



Oväntade positiva förändringar avseende psykosociala upplevelser bland medarbetare i svenska företag



GÖTEBORG, 4 juni 2020

Jämförande studie: vecka 1-12 vs vecka 13-20, 2020:

Oväntade positiva förändringar avseende psykosociala upplevelser bland medarbetare i svenska företag

Winningtemp har sammanställt data från 400 svenska företag och jämfört deras upplevelser på arbetsplatsen under perioden före Corona-pandemins utbrott, med perioden efter. Som brytpunkt har vi valt den 23:e mars då detta datum var en vecka efter Folkhälsomyndighetens rekommendation om förändrade levnadsmönster. Syftet med studien har varit att se om Coronapandemin har medfört några signifikanta effekter bland svenska arbetstagares psykosociala upplevelser. Vi tror att studien kan utgöra ett intressant underlag för många företag som befinner sig i en period av transformation och digitalisering, till exempel kring frågor om distansarbetets effekter.

Övergripande ser vi ett antal breda och positiva förändringar som är statistiskt säkerställda. Den övergripande bilden följs av ett kortare resonemang och en analys från Fil. dr. Leif Denti, som bistått i tolkning och verifiering av resultaten. Vi presenterar också en genomgång av ett antal specifika branscher som visar på signifikanta förändringar, där inte minst branschen "Hotell och Restaurang" sticker ut mot mängden med en tydlig negativ förändring av det upplevda psykosociala måendet kopplat till arbetsplatsen. Avslutningsvis presenteras en kort genomgång av metod och hur vi hanterat olika metodproblem.

Winningtemps frågeområden

Winningtemp mäter kontinuerligt psykosociala faktorer på arbetsplatsen i nio frågeområden. Varje faktor/frågeområde har ett frågebatteri knutet till sig, som är utformat för att mäta olika facetter av faktorn.

Autonomi. Autonomi är att handla med en känsla av kontroll, att uppleva valmöjligheter och handlingsutrymme. I forskningslitteraturen mäter man vanligtvis i vilken utsträckning en individ kan kontrollera aspekter av sitt arbete, till exempel sin tid och sättet man närmar sig sina arbetsuppgifter.

Exempelfråga i frågebatteriet: Hur stor möjlighet har du att själv bestämma över ditt arbete?

Arbetsglädje. Det finns olika sätt att konceptualisera och mäta arbetsglädje (eng: job satisfaction). Huvudsakligen beskriver arbetsglädje individers känslor gentemot sina jobb, så kallad affektiv arbetsglädje, vilket är den vanligaste metoden och den som Winningtemp använder. Förutom känslor kan man välja att även mäta medarbetarens tankar och attityder.

Exempelfråga i frågebatteriet: Upplever du att det känns roligt att gå till jobbet?

Arbetssituation. Arbetssituationen beskriver arbetet i sig, från arbetsuppgifternas utformning och deras psykologiska och fysiska krav, graden av arbetsbelastning, upplevelsen av rättvisa, till vilka system som finns runt arbetet (t ex belöningssystem). Andra saker som ingår i arbetssituationen är mer problem- eller sjukdomsinriktade faktorer som graden av rollkonflikter och arbetsrelaterad stress.

Exempelfråga i frågebatteriet: Upplever du att du är fri från stress som negativt påverkar ditt arbete?

Delaktighet. Delaktighet beskriver individers grad av inflytande och delaktighet i beslutsfattandeprocesser och även till vilken utsträckning man får ta del av relevant information.

Exempelfråga i frågebatteriet: Upplever du att du har möjlighet att påverka beslut som tas på din avdelning?

Personlig utveckling. Personlig utveckling definieras vanligen som de möjligheter som finns i organisationen rörande utveckling av kompetenser (arbetsrelaterad kunskap, färdigheter och förmåga). En annan vanlig syn på personlig utveckling på arbetsplatsen är personligt lärande, alltså att arbetsuppgifterna i sig innebär en utveckling av individens kompetens. Winningtemps frågebatteri kretsar kring utvecklingen av kompetenser samt om arbetsuppgifterna bidrar till lärande.

Exempelfråga i frågebatteriet: Upplever du att du får den kompetensutveckling som du förväntar dig?

Ledarskap. Ledarskap är ett brett begrepp med många definitioner, bakomliggande teorier och utvecklade mätskalor. Klassiska ledarskapsmodeller som t ex. *situational leadership* och *path-goal theory of leadership* betonar kombinationen av styrande och stödjande ledarskap, medan modernare modeller som *transformational leadership theory* beskriver ledarens karismatiska och motiverande roll. En nyutkommen meta-analys som sammanställde ca 3300 ledarskapsstudier har visat att arbetsalliansen mellan ledare och medarbetare (*leader-member exchange theory* eller LMX) spelar en central roll i ledares påverkan på resultat och motivation/engagemang¹. Om arbetsalliansen beskrivs som stöttande och ömsesidig byggs engagemang, lojalitet och goda prestationer upp över tid. Winningtemps frågebatteri mäter bland annat graden av stöd från ledare, tydlighet från ledare, samt arbetsalliansens kvalitet.

¹ Gottfredson, R. K., & Aguinis, H. (2016). Leadership behaviors and follower performance: Deductive and inductive examination of theoretical rationales and underlying mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*, 38, 558-591. Tillgänglig: <https://doi.org/10.1002/job.2152>.

Exempelfråga i frågebatteriet: Hur nöjd är du med samarbetet mellan dig och din närmaste chef/ansvarig?

Meningsfullhet. Meningsfullt arbete är sådant arbete som har en stark och positiv innebörd för individer. Denna innebörd har både hedonistiska och eudaimoniska aspekter, eller annorlunda uttryckt, meningsfullt arbete är både lustfyllt (hedonism) och bidrar till en känsla av syfte och utveckling (eudaimonism).

Exempelfråga i frågebatteriet: Upplever du att [organisationens] mål är meningsfulla för dig?

Engagemang. Engagemang (eng: organizational commitment) är det psykologiska bandet en medarbetare känner med sin organisation. Medarbetare med högt engagemang accepterar organisationens vision och mål och strävar efter att uppfylla dessa. Genom åren har forskare undersökt olika facetter av organizational commitment men konsensus är att den starkaste komponenten i commitment är den känslomässiga aspekten, så kallad *affective commitment*: känslan av hängivenhet och att man bryr sig.

Exempelfråga i frågebatteriet: Kan du tänka dig att anstränga dig extra mycket för att [organisationen] ska lyckas?

Teamkänsla - kollegialt stöd. Teamkänsla, *cohesion*, är "limmet" som håller samman en grupp människor på arbetsplatsen. Det är känslan av att vara tillsammans i ett team: stolthet, ömsesidigt gillande och engagemang. En annan aspekt av teamkänsla är upplevelsen av stöd från kolleger som benämns kollegialt stöd.

Exempelfråga: Samarbetar du och dina kollegor bra med varandra?

Huvudresultat

Nedan presenteras två tabeller, en för 2020 och en för 2019. Tabellerna beskriver förflyttningen i användarnas svar mellan v. 1-12 och v. 13-20. Procentsatserna är procentenheter. En positiv procentsats betyder att så många procentenheter av användarna har skiftat sina svar från den negativa till den positiva sidan av svarsalternativen². En negativ procentsats betyder att så många användare har skiftat sina svar från den positiva till den negativa sidan av svarsalternativen.

² Winningtemp mäter med svarsresponsformatet Likertskala där deltagaren får ange sitt svar i fyra rangordnade steg från negativt till positivt.

Kategori	Bransch								Alla företag
	Energi & miljö	Hotell och restaurang	IT och teknik	Logistik	Retail	Startup	Tillverkning	Tjänster	
Arbetsglädje		-1,79%					1,20%	-0,76%	-0,30%
Arbetssituation	3,26%		1,72%			4,99%	3,04%		1,25%
Autonomi	1,24%	-3,71%							
Delaktighet	1,05%		1,61%		1,72%	3,60%	1,51%		0,81%
Engagemang	1,38%		1,59%	1,86%		3,29%	2,28%	1,14%	1,07%
Ledarskap	2,64%		1,41%		1,55%		1,62%	1,29%	1,04%
Meningsfullhet	1,47%		2,22%				1,95%		1,25%

Tabell 1. Positiva användare 2020 v. 13-20. Andel av alla användare under år 2020 som svarat positivt inom ett frågeområde under v. 13-20 jämfört med v. 1-12. Alla förflyttningar som presenteras är statistiskt signifikanta. Tomma celler innebär att ingen statistiskt signifikant förändring har skett.

Kategori	Bransch								Alla företag
	Energi & miljö	Hotell och restaurang	IT och teknik	Logistik	Retail	Startup	Tillverkning	Tjänster	
Arbetsglädje		-1,99%					-1,90%	-2,73%	-1,88%
Arbetssituation	-1,85%		-0,95%			-3,53%	-1,09%		-2,10%
Autonomi	0,29%	1,60%							
Delaktighet	1,53%		-0,89%		-0,58%	-4,45%	1,42%		-0,38%
Engagemang	-0,40%		-0,40%	-2,52%		-6,10%	-0,43%	-0,42%	-0,87%
Ledarskap	0,31%		0,10%		-1,15%		-0,38%	-0,96%	-0,57%
Meningsfullhet	-0,40%		-0,01%				-1,11%		-0,51%

Tabell 2. Positiva användare 2019 v. 13-20. Spegling av 2020 års data. Andel av alla användare under år 2019 som svarat positivt inom ett frågeområde under v. 13-20 jämfört med v. 1-12.

Analyserna visar att medarbetares psykosociala upplevelser på sina arbeten under veckorna 13-20 överlag har utvecklats sig åt det positiva hållet jämfört med årets första tre månader. Detta även när vi jämför med samma period de två senaste åren, där trenden verkar vara att medarbetares upplevelser blir mer negativa på vårkanten (se tabell 2). Faktorer som stress, arbetsbelastning, engagemang, egenmakt (autonomi) och ledarskap visar signifikanta och positiva skillnader de senaste två månaderna. Flera branscher rapporterar också en signifikant ökad meningsfullhet på jobbet. En bransch visar dock en tydlig avvikelse mot detta mönster, Hotell och Restaurang, där trenden är klart negativ, med negativa upplevelser av arbetsglädje och egenmakt.

Intressanta faktorer med tydliga vändningar är stress/arbetsbelastning samt engagemang. Dessa var signifikant negativa på vårkanten för 2019 men är nu under 2020 signifikant positiva istället. Exempel på frågor är "upplever du att du är fri från stress som negativt påverkar ditt arbete?" och "upplever du att du har en rimlig arbetsbelastning?". Exempel på frågor för engagemang är "Kan du tänka dig att anstränga dig extra mycket för att [organisationen] ska lyckas?" och "Är det viktigt för dig att [organisationen] når sina långsiktiga mål?".

Det är svårt att i nuläget slå fast vad som har skapat dessa resultat. Covid -19 pandemin har medfört stora strukturella förändringar i hur människor arbetar, där många har börjat distansarbete. Detta gäller speciellt tjänstemän och kunskapsarbetare som är de grupper som har den praktiska möjligheten att sköta stora delar av sitt arbete från hemmet. Generellt har isolering till följd av karantän negativa effekter på människors psykiska hälsa. En litteraturöversikt som nyligen publicerades i The Lancet³ där forskare sammanfattade 24 studier på isoleringens effekter visar att isolering leder till nedstämdhet, depression, frustration, förvirring, åltande och stress (Brooks m fl, 2020). Forskarteamet bakom litteraturöversikten menade dock att de värsta effekterna uppstår när karantänen var påtvingad. De ger rekommendationerna att isolering bör vara frivillig för att undvika de värsta effekterna - vilket är den väg som Sverige valt att gå i sin strategi för att möta Covid-19 pandemin.

Graden av frivillighet kan eventuellt användas som ett perspektiv för att tolka rörelsen i den aktuella datan. Hotell och restaurang har exempelvis en negativ utveckling på medarbetarnas upplevelser av egenmakt och deras arbetsglädje har också minskat. Att egenmakt och arbetsglädje är tätt sammanknippade är välkänt i forskningslitteraturen. Hotell och restaurang som bransch har drabbats hårt av pandemin, där kundernas beteendemönster (såsom kraftigt minskad efterfrågan) har stått bortom företagets kontroll. Andra branscher kan ha haft ett större handlingsutrymme i att skifta över arbetssituationen till distansarbete.

Ytterligare en pusselbit till att tolka resultaten kommer från forskningen kring distansarbetets effekter på den psykosociala hälsan (eng: remote work, e-work). Vissa studier har visat att distansarbete ökar arbetstillfredsställelsen, engagemanget och minskar stressen bland kunskapsarbetare⁴. En nyligen publicerad litteraturöversikt⁵ över distansarbetande kunskapsarbetare visar att distansen kan påverka arbetsglädje och nöjdhet både positivt och negativt. Aspekter som har en positiv påverkan är ökad egenmakt, ökat fokus, och minskade avbrott i arbetet. Aspekter som har en negativ påverkan är främst sociala, då distansarbetet kan öka den sociala isoleringen och minska det upplevda stödet från kollegor och chefer.

Slutligen kan en pusselbit i tolkningen vara att ledarskapet och i synnerhet dess tydlighet, är en faktor som har skattats signifikant mer positivt de senaste två månaderna. Ett exempel på fråga kring ledarskapets tydlighet är "Upplever du att din närmaste chef/ansvarig ställer tydliga krav

³ Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., et al. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. The Lancet, 395, 912-920. Tillgänglig: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)

⁴ Tex Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63, 83–106.

⁵ Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2018). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28. Tillgänglig: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>

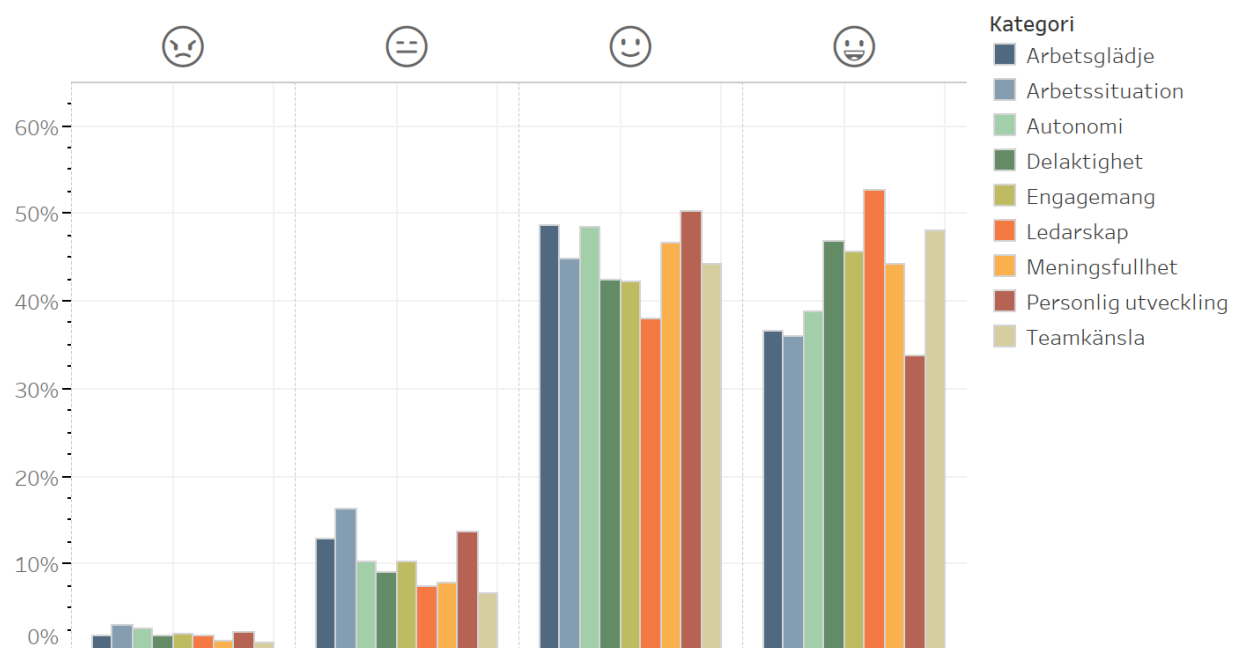
på dig?”. Medarbetarna anger även i större utsträckning att de och kollegorna håller varandra informerade om frågor som rör det gemensamma arbetet. Ledarskap, både dess stödjande aspekter och dess tydlighet har välkända och robusta samband med välmående, engagemang och arbetsprestationer⁶. Det är möjligt att den strukturella omvandlingen på arbetsmarknaden till följd av Covid-19 pandemin har medfört större behov av ledarskap och tydlighet (t ex kring arbetsformer och organisering) vilket i sin tur har positiva effekter på andra psykosociala faktorer.

Förändringar - bransch för bransch

Energi och miljö

Branschen energi och miljö består av företag som skapar och distribuerar el, kyla eller värme. Branschen rymmer också alternativa energiföretag som arbetar med miljöfrågor.

Figur 1. Svarsfördelning v. 13-20 år 2020, alla frågeområden, Energi och miljö.



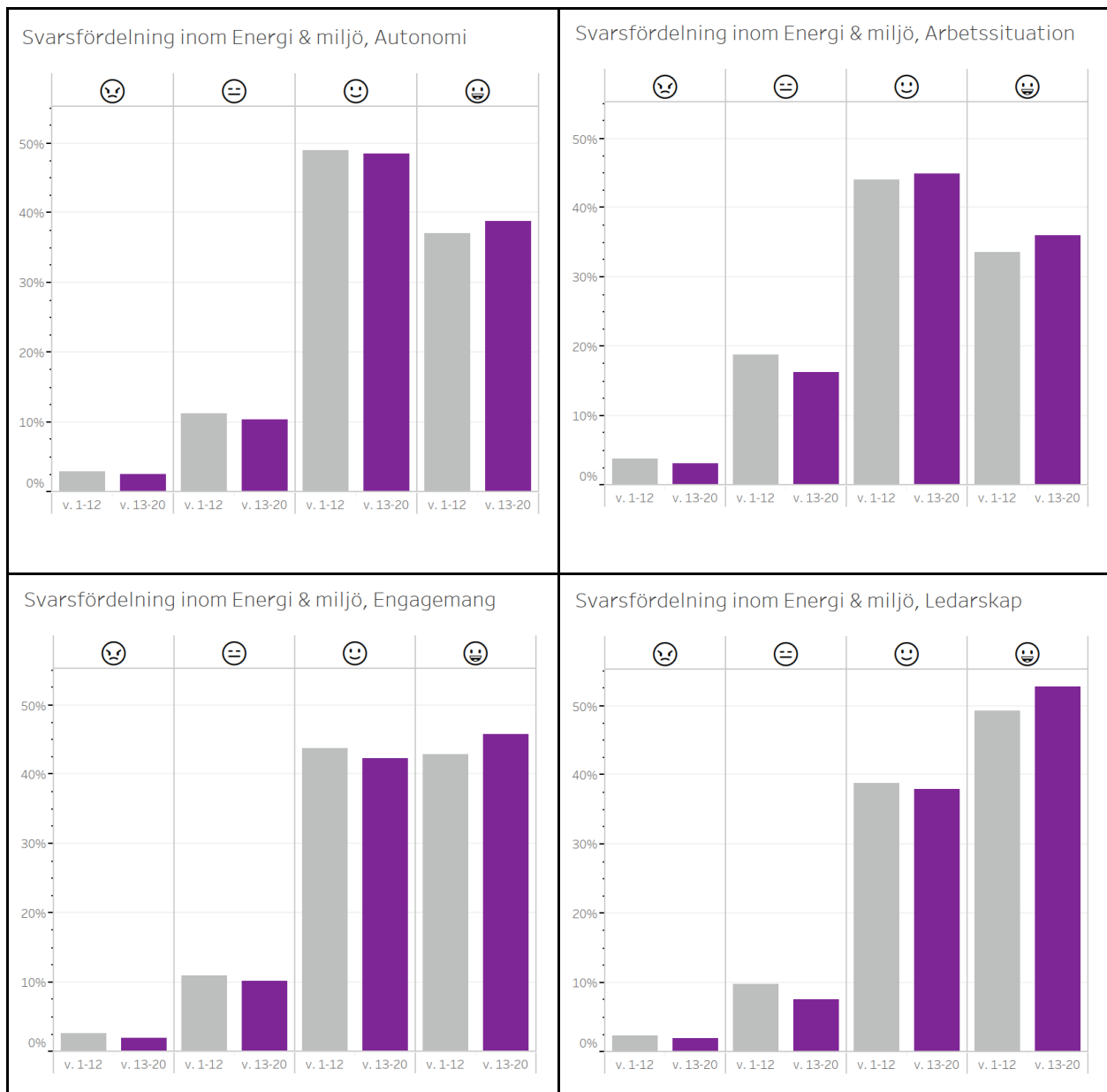
Branschen energi och miljö har överlag positiva rörelser inom de flesta uppmätta psykosociala faktorer. Faktorer som har rört sig mot det positiva hållet v. 13-20 jämfört med v. 1-12 listas i tabell 3. Histogrammen nedan (figur 2-3) visar svarsfördelningarna över de två perioderna för de uppmätta faktorerna samt tre enskilda frågor.

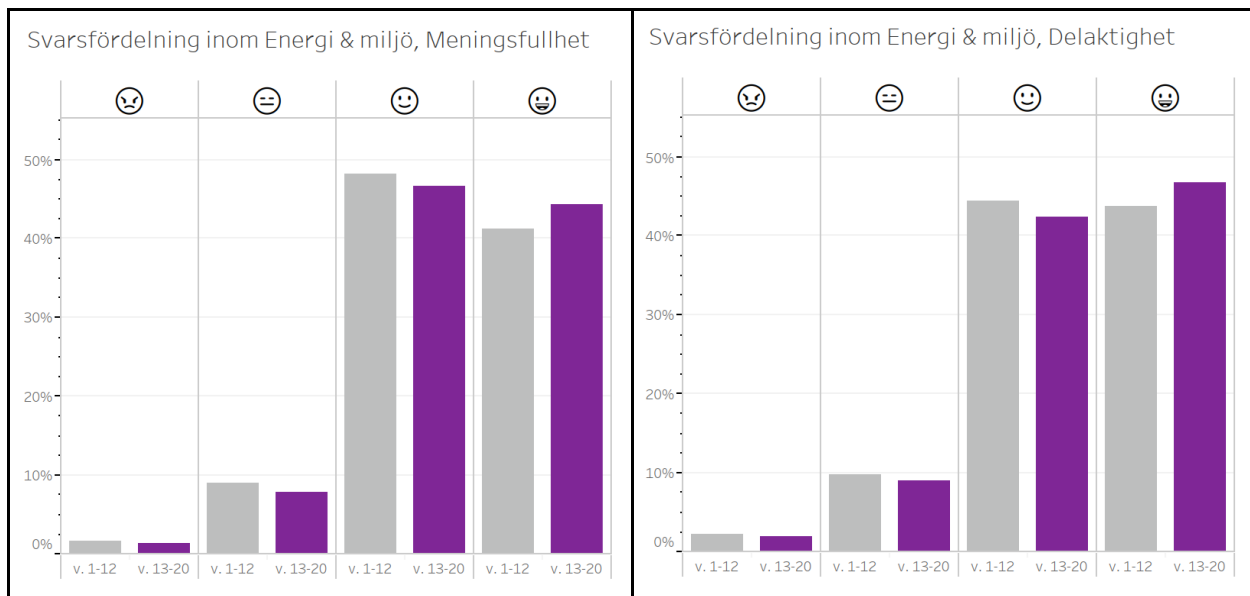
⁶ Gottfredson, R. K., & Aguinis, H. (2016). Leadership behaviors and follower performance: Deductive and inductive examination of theoretical rationales and underlying mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*, 38, 558-591. Tillgänglig: <https://doi.org/10.1002/job.2152>.

Frågeområde	p	Medel	std	Medel v. 1-12	Medel v. 13-20	diff/std	t-statistic
Autonomi	<0.01	7.40	2.43	7.34	7.46	0.05	-2.80
Arbetssituation	<0.001	7.00	2.68	6.91	7.12	0.08	-4.87
Engagemang	<0.001	7.63	2.48	7.56	7.72	0.07	-3.81
Ledarskap	<0.001	7.92	2.44	7.83	8.05	0.09	-5.29
Meningsfullhet	<0.001	7.71	2.28	7.63	7.80	0.07	-4.27
Delaktighet	<0.001	7.72	2.41	7.66	7.80	0.06	-3.60

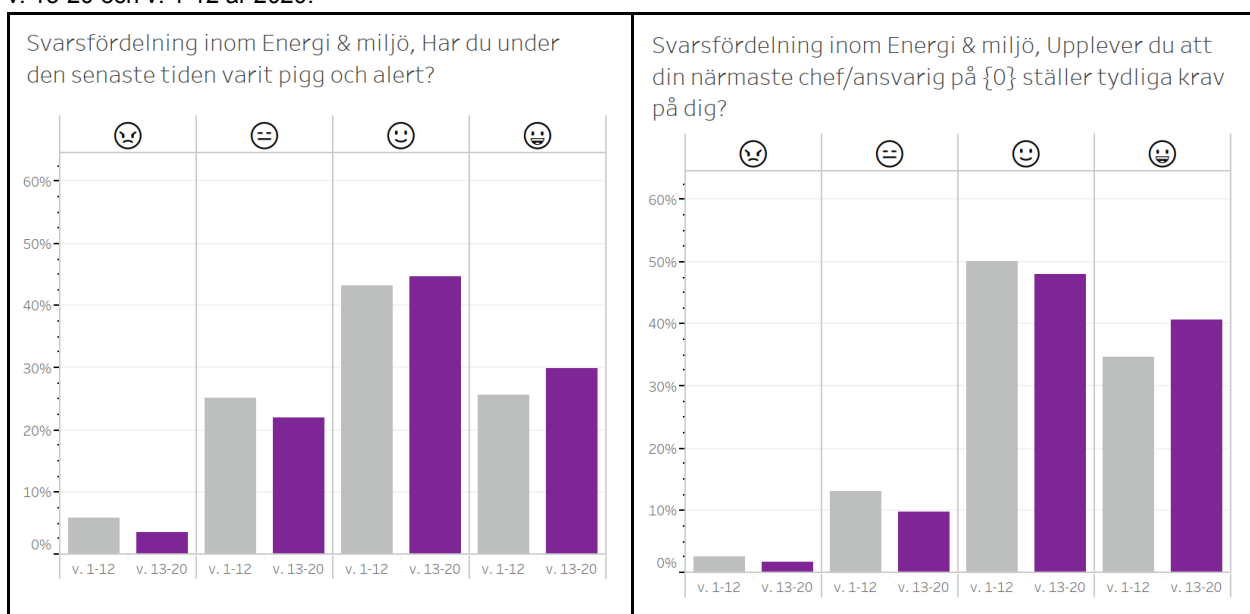
Tabell 3. N = 6000-9000. diff/std = differensen mellan medelvärdet för v. 13-20 och v. 1-12 dividerat med standardavvikelsen för medelvärdet över hela perioden.

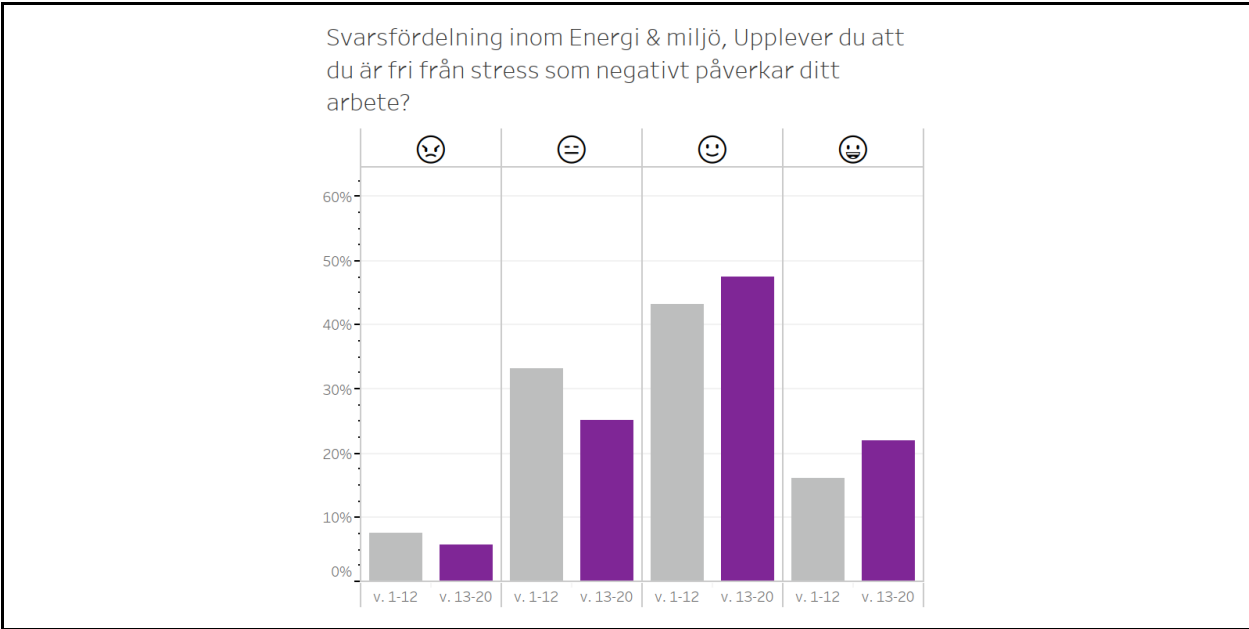
Figur 2. Svarsfördelningar för de faktorer som visat signifikanta förändringar mellan perioden v. 13-20 och v. 1-12 år 2020.





Figur 3. Svarsfördelningar för utvalda enskilda frågor i de faktorer som visat signifikanta förändringar mellan perioden v. 13-20 och v. 1-12 år 2020.

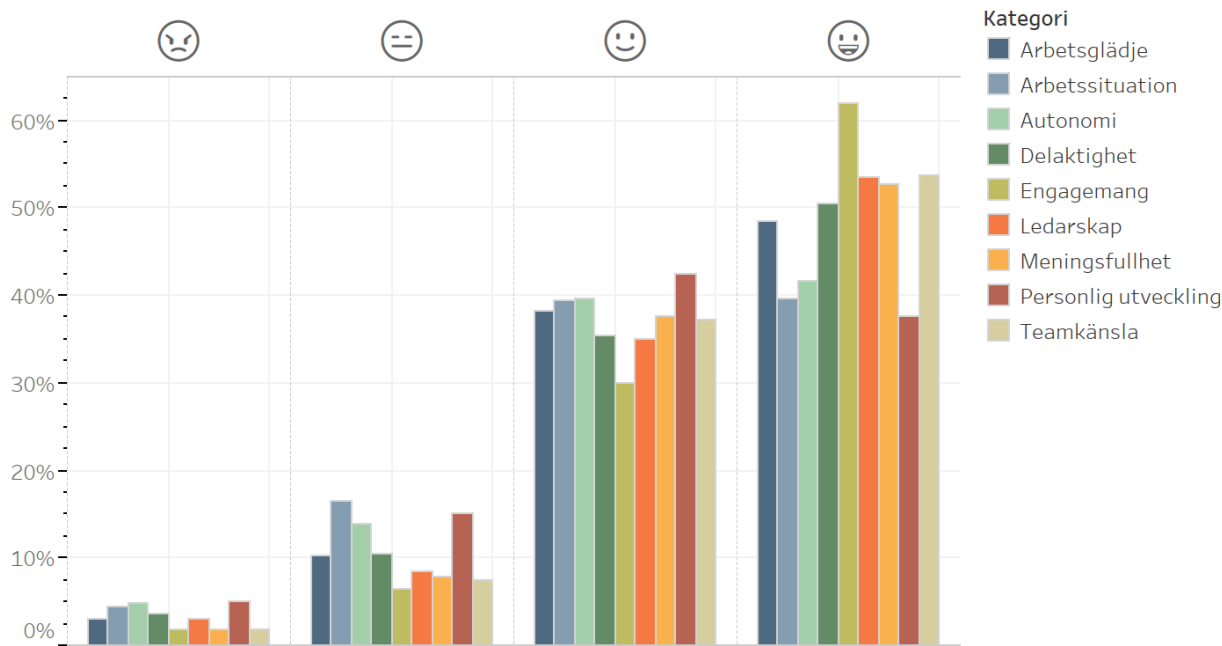




Hotell och restaurang

Branschen Hotell och restaurang består av företag som är verksamma inom hotell och restaurangnäring.

Figur 4. Svarsfördelning v. 13-20 år 2020, alla frågeområden, Hotell och restaurang.

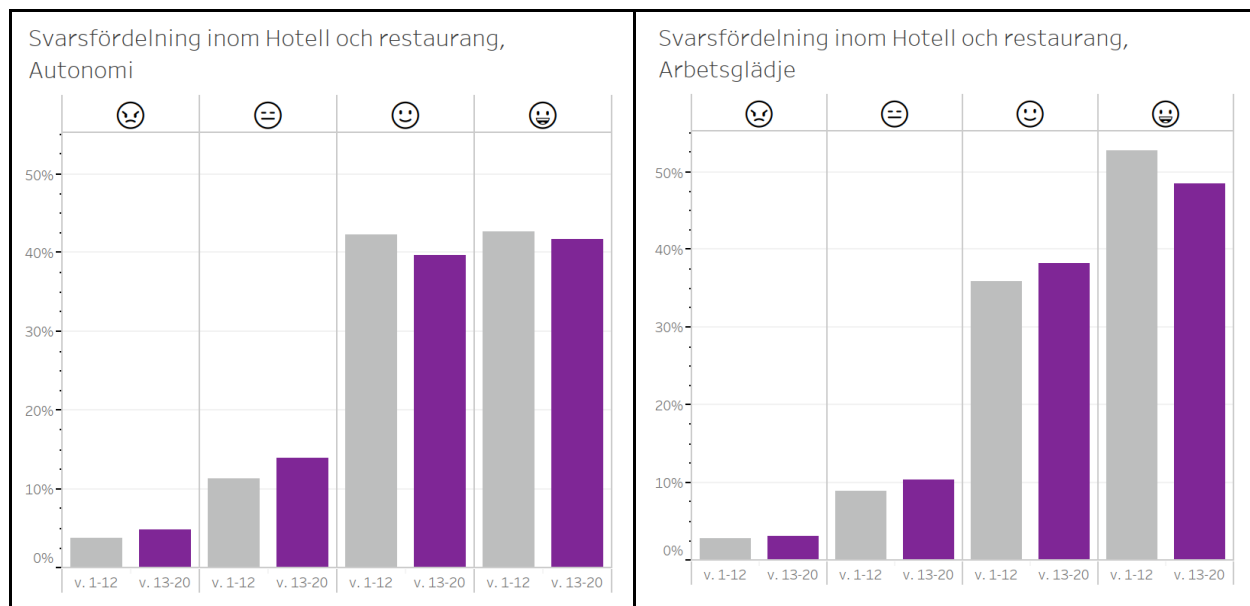


Branschen Hotell och restaurang har negativa rörelser v. 13-20 jämfört med v. 1-12 år 2020 inom två frågeområden, autonomi och arbetsglädje (tabell 4). Histogrammen nedan (figur 5-6) visar svarsfördelningarna över de två perioderna för de aktuella frågeområdena samt två enskilda frågor.

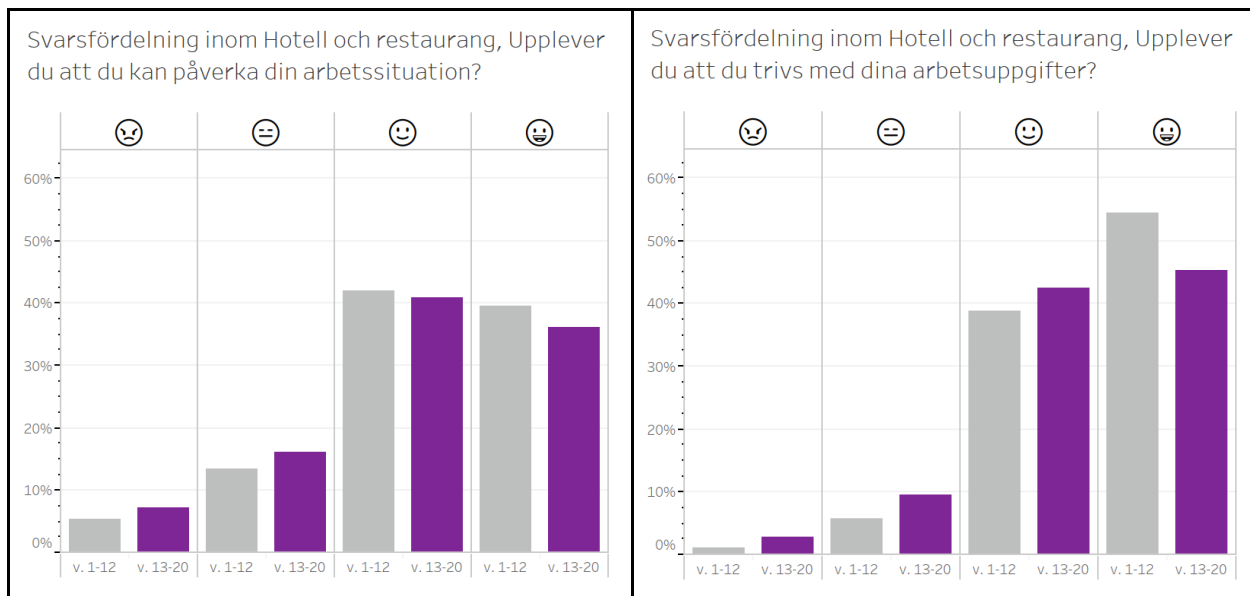
Frågeområde	p	Medel	std	Medel v. 1-12	Medel v. 13-20	diff/std	t-statistic
Autonomi	<0.02	7.42	2.65	7.49	7.28	-0.08	2.26
Arbetsglädje	<0.01	7.87	2.55	7.94	7.74	-0.08	2.48

Tabell 4. N = 1000-3000. diff/std = differensen mellan medelvärdet för v. 13-20 och v. 1-12 dividerat med standardavvikelsen för medelvärdet över hela perioden.

Figur 5. Svarsfördelningar för de faktorer som visat signifikanta förändringar mellan perioden v. 13-20 och v. 1-12 år 2020.



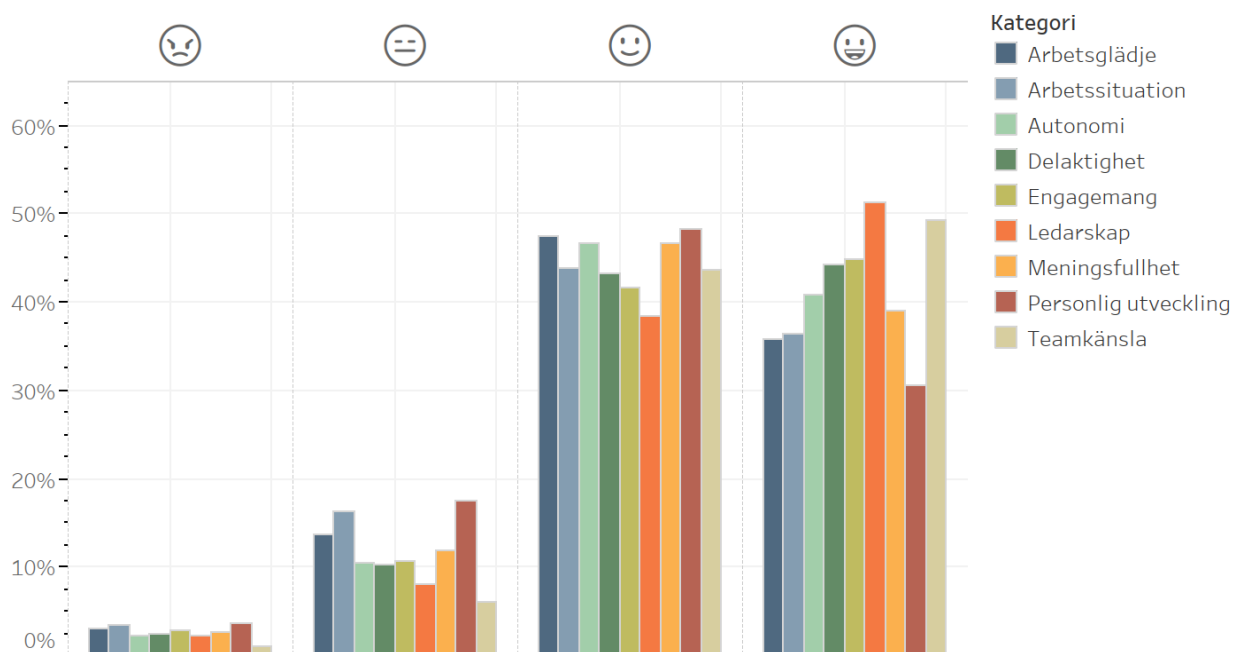
Figur 6. Svarsfördelningar för utvalda enskilda frågor i de faktorer som visat signifikanta förändringar mellan perioden v. 13-20 och v. 1-12 år 2020.



IT och teknik

Branschen IT och teknik består av företag som är verksamma inom IT, telekom eller mjukvaruutveckling.

Figur 7. Svarsfördelning v. 13-20 år 2020, alla frågeområden, IT och teknik.



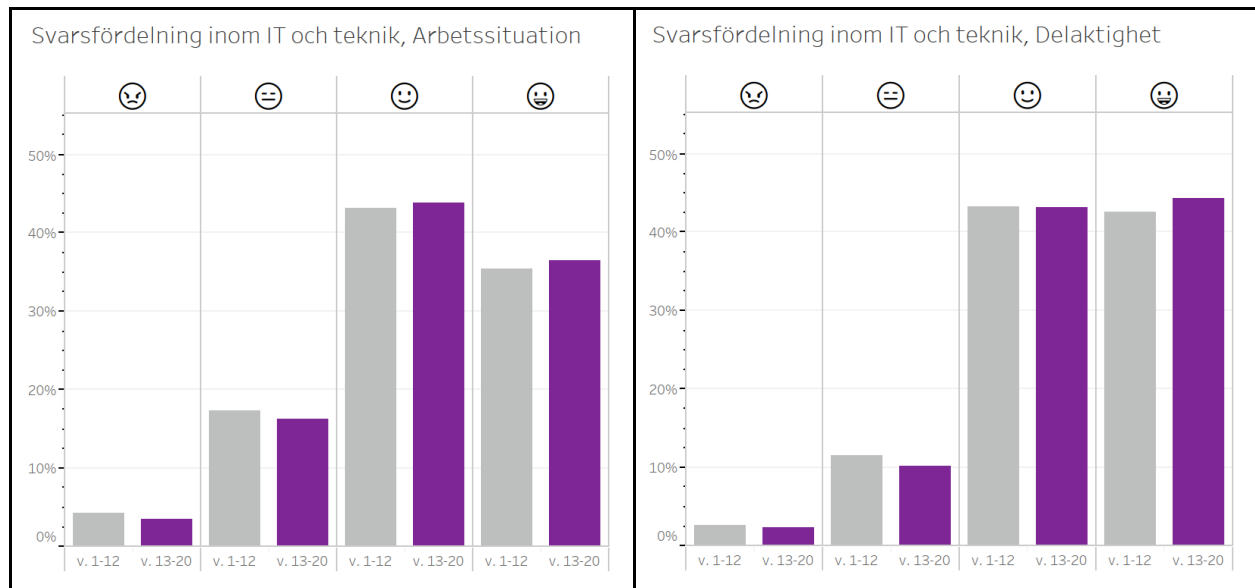
Branschen IT och teknik har överlag positiva rörelser inom de flesta uppmätta psykosociala faktorer. Faktorer som har rört sig mot det positiva hållet v. 13-20 jämfört med v. 1-12 listas i

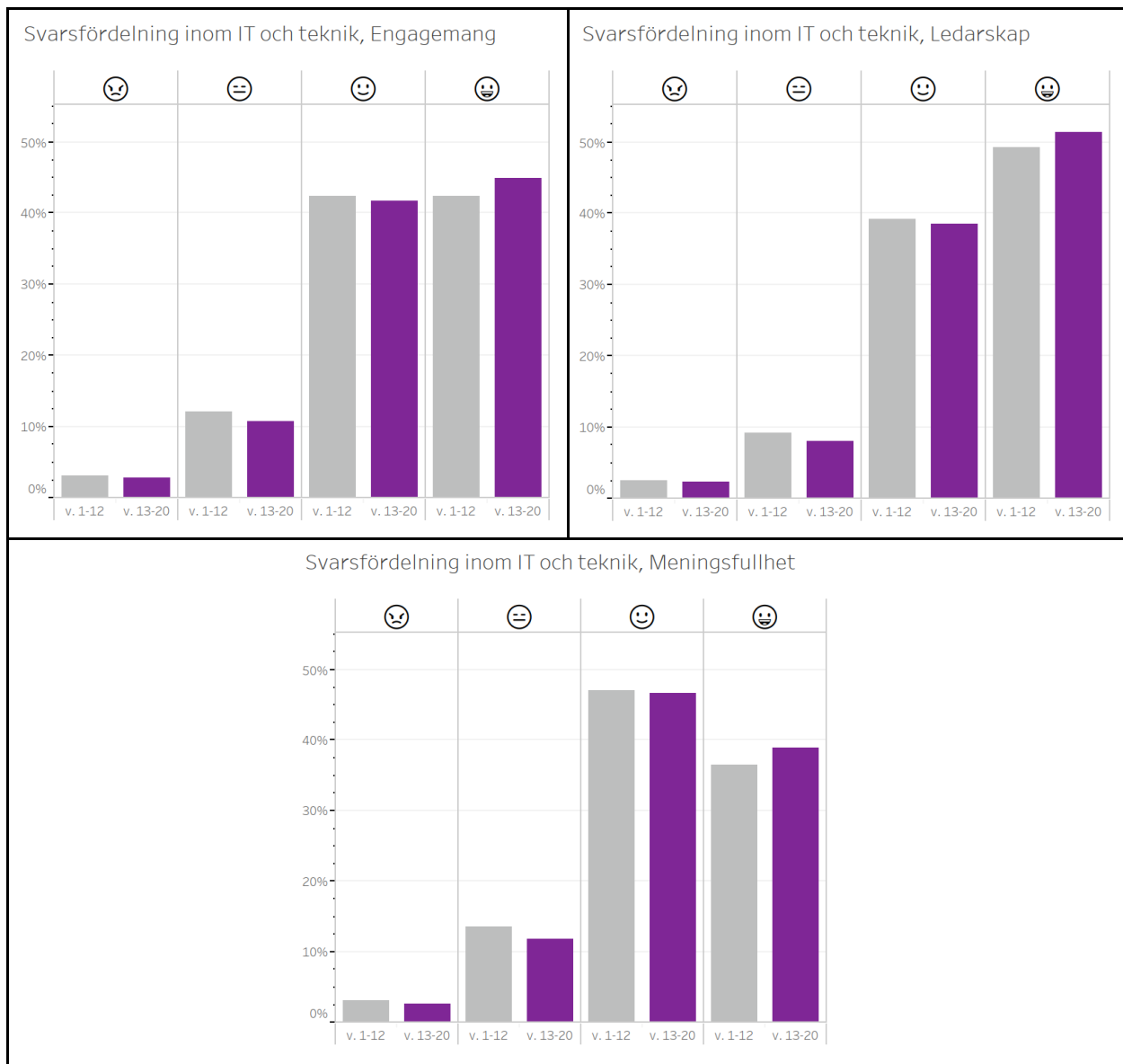
tabell 5. Histogrammen nedan (figur 8-9) visar svarsfördelningarna över de två perioderna för de uppmätta faktorerna samt två enskilda frågor.

Frågeområde	p	Medel	std	Medel v. 1-12	Medel v. 13-20	diff/std	t-statistic
Arbetssituation	<0.001	7.04	2.72	7.00	7.10	0.04	-3.75
Engagemang	<0.001	7.54	2.57	7.47	7.62	0.06	-5.25
Ledarskap	<0.001	7.89	2.46	7.84	7.96	0.05	-4.86
Meningsfullhet	<0.001	7.31	2.53	7.23	7.40	0.07	-6.27
Delaktighet	<0.001	7.58	2.50	7.53	7.65	0.05	-4.73

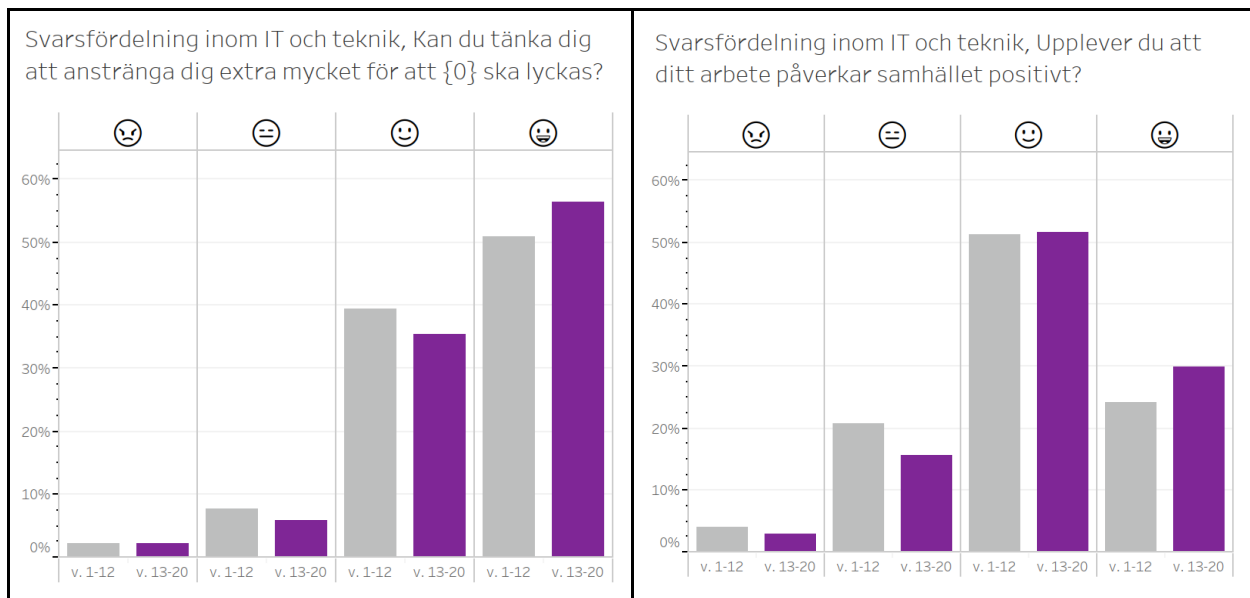
Tabell 5. N = 18000-22000. diff/std = differensen mellan medelvärdet för v. 13-20 och v. 1-12 dividerat med standardavvikelsen för medelvärdet över hela perioden.

Figur 8. Svarsfördelningar för de faktorer som visat signifikanta förändringar mellan perioden v. 13-20 och v. 1-12 år 2020.





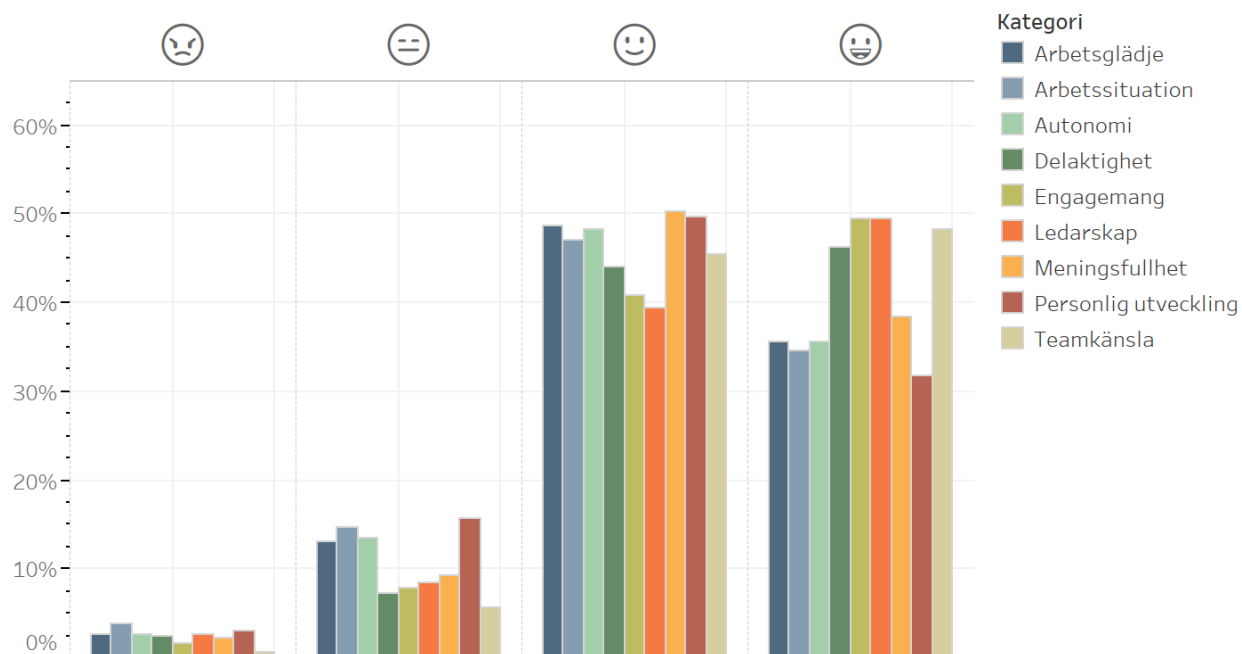
Figur 9. Svarsfördelningar för utvalda enskilda frågor i de faktorer som visat signifikanta förändringar mellan perioden v. 13-20 och v. 1-12 år 2020.



Logistik

Branschen Logistik består av företag som är verksamma inom transport och logistik.

Figur 10. Svarsfördelning v. 13-20 år 2020, alla frågeområden, Logistik.



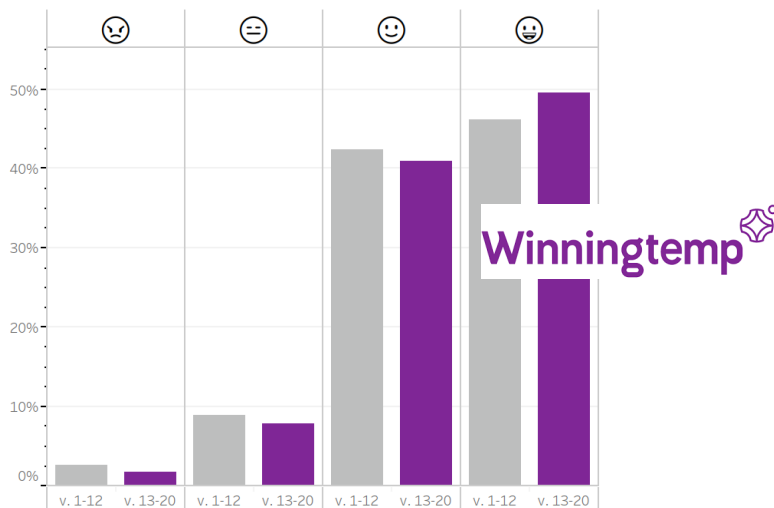
Branschen Logistik har endast en rörelse v. 13-20 jämfört med v. 1-12, detta i faktorn engagemang (tabell 6). Histogrammet nedan (figur 2-3) visar svarsfördelningarna över de två perioderna för denna faktor.

Frågeområde	p	Medel	std	Medel v. 1-12	Medel v. 13-20	diff/std	t-statistic
Engagemang	<0.02	7.82	2.43	7.74	7.94	0.08	-2.39

Tabell 6. N = 1000-2000. diff/std = differensen mellan medelvärdet för v. 13-20 och v. 1-12 dividerat med standardavvikelsen för medelvärdet över hela perioden.

Figur 11. Svartsfördelning för faktorn Engagemang som visat signifikanta förändringar mellan perioden v. 13-20 och v. 1-12 år 2020.

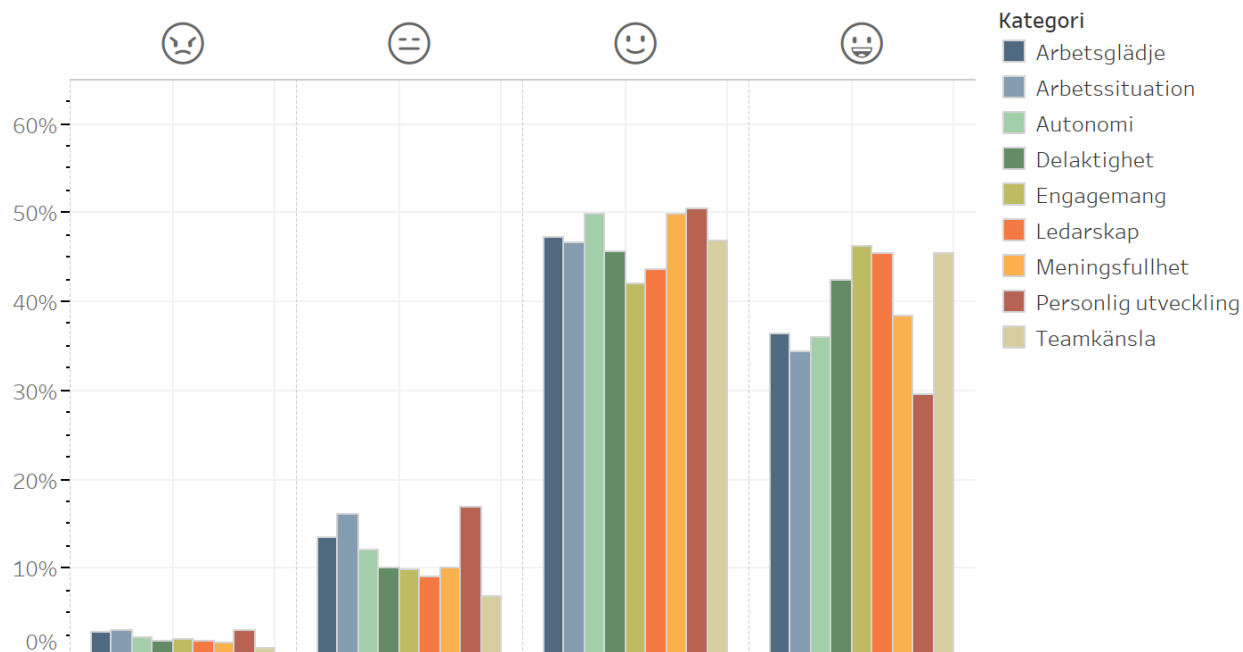
Svartsfördelning inom Logistik, Engagemang



Tillverkning

Branschen Tillverkning består av företag som är verksamma inom tillverkning, skog, stål eller livsmedel.

Figur 12. Svartsfördelning v. 13-20 år 2020, alla frågeområden, Tillverkning.

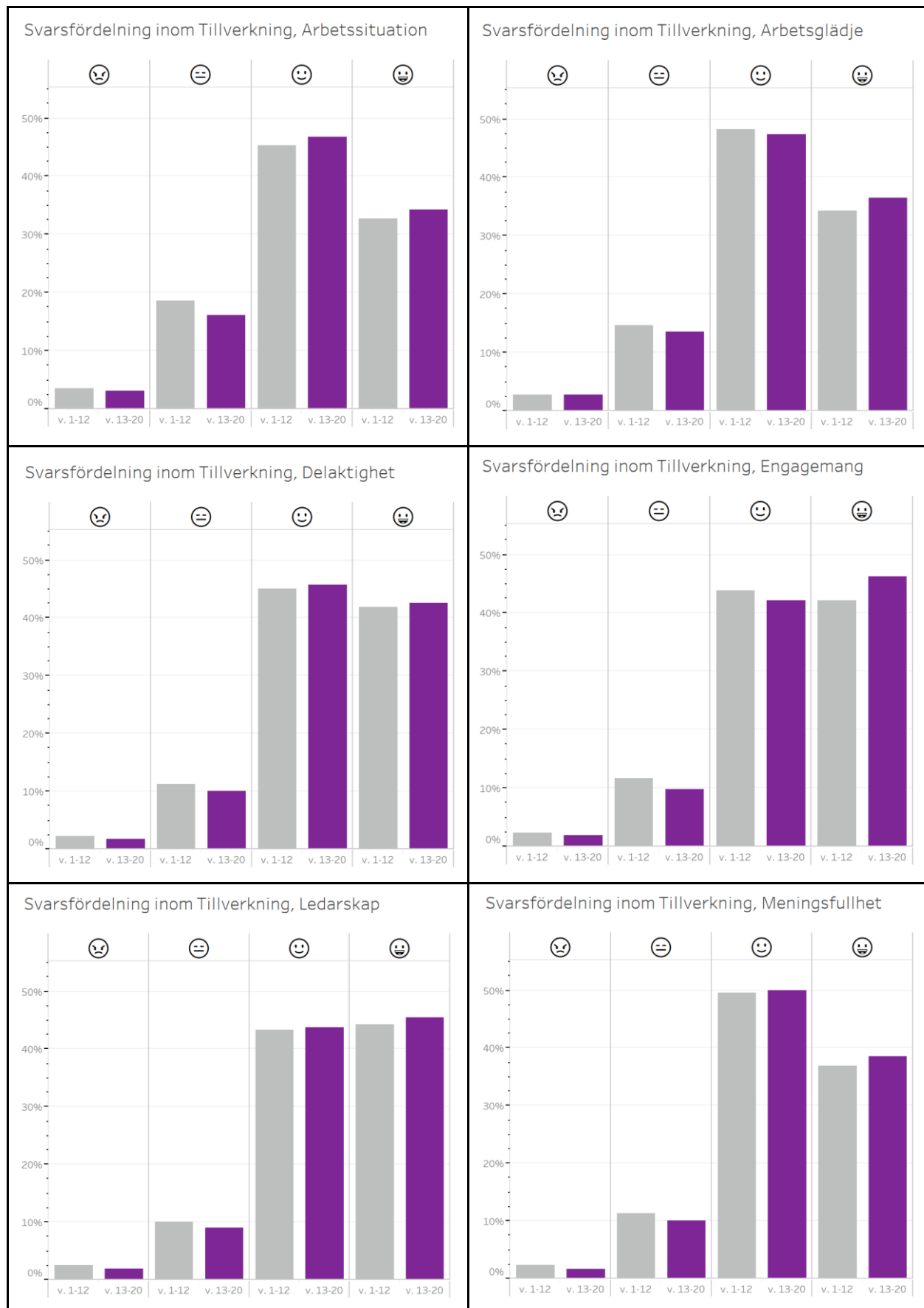


Branschen Tillverkning har överlag positiva rörelser inom de flesta uppmätta psykosociala faktorer. Faktorer som har rört sig mot det positiva hållet v. 13-20 jämfört med v. 1-12 listas i tabell 7. Histogrammen nedan (figur 13-14) visar svarsfördelningarna över de två perioderna för de uppmätta faktorerna samt tre enskilda frågor.

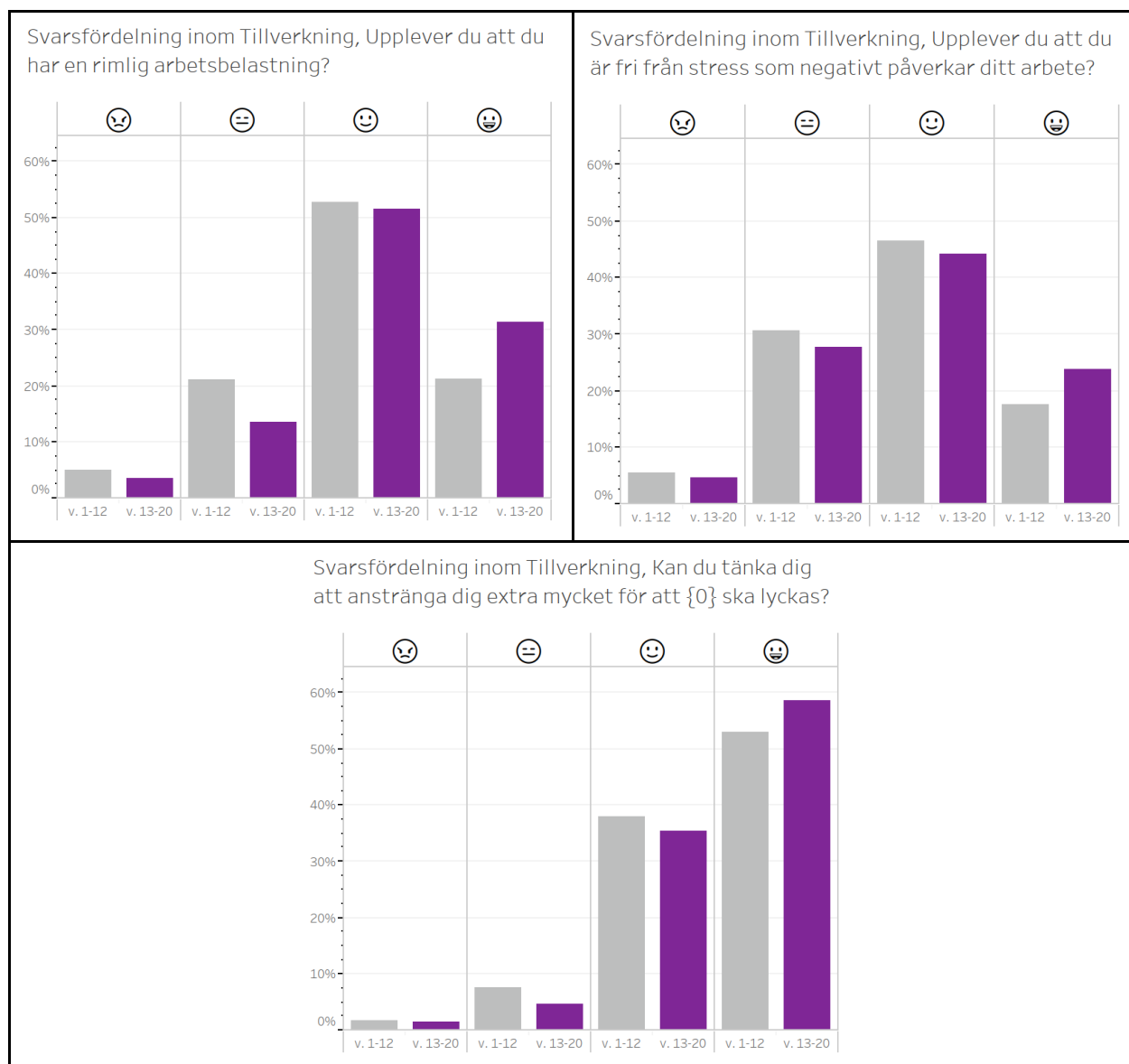
Frågeområde	p	Medel	std	Medel v. 1-12	Medel v. 13-20	diff/std	t-statistic
Arbetsituation	<0.001	6.96	2.64	6.90	7.08	0.07	-4.01
Engagemang	<0.001	7.62	2.46	7.52	7.75	0.09	-5.48
Arbetsglädje	<0.01	7.17	2.53	7.13	7.24	0.04	-2.55
Ledarskap	<0.001	7.69	2.44	7.64	7.76	0.05	-2.82
Meningsfullhet	<0.001	7.42	2.38	7.37	7.50	0.06	-3.40
Delaktighet	<0.03	7.57	2.43	7.54	7.63	0.04	-2.16

Tabell 7. N = 5000-9000. diff/std = differensen mellan medelvärdet för v. 13-20 och v. 1-12 dividerat med standardavvikelsen för medelvärdet över hela perioden.

Figur 13. Svarsfördelningar för de faktorer som visat signifikanta förändringar mellan perioden v. 13-20 och v. 1-12 år 2020.



Figur 14. Svarsfördelningar för utvalda enskilda frågor i de faktorer som visat signifikanta förändringar mellan perioden v. 13-20 och v. 1-12 år 2020.



Tjänster

Branschen Tjänster består av företag som arbetar med tjänsteerbjudanden så som juridik, finans eller konsultativ verksamhet.

Figur 15. Svarsfördelning v. 13-20 år 2020, alla frågeområden, Tjänster.

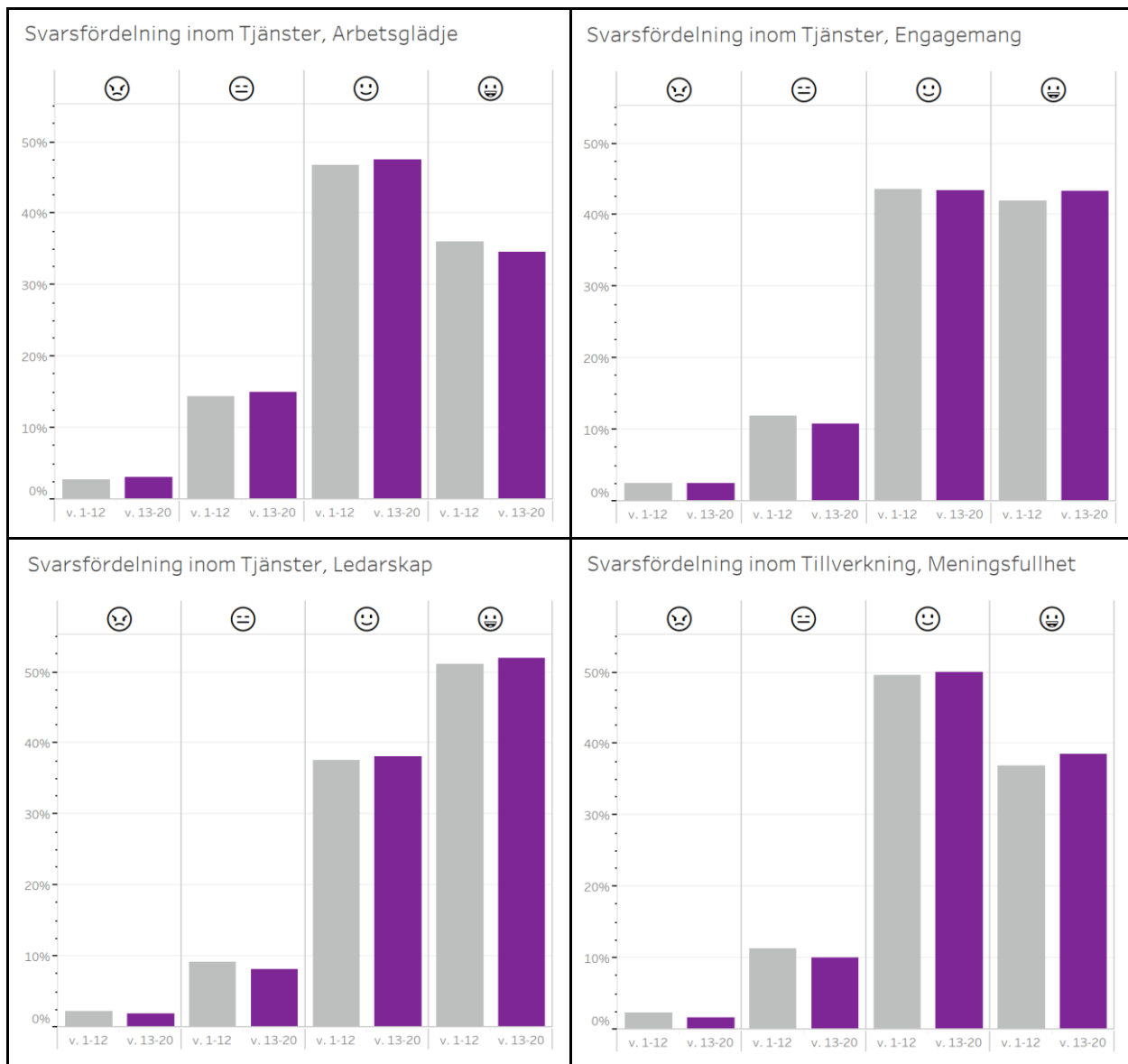


Branschen Tjänster har positiva rörelser mellan v. 1-12 och v. 13-20 i tre psykosociala faktorer: Engagemang, ledarskap och meningsfullhet, och en negativ rörelse i faktorn arbetsglädje (tabell 8). Histogrammen nedan (figur 16-17) visar svarsfördelningarna över de två perioderna för de uppmätta faktorerna samt två enskilda frågor.

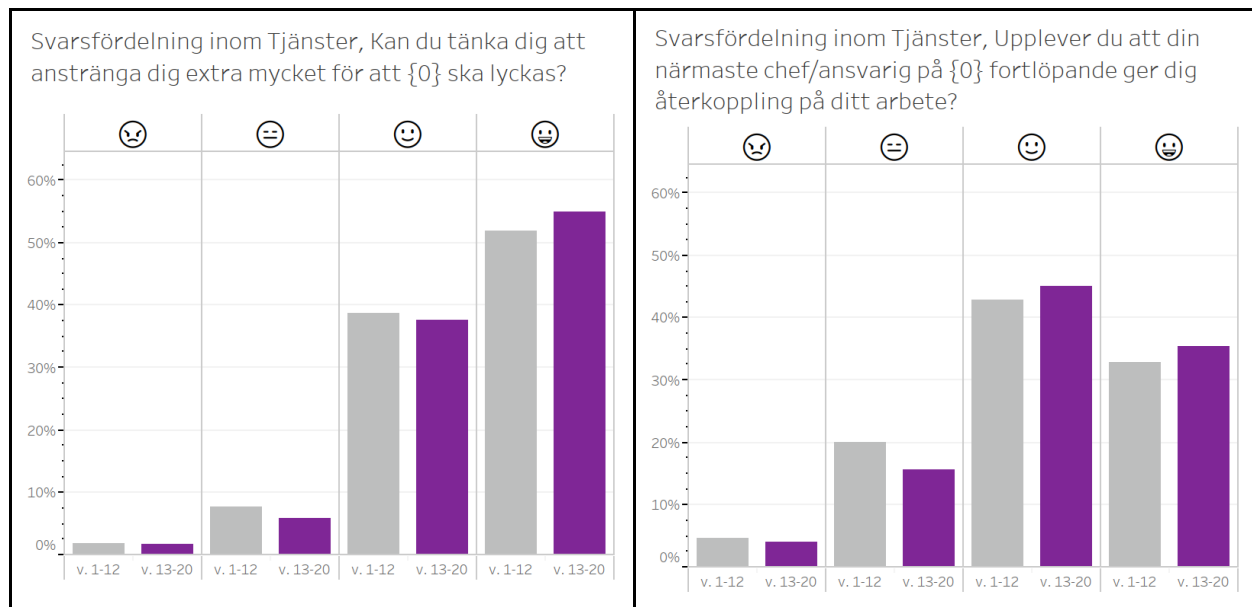
Frågeområde	p	Medel	std	Medel v. 1-12	Medel v. 13-20	diff/std	t-statistic
Engagemang	<0.001	7.54	2.50	7.50	7.59	0.03	-3.16
Arbetsglädje	<0.001	7.17	2.56	7.20	7.12	-0.03	3.01
Ledarskap	<0.001	7.95	2.43	7.93	8.00	0.03	-2.87
Meningsfullhet	<0.001	7.42	2.45	7.38	7.48	0.04	-3.87

Tabell 8. N = 14000-24000. diff/std = differensen mellan medelvärdet för v. 13-20 och v. 1-12 dividerat med standardavvikelsen för medelvärdet över hela perioden.

Figur 16. Svarsfördelningar för de faktorer som visat signifikanta förändringar mellan perioden v. 13-20 och v. 1-12 år 2020.



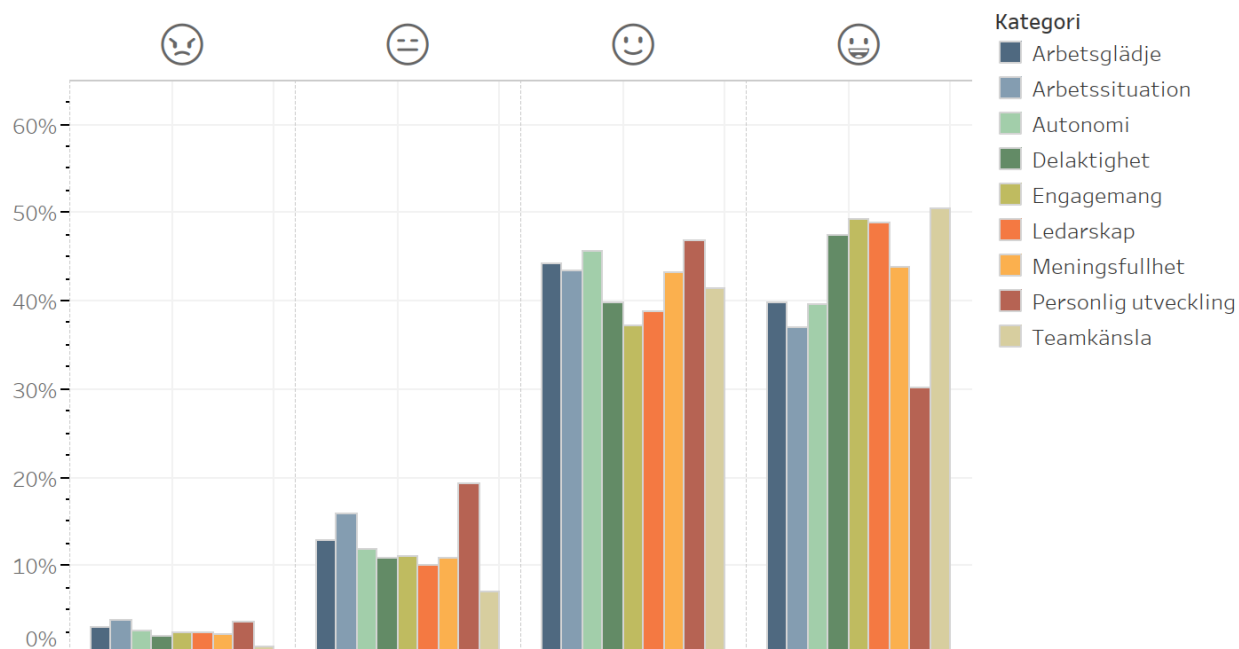
Figur 17. Svarsfördelningar för utvalda enskilda frågor i de faktorer som visat signifikanta förändringar mellan perioden v. 13-20 och v. 1-12 år 2020.



Retail

Branschen Retail består av företag som är verksamma inom handel, både som partihandel, i butiker och via Internet.

Figur 18. Svarsfördelning v. 13-20 år 2020, alla frågeområden, Retail.

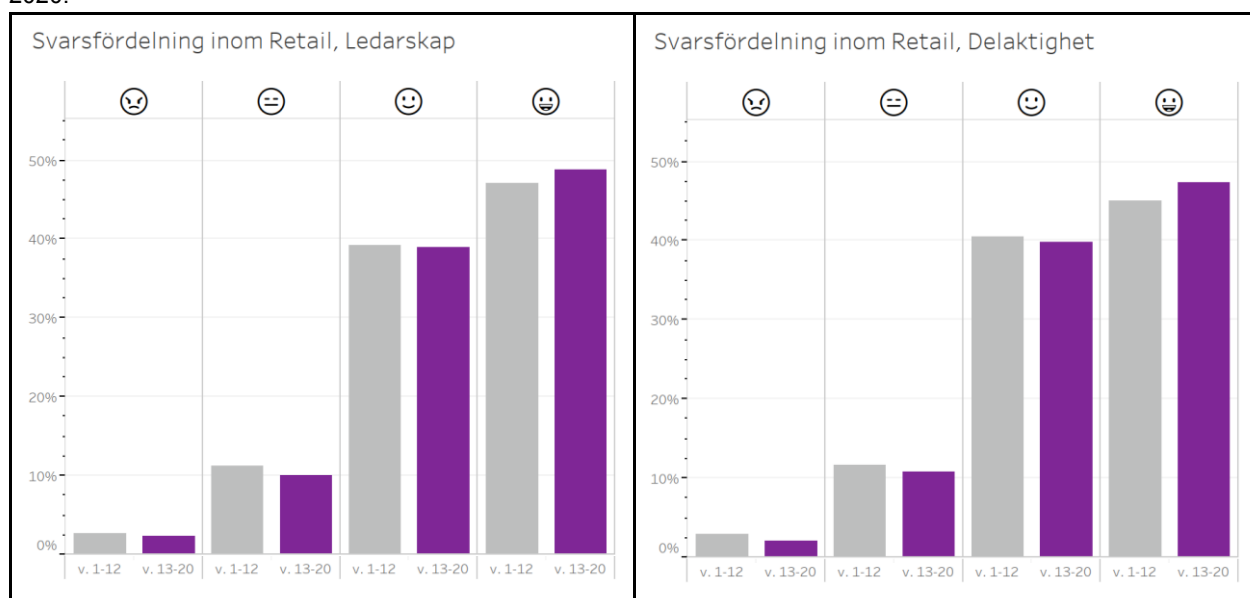


Branschen Retail har positiva rörelser i två psykosociala faktorer v. 13-20 jämfört med v. 1-12 år 2020: Ledarskap och delaktighet (tabell 9). Histogrammen nedan (figur 19-20) visar svarsfördelningarna över de två perioderna för de uppmätta faktorerna samt en enskild fråga.

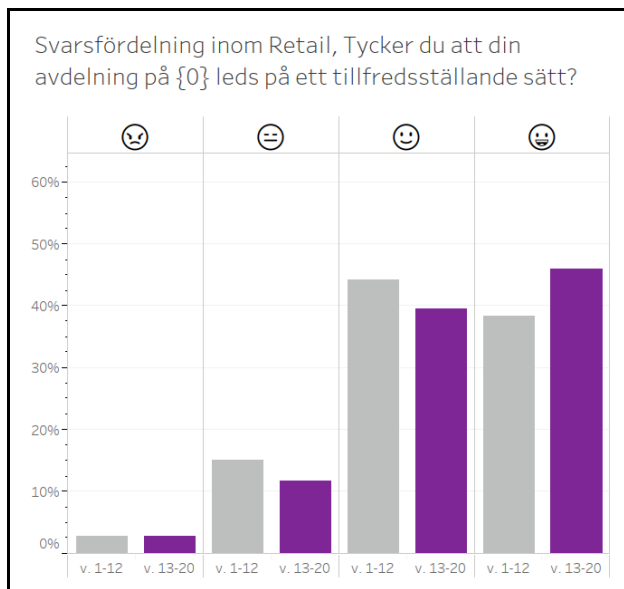
Frågeområde	p	Medel	std	Medel v. 1-12	Medel v. 13-20	diff/std	t-statistic
Ledarskap	<0.02	7.74	2.54	7.69	7.81	0.05	-2.33
Delaktighet	<0.001	7.66	2.55	7.59	7.75	0.06	-3.09

Tabell 9. N = 4000-5000. diff/std = differensen mellan medelvärdet för v. 13-20 och v. 1-12 dividerat med standardavvikelsen för medelvärdet över hela perioden.

Figur 19. Svarsfördelningar för de faktorer som visat signifikanta förändringar mellan perioden v. 13-20 och v. 1-12 år 2020.



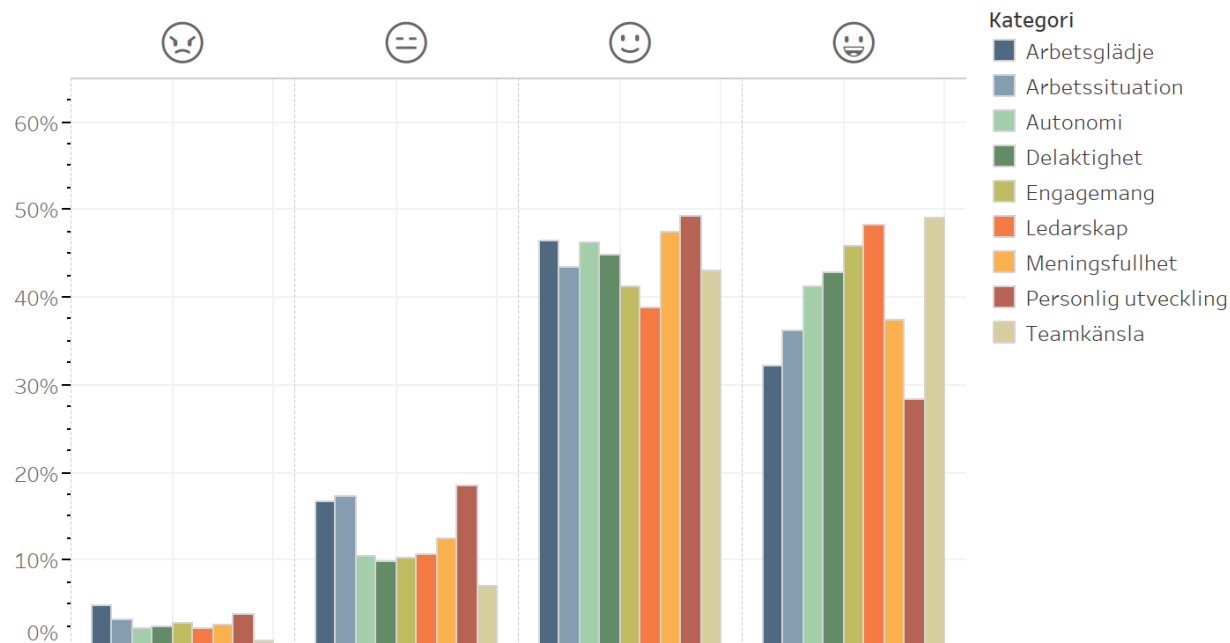
Figur 20. Svarsfördelningar för utvalda enskilda frågor i de faktorer som visat signifikanta förändringar mellan perioden v. 13-20 och v. 1-12 år 2020.

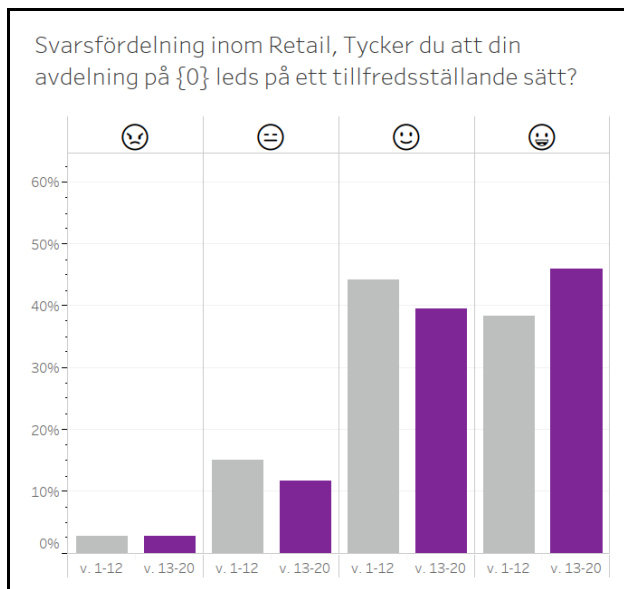


Startup

Branschen Startup består av företag som befinner sig i ett tidigt skede av sin verksamhet och som ofta kännetecknas av en fas där företaget söker validering av sin affärsmodell. I denna bransch hittar vi företag som verkar inom produktutveckling och tjänsteerbjudande.

Figur 21. Svarsfördelning v. 13-20 år 2020, alla frågeområden, Startup.

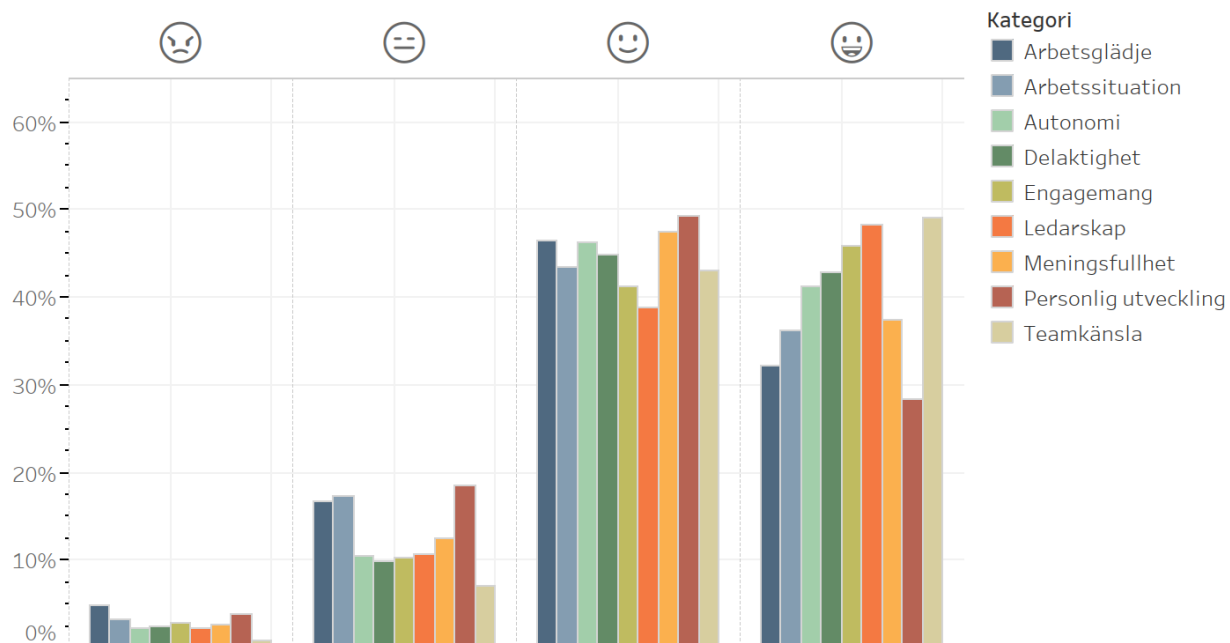




Startup

Branschen Startup består av företag som befinner sig i ett tidigt skede av sin verksamhet och som ofta kännetecknas av en fas där företaget söker validering av sin affärsmodell. I denna bransch hittar vi företag som verkar inom produktutveckling och tjänsteerbjudande.

Figur 21. Svarsfördelning v. 13-20 år 2020, alla frågeområden, Startup.

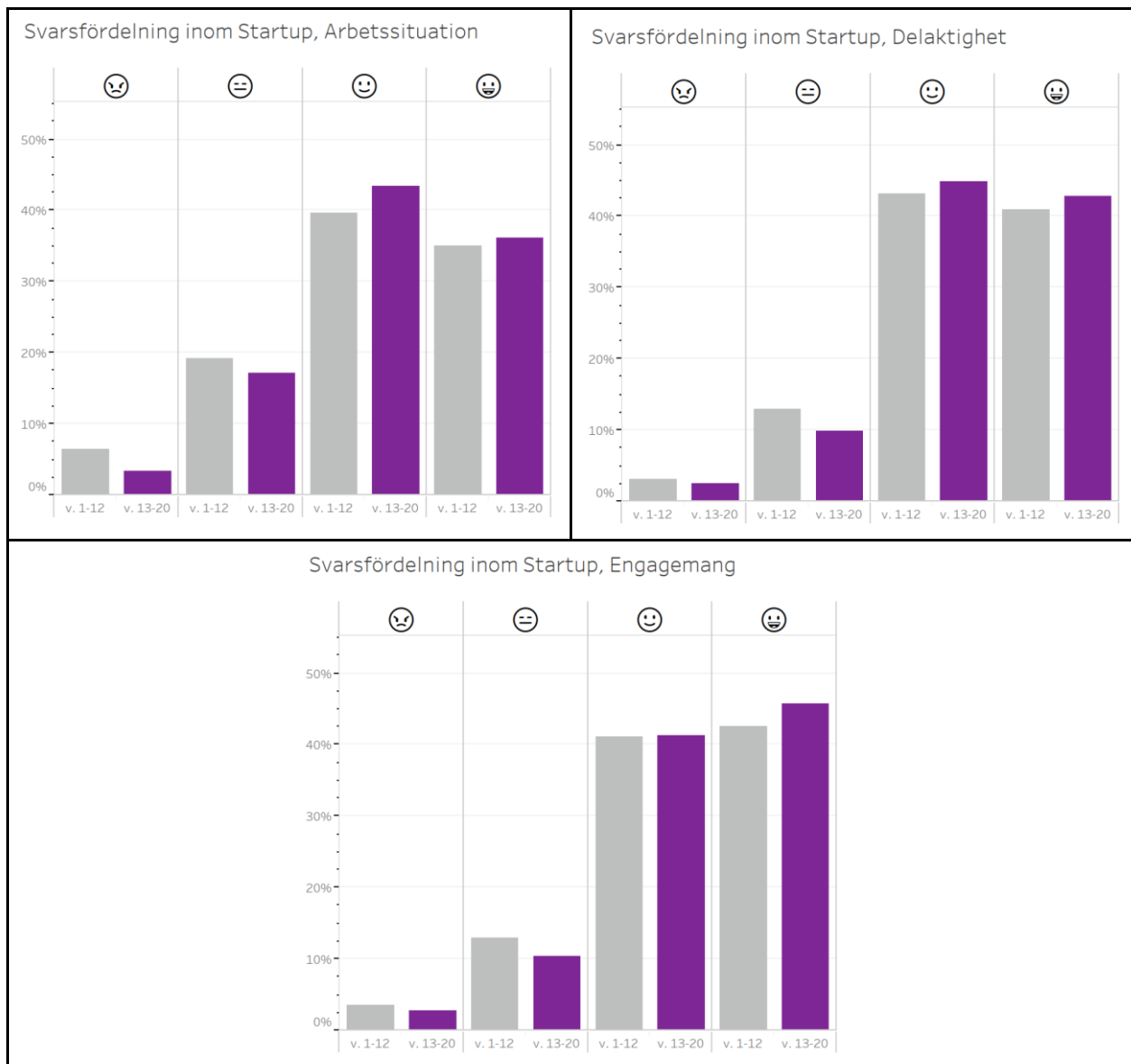


Branschen Startup har positiva rörelser i tre psykosociala faktorer v. 13-20 jämfört med v. 1-12, år 2020: Arbetssituation, engagemang och delaktighet (tabell 10). Histogrammet nedan (figur 22) visar svarsfördelningarna över de två perioderna för de uppmätta faktorerna.

Frågeområde	p	Medel	std	Medel v. 1-12	Medel v. 13-20	diff/std	t-statistic
Arbetssituation	<0.001	6.94	2.81	6.78	7.08	0.11	-3.48
Engagemang	<0.01	7.55	2.60	7.44	7.66	0.09	-2.57
Delaktighet	<0.02	7.48	2.54	7.39	7.59	0.08	-2.26

Tabell 10. N = 2000. diff/std = differensen mellan medelvärdet för v. 13-20 och v. 1-12 dividerat med standardavvikelsen för medelvärdet över hela perioden.

Figur 22. Svarsfördelningar för de faktorer som visat signifikanta förändringar mellan perioden v. 13-20 och v. 1-12 år 2020.



Så gjorde vi studien

Datan som utgör grund för studien kommer från etablerade Winningtemp-kunder som varit aktiva innan november föregående år samt under/efter mars innevarande år, 2020.

Medarbetare hos Winningtemps kunder har under sin aktiva tid besvarat frågor löpande, ca 4 frågor per vecka, kopplade till Winningtemps frågeområden. Varje fråga besvaras genom att välja ett av fyra olika svarsalternativ som är rangordnade från negativt till positivt.

Vi definierade två grupper som jämfördes med varandra på de psykosociala arbetsfaktorer som ingår i Winningtemps frågebatterier. "Vintergruppen" var medarbetares skattningar på psykosociala arbetsfaktorer under årets första 12 veckor (vecka 1-12). "Vårgruppen" var samma personers skattningar under vecka 13-20. Grupperna jämfördes i ett dubbelsidigt t-test för att ta reda på om vi kan avfärda antagandet att deras populationer har samma medelvärde. Ett annat sätt att beskriva t-test är att man vill med testet undersöka om skillnader mellan två grupper är tillräckligt stora för att man ska kunna påstå (med en viss säkerhet) att skillnaderna inte beror på slumpens inverkan då man endast har ett stickprov att utgå från. Motsvarande urval och metod genomfördes även separat för 2019 samt 2018 för att kunna uppskatta om värdena för 2020 avviker från den säsongseffekt vi vanligtvis ser under vårperioden. Utöver frågekategorinivå (t ex Ledarskap) tillämpades hela processen även på individuell frågenivå (t ex "upplever du att din närmaste chef/ansvarig ställer tydliga krav på dig?").

Hot mot studiens slutsatser

Vi har försökt ta hand om olika former av hot mot riktigheten i resultatet och slutsatserna som presenteras. Ett sådant hot är exempelvis att resultatet kan bli snedvridet ifall grupperna (vinter- och vårgruppen) består av olika individer på ett sätt som är systematiskt och relaterat till den skillnad mellan grupperna vi försöker beskriva och förstå. Om individer som blivit korttidspermitterade till följd av de åtgärder som företag har vidtagit i Covid-19 pandemin inte längre är närvarande i vårgruppen kan vårgruppens skattningar artificiellt blåsas upp mot det positiva hållet och bli missvisande. Detta kan vi även se i data. Utan att vikta grupperna så förefaller vårgruppen betydligt mer positiv och optimistisk än vad vi presenterar i det aktuella resultatet. Vi tror att den mer konservativa analysstrategin där vi endast inkluderat samma individer i båda grupperna är mer rimlig för ett rättvisande resultat.

Ytterligare ett hot mot riktigheten i framför allt slutsatserna från gruppjämförelserna är huruvida skillnaderna mellan årets första veckor (vintergruppen) och veckorna i april/maj (vårgruppen) alltid uppträder – så kallade säsongseffekter. För att ta hand om detta hot har vi jämfört bilden som framkommit 2020 med tidigare års mönster. Det som skiljer ut 2020 är att fler faktorer är positiva än föregående år (2018-2019) och det är dessutom faktorer som tidigare haft icke-signifikanta skillnader mellan grupperna som nu är signifikanta. Vissa faktorer och frågor som varit signifikant negativa mellan grupperna har bytt pol från negativ till positiv.

Andra brister med studien är att vi endast haft två års historisk data att jämföra mot, samt att det har varit olika företag och användare under respektive år. Dock påverkar denna brist endast jämförelserna mellan år, inte jämförelsen mellan vintern och våren 2020, som är studiens

huvudresultat. Brytpunkten för före- och efter-jämförelserna, den 23 mars, är godtycklig och resultaten kan förändras något beroende på om brytpunkten flyttas fram eller tillbaka en vecka. I våra inledande analyser såg vi dock inga större skillnader från huvudresultatet - det generella mönstret om positiva rörelser efter den 23 mars är kvar. Vi tycker att brytpunkten är rimlig då den infaller en vecka efter FHM rekommendationer om social isolering - dessa rekommendationer bör då ha hunnit få genomslag på de arbetsplatser som ingår i studien. Till slut är urvalet i studien inte det bästa tänkbara (dvs. slumpmässigt/stratifierat) då det handlar om ett bekvämlighetsurval, men vi tror att urvalet är tillräckligt bra för att kunna dra bredare slutsatser. Dels är populationerna i sig, de specifika branscherna, som vi försöker dra slutsatser om, relativt snävt avgränsade och homogena jämfört med exempelvis en landspopulation som är mycket mer heterogen. Dels har vi utgått från stora datamängder och många separata företag per bransch, vilket borde öka generaliserbarheten.

Slutsatser

Vi har sett breda skillnader till det positiva i arbetstagares psykosociala situation för de flesta branscher förutom Hotell och restaurang. Skillnaderna är dock små. Resultaten bör främst betraktas utifrån ett historiskt perspektiv och utifrån den kontext som Covid-19 pandemin för 2020 har medfört. Historiskt i våra data har våren medfört en generellt negativ utveckling av psykosociala upplevelser såsom arbetsglädje, stress och engagemang (figur 2), men den rörelsen är omvänd för 2020. Covid-19 pandemin har också medfört stora strukturella förändringar i många arbetstagares situation, då Folkhälsomyndighetens rekommendationer om social isolering har medfört att många arbetsgivare lagt om sin verksamhet till distansarbete. Social isolering i sig har negativa effekter på välmåendet enligt tidigare forskning, medan distansarbete har både positiva och negativa effekter beroende på hur den sociala kontakten fungerar. Det är ännu för tidigt att komma med rekommendationer baserat på innehållet i denna korta rapport, men vi ser förändringarna som så pass intressanta att vi kommer att fortsätta bevaka förändringsmönster och räknar med att presentera en ny rapport efter sommaren.

För ytterligare information eller möjlighet att diskutera studien, vänligen kontakta:

Cecilia Holmblad, HR tech Evangelist, Winningtemp
E-post: cecilia.holmblad@winningtemp.com
Telefon: 073-78 05 318

Eller

Leif Denti, fil dr., Göteborgs Universitet
E-post: leif.denti@gu.se,
Telefon: 073-99 31 500