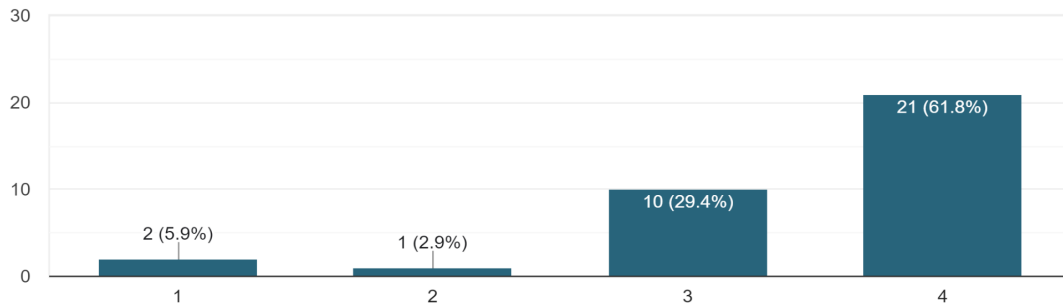
6. Vi respekterar varandras olikheter och ser dem som en tillgång.

34 responses



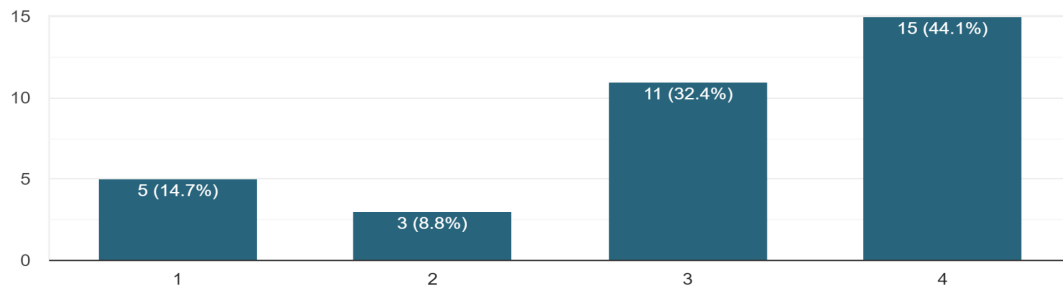
7. Jag känner stolthet över mitt arbete.

34 responses



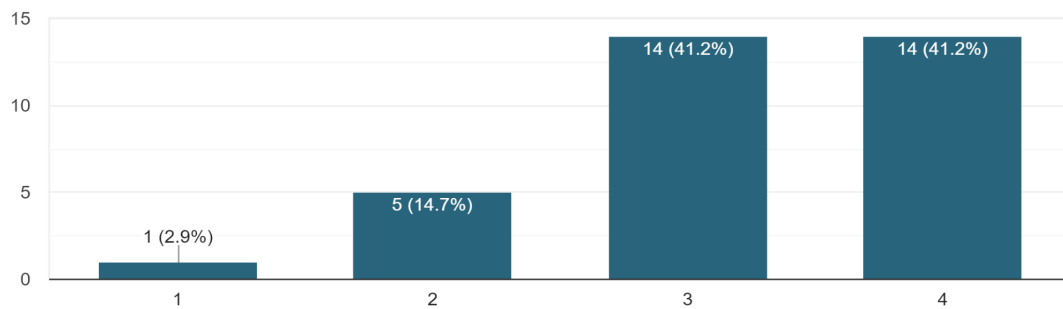
8. Jag upplever att trakasserier, såsom nedsättande eller kränkande uppträdanden eller kommentarer, inte förekommer på min arbetsplats.

34 responses



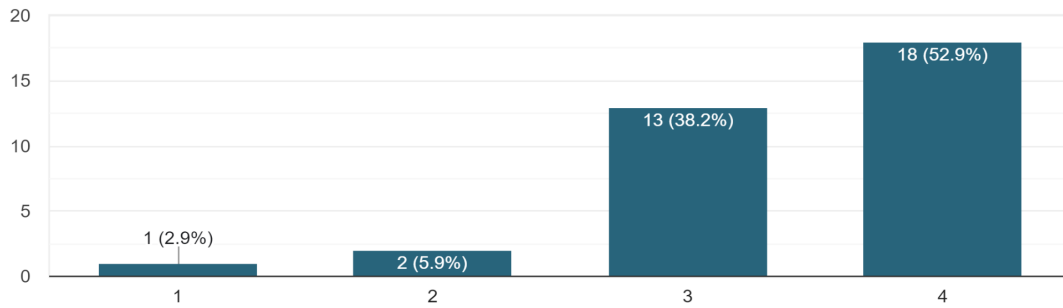
9. Jag får den information jag behöver för att klara mitt arbete.

34 responses



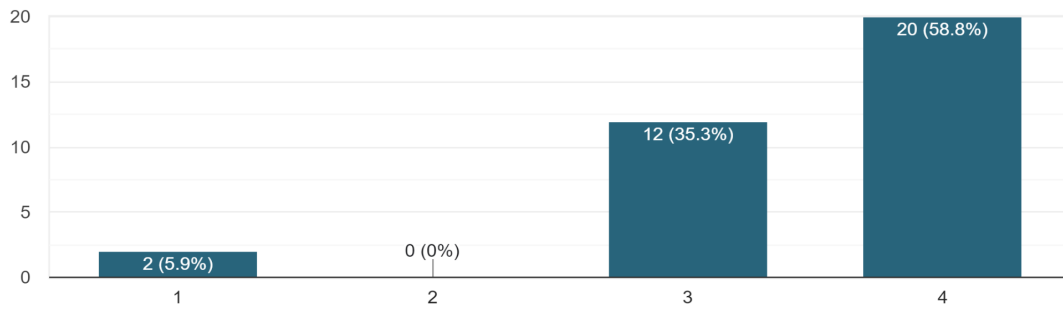
10. Informationen från min arbetsledning/närmaste chef är tydlig.

34 responses



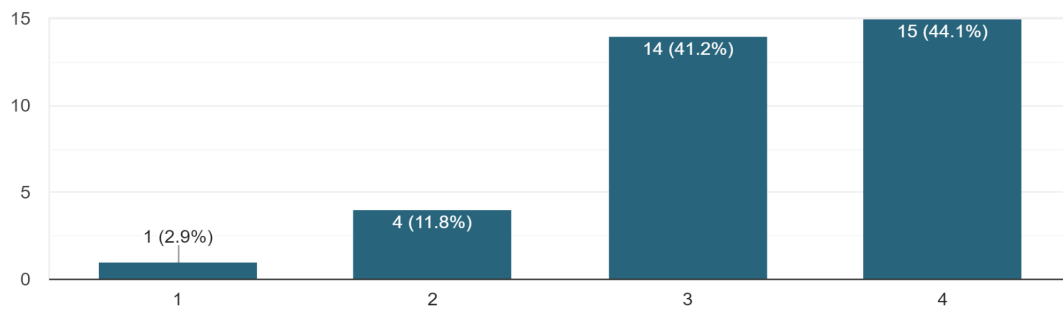
11. Jag vet var jag hittar information som är viktigt för mitt arbete.

34 responses



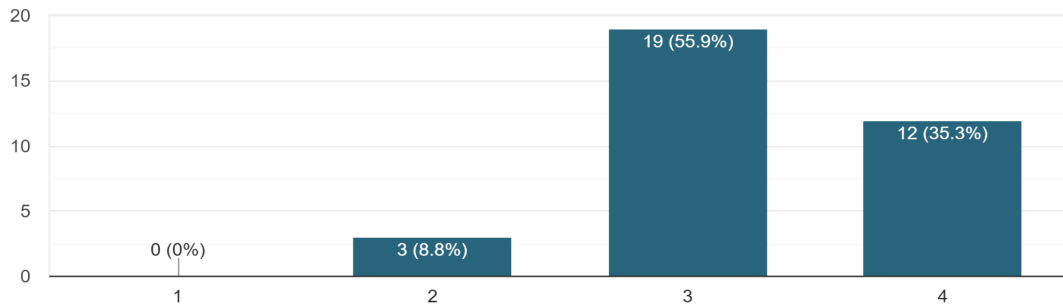
12. Jag har möjlighet att få stöd och hjälp av min chef vid hög arbetsbelastning.

34 responses



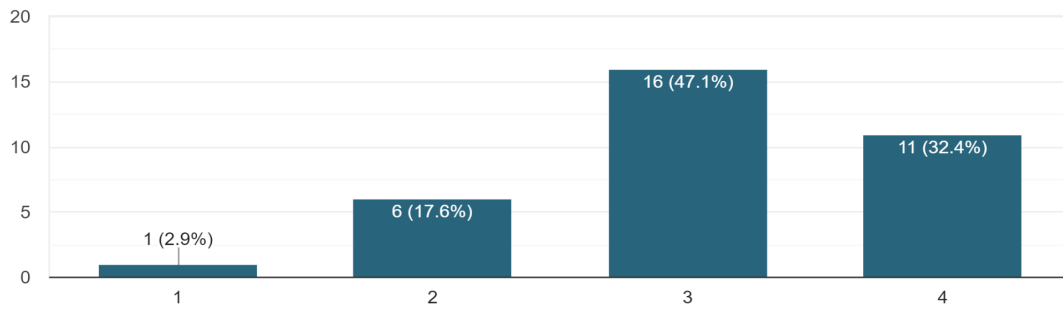
13. Det ställs rimliga krav på mig i mitt arbete.

34 responses



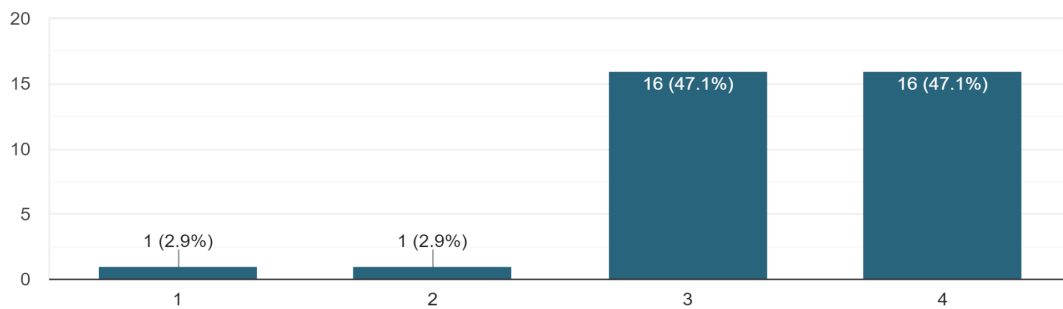
14. Jag upplever inte att min arbetsbelastning är för stor.

34 responses



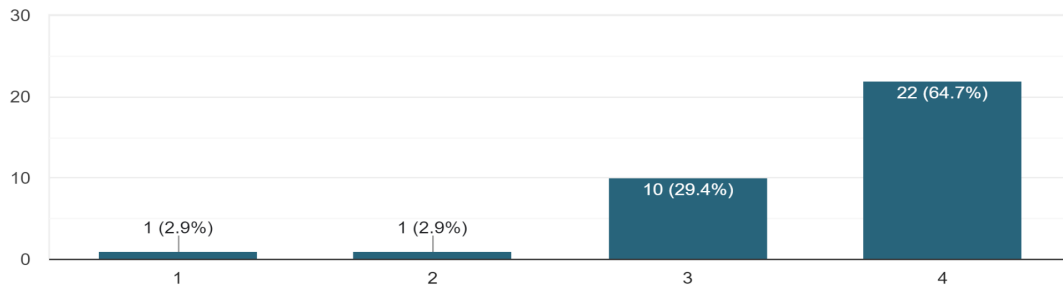
15. Jag hinner oftast med mina arbetsuppgifter.

34 responses



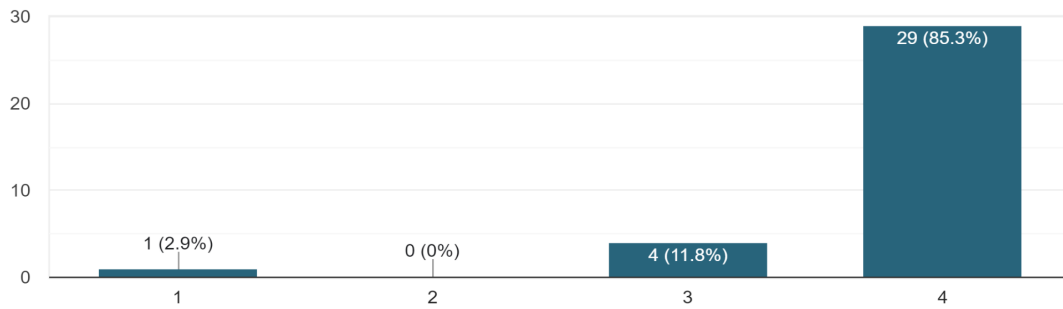
16. Jag anser att jag får stöd av min närmaste chef att ha balans mellan arbete, fritid och eventuellt föräldraskap.

34 responses



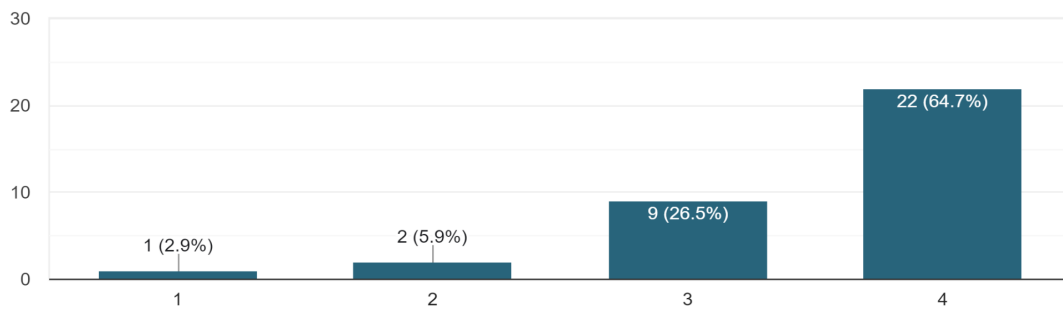
17. Jag anser att min relation till min närmaste chef är god.

34 responses



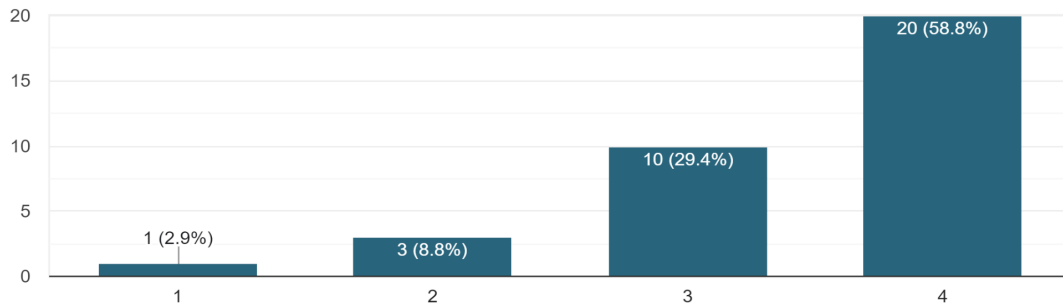
18. Jag känner uppskattning från min närmaste chef i mitt arbete.

34 responses



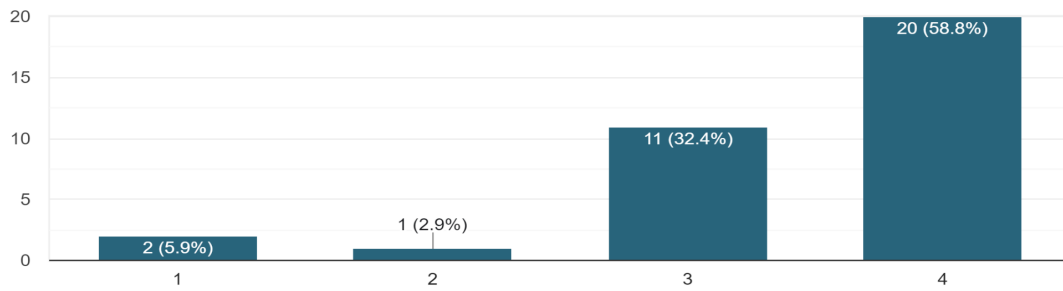
19. Min närmaste chef är lyhörd för mina åsikter.

34 responses



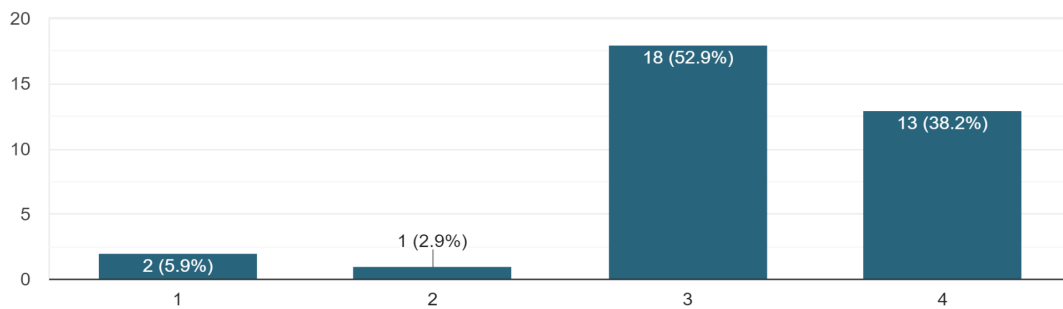
20. Jag känner mig trygg när jag framför synpunkter till min chef och blir inte utpekad eller negativt bemött för det.

34 responses



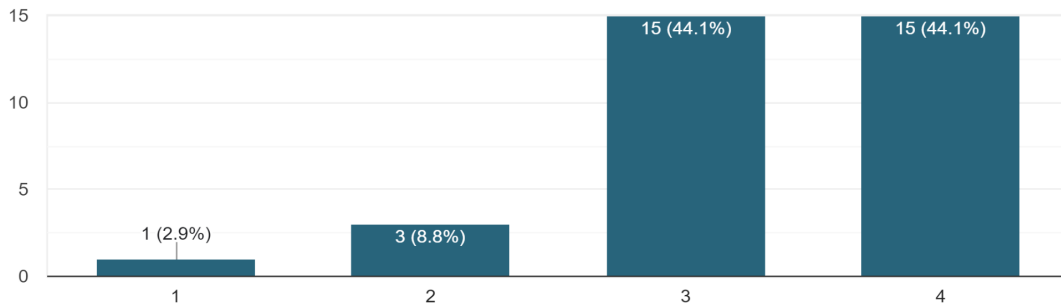
21. Jag ges möjlighet att utvecklas i arbetet.

34 responses



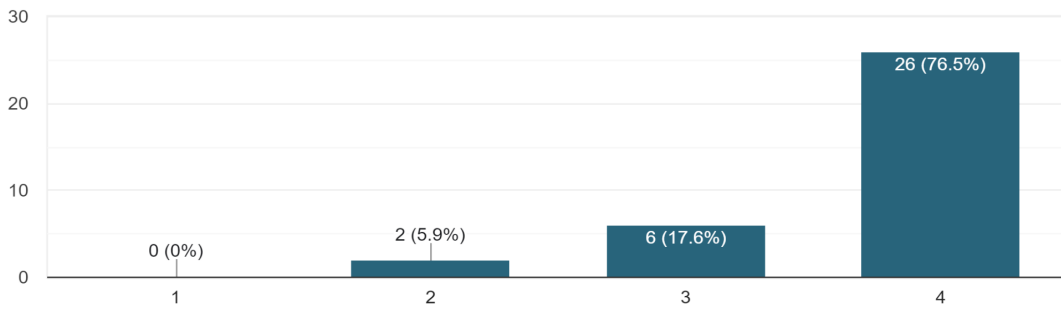
22. Jag känner att jag medverkar aktivt i förbättringsarbetet på min arbetsplats.

34 responses



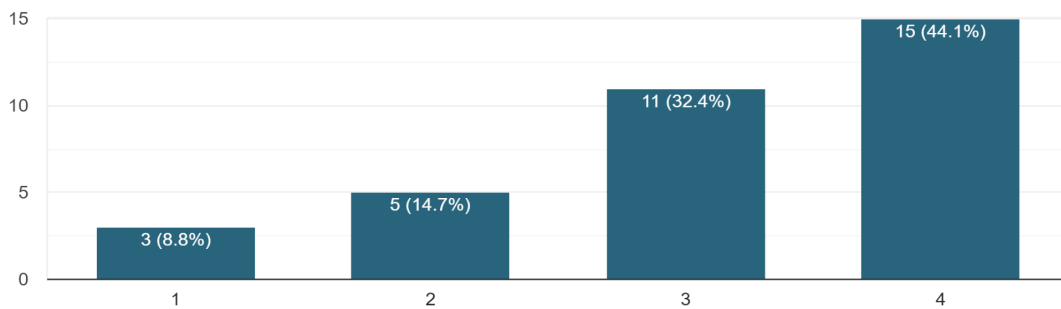
23. Jag känner att jag gör ett bra arbete.

34 responses



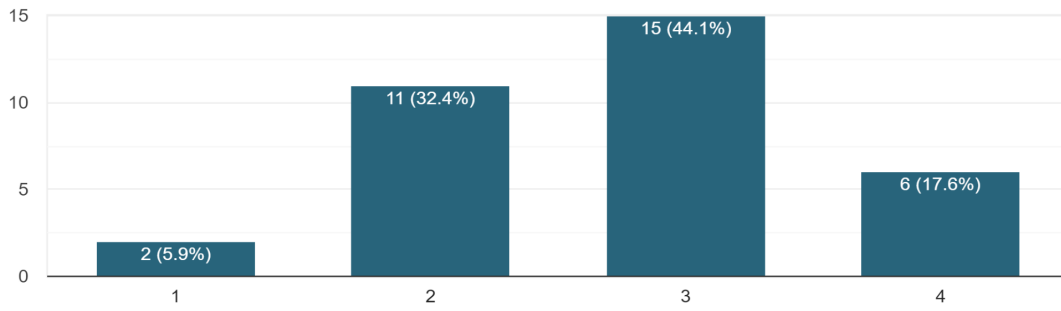
24. Jag får regelbunden feedback/ uppmuntran av min chef.

34 responses



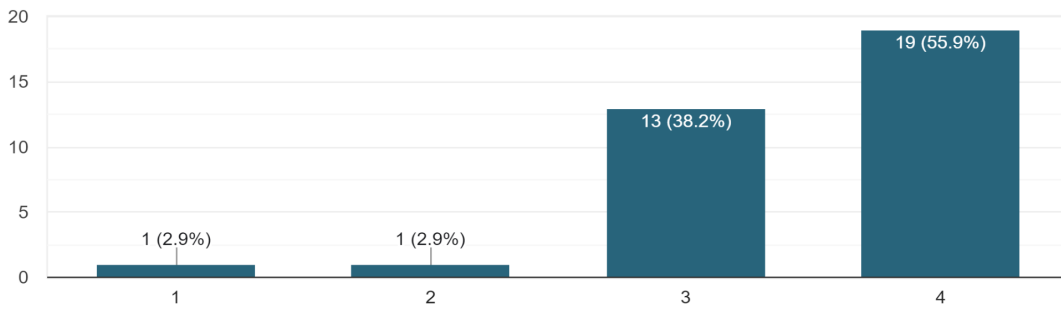
25. Jag anser att alla på min arbetsplats har möjlighet att få kompetensutveckling.

34 responses



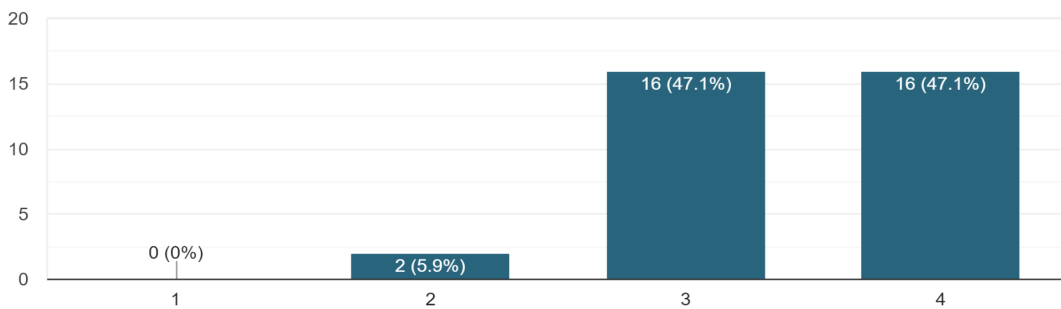
26. Jag kan påverka mitt arbete.

34 responses



27. Om du gör en helhetsbedömning av din arbetssituation, hur nöjd är du då?

34 responses



Vilken typ av personalaktiviteter skulle du vilja att ordnades för personalen?

19 responses

AW, julfest

Pass

?

Korta utbildningar familjedag Jobbrotation

Börja gärna med personalmöten

Besök hos något annat mejeri

Något sportrelaterad aktivitet

Simning ,Vatten-pilates

Afterwork bastukvällar

Fler tillställningar, tänka mer på personalen

"Prova på"- grejer

Ett besök på någon historisk plats (Bommarsund, Kastelholm) med picknick
avdelnings kickoff

Resa till rödhamn

Någon större fest t.ex. julfest eller vårfest.

Annars gemensamma träningar fotboll/innebandy/padel.

Någon träningsträff, padel, innebandy, fotboll

Fler AW-evenemang, Fler tillställningar

AW, såsom middagar på exempel Indigo

Det går inte alla kan inte komma.

För min trivsel på jobbet är följande faktorer viktigast:

23 responses

Gemenskap

Kommunikation och glatt humör

Struktur och ordning, kommunikation, utveckling

Tydlig arbetsledning

Julfest,Personalfest

Att inkludera alla och få skatta på jobbet. Ständig förbättring och högt till tak.

Avdelnings chef måste titta närmaste på arbetare och arbetsplatser.

Att temperaturen skulle hållas samma (c.20C) året om , och att man skulle få veta om
eventuella möten ,info-tilfällen mm. i tid (inte en dag före)

Information och feedback

Kommunikation, bra personal och samarbete

Trevliga och engagerade arbetskamrater

att alla gör sitt jobb enligt de bästa samvete

Grund förutsättningarna för att tillverka bra ost är uppfyllda

Trevliga kolleger

må bra, vara social

God stämning mellan arbetskamrater

Att arbetsuppgifterna är jämt fördelade.

Gemenskap, god stämning i personalen, samarbete.

Att alla får jobba för samma sak, hjälper varandra

Att jag verkligen får göra det jag mår bra av att göra - att inte arbetet saboterar det för mig -

ställer man upp måst man få något i gengäld om man hjälper till och lösa problem som tar

tid från ens egen eller fritiden

Bra arbetskamrater

Tydliga mål

Må bra, ha bra ventilation under året

Alla blir likadan behandlad

För att vi skall kunna förbättra verksamheten ser vi gärna att om du inte instämmer på någon punkt kan ge en motivering till detta.

7 responses

Pass

Större arbetsledar ansvar/styrning

Mer feedback tycker jag är viktigt

Bättre information från ledningen

Tydligare kommunikation mellan arbetstagare och chef. Vad förväntas, vad är bra, vad är mindre bra.

Pkt 12. Vi är väl int tillräckligt med folk ibland när vi har mycket att göra.

Lite för hög arbetsbelastning, för lite personal.

Övriga synpunkter:

8 responses

Pass

Mera möjligheter till kurser för att utvecklas

Bra med personalundersökning

Skulle vara skönt att få varm mat igen på jobbet som tidigare.

Viktigt är att kunna lägga mer bonus på personalen va gäller bjudningar

Någon form av personalmöte, att man ställa frågor (tv'n svarar inte)

Ganska dålig kommunikation mellan olika avdelningar.

Varför är det skillnad på folk och människor?

Bilaga 3: Exempel på WAI

Work Ability Index (WAI)

Version 1.1, 2013-06-17

Kontaktuppgifter: Arbets- och miljömedicin, Göteborg., 031-786 6300, amm@amm.gu.se

ID nummer:

Datum:

0. Vilka är de huvudsakliga kraven i ditt arbete?

Psykiskt krävande

 1

Fysiskt krävande

 2

Både psykiskt och fysiskt krävande

 3

1. Den nuvarande arbetsförmågan jämfört med när den var som bäst

Vi antar att din arbetsförmåga, då den var som bäst, värderas med 10 poäng. Vilket poängtal skulle du ge din nuvarande arbetsförmåga? (kryssa i lämplig siffra, 0 betyder att du inte alls kan arbeta, 10 betyder du arbetar som allra bäst just nu).

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Kan inte alls
arbeta

Min arbetsförmåga
är som bäst

2. Arbetsförmåga i relation till arbetets krav

Hur bedömer du din nuvarande arbetsförmåga i relation till de fysiska krav ditt arbete ställer?

Mycket bra

 5

Ganska bra

 4

Måttlig

 3

Ganska dålig

 2

Mycket dålig

 1

Hur bedömer du din nuvarande arbetsförmåga i relation till de psykiska krav ditt arbete ställer?

Mycket bra

 5

Ganska bra

 4

Måttlig

 3

Ganska dålig

 2

Mycket dålig

 1

3. Nuvarande sjukdomar

| Skada/sjukdom | Ja, enligt min åsikt | Ja, enligt läkare | Nej |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Skada till följd av olycka (t.ex. huvud/neckskada eller stor brännskada) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| Muskuloskeletala sjukdomar i rygg, armar, ben eller annan del av kroppen (t.ex. långvarig led- el muskelsmärk, ledgångsreumatism, ischias) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| Hjärt/kärlsjukdomar (t.ex. högt blodtryck, kärlkramp, hjärtinfekt) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| Luftvägssjukdomar (t.ex. astma, svår luftvägsskatarr, emfysem) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| Psykiska störningar (t.ex. nervösa besvär, depression, ångest, sömnstörning, utmattning) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| Sjukdom i nervsystemet el öron, ögon (t.ex. hörselåkada, ögonsjukdom, epilepsi) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| Sjukdom i mage eller matsmältningsorgan (t.ex. magkatarr, magsår, gallsten, lever- el tarmsjukdom) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| Sjukdom i urinvägar eller könsorgan (t.ex. njursjukdom, inflammation i äggstockar el prostata) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| Hudsjukdom (t.ex. eksem, psoriasis) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| Tumör eller cancer | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| Ämnesomsättningssjukdom (t.ex. övervikt, diabetes, struma) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| Blodsjukdom (t.ex. blodbrist/anemi) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| Medfödd funktionsnedsättning | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| Annan sjukdom eller funktionsnedsättning | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |

Om ja på ovanstående fråga, ange vad

4. Uppskattad arbetsförmåga relaterat till sjukdom eller skada

Är din sjukdom eller skada ett hinder i ditt nuvarande arbete? Kryssa i mer än ett alternativ om du behöver.

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| Det finns inga hinder | <input type="checkbox"/> | 6 |
| Jag har inga sjukdomar eller skador | <input type="checkbox"/> | 6 |
| Jag klarar mitt arbete, men får symptom | <input type="checkbox"/> | 5 |
| Jag är ibland tvungen att minska arbetstakten eller ändra arbetssätt | <input type="checkbox"/> | 4 |
| Jag är ofta tvungen att minska arbetstakten eller ändra arbetssätt | <input type="checkbox"/> | 3 |
| På grund av min sjukdom eller skada klarar jag endast att arbeta deltid | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Enligt min egen åsikt är jag helt oförmögen att arbeta | <input type="checkbox"/> | 1 |

5. Sjukskrivning under det senaste året (12 månader)

Hur många dagar har du varit borta från arbetet p.g.a. sjukdom eller skada (vård, behandling el undersökning) under det senaste året (12 månader)?

- | | | |
|---------------|--------------------------|---|
| Ingen dag | <input type="checkbox"/> | 5 |
| 1-7 dagar | <input type="checkbox"/> | 4 |
| 8-24 dagar | <input type="checkbox"/> | 3 |
| 25-99 dagar | <input type="checkbox"/> | 2 |
| 100-365 dagar | <input type="checkbox"/> | 1 |

6. Egen prognos av arbetsförmåga om två år från nu.

Med tanke på din hälsa - tror du att du kan arbeta i ditt nuvarande yrke även om två år?

- | | | |
|--------------------------|--------------------------|---|
| Nej, det tror jag inte | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Jag är osäker på det | <input type="checkbox"/> | 4 |
| Ja, det är ganska säkert | <input type="checkbox"/> | 7 |

Work Ability Index (WAI)

Version 1.1, 2013-06-17

Kontaktuppgifter: Arbets- och miljömedicin, Göteborg., 031-786 6300, amm@amm.gu.se

ID nummer:

Datum:

7. Psykiska resurser

Har du under den senaste tiden kunnat uppskatta dina dagliga aktiviteter?

- | | | |
|---------------|--------------------------|---|
| Ofta | <input type="checkbox"/> | 4 |
| Ganska ofta | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ibland | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Ganska sällan | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Aldrig | <input type="checkbox"/> | 0 |

Har du under den senaste tiden varit pigg och alert?

- | | | |
|---------------|--------------------------|---|
| Ofta | <input type="checkbox"/> | 4 |
| Ganska ofta | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ibland | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Ganska sällan | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Aldrig | <input type="checkbox"/> | 0 |

Har du under den senaste tiden känt dig hoppfull inför framtiden?

- | | | |
|---------------|--------------------------|---|
| Ofta | <input type="checkbox"/> | 4 |
| Ganska ofta | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ibland | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Ganska sällan | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Aldrig | <input type="checkbox"/> | 0 |

Ditt WAI score: