

Arbetsmiljöarbete och motivation

Teoretisk översikt och konstruktion av ett frågeformulär

*Mattias Åteg, Ing-Marie Andersson, Greg Neely, Gunnar Rosén,
Jonas Laring och Olle Nygren*

ARBETSLIVSRAPPORT NR 2007:19

ISSN 1401-2928

Tema: Strategier, metoder och arbetssätt
för fungerande arbetsmiljöarbete (SMARTA)

Temaledare: Marita Christmansson



Arbetslivsinstitutet

Förord

Föreliggande rapport behandlar arbetssätt och metoder för motivation till ett integrerat, fungerande kontinuerligt arbetsmiljöarbete och ingår som ett delarbete i tema Strategier, metoder och arbetssätt för fungerande arbetsmiljöarbete (SMARTA).

SMARTA ingår i Arbetslivsinstitutets temaverksamhet. Under perioden 2004–2009 samlas forskare från Arbetslivsinstitutet och andra organisationer för att genomföra aktiviteter för ett bättre fungerande arbetsmiljöarbete. Beslutet om Arbetslivsinstitutets nedläggning innebar dock att denna satsning avbröts i och med 2006.

SMARTA ska bidra till ett hållbart arbetsliv där arbetsmiljöarbetet är en resurs för både arbetsplatsen och individen. För arbetsplatsen kan det handla om konkurrenskraft, lönsamhet samt attraktivitet och för individen om hälsa, välbefinnande, kreativitet och förnyelseförmåga.

SMARTA tar ett helhetsgrepp på arbetsmiljöarbete inom olika regioner och branscher. I rapporter från SMARTA sammanställs kunskapsläget och exempel ges på arbetssätt som visat sig fungera för olika verksamheter med deras specifika förutsättningar och villkor.

SMARTA ska besvara frågor som:

- Hur kan arbetsmiljöarbete bedrivas?
- Hur kan arbetsmiljöarbete integreras i organisationers kärnverksamhet?
- Hur kan interna och externa aktörer agera för att få till stånd ett hållbart och fungerande arbetsmiljöarbete?

SMARTA kännetecknas av en nära samverkan med företag, organisationer och arbetsmiljöarbetets aktörer på det lokala, regionala och nationella planet. Lärande och förändringsprocesser är centrala begrepp.

Rapporten vänder sig till aktörer och forskare inom arbetsmiljöområdet som är intresserade av motivationsskapande metoder i arbetsmiljöarbetet.

Borlänge i december 2006

Innehåll

1. Inledning	3
1.1 Syfte	4
2. Motivation för arbetsmiljöarbete	4
2.1 Motivation och tillfredsställelse på arbetsplatsen	4
2.1.1 Motivation.....	5
2.1.2 Arbetstillfredsställelse.....	5
2.2 Teorier om motivation och arbetstillfredsställelse.....	5
2.2.1 Motivation genom väldefinierade mål och ledarskap.....	7
2.3 Motivation och arbetsmiljöarbete	8
2.4 Motivation för arbete och motivation för arbetsmiljöarbete.....	9
2.4.1 Förhållanden som påverkar motivation (för arbetsmiljöarbete)	10
2.4.2 Relationen mellan motivation och arbetsmiljöarbete	11
3. Att mäta motivation för arbetsmiljöarbete.....	11
4. Intresset för att mäta motivation	14
4. Diskussion.....	15
4.1 Slutsatser	16
Sammanfattning	17
Summary	18
Referenser	19
Bilaga 1: Frågeformulär om motivation för arbetsmiljöarbete.....	21

1. Inledning

I en tidigare rapport, Moveit – motivations- och engagemangsskapande metoder i arbetsmiljöarbetet – var utgångspunkten att förstå metoder och verktyg för arbetsmiljöutveckling i perspektivet av möjligheter och förutsättningar för involvering av medarbetare i arbetsmiljöarbetet. Särskilt låg fokus på ett uppfattat behov av att skapa motivation och engagemang för arbetsmiljöarbete (Åteg, Andersson et al. 2005).

En högt motiverad, aktiv och självständig personal har tidigare identifierats som viktigt för ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete (Bornberger-Dankvardt, Ohlson et al. 2003). Det finns exempel på där passivitet är en bidragande förklaring till att personalen inte lever upp till att ta ansvar för den egna arbetsmiljön, och struntar i att använda skyddsutrustning samt försummar renhållning och ordning. Samtidigt har en aktiv personal visats vara en viktig bidragande faktor hos de företag som bedrivit ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete (Johansson 1998).

Men motivation och aktivitet är inte bara viktigt hos de anställda. Bristande motivation att förbättra arbetsmiljön har också identifierats hos företagare, vilket till stor del förklaras med att företagarna tenderar att bedöma det egna företagets arbetsmiljö som betydligt mer positiv än externa experter (Johansson 1998).

Johansson (1998) visar på ett samband mellan sättet att organisera och arbeta med arbetsmiljön och hur arbetet i stort organiseras och leds. Företagare som satsat på att skapa engagemang, ansvarstagande och aktivitet hos personalen har i större utsträckning lyckats med att skapa en god arbetsmiljö. Detta goda arbetssätt kan karaktäriseras med dagliga och direkta kontakter med personalen snarare än en formalisering av arbetsmiljöarbetet, ett aktuellt och levande arbetsmiljöarbete med dialog, diskussion och delegering. Arbetsmiljöansvaret fördelas och görs till en uppgift för alla med en betoning på samsyn och samförstånd (Johansson 1998). Arbetsmiljöarbetet har däremot präglats av att i negativ bemärkelse vara mer akut, oplanerat och spontant hos företagare som agerat mer traditionellt. Engagemang och ansvarstagande har inte åstadkommit i företag med traditionell Tayloristisk arbetsorganisation och ledarstil. Personalen har istället varit passiv och ställt få krav på arbetsmiljön (Johansson 1998). Ett flertal studier har på liknande sätt visat på betydelsen av delaktighet och aktivitet för ett fungerande arbetsmiljöarbete (Wikman 1999; Eurenus 2000; Lahtinen, Huuhtanen et al. 2004).

För att motivation och engagemang för ett fortsatt arbetsmiljöarbete ska skapas i användandet av en metod, bör det verktyg som ingår i en metod innehålla förutsättningar för särskilda egenskaper i tillämpningen. Den strategi som Moveit utgör handlar om att metoder tillämpas på ett sådant sätt att det främjar egenskaper som bidrar till skapandet av motivation och engagemang för arbetsmiljöarbetet (Åteg, Andersson et al. 2005).

Det finns ett omfattande utbud av verktyg inom arbetsmiljöområdet, men det har ändå konstaterats att det finns svårigheter i att få småföretag att hitta, välja och använda verktyg och metoder. Ett nödvändigt första steg är att ett behov av att lösa en arbetsmiljöfråga har identifierats på arbetsplatsen. Arbetsmiljöverktyget behöver bidra till att få upp problemen till ytan och att identifiera lösningar. Det ska också vara möjligt att integrera verktyget i företagets förändrings- och problemlösningsarbete (Bornberger-Dankvardt, Ohlson et al. 2005).

En intressant frågeställning är huruvida utvecklade och spridda metoder för arbetsmiljöarbete fungerar i praktiken. Utifrån sammanhanget om motivation och engagemang i arbetsmiljöarbetet är en relevant fråga om dessa metoder verkligen fungerar i bemärkelsen att de inte bara leder till

arbetsmiljöförbättringar, utan också om de medför en ökad motivation för arbetsmiljöarbete hos deltagarna. Ytterligare en intressant fråga handlar om, mot bakgrund av participationens stora betydelse för både ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete och motivation, vilka olika participativa modeller som finns för arbetsmiljöarbete och hur/när de bör användas (Åteg, Andersson et al. 2005; Neal och Griffin 2006).

För att kunna behandla dessa frågor är det dock nödvändigt med en förståelse för motivation och dess förutsättningar i sammanhang av arbetsmiljöarbete.

Ett ytterligare argument för att studera den enskilde medarbetarens motivation utgår från insikten att bristande hänsyn till de mänskliga inslagen ofta utgör ett avgörande skäl till att många ansträngningar kring kvalitet och förändringsarbete har misslyckats. Fokus på arbetstagarrelaterade frågor och hänsyn ger således en fördel i strävan efter de flesta former av förändringsarbete. Frågor som moral och motivation är inte en anledning till sådana utvecklingsprogram, men de är nästan alltid oskiljaktigt bundna till de problem som uppstått, antingen som en orsak eller som en effekt (Church, Margiloff et al. 1995).

1.1 Syfte

Syftet är att skapa en förståelse för motivationens roll i arbetsmiljöarbete och att med utgångspunkt i motivationsteori beskriva och analysera förutsättningar för motivation. Syftet är också att föra ett resonemang om möjligheten att med hjälp av ett frågeformulär mäta potentiella förändringar i motivation för arbetsmiljöarbete.

2. Motivation för arbetsmiljöarbete

För att kunna mäta motivation för deltagande i arbetsmiljöarbete är det viktigt att först etablera en förståelse för motivation, och då särskilt arbetsmotivation. Den ansats som används här grundas på studier av tidigare forskning och teori kring motivation (vilket är ett omfattande fält). Detta utgör en grund för skapandet av en ram för att analysera viktiga faktorer som kan bidra till att förståelse för motivation för arbetsmiljöarbete.

De subjekt som är intressanta är både anställda och chefer/ledning, eftersom båda kategorierna är viktiga aktörer som tar del i (eller bör ta del i) arbetsmiljöarbetet. Detta avsnitt avslutas med en sammanfattning av de faktorer som i motivationsteorier har identifierats som viktiga och de implikationer de medför för förståelsen för motivation för arbetsmiljöarbete.

2.1 Motivation och tillfredsställelse på arbetsplatsen

Under de senaste decennierna har arbetsmotivation rönt ett allt större intresse. Traditionellt har detta område grundats av och utgått från intentionen att uppnå ledningens målsättningar. Målet har varit att förstå vad som motiverar människor till arbete så att deras motivation kan ökas. Det har antagits att detta i sin tur skulle leda till en högre moral och öka organisationens lönsamhet. Under ett antal år har dock även andra aspekter bidragit till att skapa intresse för arbetsmotivation. Ett argument är att fokus på arbetsmotivation kommer av en minskad produktivitet i organisationer, av demografiska förändringar och förändringar i vad arbetare vill ha ut av sina arbeten, karriärer och liv i allmänhet (Jönsson 2005).

Det finns en nära koppling mellan arbetsmotivation och arbetstillfredsställelse. Det antas att hög motivation har både psykologiska och beteendemässiga konsekvenser. De psykologiska

konsekvenserna inkluderar arbetsstillfredsställelse och hängivenhet till organisationen, med beteendemässiga effekter som att arbetaren, i jämförelse med otillfredsställda kollegor, uppvisar ett arbetsrelaterat beteende som högre produktivitet, lägre frånvaro och lägre sannolikhet att sluta sin anställning. Samtidigt är det viktigt att skilja motivation och tillfredsställelse åt. Motivation förefaller att skapa mer positivt arbetsrelaterat beteende, och kan ökas genom lämpligt utformade belöningar. Arbetsstillfredsställelse däremot är ett särskilt fenomen. På en nivå kan det ses som ett resultat av att kunna lyckas med att agera i enlighet med ens motivation. I denna bemärkelse kommer tillfredsställelse inte från prestationen i arbetet i sig, utan från möjligheten att tillfredsställa ett behov eller motivation (Jönsson 2005).

2.1.1 Motivation

Det finns en diversifierad flora av teorier om arbetsmotivation och som inkluderar en bred uppsättning av centrala begrepp, så som motivation, behov, tillhörande, intention, mål, tillskrivelse och egen effektivitet (Jönsson 2005). Björklund (2001) gör en översikt av motivationsbegreppet utifrån tidigare litteratur, där motivation kan beskrivas som ett behov eller en drivkraft som förmår en person att utföra en handling eller ett beteende. Motivera betyder att ge anledning till handling. Motivation ger alltså anledning till någon form av ansträngning. Denna motivation kommer från individuella behov, önskningar och drivkrafter. Motivation kan inte observeras direkt, utan motivationella processer kan endast observeras genom analyser av sådant beteende som bestäms av både arv och miljö och som studeras genom deras effekter på personlighet, värderingar, förmågor och färdigheter (Björklund 2001).

En definition som täcker dessa har enligt Björklund (2001) presenterats av Pinder (1998), där han definierar arbetsmotivation som en uppsättning av energiska krafter som har sitt ursprung både inom så väl som bortom en individ, för att initiera arbetsrelaterat beteende, och för att bestämma dess form, riktning, intensitet och uthållighet (Björklund 2001).

2.1.2 Arbetsstillfredsställelse

Arbetsstillfredsställelse kan definieras som ett angenämt eller positivt känslomässigt tillstånd som ett resultat av uppskattning av ens arbete eller upplevelser i arbetet. Arbetsstillfredsställelse är enligt den definitionen ett resultat av ett samspel av tänkande och känslor. Arbetare som får tillfredsställelse av sitt arbete är mer sannolika att engagera sig i sitt arbete och ge service av hög kvalitet till kunder. Ett vanligt sätt att se på arbetsstillfredsställelse är att det är den utsträckning i vilken anställda gillar sitt arbete. Arbetsstillfredsställelse anses också innehålla ett antal olika aspekter, varav de vanligaste är lön, avancemang, arbetskamrater, övervakning och arbetet i sig. Därtill finns aspekter som erkänsla, arbetsförhållanden, företaget och ledningen (Jönsson 2005). När det gäller övervakning finns det en risk för att mer detaljerade procedurer och övervakning i arbetet kan leda till ett misstroende och reglementering, vilket kan orsaka minskad motivation eller att arbetare blint eller illvilligt följer procedurerna även om de inte är kompletta eller felaktiga (Marais, Saleh et al. 2006).

2.2 Teorier om motivation och arbetsstillfredsställelse

Arbetsmotivation har studerats länge och ett flertal paradigmer och många olika teorier gör anspråk på att förklara arbetsmotivation (Dipboye, Smith et al. 1994; Björklund 2001). Arbetsmotivation kan beskrivas som en uppsättning av krafter som skapas både inom såväl som utom individen och som initierar arbetsrelaterat beteende och bestämmer dess form, riktning, intensitet och

uthållighet. Motivation ses därmed som en psykologisk process som är ett resultat av interaktionen mellan individ och omgivning (Latham och Pinder 2005).

Liksom det finns flera skilda teorier om motivation, så finns det också ett flertal olika sätt att kategorisera dem. Ett sätt är att beskriva de tre generella teoretiska grupperingarna, dvs teorier som utgår från att människor motiveras av inre faktorer (behovsteorier), teorier som utgår från att människor är rationella (förväntansteori och målsättningsteori), och de som utgår från att människor motiveras av externa faktorer (jämviktsteori). Ett alternativt sätt att indela teorierna är att utgå från att de kan indelas i två typer: innehållsteorier och processteorier (Jönsson 2005).

Brooks (2003) beskriver dessa två typer eller angreppssätt som:

”Content theories attempt to identify and explain the factors which energise or motivate people whereas process theories focus on how a variety of personal factors interact and influence human behaviour.” (Brooks 2003 sid 49)

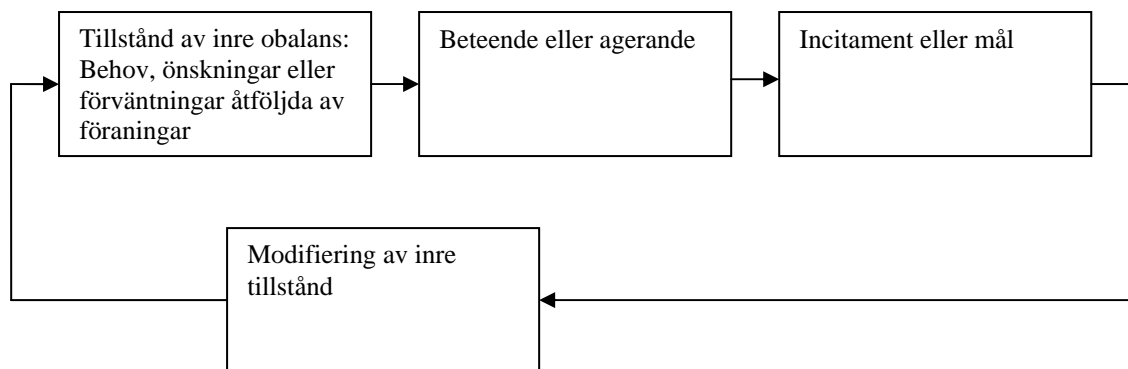
Innehållsteorier försöker identifiera och förklara faktorer som ger kraft åt eller motiverar personer och deras beteende, oberoende av om faktorerna är individuella eller organisatoriska. Dessa teorier handlar främst om den generella frågan om varför människor arbetar. Exempel på innehållsteorier är de som förts fram av Maslow (1954), McClelland (1961) och Warr (1987) (Brooks 2003; Jönsson 2005).

Processteorier fokuserar på hur en variation av personliga faktorer interagerar med omgivningen och påverkar mänskligt beteende. Processteorier fokuserar mer på hur beteende kan antingen initieras eller upprätthållas genom organisatoriskt handlande eller intervention. Dessa teorier uttrycker intresse för frågor som vilka faktorer påverkar människors vilja eller uthållighet i arbetet. Kända teorier inom denna kategori är målsättningsteorin av Locke (1968) och Herzbergs (1959) tvåfaktorteori om arbetstillfredsställelse (Jönsson 2005).

En modell som förts fram av Karasek och Theorell (1990) pekar på betydelsen av att både krav och kontroll är höga för att skapa motivation och lärande i arbetssituationer. Aktiva arbeten medför en positiv stress, som uttrycks i handling, vilket minskar utrymmet för negativ arbetsrelaterad stress. Den motsatta situationen är passiva arbeten, där förmågor och färdigheter kan degenerera och där motivationen såväl som lärandet minskar (Jönsson 2005). Motivationsområdet är komplext och motivationsteorierna kan indelas på ett flertal olika sätt. Ytterligare en indelning gör skillnad på teorier som har en bas inom psykologin och teorier som har sin bas inom managementområdet. Johansson (1998) menar att en stor del av managementlitteraturen inte baseras på vetenskaplig och psykologisk forskning utan snarare på olika arbetsorganisatoriska trender. Trots detta har managementteorierna en stor praktisk betydelse (Johansson 1998).

Det finns dock inte någon allmängiltig motivationsteori eller huvudteori (Johansson 1998). Användningen av motivationsteorier i arbete försvåras också av att organisationer är dynamiska. Komplexiteten i arbetslivet gör att det inte finns en enskild motivationsteori som ger en tillräcklig förklaringsmodell. Istället krävs ofta en tillämpning av flera motivationsteorier (Kreitner, Kinicki et al. 1999).

Men trots en stor spännvidd inom motivationsfältet menar Johansson (1998) att det är möjligt att utforma en grov allmän modell av motivationsprocessen (se figur 1).



Figur 1: Allmän motivationsprocess (Johansson 1998 sid 43).

I den allmänna modellen resulterar ett inre tillstånd i form av behov, önskemål eller förväntningar i olika beteenden för att uppnå olika mål. Beroende på vad som uppnås modifieras det inre tillståndet hos individen, vilket leder till förändringar i agerandet, vilket i sin tur påverkar utfallet osv. En komplikation i modellen, som förefaller enkel, är att motiv inte kan observeras direkt. En annan är att ett visst agerande kan förklaras av flera motiv. Vidare kan motiv uppträda i dold form. Dessutom kan flera skilda motiv uttryckas på samma sätt och flera likartade motiv kan uttryckas på skilda sätt. Ytterligare en komplikation är att skillnader i personlighet och kultur modererar hur motiv uttrycks. Motiv är också dynamiska till sin karaktär och kan vara motstridiga. Graden av måluppfyllelse påverkar motivation och andra motiv vilket ytterligare komplicerar bilden. Dessutom kan det råda stora skillnader mellan olika individer (Johansson 1998).

2.2.1 Motivation genom väldefinierade mål och ledarskap

I alla typer av organisationer är väldefinierade mål önskvärda. Mål kan tjäna minst fyra olika syften. De ger riktlinjer för arbetet, de underlättar planering, de motiverar och inspirerar anställda, de möjliggör utvärderingar. Det kan dock variera i vilken utsträckning mål upplevs som attraktiva. Målsättningsteorin säger att mål påverkar arbetsmotivationen hos anställda på flera sätt. Mål som är svåra att uppfylla leder till högre prestationer än lättuppnåeliga mål. Det gäller även för specifika mål i förhållande till generella mål. Feedback på prestation är dock nödvändigt för att fördelarna med svåra och specifika mål ska visa sig. De två mest kritiska inslagen när det gäller mål är tydlighet och grad av svårighet. Vid sidan av dessa är det önskvärt att målen är accepterade och att det upplevs som viktigt att nå målen. Målen måste vara förståeliga för att det ska finnas en förståelse för prestationen (Jönsson 2005).

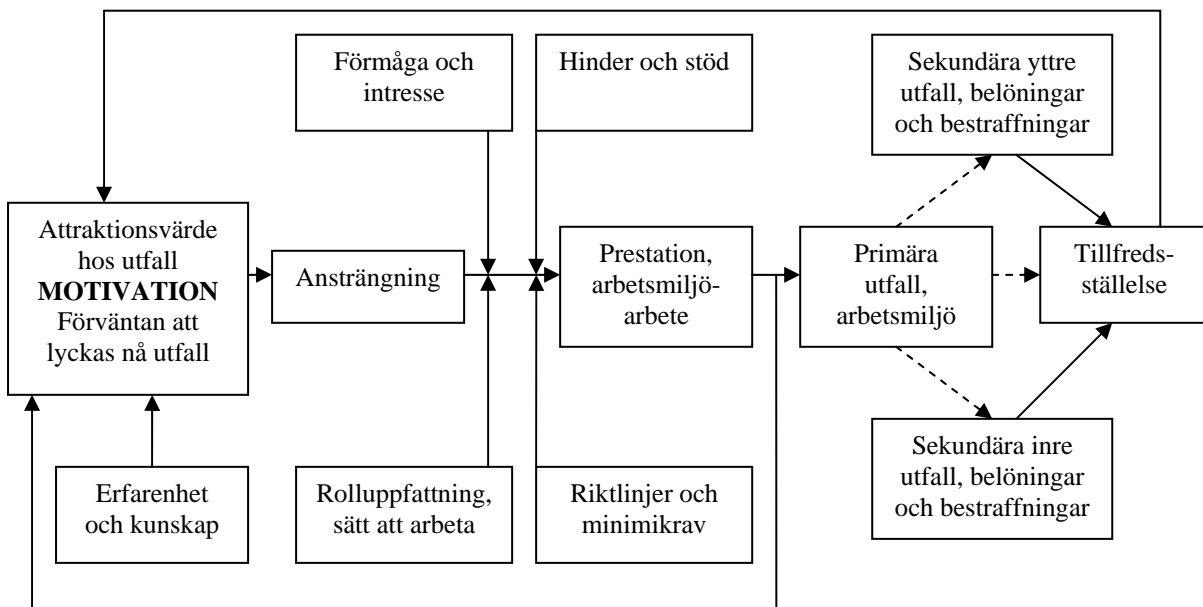
Även ledarskap är en viktig aspekt för arbetsmotivation. Främst gäller det interaktionen mellan ledare och anställd. Om ledaren visar entusiasm, förståelse, ledarskap, beslutsamhet och samarbetsförmåga, kommer de anställdas önskan att engagera sig i arbetet att öka (Jönsson 2005). Ledningen kan påverka motivationen genom att själva ha realistiska förväntningar, kommunicera sina mål och behov, förstå skillnaden mellan motivatorer och underhållande faktorer, skapa ett motiverande klimat genom öppenhet mellan ledning och anställda samt använda belöningssystem (Björklund 2001).

Faktorer som ligger utanför individen som har visats påverka motivation är lön, målsättningar, arbetsmiljö, ledarskap, upplevda risker. Faktorer som finns inom individen och som påverkar motivation är intresse för arbetet, kreativitet och upplevd kontroll. Det finns således en stor bredd i faktorer att ta hänsyn till när det gäller motivation för arbetet (Björklund 2001).

Ytterligare mer komplicerat blir området när hänsyn tas till nationalitet. I en jämförelse mellan motivationsfaktorer hos svenska och ryska chefer visar Fey (2005) att hänsyn behöver tas till nationella kulturer. Den svenska kulturen beskrivs i detta sammanhang särskilt utifrån fyra karaktäristiska drag – en relativt homogen befolkning, starkt fokus på att undvika konflikter, att svenskar är ganska reserverade, och en rationell orientering som innebär en tro på att planering kan åstadkomma mycket (Fey 2005).

2.3 Motivation och arbetsmiljöarbete

Johansson (1998) har med utgångspunkt i förväntansteorin beskrivit motivation i arbetsmiljöarbete i en modell (se figur 2).



Figur 2: Förväntansmodell för företagares motivation för arbetsmiljöarbete (Johansson 1998 sid 81).

Motivation eller motivationsstyrkan bestäms av två faktorer, dels attraktionsvärdet hos de förväntade utfallen, dels förväntan att lyckas nå utfallen. Om båda faktorerna är höga bör motivationen bli hög. Är någon av dem låg bör motivationen bli låg. Attraktionsvärdet hos de förväntade utfallen påverkas främst av den tillfredsställelse som kommer av de olika utfallen. Erfarenhet och kunskap har en stor påverkan på förväntan att lyckas nå utfall. Motivationen yttrar sig i form av ansträngning. Denna ansträngning ger en viss prestation, i form av arbetsmiljöarbete. Ansträngningen påverkas av företagarens förmåga och intresse, av hans rolluppfattning och sätt att arbeta som chef. Rolluppfattningen är i sin tur påverkad av företagarens tidigare erfarenheter och kunskaper. Ansträngningen påverkas även av olika hinder och stöd inom företaget. Även riktlinjer och minimikrav som ställs av samhället påverkar. Arbetsmiljöarbetet resulterar primärt i den arbetsmiljö som finns i företaget. Arbetsmiljön i sig kan ge företagaren en viss tillfredsställelse, men tillfredsställelse kommer även av olika sekundära utfall som arbetsmiljöarbetet gett. De sekundära utfallen kan vara i form av inre belöningar eller bestraffningar som endast företagaren kan ge sig själv. De sekundära utfallen kan även vara yttre utfall vilka i någon form kommer från omgivningen. Tillfredsställelsen med olika utfall påverkar i

sin tur det förväntade attraktionsvärdet hos olika förväntade utfall. Sambandspilar som är streckade i modellen visar att sambanden inte är absoluta (Johansson 1998).

Att studera området motivation och arbetsmiljöarbete är komplicerat, inte minst till följd av att mycket pekar på att det råder ett självförstärkande förhållande dem emellan. Björklund (2001) beskriver t ex hur arbetsmiljön i sig i stor utsträckning kan påverka ett flertal aspekter av arbetet. Den fysiska arbetsmiljön har visats påverka arbetstillfredsställelse, kommunikation, prestation och produktivitet, trötthet, avslappning och lycka. Psykosociala aspekter av arbetet har visats ha en stark påverkan på arbetstillfredsställelse, frånvaro, prestation och produktivitet samt människors känsla av välbefinnande. Samtidigt har risker i arbetet visats minska arbetstillfredsställelsen, medan relationen mellan motivation och risker är mer komplex. Det har visats att vissa risker, t ex de som är förknippade med att åta sig ett ansvarsfullt uppdrag ökar motivationen, medan andra typer av risker och incidenter leder till minskad motivation. Sambanden kompliceras dock ytterligare då hänsyn tas till olika yrkesgrupper som t ex piloter, där riskfyllda uppdrag visats ge högre motivation för uppgiften (Björklund 2001).

2.4 Motivation för arbete och motivation för arbetsmiljöarbete

En frågeställning som förefaller relevant är den om huruvida det är möjligt att vara motiverad för att arbeta med utveckling av arbetsmiljön om motivationen för arbetet i stort är låg. En bakgrund till den typen av resonemang kan hämtas från diskussionen om alienation, vilket hänger samman med relationen mellan individen och arbetets meningsfullhet och värde.

Alienation kan beskrivas som en känsla av främlingskap som en följd av bristande överblick och kontroll över det egna arbetet. Alienation har ofta förknippats med arbete i det industriella samhället, där relationer mellan människor blivit opersonliga, byråkratiska och marknadsanpassade och människans strävan att förverkliga sig själv genom arbete förhindras av att arbetet framstår som något yttre och främmande (Nationalencyklopedin 2005).

Gardells (1977) sammanställning av huvudresultat från socialpsykologiska studier av industriellt arbete vid svenska företag pekar på låg arbetsglädje som en konsekvens av inskränkningar i utnyttjandet av människors resurser, självbestämmande och inflytande över arbetet. Det får konsekvenser i form av att arbetet endast värderas utifrån den förtjänst det ger. Individen nedvärderar arbetet som källa till behovstillfredsställelse och begränsar sina krav till en god förtjänst samt relativt säkra och hygieniska förhållanden. Inställningen till arbetet blir instrumentell och arbetet i sig upplevs som i grunden ointressant (Gardell 1977). Särskilt arbetsdelningen medförde en arbetsorganisation som ledde till en instrumentell inställning, där konsekvensen för de enskilda individerna var att möjligheten att tjäna pengar var det enda motivet till arbete. Det fanns inte något utrymme kvar för arbetsglädje (Wikman 2005).

Wikman (2005) har granskat motiven till arbete närmare och hänvisar till SCB, som genomför en löpande statistikinsamling avsedd att mäta den instrumentella inställningen. SCB låter i denna statistik människor välja mellan två påstående som beskriver synen på arbetet.

”Det här jobbet är som alla andra jobb. Man gör sitt, men det enda som betyder något är förtjänsten.”

”Det här jobbet är det något särskilt med. Förutom lönen ger det mig en känsla av personlig tillfredsställelse.”

Där framgår att den instrumentella inställningen ligger på runt 20 procent. Enligt svaren förefaller arbetet betyda något mer än bara pengarna för de allra flesta. Wikman pekar på två

förklaringar till detta: dels att de extremt uppdelade jobben inte är så vanliga, dels att människor har en förmåga att se till arbetet i stort och att se sig själva som en del av en större helhet. Ett sådant vidare perspektiv kan skapa djupare mening i det man gör trots att de egna arbetsuppgifterna kanske är enahanda. Främlingskapet/alienationen kan i så fall kännas långt borta. Resultaten underbygger alltså bilden av att arbetskraften i stor utsträckning är engagerad och bryr sig om vad deras arbete handlar om och vad de tillsammans inom organisationen utför och samtidigt är villiga att ställa upp för den. Det finns inget stöd för att lönen är det enda betydelsefulla och att man som anställd i grunden inte är engagerad (Wikman 2005).

Björklund (2001) ger en översikt över betydelsen av intresset för arbetet, där hon pekar på att tidigare studier visat att intresset för arbetet är sammanlänkat med ett flertal positiva konsekvenser, så som en högre uppfattad kompetens, frihet och positiva känslor samt arbetstillfredsställelse och engagemang. Hon pekar också på att intresse för arbetet är en av de mest betydelsefulla faktorerna i att förklara motivation för arbetet .

Att mäta människors intresse och engagemang för arbetet är dock problematiskt av flera skäl. Ord och begrepp som beskriver denna typ av företeelse är ofta tånjbara och oklara. Det är svårt att veta vad människor faktiskt menar, när de svarar på det ena eller andra sättet. Tvärsäkra tolkningar av människors svar kan därför ifrågasättas. Ifrågasättandet har en hel del att göra med att människor på allmänna frågor om hur tillfreds de är med sina arbeten, brukar ge förhållandevis positiva svar. De allra flesta säger att de trivs och väldigt få säger att de är missnöjda (Wikman 2005).

Sammanfattningsvis kan sägas att det utifrån beskrivningarna ovan finns grund för att utgå från att alienation, en instrumentell inställning till arbetet eller bristande motivation för detsamma, kan vara en begränsande faktor när det gäller motivation för arbetsmiljöarbete. Samtidigt visar Wikman (2005) att andelen anställda i Sverige som befinner sig i en situation att de endast arbetar för förtjänsten och därmed har en instrumentell/alienerad inställning till sitt arbete är låg. Det finns dock fog för att i en ansats att mäta motivation för arbetsmiljöarbete ta hänsyn till graden av instrumentalitet hos de anställda. Detta kan enklast göras genom att i ett frågeformulär använda de formuleringar som använts av SCB och som Wikman refererar till.

2.4.1 Förhållanden som påverkar motivation (för arbetsmiljöarbete)

Motivation för arbetsmiljöarbete kan påverkas av dels att förändringsarbete skapar nya förutsättningar för arbetet, dels av hur förändringsarbetet organiseras. Då förändringsarbetet är omfattande bedrivs det ofta i mer formaliserad och systematiserad form, dvs. som projekt med särskild organisation såsom projektledning och medaktörer, t ex anställda, ledning, experter osv. under en avgränsad tid. Delaktighet och involvering i förändringsarbetet har visats dels vara viktigt för uppslutning bakom förändringar, dels frigöra personligt engagemang och intresse. Omvänt kan bristande deltagande bidra till främlingskap inför de förändringar som genomförs (Wikman 2005).

Resultatet pekar på att deltagande i förändringsarbete bidrar till mer positiva attityder och i förlängningen högre motivation. Wikman (2005) gör ett försök att beskriva hur sambanden ser ut, genom att peka på att erfarenhet av förändringar ger ett upplevt engagemang. Resultaten kan dock också förklaras av att människor med bristande engagemang gör en mer negativ beskrivning av både möjligheten till delaktighet och av delaktigheten i sig, än människor med högre engagemang. Det skulle i så fall innebära att relationen är den omvända, dvs. att det snarare är engagemanget som ger delaktighet. Det kan också vara så att medverkan är mindre vanlig i sektorer med ett mer utbrett bristande engagemang (Wikman 2005).

Det finns dock senare resultat som stödjer den första tolkningen, dvs. att deltagande faktiskt ger högre motivation. Det råder således ett ömsesidigt förhållande mellan motivation och deltagande, vilket innebär att deltagande i aktiviteter inom arbetsmiljöområdet kan leda till ytterligare motivation för säkerhetsfrågor. I förlängningen innebär detta att då individen utför ett beteende som gynnar organisationen, så har det positiva konsekvenser för motivationen. En orsak till detta kan vara att individer som deltar i sådana aktiviteter erhåller positiv uppmärksamhet och olika former av belöningar, erkänsla och uppmuntran, vilket motiverar dem att utföra ytterligare aktiviteter (Neal och Griffin 2006).

2.4.2 Relationen mellan motivation och arbetsmiljöarbete

I en nyutkommen studie har Neal och Griffin (2006) tagit en utgångspunkt i begreppet säkerhetsklimat (safety climate). Säkerhetsklimat beskrivs som den individuella uppfattningen av organisationens policy, procedurer och praktik när det gäller säkerhet på arbetsplatsen. Grupp säkerhetsklimat är en förlängning av detta som innebär att dessa uppfattningar delas av en grupp. Författarna pekar också på en koppling mellan säkerhetsklimatet och beteendet, där de skiljer på åttlydande (safety compliance) och på deltagande (safety participation). Åttlydande innebär de aktiviteter som individen måste utföra för att upprätthålla säkerheten på arbetsplatsen, t ex arbetssätt, använda skyddsutrustning osv. Deltagande å andra sidan är inte direkt kopplat till den egna individen eller arbetssättet, utan handlar om att bidra till att skapa en miljö som främjar säkerhet, t ex att ta del i frivilliga aktiviteter, hjälpa arbetskamrater med säkerhetsrelaterade frågor och att delta i möten om säkerhetsfrågor (Neal och Griffin 2006).

Säkerhetsklimatet föregår således beteendet, och motivation påverkar förhållandet dem emellan. Motivation för säkerhet beskriver individens vilja att anstränga sig för att anta ett säkert beteende. Om det råder ett positivt säkerhetsklimat på arbetsplatsen bör individer vara motiverade att arbeta med säkerheten. Om det är motiverade, bör det innebära att sannolikheten är högre att individerna också faktiskt arbetar med säkerheten (Neal och Griffin 2006).

Resultaten av studien visar starkt stöd för att säkerhetsklimatet faktiskt ger en högre individuell motivation för säkerheten. Stöd fanns också för sambandet mellan motivation och säkerhetsbeteende, dock med förbehållet att sambandet endast kunde bekräftas för deltagande, dvs. att bidra till att skapa en säkrare miljö, men inte för åttlydande beteende. Detta förklaras med att då individen följer procedurerna så sker det ingen belöning i form av uppmuntran, vilket är vanligt när det gäller deltagande. Att det fanns ett samband mellan motivation och beteende har även fått stöd i tidigare studier (Neal och Griffin 2006).

3. Att mäta motivation för arbetsmiljöarbete

När det gäller att mäta motivation finns det etablerade metoder för att mäta motivation för arbetet, så som frågeformulär riktade mot villighet att arbeta, arbetstillfredsställelse och organisatorisk hängivenhet (Björklund 2001). Det finns dock betydligt mindre forskning på – och färre exempel på instrument för att mäta – motivation för arbetsmiljöarbete.

En ambition med det arbete som genomförts har varit att pröva möjligheterna att mäta motivation för arbetsmiljöarbete. Inom ramen för det arbete som projektgruppen genomfört har ett frågeformulär tagits fram (se bilaga 1). Formuläret innehåller dels ett fåtal allmänna frågor angående hur väl respondenten trivs på sitt arbete, med ledning och med arbetskamrater, dels ett paket med frågor angående hur respondenten ser på arbetsmiljöarbetet, både vad gäller förekomst

och hur viktigt det är, på arbetsplatsen. Formuläret är upplagt så att respondenten svarar på de olika frågorna utifrån tre olika perspektiv: hur den upplever det egna intresset, ansvaret, delaktigheten osv. för arbetsmiljöarbetet, men också hur den upplever arbetskamraternas och ledningens intresse, ansvar, delaktighet osv. Sammantaget ger detta en bild av respondentens upplevelse av ledningens och medarbetarnas aktivitetsnivå och av hur viktigt arbetsmiljöarbetet är för ledningen och medarbetarna, vilket kan jämföras med säkerhetsbeteende i Neal och Griffins (2006) terminologi, särskilt vad gäller dimensionen deltagande. Det har visats (se t ex Jönsson 2005 och Björklund 2001) att ledningens tydliga ställningstagande och kommunikation kring arbetsmiljöarbete är en viktig faktor när det gäller den enskilde arbetstagarens motivation. Det är också rimligt att utgå från en sådan påverkan när det gäller medarbetarna, med hänvisning till att gruppens säkerhetsklimat, dvs. medarbetarnas delade uppfattningar i dessa frågor, är en förklarande faktor bakom säkerhetsbeteende, vilket visas av Neal och Griffin (2006).

Utifrån den genomgång som gjorts av den motivationsteoretiska litteraturen och forskningen finns det dock anledning att titta närmare på det formulär som tagits fram i ljuset av den förståelse för motivation i sammanhanget av arbetsmiljöarbete som det har gett. Genomgången har bekräftat en del av de antaganden som formuläret bygger på (varav en del var kända då formuläret skapades), men ger också anledning att utveckla formuläret med avseende på motiverande faktorer och på aspekter som inverkar på motivationen.

En lärdom som kan bekräftas, och som utgjort en grund för det formulär som tagits fram, är att motivation i sig är ett komplext område som är svårsmåttbart. En orsak till det är att motivation inte kan observeras direkt, utan måste bedömas utifrån analyser av beteende. Det är således inte tillräckligt att ställa direkta frågor i stil med: Hur motiverad är du för att arbeta med arbetsmiljöfrågor? Istället finns det möjligheter att i ett formulär låta respondenten ange sin syn på i vilken utsträckning, eller i hur hög grad, personen är delaktig, vilka krav som ställs, om det egna intresset och ansvaret osv.

Med hänvisning till Karasek och Theorells (1990) modell om krav och kontroll, där båda behöver vara höga för att skapa motivation, finns anledning att titta närmare på hur det framtagna formuläret ger utrymme för respondenten att ge sin syn på dessa faktorer. I formuläret (se bilaga 1) finns frågor kring respondentens ansvar och resurser, vilket svarar väl mot krav och kontroll. Det kan dock finnas anledning att stärka detta ytterligare med direkta frågor, t ex:

”I vilken grad anser du att det ställs krav på att du arbetar med att förbättra arbetsmiljön?”

Utifrån Johanssons beskrivning av en allmän motivationsprocess (se Figur 1) framstår särskilt tre faktorer vara intressanta när det gäller att mäta motivation. Beskrivningen utgår från ett tillstånd av inre obalans, vilket kan uttryckas som att det föreligger någon form av behov, önskningar eller insikt om att något i arbetsmiljön behöver förändras/förbättras. Detta är möjligt att hantera genom att ställa frågor i stil med:

”I vilken grad anser du att (din eller dina arbetskamraters) arbetsmiljö behöver förbättras?”

Den andra faktorn som kan återfinnas i motivationsprocessen är incitament, dvs. att delaktighet i arbetsmiljöarbetet ger någon form av belöning. Detta resonemang återfinns även hos Neal och Griffin (2006), som tydligt visar att individer som deltar i arbetsmiljörelaterade aktiviteter får positiv uppmärksamhet och belöningar och uppmuntran, vilket ger ökad motivation. Därmed finns anledning att överväga införandet av följande fråga:

”I vilken grad upplever du att deltagande i olika former av arbete med att förbättra arbetsmiljön ger dig belöningar, t ex i form av uppskattning?”

Den tredje faktorn handlar om mål, vilket i motivationsprocessen hänger nära samman med incitament. När det gäller mål finns dock ett flertal aspekter som är viktiga, så som att målen är tydliga, att de inte är banala, att de är accepterade och förståeliga. Det leder till att det är motiverat med en fråga där respondenten kan ge uttryck för sin syn:

”I vilken grad anser du att det finns tydliga målsättningar att förbättra arbetsmiljön?”

Det framkommer också att graden av måluppfyllelse är en faktor som påverkar motivation, vilket kan vara anledning till en fråga om detta:

”I vilken grad anser du att de mål som finns kring att förbättra arbetsmiljön blir uppfyllda?”

Även ledarskap är en faktor som har stark påverkan på motivationen, vilket pekar på betydelsen av att ledaren själv är engagerad och entusiastisk, kommunicerar tydliga mål, verkar för ett öppet arbetsklimat samt ger feedback och belöningar. Det leder också till att arbetsmiljöarbetet behöver vara organiserat på ett sätt som stödjer de anställdas motivation, t ex genom att det fördelas uppgifter, att uppgifterna är utmanande, att det ställs krav på genomförande, samt att insatser följer upp. När det gäller ledarskap återfinns flera aspekter av detta i formuläret. Däremot saknas tydliga frågor när det gäller hur arbetsmiljöarbetet är organiserat. En fråga som därför kan vara relevant att lägga till är:

”I vilken grad anser du det ställs krav på att insatser för att förbättra arbetsmiljön verkligen genomförs?”

Ovan har konstaterats att en aspekt som har betydelse för motivationen är graden av instrumentalitet hos de anställda. Om det inte föreligger motivation/intresse för arbetet, är det svårt att skapa motivation för arbetsmiljöarbete. Etablerade påståenden för respondenten att välja mellan finns redan kring instrumentalitet, varför dessa bör användas:

”Det här jobbet är som alla andra jobb. Man gör sitt, men det enda som betyder något är förtjänsten.”

”Det här jobbet är det något särskilt med. Förutom lönen ger det mig en känsla av personlig tillfredsställelse.”

Exempel finns dock också på att fokus läggs direkt på motivationen i frågor om arbetet, t ex har Björklund (2001) använt ett paket bestående av 12 frågor för att mäta arbetsmotivation. Där ingår frågor som:

”Känner du dig motiverad av ditt arbete?”

”Känner du dig stimulerad av dina arbetsuppgifter?”¹

I Neal och Griffins (2006) studie, delas säkerhetsbeteende upp i åtlydande och deltagande, vilket har betydelse för motivationen. Enbart åtlydande ger inte någon ökad motivation, medan deltagande har en sådan effekt. Dessa två dimensioner kan dock inte förutsättas vara tydliga för respondenten. För att ha kontroll på huruvida respondenter i första hand avser åtlydande eller deltagande vid frågor om arbetsmiljöarbete, kan det finnas anledning att utveckla frågor som ger möjlighet för respondenten att ta ställning till detta.

Sammantaget finns det anledning att i en utveckling av frågeformuläret överväga att utöka antalet frågor, alternativt att lägga till frågor i stil med dem som angetts här och samtidigt se över

¹ Här översatta till svenska från den engelska version som återges i Björklund (2001): ”Do you feel motivated by your job?” respektive Do you feel stimulated by your work tasks?”.

om det finns andra frågor som kan tas bort ur formuläret, för att undvika att ifyllandet blir för påfrestande och tar för lång tid.

4. Intresset för att mäta motivation

Resultat från 2005 års arbete pekade på betydelsen av sammanhanget och förutsättningar som är viktiga för ett integrerat, kontinuerligt och fungerande arbetsmiljöarbete. Bland dessa återfinns betydelsen av att metoder för arbetsmiljöarbete har en hög grad av flexibilitet i tillämpningen och kan integreras i företagets verksamhet. Med utgångspunkt i tidigare forskning och litteratur har viktiga förutsättningar för motivation och engagemang i arbetsmiljöarbete analyserats.

Det är av stort intresse att få kunskap om de metoder och verktyg som används i förebyggande syfte på arbetsplatser av företagshälsovård och andra arbetsmiljökonsulter skapar en ökad motivation för arbetsmiljöarbete hos chefer och anställda.

Dalahälsor i samverkan (DIS) består av 10 privata företagshälsovårdsföretag i samverkan med målsättning att hjälpa kunden att: tillhandahålla en attraktiv arbetsplats, hushålla med sin personal, leva upp till lagar och regler inom arbetsmiljöområdet. Dessa var representerade med olika personer från olika personalkategorier i ett möte som genomfördes i Borlänge under hösten 2005. Mötets målsättning var att presentera Moveit och föra diskussioner kring metoder och verktyg, samt involvera arbetsmiljöaktörer i tester/användning av nya metoder eller ta reda på vilka egenskaper metoder som redan användes av dem har. Ett viktigt delresultat från mötet var ett stort intresse från företagshälsovårdsföretagen (FHV-företagen) om en fortsatt samverkan med SMARTA. Under året har projektgruppen därför följt upp mötet genom besök hos sex av de enskilda FHV-företagen. Vid hälften av mötena deltog all personal på företaget och i övriga möten representanter för de olika yrkeskategorierna. I samband med mötena diskuterades Moveit begreppet, metoder och tänkbara kunder för samverkan.

Mötena resulterade i att ett av FHV-företagen ville avvakta en stor offert till en viktig kund och ett annat en omfattande ombyggnad av de egna lokalerna. Ett FHV-företag hade ett pågående uppdrag hos en kund med föreläggande från Arbetsmiljöinspektionen där man såg en eventuell möjlighet att prova en metod med Moveit-egenskaper. En representant i projektgruppen fick möjlighet att träffa kundföretaget och presentera Moveit-strategin och den metod som FHV-företaget ansåg intressant i sammanhanget. FHV-företaget avvaktar besked från kundföretaget om det fortsatta arbetet.

Ett FHV-företag beslutade sig för att arbeta med en metod om ”attraktivt arbete”. FHV-företaget gjorde aktiva försök att sälja sina tjänster inkluderande den nya metoden till två kundföretag. Båda aktiviteterna misslyckades och FHV-företaget konstaterade att man inte hade tillräcklig kunskap om metoden för att kunna svara på frågor och motivera sina kunder till att köpa tjänsten. En representant från projektgruppen träffade då FHV-företaget och hade metodgenomgång och diskussioner runt argument som kunde användas vid möte med kunden. Ett förslag till kompetensutveckling som också diskuterades var det positiva med att prova metoden i den egna arbetsgruppen. FHV-företaget har inte rapporterat om några nya försök att hitta en intresserad kund.

Två FHV-företag har valt att arbeta med PIMEX-metoden respektive ”bildredigering”. Båda dessa har också avtalat med var sin kund om att genomföra undersökningar på företagen där dessa metoder är inkluderade. Representanter för projektgruppen har tillsammans med FHV-företaget träffat kunden för diskussioner och presentation av metoden PIMEX. Företaget sa sig också villigt

att mäta motivation för och efter arbetsmiljöinsatser. Ett datum var bokat för detta men företaget fick en stor order och kunde i det läget när personalen arbetade mycket övertid, inte prioritera arbetsmiljöarbete. Företaget är fortfarande mycket intresserade och har bett om att få återkomma så snart arbetstempot har normaliserats. Det andra FHV-företaget har genomfört en undersökning och återkoppling hos sin kund med stöd av "bildredigeringsmetoden". Projektgruppen har varit med vid insamlandet och bearbetningen av bildmaterialet från kundföretaget. I sista stund så avböjde företaget att medverka i motivationsenkäten då man såg nära förestående personalminskningar. I beslutet låg att det troligen inte skulle ge relevanta svar på enkäten efter arbetsmiljöåtgärder om uppsägningar fanns med i bilden. FHV-företaget är mycket intresserat av att mäta motivation och vill gärna introducera idén hos ytterligare kunder.

4. Diskussion

Det finns många skilda verksamheter och arbetsmiljöförhållanden på olika arbetsplatser vilket innebär att arbetsmiljöarbete kan och bör bedrivas på olika sätt. På en övergripande nivå handlar det om hur man organiserar och fördelar sitt arbetsmiljöarbete. I det dagliga arbetet handlar det i slutligen om vilka verktyg och metoder som används för att skapa hälsosamma och säkra arbetsplatser.

I ett tidigare arbete inom tema SMARTA har egenskaper (Moveit) som bidrar till att öka arbetsmiljömetodernas motivation och engagemang, hos anställda och ledning på arbetsplatser, studerats (Åteg, Andersson et al. 2005). Syftet med att tillämpa sådana metoder är att skapa attraktivare arbetsmiljöer genom att minska risker och besvär samt att öka trivseln på arbetsplatser.

En studie om samverkan mellan kundföretag och företagshälsovård angående beslutsprocesser och prioriteringar i arbetsmiljöarbetet visar att arbetsmiljöåtgärder på arbetsplatser utvärderas i liten omfattning (Andersson, Laring et al. 2006). Detta gäller både insatser från företagshälsovården och det egna företaget. Det finns ett stort intresse för att kunna mäta den motivation som olika insatser ger i samband med att olika arbetsmiljömetoder tillämpas.

I den genomgång som gjorts här och som relaterats till mätning av motivation ovan framgår att det formulär som tagits fram kan utvecklas och förbättras genom att lägga till frågor som svarar mot ett antal faktorer som i tidigare forskning visats vara betydelsefulla för motivation. Det förefaller i detta skede relativt oproblemiskt att överföra flertalet av de aktuella faktorerna till motivation för arbetsmiljöarbete.

Däremot finns det anledning att vara uppmärksam på användningen av begreppen arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete i ett framtida frågeformulär. Begreppet arbetsmiljö förstås ofta på skilda sätt av olika personer, vilket föranleder en försiktighet. Utgående från nuvarande lagstiftning har arbetsmiljöbegreppet en vid innebörd, bl.a. med betoning på att arbetsförhållanden skall anpassas till människans förutsättningar i både fysiskt och psykiskt avseende. Arbetsmiljön spänner således över ett stort område, från fysiska till psykiska och sociala aspekter. Det är inte på något sätt självklart att respondenten i svarande stund tar hänsyn till denna bredd. Det kan därför finnas anledning att även utveckla frågorna i formuläret med hänsyn till detta. Det kan ske antingen genom att en definition lämnas i den inledande texten till formuläret, eller att frågorna utvecklas på ett sådant sätt att bredden i begreppet arbetsmiljö tydliggörs.

4.1 Slutsatser

Det formulär som utvecklats bygger på att respondenten svarar utifrån sin uppfattning i relation till tre perspektiv: den egna synen, synen på arbetskamraternas och synen på ledningens intresse, ansvar, delaktighet osv. i arbetsmiljöarbetet. I den tidigare forskningen finns stöd för denna uppdelning, dock tydligast när det gäller den egna synen och synen på ledningen.

Samtidigt har ett antal faktorer identifierats som, genom att de utvecklas till frågor och läggs till i frågeformuläret, kan stärka validiteten, dvs. att formuläret faktiskt mäter det som det är avsett för. Därmed återstår arbete att utveckla och förbättra formuläret, samt att utföra studier av formulärets validitet och reliabilitet.

Tidigare studier har visat att uppföljningar av åtgärder på arbetsmiljöområdet sällan följs upp och att effekterna inte utvärderats. Att mäta motivation till följd av arbetsmiljöinriktade aktiviteter, särskilt tillämpning av metoder med motivationsskapande egenskaper, är ett bidrag till möjligheterna att göra sådana utvärderingar och uppföljningar.

Det finns ett intresse både från forskarhåll, från FHV-företag och från företag och arbetsplatser att genomföra mätningar av de anställdas motivation för arbetsmiljöarbete.

Sammanfattning

Åteg M, Andersson I-M, Neely G, Rosén, Laring J, Nygren O. (2007) *Arbetsmiljöarbete och motivation. Teoretisk översikt och konstruktion av ett frågeformulär*. Arbetslivsrapport, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Den här rapporterade studien behandlar behovet av att skapa motivation och engagemang för arbetsmiljöarbete. Studien utgår från frågan om utvecklade och spridda metoder för arbetsmiljöarbete fungerar i bemärkelsen att de inte bara leder till arbetsmiljöförbättringar, utan också om de medför en ökad motivation för arbetsmiljöarbete hos deltagarna. För att kunna behandla sådana frågor är det dock nödvändigt med en förståelse för motivation och dess förutsättningar i sammanhang av arbetsmiljöarbete.

Studien har haft två syften. Ett första syfte har varit att skapa en förståelse för motivationens roll i arbetsmiljöarbete och utifrån motivationsteori beskriva och analysera förutsättningar för motivation. Ett andra syfte var att föra ett resonemang om möjligheten att med hjälp av ett frågeformulär mäta potentiella förändringar i motivation för arbetsmiljöarbete.

Motivation för arbetsmiljöarbete kan påverkas av dels att förändringsarbete skapar nya förutsättningar för arbetet, dels av hur förändringsarbetet organiseras. Deltagande i aktiviteter inom arbetsmiljöområdet har visats leda till ytterligare motivation. En orsak kan vara att individer som deltar i sådana aktiviteter erhåller positiv uppmärksamhet och olika former av belöningar, erkänsla och uppmuntran, vilket motiverar dem att utföra ytterligare aktiviteter.

Samtidigt har det visats att ett gott säkerhetsklimat på en arbetsplats ger högre motivation. Högre motivation leder till högre deltagande i arbetsmiljöarbetet, dvs. att individen i högre utsträckning väljer att delta i att skapa en säkrare miljö.

Det finns ett flertal etablerade metoder för att mäta motivation för arbete. Det finns dock mindre forskning och färre instrument för att mäta motivation för arbetsmiljöarbete.

I studien utvecklades ett frågeformulär, som bygger på att respondenten svarar utifrån tre perspektiv: den egna synen, synen på arbetskamraternas och synen på ledningens intresse, ansvar, delaktighet i arbetsmiljöarbetet. I den tidigare forskningen finns stöd för denna uppdelning, dock tydligast när det gäller den egna synen och synen på ledningen. Ett antal faktorer har identifierats som kan stärka frågeformulärets validitet. Fortsatt utveckling av formuläret är därför aktuellt.

Tidigare studier har visat att uppföljningar av åtgärder på arbetsmiljöområdet sällan följs upp och att effekterna inte utvärderats. Att mäta motivation till följd av arbetsmiljöinriktade aktiviteter är ett bidrag till möjligheterna att göra sådana utvärderingar och uppföljningar. Det finns ett intresse både från forskarhåll, från FHV-företag och från företag och arbetsplatser att genomföra mätningar av de anställdas motivation för arbetsmiljöarbete.

Summary

Åteg M, Andersson I-M, Neely G, Rosén, Laring J, Nygren O. (2007) *Work environment work and motivation. A theoretical overview and construction of a questionnaire*. Arbetslivsrapport, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

The point of departure for the study reported is an observed need for creating motivation and engagement for work environment work. The study also encompasses the question of whether developed and spread methods for work environment work are functioning when it comes to not only improving the work environment, but also increasing the participants' motivation. To be able to treat that question it was necessary to have an understanding for motivation and its prerequisites in the context of work environment work.

The purpose of the study was to create an understanding of the role of motivation in work environment work and, using motivation theory, describe and analyse the prerequisites for motivation. The purpose was also to draw a line of argument about the possibilities to measure potential changes in motivation for work environment work using a questionnaire.

Motivation for work environment work can be affected partly by the fact that work changes create new conditions for work and partly by how work changes are organized.

Participation in work environment activities has been shown to increase motivation. One reason is that individuals that participate in such activities get positive attention and different kinds of rewards and encouragement, which motivates them to carry out further activities.

Also, it has been shown that a good safety climate gives a higher motivation. Higher motivation leads to higher participation in work environment work, i.e. the individual chooses to a greater extent to participate in creating a safer environment.

There are a number of established methods for measuring work motivation. However, there are less research and fewer instruments for measuring motivation for work environment work.

In the study, a questionnaire was developed where the respondents' answers from three perspectives: their own view, perceptions of their work mates' view and their managements' interest, responsibilities and participation. Previous research supports these three perspectives, but the support is strongest for the own view and the managements' view.

In the study a number of factors were identified that can strengthen the validity of the questionnaire. Further development is thus called for.

Earlier studies have shown that evaluations of the effects of work environment measures are rare. To measure motivation as a result of work environment activities is one contribution to the possibilities to conduct such evaluations. Interest from researchers, from OHS-companies and from workplaces for such evaluations and to measure the employees' motivation to work environment work has been recognised.

Referenser

- Andersson, I.-M., J. Laring, M. Åteg och G. Rosén (2006). "Arbetsmiljöfrågans väg. Samverkan mellan kundföretag och företagshälsovård." Arbete och Hälsa **2006:20**.
- Björklund, C. (2001). Work Motivation - Studies of its Determinants and Outcomes. Stockholm, Elander Gotab.
- Bornberger-Dankvardt, S., C.-G. Ohlson, I.-M. Andersson och G. Rosén (2005). "Arbetsmiljöarbete i småföretag - samlad kunskap samt behov av forskning och utvecklingsinsatser." Arbete och hälsa **2005:06**.
- Bornberger-Dankvardt, S., C.-G. Ohlson och P. Westerholm (2003). Arbetsmiljö- och hälsoarbete i småföretag - försök till helhetsbild. Stockholm, Arbetslivsinstitutet.
- Brooks, I. (2003). Organisational behaviour. Individuals, groups and organisation. Essex, Prentice Hall, Financial Times.
- Church, A. H., A. Margiloff och C. Coruzzi (1995). "Using survey for change: an applied example in a pharmaceuticals organization." Leadership & organization development journal **16(4)**: 3-11.
- Dipboye, R. L., C. S. Smith och W. C. Howell (1994). Understanding industrial and organizational psychology: an integrated approach. Fort Worth, Harcourt Brace.
- Eurenius, C. (2000). Verktyg för småföretagens arbetsmiljö - behov, marknadsföring och utformning. Stockholm, IVL Svenska Miljöinstitutet AB.
- Fey, F. C. (2005). "Opening the black box of motivation: A cross-cultural comparison of Sweden and Russia." International Business Review **14**: 345-367.
- Gardell, B. (1977). Arbetsinnehåll och livskvalitet. En sammanställning och diskussion av samhällsvetenskaplig forskning rörande människan och arbetet av Bertil Gardell. Lund, Prisma i samarbete med Landsorganisationen i Sverige.
- Johansson, B. (1998). En motivationsbaserad analys av arbetsmiljöarbetet i en grupp tillverkande mindre företag. Luleå, Luleå tekniska universitet.
- Jönsson, S. (2005). Client work, job satisfaction and work environment. Malmö, Intellecta DocuSys.
- Kreitner, R., A. Kinicki och M. Buelens (1999). Organizational behaviour. Berkshire, McGraw-Hill Publishing Company.
- Lahtinen, M., P. Huuhtanen, K. Vähämäki, E. Kähkönen, H. Mussalo-Rauhamaa och K. Reijula (2004). "Good practices in managing work-related indoor air problems: a psychosocial perspective." American journal of industrial medicine **46:71-85**.
- Latham, G. och C. Pinder (2005). "Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century." Annual review of psychology(56): 485-516.
- Marais, K., J. H. Saleh och N. G. Leveson (2006). "Archetypes for organizational safety." Safety Science **44**: 565-582.
- Nationalencyklopedin (2005).
- Neal, A. och M. Griffin (2006). "A study of the lagged relationship among safety climate, safety motivation, safety behaviour, and accidents at the individual and group levels." Journal of Applied Psychology **91(4)**: 946-953.
- Wikman, A. (1999). Mätmetoder för lokala kartläggningar - en metoddatabas med frågor om psykosocial miljö och arbetsorganisation. Solna., Arbetslivsinstitutet.
- Wikman, A. (2005). Om arbetsengagemang och andra motiv till arbetet än ekonomiska. Stockholm, Arbetslivsinstitutet.
- Åteg, M., I.-M. Andersson, G. Rosén och Arbetslivsinstitutet (2005). Moveit: motivations- och engagemangsskapande metoder i arbetsmiljöarbetet. Stockholm, Arbetslivsinstitutet.

Bilaga 1: Frågeformulär om motivation för arbetsmiljöarbete

Motivation och arbetsmiljö

ett frågeformulär

Följande frågor ställs för att få en överblick av motivationen för arbetsmiljöarbete på din arbetsplats. Försök att svara så ärligt som möjligt. Även om svarsalternativen inte helt överensstämmer med din uppfattning, försök ändå välja en position på skalan. Ta inte fasta på enskilda händelser, utan försök att ge en bild av den allmänna situationen.

Svaren kan inte härledas till någon enskild person vid presentationen av resultaten.

I formuläret kommer du att få en rad påståenden. Sätt ett kryss i den ruta som bäst stämmer överens med hur väl du instämmer med det påståendet.

Tack för din medverkan!

Allmänna frågor

	Instämmer inte						Instämmer						Ingen åsikt
Jag trivs på mitt arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag är nöjd med mina medarbetare.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag är nöjd med ledning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frågor om arbetsmiljö

Jag har...	Instämmer inte						Instämmer						Ingen åsikt
... stort intresse för arbetsmiljön.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... stor delaktighet i arbete med arbetsmiljön.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... stort ansvar för att förändra arbetsmiljön.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... tillräckliga resurser (tid, pengar) för att förändra arbetsmiljön.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mina arbetskamrater har...	Instämmer inte						Instämmer						Ingen åsikt
... stort intresse för arbetsmiljön.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... stor delaktighet i arbete med arbetsmiljön.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... stort ansvar för att förändra arbetsmiljön.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... tillräckliga resurser (tid, pengar) för att förändra arbetsmiljön.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ledningen har...	Instämmer inte						Instämmer						Ingen åsikt
... stort intresse för arbetsmiljön.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... stor delaktighet i arbete med arbetsmiljön.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... stort ansvar för att förändra arbetsmiljön.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

... tillräckliga resurser (tid, pengar) för att förändra arbetsmiljön.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇
--	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

För mig är det mycket viktigt...	Instämmer inte						Instämmer						Ingen åsikt
... med arbetsmiljöarbete.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇						
... att vara delaktig i arbetet med arbetsmiljön.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇						
... att ta initiativ till att förändra arbetsmiljön.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇						
... att det avsätts tillräckligt med resurser (tid, pengar) för att förändra arbetsmiljön.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇						
... att det finns möjligheter att påverka förändringar av arbetsmiljön.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇						

För mina arbetskamrater är det mycket viktigt...	Instämmer inte						Instämmer						Ingen åsikt
... med arbetsmiljöarbete.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇						
... att vara delaktiga i arbetet med arbetsmiljön.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇						
... med initiativ till att förändra arbetsmiljön.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇						
... att det avsätts tillräckligt med resurser (tid, pengar) för att förändra arbetsmiljön.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇						
... att det finns möjligheter att påverka förändringar av arbetsmiljön.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇						

För ledningen är det mycket viktigt...	Instämmer inte						Instämmer						Ingen åsikt
... med arbetsmiljöarbete.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇						
... med delaktighet i arbetet med arbetsmiljön.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇						
... med initiativ till att förändra arbetsmiljön.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇						
... att det avsätts tillräckligt med resurser (tid, pengar) för att förändra arbetsmiljön.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇						

... att det finns möjligheter att påverka förändringar av arbetsmiljön.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
---	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

I vilken utsträckning bedrivs det arbete med arbetsmiljön?

	Mycket lite.					Mycket stort.	Ingen åsikt
Av dig?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
Av dina arbetskamrater?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
Av ledningen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7

Övriga kommentarer:
