

Psykosociala faktorerers betydelse inför kontorsförändringar

Åsa Stöllman

Psykolog och doktorand

Arbets- och miljömedicin Uppsala



Vi intresserar oss för organisationens utgångsläge

Hur kontorets psykosociala miljö **före flytten** påverkar resultatet av förändringen; i form av upplevd arbetsmiljö och produktivitet



Vad kan studien bidra med?

Det finns redan mycket kunskap som visar att:
förändringsprocessen är viktig för ett lyckat resultat vid
kontorsförändringar

Men det finns kunskapsluckor om:
det finns faktorer i den organisatoriska och sociala
arbetsmiljön som är viktiga för att organisationen ska
vara förberedd inför en kontorsförändring?
Vilka i så fall?



Syftet med studien

Att utforska potentiella samband mellan

redan existerande psykosociala faktorer innan
implementering av öppna kontorslösningar

och

arbetsmiljörelaterat produktionsbortfall efter
implementering



Studiedesign

En longitudinell enkätstudie med en explorativ ansats

Två stora organisationer inom svensk offentlig sektor flyttar sina förvaltningar till nya hus med modern, mestadels öppen kontorslösning

Organisation A: 598 anställda, 12 avdelningar

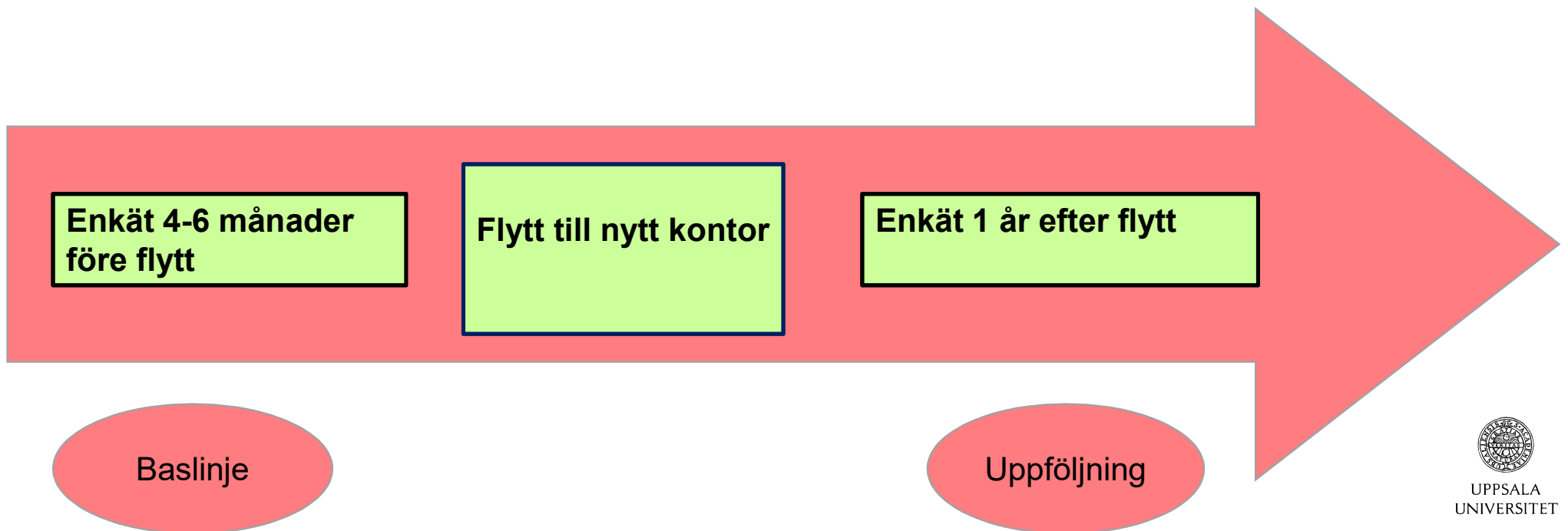
Organisation B: 264 anställda, 6 avdelningar



Insamling av data

Vid baslinje och vid uppföljning fyllde de anställda i en web-enkät om:

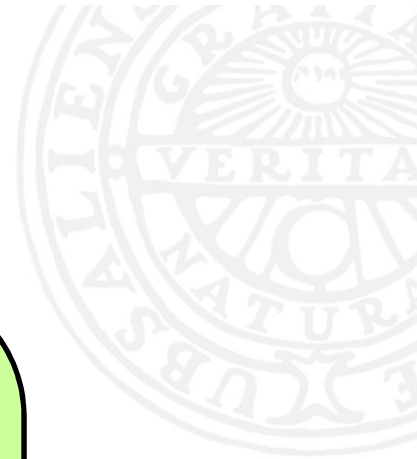
- psykosociala faktorer
- arbetsmiljörelaterat produktionsbortfall



Exponeringsvariabler:
Psykosociala arbetsmiljöfaktorer

- Kvantitativa krav
- Kontroll
- Stöd från chef/ från kollegor
- Roll tydlighet / Roll konflikt

- Kommunikation inom & mellan avdelningar
- Relational Justice (organisatorisk rättvisa)
- Förtroende för ledning
- Frågor om flytt-processen



Utfallsvariabler:

Arbetsmiljörelaterat produktionsbortfall

“Har du under de senaste sju dagarna upplevt problem i din arbetsmiljö? ?” (ja/nej)

“Under de senaste sju dagarna, i vilken utsträckning påverkade arbetsmiljörelaterade problem din prestation medan du arbetade?” (0-10)



UPPSALA
UNIVERSITET

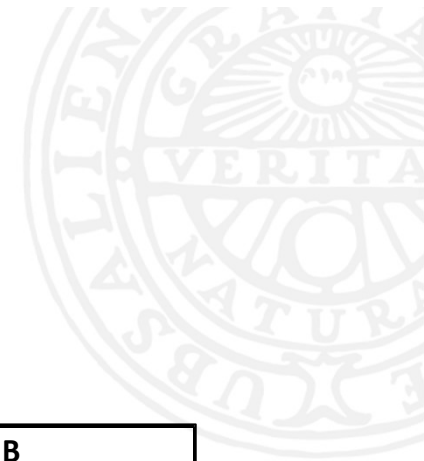
Malin Lohela-Karlsson, 2014

Resultat...



UPPSALA
UNIVERSITET

Kontorstyper vid baslinjen och uppföljning



KONTORSTYP	ORGANISATION A		ORGANISATION B	
	BASLINJE N (%)	UPPFÖLJNING N (%)	BASLINJE N (%)	UPPFÖLJNING N (%)
CELLKONTOR	121 (46)	46 (17)	62 (58)	12 (11)
DELAT KONTOR (2-4p)	144 (54)	45 (16)	44 (42)	5 (5)
KONTORSLANDSKAP (>4p)	-	124 (45)	-	77 (72)
FLEX/AKTIVITETSBASERAT	-	59 (22)	-	13 (12)

Påverkade kontorstypen psykosociala arbetsmiljöfaktorer?

Baslinje - Ja
Uppföljning - Nej





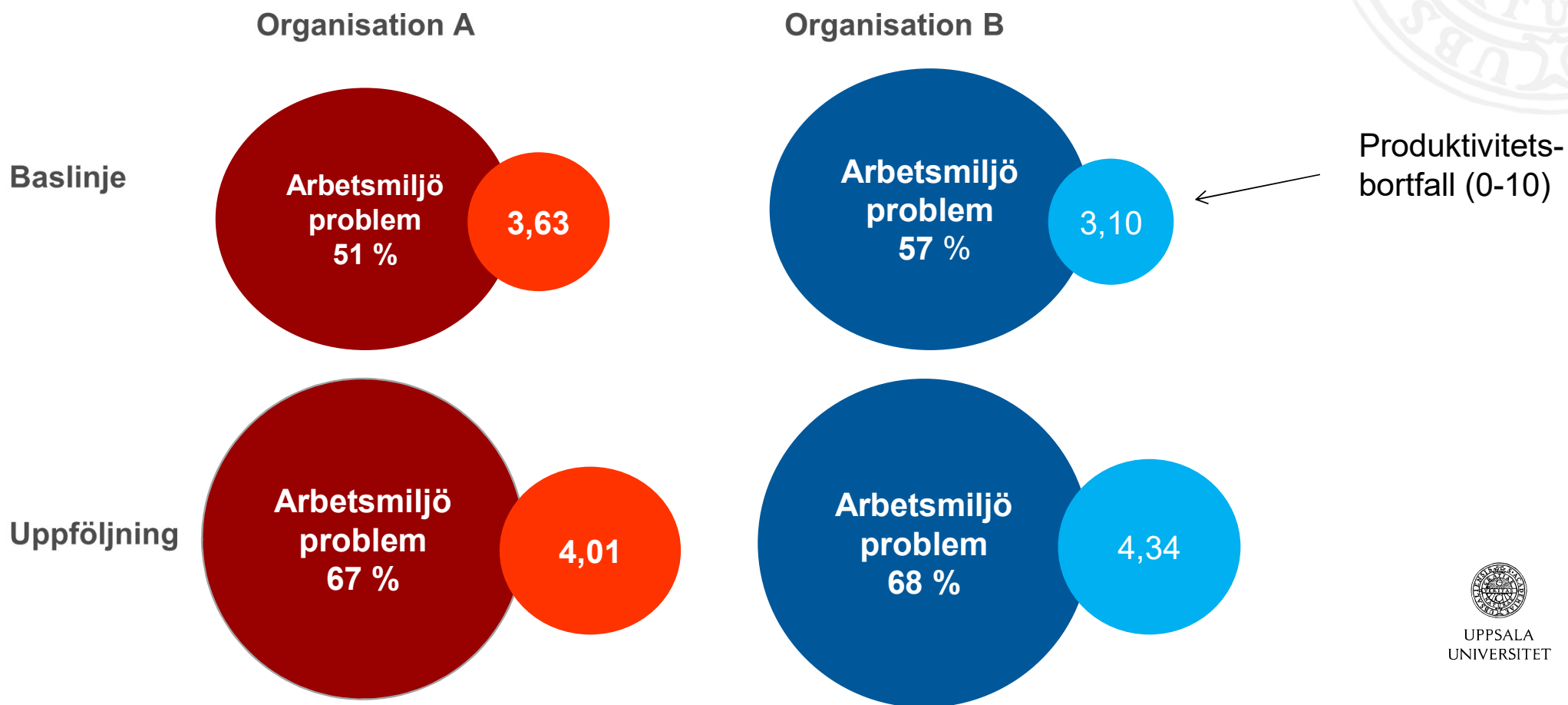
Psykosociala arbetsmiljöfaktorer vid baslinjen och uppföljningen

	ORGANISATION A			ORGANISATION B		
	BASELINE	FOLLOW-UP		BASELINE	FOLLOW-UP	
	Mean (SD)	Mean (SD)	p-value	Mean (SD)	Mean (SD)	p-value
Quantitative demands (1-5) ↓	3.25 (0.78)	3.16 (0.80)	0.008*	3.26 (0.79)	3.22 (0.75)	0.481
Control of decisions (1-5) ↑	3.16 (0.71)	3.20 (0.72)	0.362	3.26 (0.74)	3.36 (0.75)	0.068
Support from superior (1-5) ↑	3.75 (1.02)	3.90 (0.97)	0.011*	3.86 (0.98)	3.70 (0.98)	0.064
Support from co-worker (1-5) ↑	4.25 (0.80)	4.22 (0.83)	0.564	4.24 (0.78)	4.15 (0.80)	0.296
Role clarity (1-5) ↑	3.85 (0.87)	3.89 (0.79)	0.379	3.82 (0.82)	3.77 (0.92)	0.486
Role conflict (1-5) ↓	3.35 (0.82)	3.46 (0.77)	0.012*	3.42 (0.69)	3.36 (0.77)	0.465
Cooperation within unit (1-5) ↑	3.77 (0.72)	3.87 (0.69)	0.022*	3.77 (0.75)	3.66 (0.82)	0.069
Cooperation between units (1-5) ↑	2.95 (0.72)	3.03 (0.71)	0.102	2.95 (0.82)	2.94 (0.66)	0.900
Relational justice (1-5) ↑	2.71 (0.97)	2.82 (0.93)	0.073	2.88 (0.82)	2.82 (0.84)	0.422
Trust in management (1-5) ↑	3.52 (0.93)	3.66 (1.00)	0.030*	3.32 (0.98)	3.56 (0.99)	0.009*

Mean values, standard deviation (SD), p-values for the difference in mean values tested with paired sample t-test. ↓ Lower value indicates better work environment. ↑ Higher value indicates better work environment




Arbetsmiljörelaterat produktivetsbortfall





Upplevda arbetsmiljöproblem i olika kontorstyper

KONTORSTYP	ORGANISATION A		ORGANISATION B	
	BASLINJE N (%)	UPPFÖLJNING N (%)	BASLINJE N (%)	UPPFÖLJNING N (%)
CELLKONTOR	65 (54)	28 (61)	36 (58)	7 (58)
DELAT KONTOR (2-4p)	74 (51)	31 (69)	23 (52)	5 (100)
 KONTORSLANDSKAP (>4p)	-	89 (72)	-	53 (70)
FLEX/AKTIVITETSBASERAT	-	35 (59)	-	7 (54)



Påverkade psykosociala faktorer vid baslinjen produktiviteten vid uppföljning?



Samband mellan olika psykosociala arbetsmiljöfaktorer vid baslinjen, och arbetsmiljörelaterat produktionsbortfall vid uppföljning

	ORGANISATION A		ORGANISATION B	
	Odds Ratio	95%CI	Odds Ratio	95%CI
Quantitative demands	1.39*	1.04-1.86	1.31	0.81-2.13
Control of decisions	0.96	0.69-1.32	0.42*	0.25-0.69
Support from superior	0.94	0.74-1.21	0.54*	0.35-0.83
Support from co-worker	0.96	0.71-1.30	0.77	0.48-1.24
Role clarity	0.85	0.64-1.14	0.76	0.48-1.21
Role conflict	0.75	0.55-1.01	0.77	0.43-1.37
Cooperation within unit	0.65*	0.46-0.93	0.50*	0.29-0.86
Cooperation between units	1.01	0.73-1.42	0.50*	0.30-0.86
Relational justice	0.89	0.69-1.14	0.55*	0.33-0.90
Trust in management	0.89	0.68-1.17	0.59*	0.38-0.91

Odds ratios and 95% confidence intervals (95% CI). Adjusted for age, gender self-reported production loss due to work environment problems at baseline. Stratified by organization.



Diskussion – ”våra tolkningar”

De psykosociala faktorer som verkar vara av vikt inför en kontorsförändring, har samband med organisationsstrukturen och de arbetsuppgifter som är aktuella.

Resultaten pekar på möjligheten att förbereda organisationen genom att tidigt i processen aktivt främja ett antal psykosociala faktorer, främst relaterade till samarbete och ledningen.



Diskussion – ”våra tolkningar”

Variabeln ”förtroende för ledningen” stärktes i båda organisationerna, vilket skulle kunna tyda på att ledningen i båda organisationerna skötte implementeringen av de nya kontorslösningarna på ett tillfredsställande sätt.

Även om förtroendet för ledningen hade förbättrats vid uppföljningen var det en ökad andel anställda i båda organisationerna som upplevde arbetsmiljöproblem.



Slutsatser

Faktorer som bidrar till hälsosamma arbetsplatser generellt, behöver tillämpas tidigt i implementeringsprocessen.

Faktorerna samarbete och förtroende för ledningen kan bidra till organisationens förmåga att vara mer förberedd inför att möta utmaningar. Det kan även gälla andra organisatoriska utmaningar.

Resultaten bekräftar ytterligare vikten av implementeringsprocessen för lyckade förändringar i organisationer.



Tack för att ni lyssnat 😊



asa.stollman@medsci.uu.se

