

Appendix till kapitel 5

Så presenterades data i interventionsförvaltningarna – Exempelförvaltning A resp B

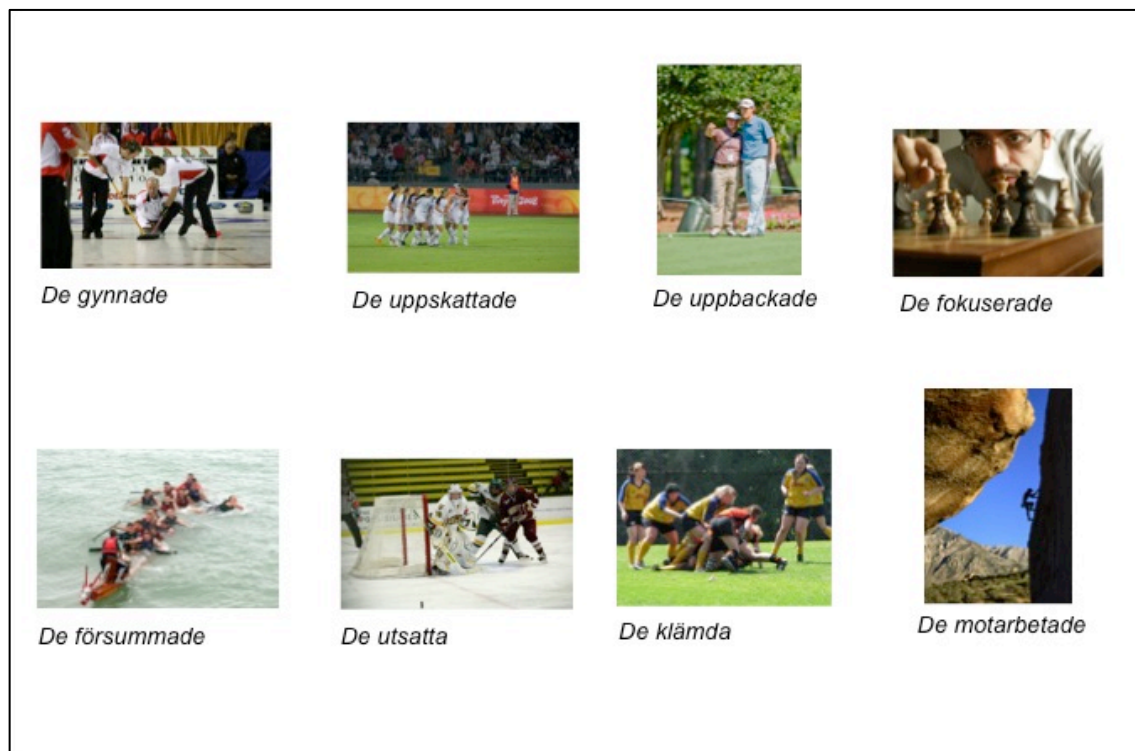
Återrapporteringen av enkätdata användes i interventionen som en spegling av respektive organisation. Med informationen från enkäterna som grund (tillsammans med de andra instrumenten) gjordes sedan en handlingsplan som underlag för ett vidare förändringsarbete. Vi träffade varje interventionsförvaltning vid tre återrapporteringar (ÅR1, ÅR2 och ÅR3).

För att illustrera hur en återrapportering gick till har vi valt att presentera ett urval av bilder som förmedlades till två exempelförvaltningar, A och B. Exempelförvaltning A är en teknisk förvaltning och B en omsorgsförvaltning.

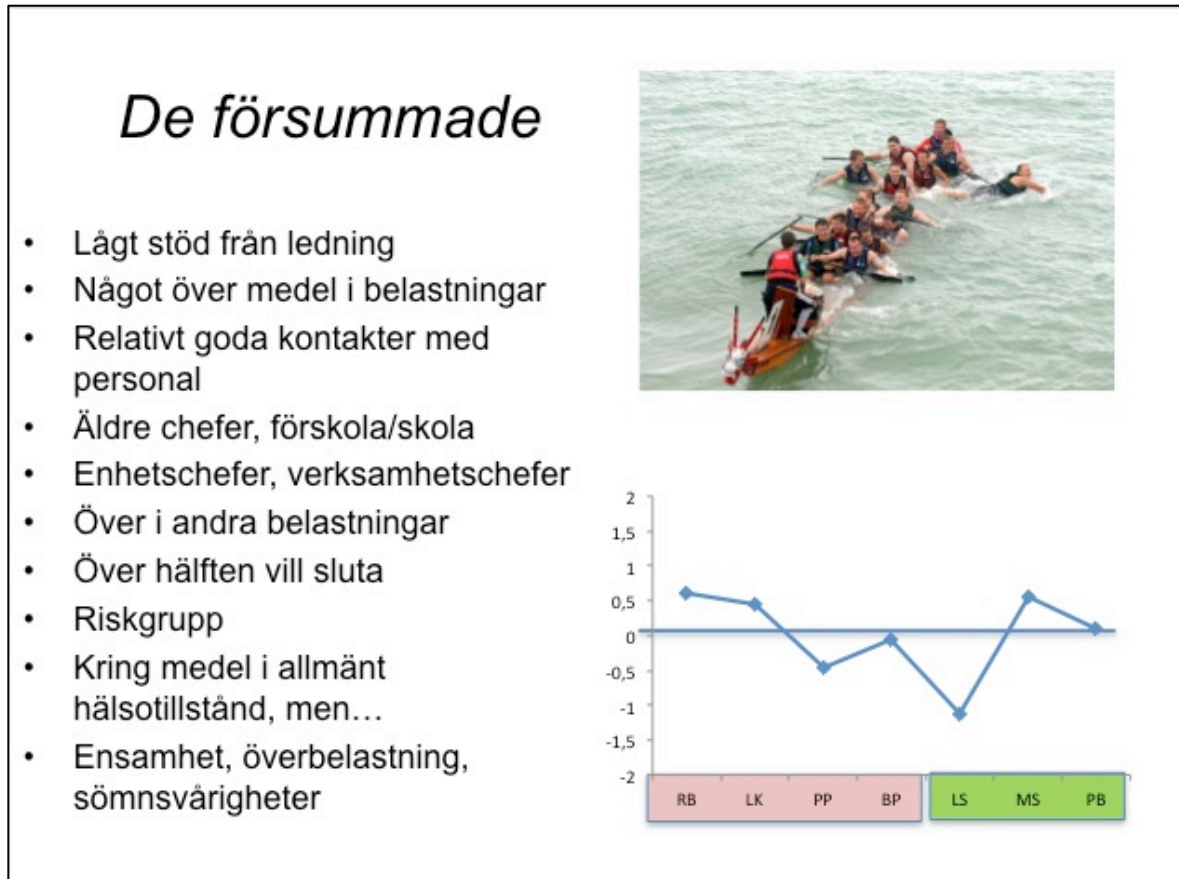
ÅR1

ÅR1 genomfördes under december 2009 och januari 2010. Under ÅR1 samlades den aktuella ledningsgruppen, varvid en inledande generell presentation gjordes. I den generella presentationen visade vi de åtta klusterbilderna (Figur 13).

Figur 13. De åtta klusterbilderna.

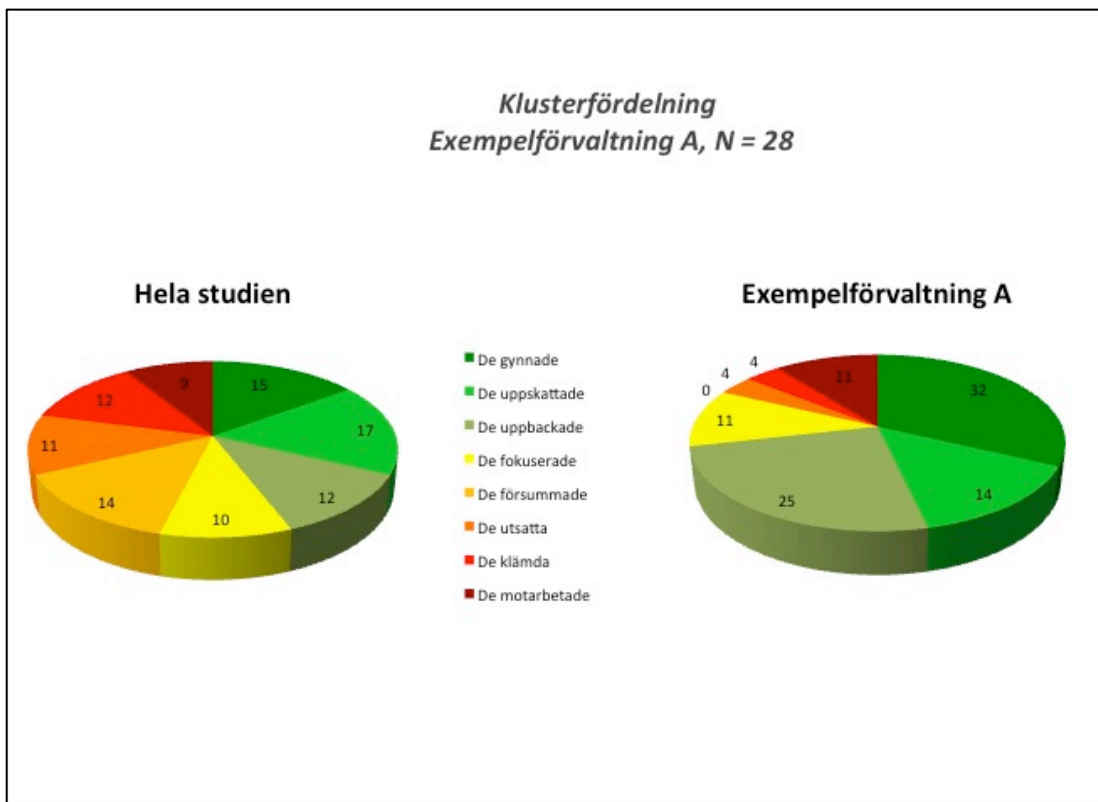


Bilderna användes som illustration för att få deltagarna att tänka och resonera kring sin egen och organisationens arbetsmiljö. Detta följdes upp med en mer detaljerad redovisning av respektive bild (fortfarande av generell karaktär). I Figur 14 visas en detaljerad bild från klustret *de försummade*.

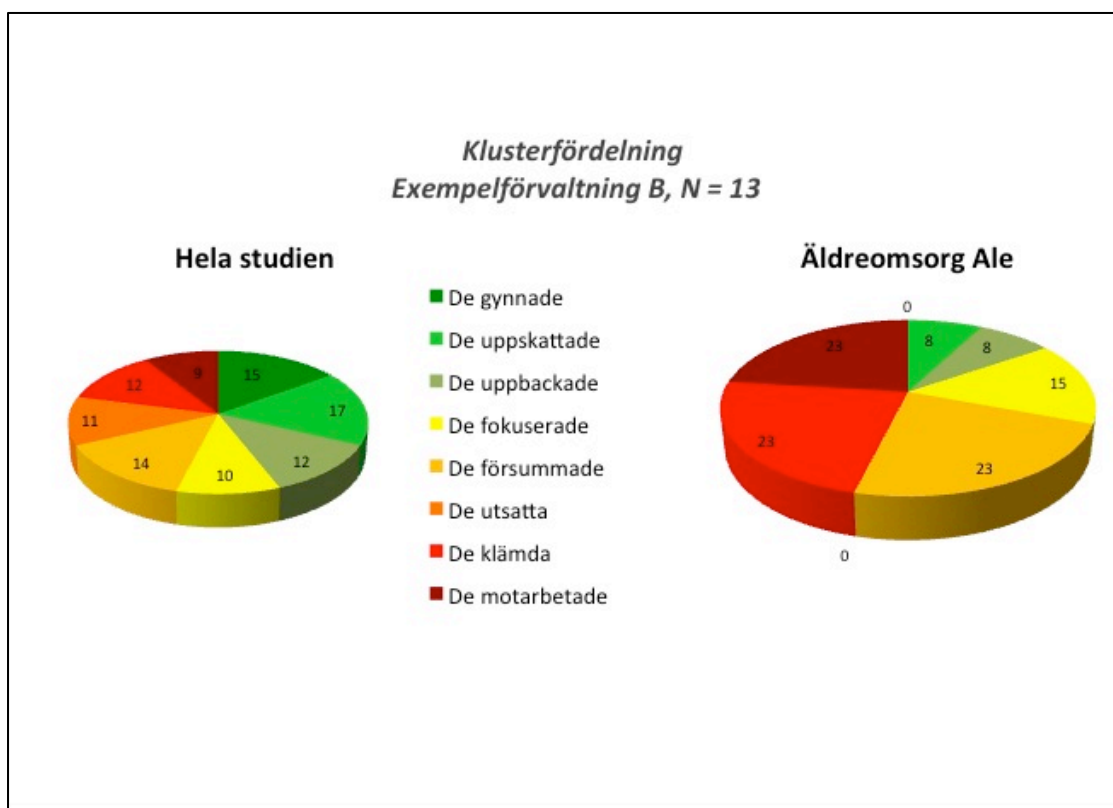


Figur 14. Presentation av *de försummade*.

Efter den generella presentationen gjordes två specifika inriktningar på åiterrapporteringen. För det första, och detta var kanske det mest centrala i hela klusterrapporteringen, visades en fördelning av de åtta klustren i det samlade datamaterialet. Denna fördelning lades vid sidan om fördelningen i den aktuella förvaltningen.



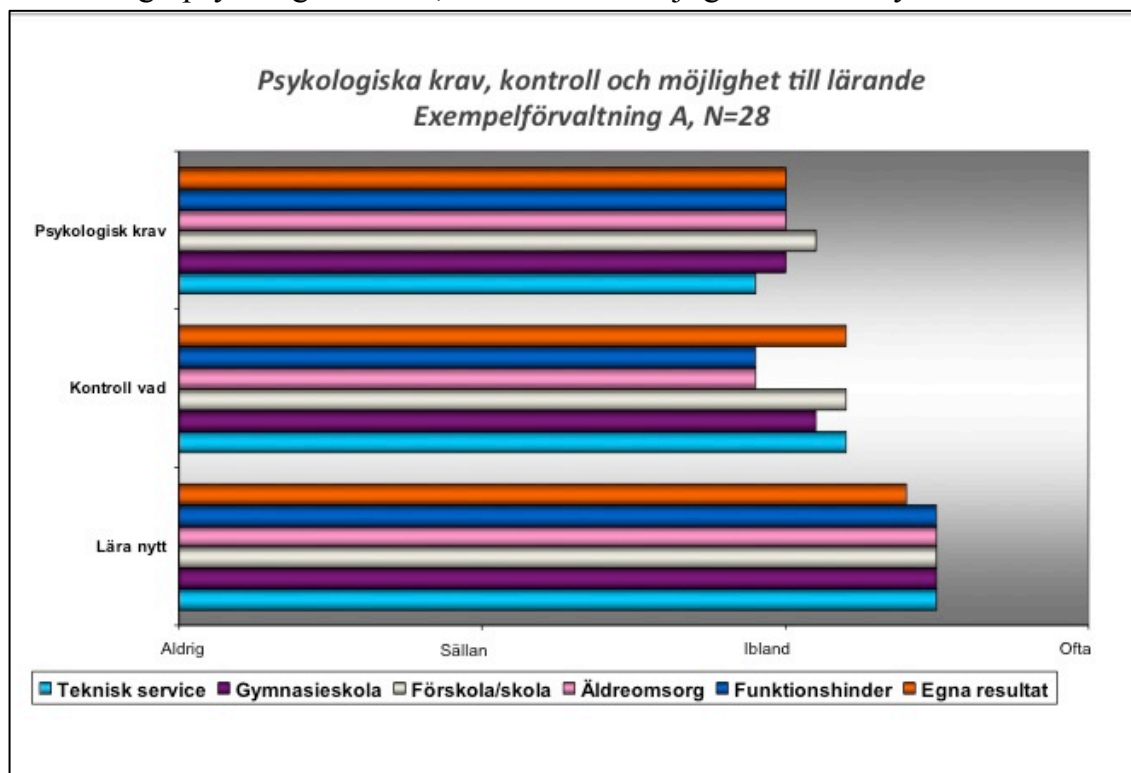
Figur 15. Fördelning av kluster i Exempelförvaltning A.



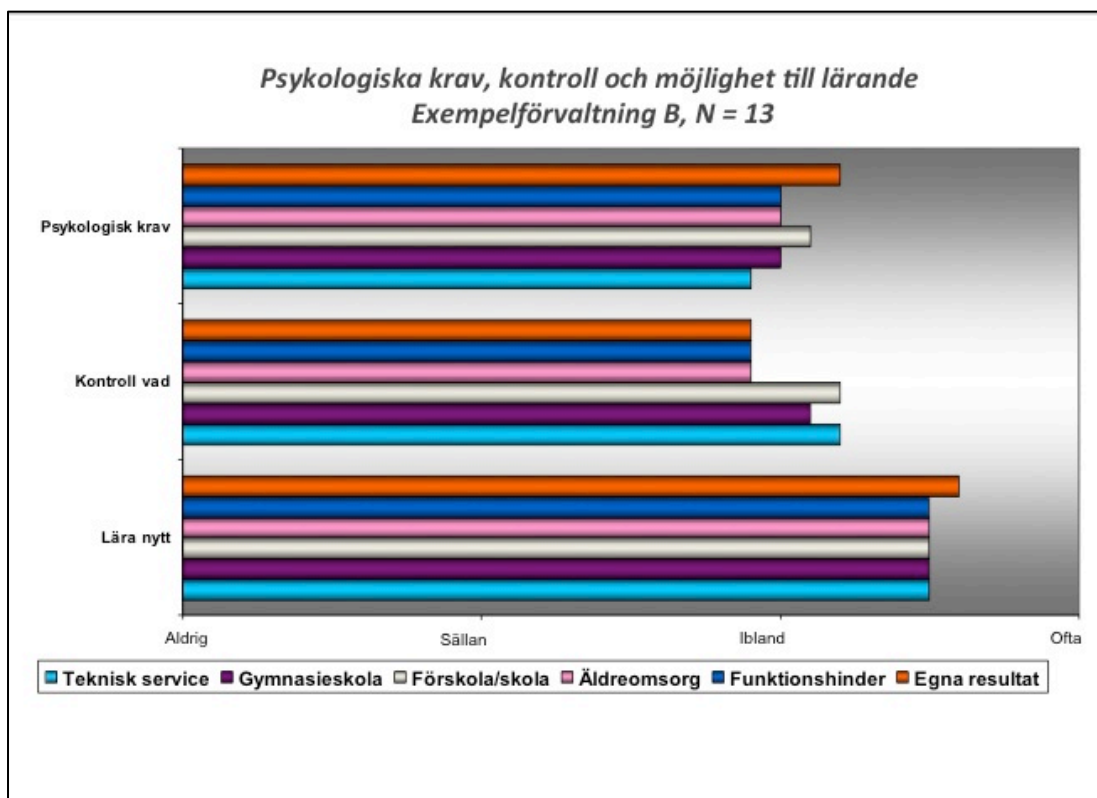
Figur 16. Fördelning av kluster i Exempelförvaltning B.

Syftet med presentationen var att starta en diskussion kring den egna arbetsmiljön och hur den förhöll sig till studien som helhet. I Figur 15 kan man till exempel se att Exempelförvaltning A har betydligt fler chefer i de gröna klustren än i studien som helhet. I Figur 16 kan istället se att i Exempelförvaltning B finns det en avsevärd större andel i de två röda klustren än i materialet som helhet. Bilderna fungerade som en utgångspunkt för hur situationen i den egna förvaltningen såg ut och hur det kunde se ut som helhet. Vi framhävde särskilt att de exakta siffrorna kan vara behäftade med statistiska felmarginaler, något som var till hjälp då diskussionen lättare kunde föras över mot att diskutera organisationen som helhet.

Utöver fördelningen av kluster visades även den aktuella förvaltningens resultat i en rad enskilda frågor – till exempel arbetsvillkor såväl som stress, sömnsvårighet, handlingsstrategier och i vilken utsträckning man kände sig ensam som chef. Ett exempel på en sådan resultatpresentation visas i Figur 17 och 18, där organisationens fördelning i psykologiska krav, kontroll och möjlighet att lära nytt visas.



Figur 17. Fördelning av psykologiska krav, kontroll och möjlighet till lärande i Exempelförvaltning A.



Figur 18. Fördelning av psykologiska krav, kontroll och möjlighet till lärande i Exempelförvaltning B.

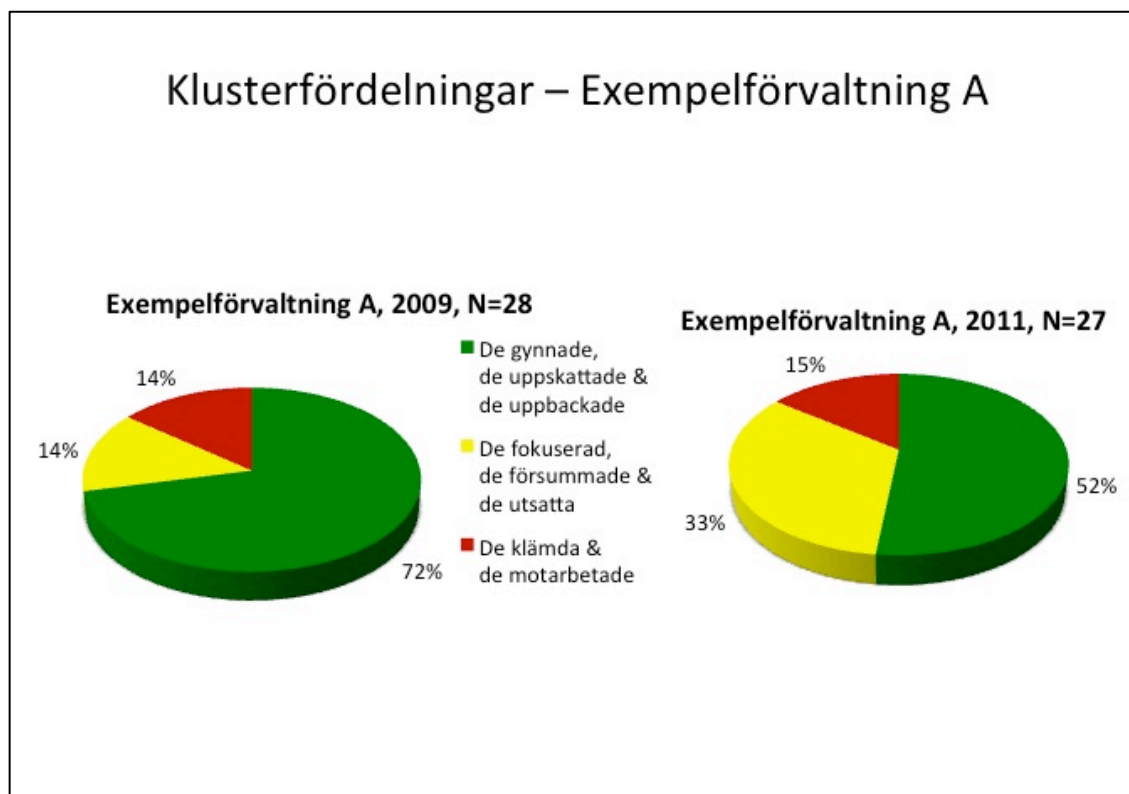
Här kan man dels se förvaltningens egna resultat, men också andra liknande och annorlunda förvaltningars resultat. Tanken var att interventionsförvaltningarna både skulle diskutera den egna nivån, men också hur denna var i relation till andra liknande och annorlunda verksamheter. I Figur 17 kan man då se att Exempelförvaltning A har högre kontroll än andra förvaltningar medan man i Figur 18 kan se att nivåerna i krav sticker ut uppåt. Dessa siffror syftade också till att komplettera de inledande klusterbilderna och som ett sätt att fördjupa den kunskapen.

ÅR2

Vid ÅR 2, vilken genomfördes strax innan andra datainsamlingen genomförde vi en muntlig presentation där vi rekapitulerade vad vi så vid ÅR1 samt tog in feedback från deltagarna i interventionsförvaltningarna. Ett exempel på ett resultat från ÅR2 var att man vid flera interventionsförvaltningar rapporterade att man hade haft för mycket fokus på individer vid ÅR1 snarare än att lyfta diskussionen att handla om organisationer. Samtidigt rapporterades vid flera förvaltningar att klusterbilderna (såväl bilderna som pajdiagrammen) fastnade och diskuterades kontinuerligt under hela genomförandeåret. För projektets del syftade ÅR2 till att få feedback på metoden – att få reda på hur man använt metoden – samt att förbereda förvaltningarna på den andra datainsamlingen.

ÅR3

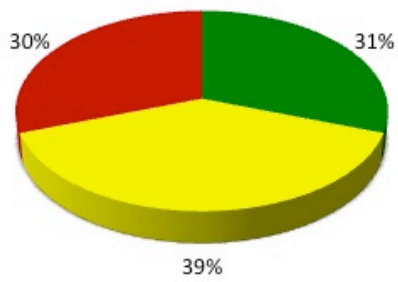
Vid ÅR3 redovisades sedan klusterfördelningen vid T1 och T2 för att se om det fanns någon utveckling i den aktuella förvaltningen. Även i de enskilda frågorna visades resultat för T1 respektive T2. Det vi tog med oss från ÅR2 var att inte redovisa resultat per kluster utan snarare per grupp av kluster (hälsokluster (grön) – riskkluster (gul) – ohälsokluster (röd)). Fördelning för Exempelförvaltning A och B finns i Figur 19 respektive Figur 20.



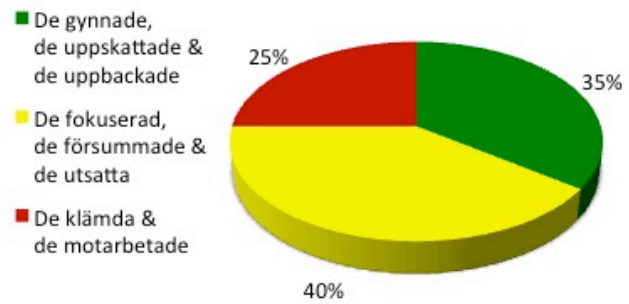
Figur 19. Klusterfördelning i Exempelförvaltning A vid T1 respektive T2. Kapitel 5.

Klusterfördelningar – Exempelförvaltning B

Exempelförvaltning B, N=23

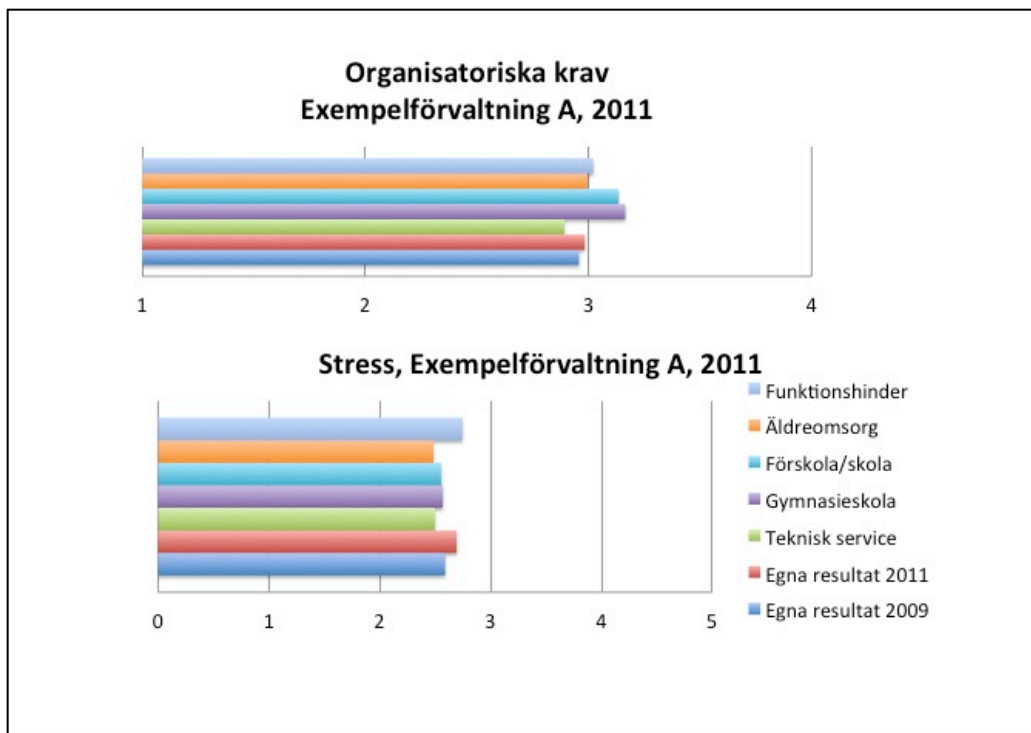


Exempelförvaltning B, 2011, N=20

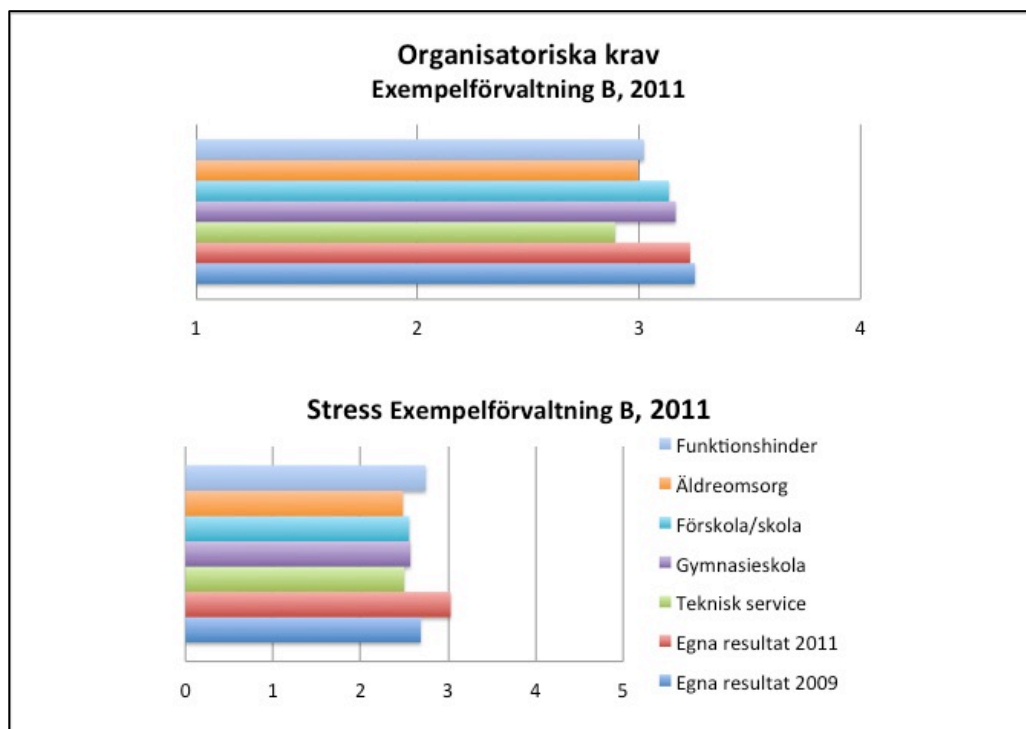


Figur 20. Klusterfördelning i Exempelförvaltning B vid T1 respektive T2.

I Figur 21 och 22 visas även stapeldiagram för organisatoriska krav och stress så som de presenterades i förvaltningarna vid ÅR3.



Figur 21. Fördelning av krav och stress i Exempelförvaltning A. Resultat för 2009 och 2011.



Figur 22. Fördelning av krav och stress i Exempelförvaltning B. Resultat för 2009 och 2011.