



BLEKINGE TEKNISKA HÖGSKOLA HT 2014
Sektionen för management
*Samhällsvetarprogrammet för lärande, utveckling och
kommunikation*

Den fysiska arbetsmiljön

Om dess samband med arbetstillfredsställelse och hälsa

Kandidatarbete psykologi

Författare: Jennie From och Linda Qvarfordt

Handledare: Per Eisele

Blekinge Institute of Technology: School of Management

Title: The physical work environment - the relationship with job satisfaction and health

Authors: Jennie From, Linda Qvarfordt

Tutor: Per Eisele

Date: 2015-01-23

Abstract: Our purpose in this paper was to study the physical work environment relationships with job satisfaction and self-reported health. Physical work environment was compiled into the following three variables: aesthetics, symbolism and ergonomics. A webb-based questionnaire with 35 questions was sent out to 162 employees who were deployed in different offices within a company in Sweden. The result of Pearson correlations showed that there were significant associations between certain variables. Job satisfaction was related to both aesthetics and symbolism. Health had a relationship with symbolism. In a detailed analysis of individual issues, there were also found significant correlation between job satisfaction and ergonomics, health and ergonomics, as well as between health and aesthetics.

Keyword: Jobsatisfaction, health, ergonomics, aesthetics, symbolism, physical environment

Blekinge Tekniska Högskola: Sektionen för management

Titel: Den fysiska arbetsmiljön – Dess samband med arbetstillfredsställelse och hälsa

Författare: Jennie From, Linda Qvarfordt

Handledare: Per Eisele

Datum: 2015-01-23

Abstrakt: Vårt syfte med denna uppsats var att undersöka den fysiska arbetsmiljöns relation till arbetstillfredsställelse samt självrapporterad hälsa. Fysisk arbetsmiljö sammanställdes till följande tre variabler: estetik, symbolism och ergonomi. En webbenkät med 35 frågor skickades ut till 162 anställda som var utplacerade på olika kontor inom ett medelstort företag i Sverige. Pearson korrelationstest utfördes för att se om det fanns något samband mellan variablerna. Resultatet visade att det fanns signifikanta samband mellan arbetstillfredsställelse och både estetik och symbolism. Hälsa hade ett samband med symbolism. Vid en detaljerad analys mellan enskilda frågor fanns signifikanta samband mellan arbetstillfredsställelse och ergonomi, hälsa och ergonomi samt mellan hälsa och estetik.

Nyckelord: Arbetstillfredsställelse, hälsa, ergonomi, estetik, symbolism, fysisk arbetsmiljö

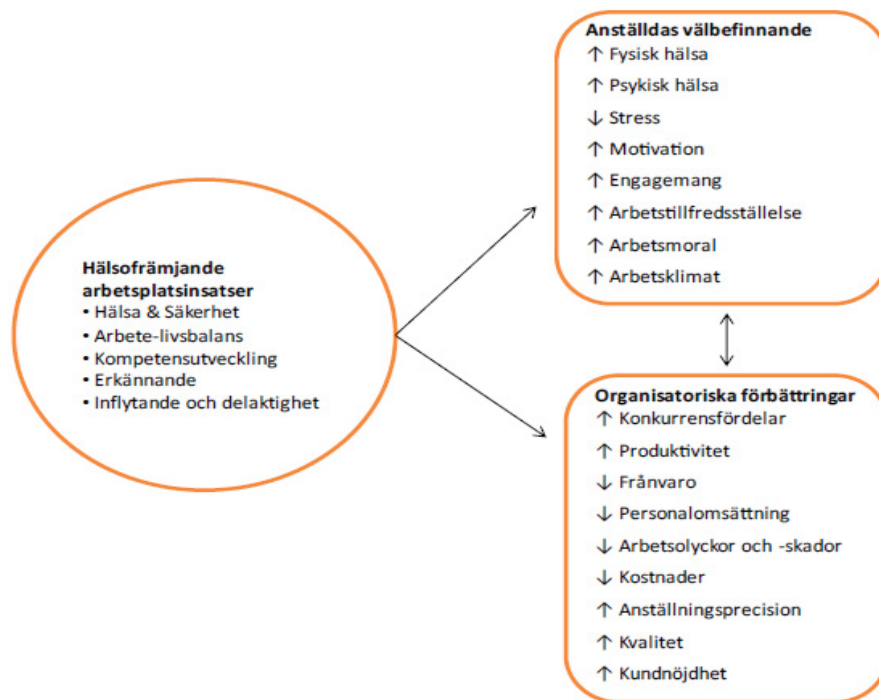
Arbetsmiljöns inverkan på medarbetaren

Det är rimligt att anta att det finns ett antal olika faktorer som påverkar känslan av arbetstillfredsställelse. Däribland fysisk arbetsmiljö som anställda dagligen vistas i och därmed rimligtvis påverkas av. Eftersom anställda spenderar många timmar på arbetsplatsen är det därmed intressant att undersöka hur dessa faktorer inverkar på individen. Om de faktorer som påverkar arbetstillfredsställelsen tillgodoses, blir konsekvensen att individen upplever trivsel vilket i sin tur påverkar arbetstillfredsställelsen. Forskningen inom arbetstillfredsställelse i relation till den fysiska arbetsmiljön har ökat.

Tillfredsställelse hos medarbetarna redovisas som en viktig faktor i framgången för en organisation och betraktas som en viktig indikator på kapaciteten i ett företag. Detta grundar sig i logiken att högre nivåer av tillfredsställelse förbättrar moralen och minskar risken att medarbetare avslutar sin anställning. Tillfredsställelse av arbetsmiljön är direkt relaterad till deras trivsel och indirekt relaterade till organisatoriska engagemang. Medarbetare har olika uppfattningar gällande sin arbetsmiljö och hur de vill att den ska vara utformad. Vissa föredrar att arbeta i kontorslandskap medan andra föredrar eget kontor. Vissa medarbetare har åsikter gällande den estetiska miljön på sin arbetsplats medan andra inte bryr sig om den alls. Den subjektiva uppfattningen av arbetsmiljön kan orsaka svårigheter gällande forskning inom just detta område (Lachterman & Meir, 2004).

Även om vissa forskare har funnit signifikanta effekter av fysisk arbetsmiljö på arbetstillfredsställelse samt att den indirekt påverkar arbetskoncentrationen och produktiviteten, så har andra studier misslyckats med att bekräfta ett direkt samband mellan dessa variabler (Kamarulzaman, Saleh, Hashim, Hashim & Abdul-Ghani, 2011).

Arbetsmiljöverket gav forskarna Falk och Ottosson (refererad i Arbetsmiljöverket, 2012) i uppdrag att göra en kunskapsöversikt gällande områden som har betydelse för arbetsmiljön. Kunskapsöversikten är därmed inte en vetenskaplig studie utan är en rapport framtagen på uppdrag av Regeringen samt Arbetsmiljöverket. Enligt rapporten har det skapats ett ramverk för att tydliggöra vilka faktorer på arbetsplatsen som ska samverkas för att skapa en god arbetsmiljö, den så kallade PATH-modellen (Figur 1).



Figur 1. PATH-modellen

PATH-modellen skapades som ett ramverk för att främja psykologins roll att kunna utveckla näringslivet gällande arbetsmiljön. Fysiska åtgärder ingår som hälsofrämjande arbetsplatsinsatser och i begränsad skala inom faktorn ”Hälsa och säkerhet”. PATH-modellen bygger på den existerande forskningen men det saknas studier på effekten av modellen som helhet. Enligt PATH-modellen kan företag ägna sig åt hälsofrämjande strategier, åtgärder och aktiviteter för att få medarbetare att uppnå effektivitet i organisationen och för att må bra. När det gäller hälsa och säkerhet menar modellen att företag ska arbeta med arbetsmiljöfrågor för att maximera de anställdas fysiska och mentala hälsa.

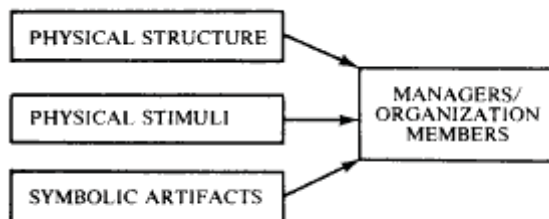
Teoretisk bakgrund

Det finns ett flertal olika teorier kring arbetstillfredsställelse och traditionellt så kan dessa delas in i två typer: innehållsteorier och processteorier (Kaufmann & Kaufmann, 2010). Innehållsteorier är sådana som har sin utgångspunkt i faktorer som påverkar attityden, det vill säga vad man har för förväntningar, behov och värderingar. Processteorier hör till faktorer som har sitt samspel med själva arbetet och på så sätt utvecklar arbetstillfredsställelse hos de anställda. Maslow (1945, refererad i Kaufmann & Kaufmann, 2010) och Herzberg (1959, refererad i Furnham & Eracleous, 2009) har skapat de kanske mest omtalade motivationsteorierna som är exempel på så kallade innehållsteorier och som kan tillämpas på olika teorier kring arbetstillfredsställelse. Enligt Maslow har människan fem behov 1. De grundläggande (som mat och kläder) 2. Behov av trygghet 3. Kärlek 4. Uppskattning 5. Självförverkligande. Maslows behovshierarki menar att behoven i steg ett måste vara tillgodosedda innan behoven i de senare stegen blir viktiga. Enligt denna teori så är det först när steg två är uppfyllt, en känsla av trygghet, som en medarbetare kommer söka tillfredsställelse från arbetet och tillåta sig själv att utvecklas (Kaufmann & Kaufmann, 2010). Mental ohälsa uppkommer om man inte har möjlighet tillfredsställa lägre ordningens behov och därigenom ej kan utvecklas och växa som människa, det vill säga uppnå ett självförverkligande.

Herzberg (1959, refererad i Furnham & Eracleous, 2009) har gjort en vidareutveckling av behovshierarki men riktar in sig på arbetslivet. Inom arbetspsykologin har det länge varit en målsättning att kunna förklara varför människors motivation varierar på arbetsplatsen samt hur organisatoriska faktorer kan påverka den enskilde individens arbetstillfredsställelse. Herzbergs (1959, refererad i Furnham & Eracleous, 2009) tvåfaktorteori har fått stor uppmärksamhet i studier gällande organisationsteori. Tvåfaktorteorin menar att tillfredsställelse samt missnöje inte är motsatta varandra utan två separata delar som orsakas av två olika faktorer som benämns som hygienfaktorer samt motivationsfaktorer. Det finns därmed två dimensioner av vad som orsakar arbetstillfredsställelse samt missnöje. Hygienfaktorer karakteriseras som yttre komponenter av arbetets utformning som bidrar till anställdas missnöje om de inte blir uppfyllda. Exempel på detta är: Politik/administration, ledarskap, kontroll, relationer med medarbetare, lön, status, trygghet, privatliv och den fysiska arbetsmiljön. Detta är något som inte direkt ger positiv tillfredsställelse men vid

brister ger upphov till missnöje. Motivationsfaktorer är istället inneboende i själva arbetet och innefattar aspekter som prestation, utveckling, ansvar och erkännande som ger en inre tillfredsställelse och därmed ökar den inre motivationen att göra en fullgod prestation. Det finns en avsevärd skillnad gällande hur individer uppfattar sitt arbete. Detta borde rimligtvis innebära att det då också finns en skillnad gällande individernas attityd till arbetet (Furnham & Eracleous, 2009). I den här studien har vi valt att fokusera på hur hygienfaktorn fysisk arbetsmiljö påverkar arbetstillfredsställelse samt hälsan.

Davis (1984) skapade en modell i ett då ganska outforskat område kring den fysiska miljön på arbetsplatsen och hur den påverkar beteenden (Figur 2). Han ansåg att det behövdes ett ramverk som kunde stödja vidare forskning och praktik och innefattar delarna: Fysisk struktur, fysisk stimuli och symboliska artefakter (översatt från engelska: physical structure, physical stimuli, symbolic artifacts). Istället för att granska varje objekt och variabel i den fysiska kontorsmiljön kan man sammanställa undersökningen i dessa delar, vilket har gjort modellen användbar för andra forskare.



Figur 2. Davis modell om den fysiska arbetsmiljöns påverkan på medarbetare (Källa: Davis, 1984, s. 272)

Fysisk struktur: Den fysiska strukturen kan definieras som den arkitektoniska designen eller möblemanget av byggnaden som antingen påverkar eller styr det sociala samspelet. Hur väggar och korridorer är utformade påverkar beteendet eftersom det begränsar sociala interaktioner och hur man rör sig i byggnaden. Inom denna kategori forskar man kring olika delar: 1) *Byggnadens design och utformning*. Hur man sitter och arbetar har stor betydelse för det sociala nätverket. En person som sitter nära andra och där det ständigt finns en ström av andra individer, löper större chans att samtala med andra i

högre grad. 2) *Möblernas komfort och placering, samt arbetsytan*. Komfort när det gäller arbetsytan (stol och bord) är mycket viktigt då en anställd på kontor tillbringar många timmar här. En dålig arbetsställning kan leda till arbetsskador men det kan också leda till en inre stress hos den anställda att behöva sitta obekvämt i många timmar. Möblernas position och placering kan påverka beteendet både hos den som sitter och arbetar och förbigående. 3) *Privat och öppet kontor*. Öppna kontorslandskap kan ha effekten att medarbetarna uppmuntras till gemenskap och samarbete, men denna typ av design är inte nödvändigtvis bättre eftersom andra faktorer påverkas. Tillfredsställelsen kan då istället minska på grund av störande ljud, förlorad avskildhet och visuella distraktioner. (Davis, 1984).

Fysisk stimuli: Detta beskrivs som aspekter i den fysiska miljön som på något vis inkräktar på medarbetarens medvetande och därmed påverkar ett beteende. De anställda bombarderas ständigt med olika stimuli, som exempelvis störande ljud från datorer, telefoner som ringer och kollegor som samtalar. En medarbetare måste hela tiden avgöra om informationen (stimulit) är relevant eller om det är något som kan sorteras bort. Man kan på olika sätt öka kontrollen över faktorer i den fysiska miljön: 1) *Ta avstånd från stimuli som är störande*. Det gäller dagligen att sortera olika inkommande mail och pappersdokument som i många fall utgör en störande faktor. 2) *Presentera stimuli som omgående behöver åtgärdas*. Som hjälp kan man här exempelvis använda någon form av tavla där man skriver upp vad som behöver göras. Detta för att undvika missförstånd eller att lägga onödig tid på att leta efter något. 3) *Blockera bort stimuli*. I vissa fall gäller det att blockera bort, slänga ett onödigt dokument eller som chef att lämna över arbetet till någon annan medarbetare. Ofta förekommande stimuli som verkar störande är omöjligt att få bort från den fysiska miljön på arbetsplatsen och därför är detta något som de anställda måste handskas med. Personer som delar kontor med andra har mer stimuli utifrån att handskas med av förståeliga skäl, som telefoner, rörelser och andra bakgrundsljud (Davis, 1984).

Symboliska artefakter: Detta är aspekter av den fysiska miljön som antingen individuellt eller kollektivt tolkas ur ett socialt ursprung. Design av kontor, möbler, färg på väggar, tapeter, inramade foton eller certifikat representerar och kommunicerar information om organisationen och vilka som arbetar där. Symboliska artefakter kan tolkas på olika sätt och kan både ge avsiktliga eller oavsiktliga konsekvenser. Det finns fyra olika signaler som kan sändas ut: 1) *En professionell signal*. Det gäller att företaget ger signaler som stämmer överens med vad organisationen arbetar och står för. Ett

kontor kan delas in i tre delar: kreativt, administrativt och kundorienterat. Hur man inreder och formar sitt kontor utstrålar vilken image företaget har. Konservativ, formell och pålitlig kan vara några faktorer att sträva efter. 2) *Status*. När man ser till en anställds arbetsyta så symboliserar inte denna enbart vem som arbetar där utan också vilken status personen har. Här finns många faktorer som kan spela in, exempelvis komfort och utseende av möbler, bättre förutsättningar när det gäller ljus, störande ljud och renlighet.

3) *Effektivitet*. Detta område kan vara något otydligt eftersom individer tolkar på olika sätt. Ett rent och snyggt skrivbord kan symbolisera att personen är effektiv och har fått gjort allt under dagen, men det kan också symbolisera att personen inte har tillräckligt att göra och behöver fler arbetsuppgifter. 4) *Estetiska signaler*. Det finns en stor varietet när det gäller kontorsdesign och hur dessa är möblerade. Det finns en stor skillnad mellan hård och mjuk inredning, budget och lyx (Davis, 1984).

“Holland Theory” (1997, refererad i Lachterman & Meir, 2004) är en teori kring begreppet *congruence* (överensstämmelse). Fenomenet grundar sig i idén att:

If a person gets what he or she wants, we can expect this correspondence to be expressed in higher values of positive measures such as satisfaction, persistence, and success and lower values of negative measures such as burnout, anxiety, and somatic complaints (Lachterman & Meir, 2004, s. 151).

När det gäller kopplingen mellan arbetstillfredsställelse/välbefinnande och fysisk miljö, har forskning visat att en del människor föredrar att arbeta i ett mindre kontor eller enskilt där de inte behöver dela ytan med andra och där de heller inte kan observeras, medan andra är likgiltiga för förekomst av flera eller till och med föredrar att arbeta öppet med andra. På liknande vis finns det vissa som njuter av en estetisk miljö, medan andra har behovet av att skapa sitt eget utseende på arbetsytan eller så kan individen vara helt omedveten kring denna aspekt av sitt jobb (Lachterman & Meir, 2004).

Tidigare Forskning

När det gäller tidigare studier av faktorer som arbetstillfredsställelse, hälsa och ergonomi så finns det en god bredd till skillnad från faktorerna estetik och symbolism. Det visar sig tydligt att intresset för arbetstillfredsställelse och hälsan oftare är relaterad till praktiska lösningar (ergonomi) snarare än utseende och design och vad detta utstrålar (Estetik och symbolism)

Arbetstillfredsställelse. Herzberg (1959, refererad i Furnham & Eracleous, 2009) talar om den fysiska miljön som en hygienfaktor. Detta innebär att arbetstillfredsställelsen kan minska om den anställda inte känner sig nöjd med den. Men skulle hon eller han trivas med den så ökar inte arbetstillfredsställelsen per automatik. Studier kring förväntningar på den fysiska miljön har visat sig kunna kopplas till arbetstillfredsställelse (Lee, 2006). Resultat visade att om den upplevda miljön ligger under förväntningarna så kan detta leda till minskad arbetstillfredsställelse. Men om den upplevda miljön överstiger det förväntade så ökar inte arbetstillfredsställelsen, vilket då styrker Herzbergs (1959, refererad i Furnham & Eracleous, 2009) teori. I en annan studie undersökte man kopplingen mellan hur man uppfattar den fysiska miljön och vad detta har för samband med arbetstillfredsställelsen (Lachterman & Meir, 2004). Resultatet visade då att ju fler delar i den fysiska miljön som överensstämmer ger en större känsla av arbetstillfredsställelse. Denna studie grundade sig ur Hollands teori vilket istället visar att graden av tillfredsställelse faktiskt kan öka ju fler delar som stämmer överens med den egna bilden om hur något ska vara. I en studie gjord av Frontczak, Schiavon, Goins, Arens, Zhang och Wargocki (2012) visade det sig att utrymmet för individuellt arbete var det som påverkade tillfredsställelsen mest. Därefter var det ljudnivå samt avskildhet som påverkade mest.

Enligt tidigare forskning så påverkas medarbetarnas beteende, känslor samt reaktioner av företagets egenskaper. Ett kontors egenskaper kan till exempel påverka medarbetarens inställning till sitt arbete genom psykosocial påverkan från andra medarbetare, men även den fysiska arbetsmiljön. Arbetstillfredsställelsen hos de anställda har en stark anknytning till deras arbetsupplevelse. Om de anställda upplever en låg identitet kring sitt arbete finns det en stor sannolikhet att arbetstillfredsställelsen påverkas negativt. Om arbetsplatsens uppbyggnad är dålig så kan detta göra att

medarbetaren upplever att kollegor gör intrång, vilket kan resultera i att arbetstillfredsställelsen påverkas negativt (Oldham & Rotchford, 1983)

Hälsa. När det gäller hälsa så är det fortfarande oklart exakt vad och till vilken grad som arbetsmiljön påverkar detta (Svensen, Arnetz, Ursin & Eriksen, 2007). Path-modellen ger en bild av faktorer som kan inverka på hälsan och hur man kan skapa en hälsofrämjande arbetsplats (Arbetsmiljöverket, 2012). Detta eftersom man ofta utgår från subjektiva uppfattningar och det kan då bli svårt att skilja på om detta är något som härrör från den yttre miljön eller om det även ligger ett missnöje bakom. Sambandet mellan arbetstillfredsställelse och uppfattning av psykosociala arbetsmiljön är väl etablerad. Frågan som ofta ställs är dock om det finns något samband mellan den fysiska kontorsmiljön samt hälsa och välbefinnande bland anställda (Bodin Danielsson, 2010)

Fysisk Arbetsmiljö

Ergonomi. Det har visat sig att arbetsplatser med sämre förutsättningar när det gäller ergonomi och bekvämligheter har en stor betydelse för produktiviteten och även på hälsan, både den fysiska och psykiska (Makhbul, 2013). Den emotionella och psykiska ohälsan kan leda till depression och ångest, medan den fysiska ohälsan kan ge hjärtsjukdomar, sömnlöshet, huvudvärk och infektioner. Dessa hälsoproblem kommer i sin tur att leda till minskad arbetstillfredsställelse, dålig arbets kvalitet och frånvaro. Om dessa symptom inte tas på allvar så kommer detta att påverka organisationen negativt och leda till minskad utveckling.

En ergonomisk arbetsplats är utformad för att uppmuntra personen att göra det bästa av hans eller hennes förmåga. Denna arbetsplatsutformning är mycket viktigt för att göra människan så effektiv, säker och bekväm som möjligt. Genom att effektivt tillämpa en ergonomisk design kan man åstadkomma en balans mellan de anställdas egenskaper och vad arbetsuppgifterna kräver. Ergonomi innefattar den grundläggande förståelsen för de fysiska aspekterna av arbetsmiljön för den mänskliga kroppen. Människor kommer i alla former och storlekar med varierande möjligheter och begränsningar i styrka, snabbhet, flexibilitet och kompetens. Alla dessa faktorer måste beaktas för lämplig design och funktion (Makhbul, 2013). Detta är något som då också kommer att minska hälsoproblemen hos de anställda Dålig ergonomisk design kan ge

konsekvenser i form av ett missnöje bland de anställda och även sänkt känslomässig och fysisk hälsa (Makhbul, 2013).

Inom området ergonomi har vi i den här undersökningen valt att fokusera på arbetsställning, hur denna är utformad och till vilken grad det finns möjligheter att ställa in efter eget behov. Vi har också valt att inkludera ljud, ljus och luft för att se om det finns något samband med arbetstillfredsställelse och hälsa, vilket i så fall skulle styrka den tidigare forskningen (Makhbul, 2013). Ergonomi, är en integrerad del av arbetsplatsdesign och tidigare forskning visar att detta är relaterat till hälsa, säkerhet och arbetstillfredsställelse (Schell, Theorell & Saraste, 2011).

Estetik. Inom estetik är inte forskningen lika utbredd och färskast studier inom detta område är relativt sällsynta (Schell et al., 2011). Trots att intresset har funnits länge verkar inte ämnet fått något stort genomslag. Struktur och utformning av arbetsplatsen och dess inverkan på anställda hade redan i Davis (1984) modell en viktig roll. Precis som ergonomiska faktorer så kan en estetiskt stödjande och harmonisk fysisk miljö ha inflytande på anställdas och deras synpunkter kring sin arbetsplats och den egna hälsan. Helander (2003) beskriver att arbetsstolens design, estetik och komfort kan vara lika viktigt som dess ergonomiska fördelar. I många fall kan det vara svårt att se vart gränsen mellan ergonomi och estetik går eftersom de kan uppfattas som överlappande. Därför kan också frågan uppstå om förståelse av estetiska behov bara återspeglar de ergonomiska behoven. Att skilja mellan dessa två är viktigt vid förebyggande arbete av problem på arbetsplatsen. Man är överens om att definitionen av obehag är den smärta som är inblandad i att sitta i en dålig stol, men komforten eller de positiva aspekterna har varit svårare att definiera. Genom empiriska bevis erbjuder Helander (2003, s. 1315) en operativ definition av problemet nämligen att: "Discomfort is based on poor biomechanics and fatigue. Comfort is based on aesthetics and plushness of chair design and a sense of relaxation and relief".

Kanske är det estetiska ännu viktigare än det ergonomiska, eftersom detta är relaterat till känslor som välbefinnande, avslappning, lättnad och lycka (dock är alltid det ergonomiska en förutsättning för komfort.) Det är intressant att notera att alla respondenter hade liknande smak i föregående studie (i detta fall när det gällde design på konstorsstolen). Detta går mot stereotypen att olika individer har olika smak. Därför behövs mer forskning för att förstå överensstämmelse av det estetiska omdömet (Helander, 2003).

Smith-Jackson och Klein (2008, refererad i Kamarulzaman et al., 2011) menar att öppna kontorslandskap avser kontor med enskilda arbetsstationer placerade inom en öppen plats, ibland avdelat med skärmar, men även konventionella delade kontorsrum med flera medarbetare i ett kontorsutrymme. När dessa infördes så antogs öppna kontorslandskap ge en miljö som skulle öka arbetseffektiviteten och underlätta kommunikationen, och samtidigt minska bygg- och utrustningskostnader. Som ett resultat av kontorslandskap, så sparar organisationer på utrustning för luftkonditionering samt underhålls- och byggkostnader. De som är för öppen planlösning hävdar också att designen underlättar kommunikationen och ökar samspelet mellan medarbetare, och som ett resultat förbättras medarbetarnas tillfredsställelse, moral och produktivitet. Faktum är att det finns vissa belegg för att stödja dessa positiva effekter. Öppna plankontor har lett till en ökad kommunikation mellan medarbetare, högre estetiska bedömningar och mer grupp sällskaplighet än kontor där medarbetarna sitter i egna rum (Smith-Jackson, & Klein, refererad i Kamarulzaman et al., 2011).

Färg på kontoret är något som skulle kunna påverka tillfredställelsen (Stone 2003). Tidigare forskning föreslår att varma färger som röd hjälper individen att fokusera utåt, öka medvetenhet kring omgivningen och vakenhet för miljön. Kalla färger som blå och grön hjälper individen att fokusera inåt på mentala och visuella uppgifter. Rött har associerats med kraft, ilska, spänning, stimulans och glädje. Blå eller blågrön har relaterats till avkoppling, komfort, säkerhet, fred och lugn. Medan det finns en del tidigare undersökningar om upplevelser av direkta färger så finns det mindre forskning om hur färg påverkar en anställd när han eller hon utför en specifik arbetsuppgift. Sedan tidigare vet vi att minskad chans till enskildhet kan minska arbetstillfredställelsen. Det verkar som att färg även har en verkan här. Vid avskilt arbete har man sett att blått eller rött kan få individen att känna sig isolerad. Om avskildhet ökar tillfredställelsen bör man även se till vad färgen har för påverkan (Stone, 2003).

Symbolism. Forskning kring symboliken i den fysiska miljön är ännu mer sparsam. Framförallt när det gäller samband mellan detta och arbetstillfredsställelse. När det gäller produktivitet och arbetsprestanda har man i tidigare undersökning funnit att detta kan påverkas av långvarig stimuli av symboliska attribut (Goins, Jellema & Zhang, 2009). Potentiella konflikter mellan byggnadens fysiska miljö och dess symbolik förtjänar att uppmärksammas eftersom dessa kan skapa en viss tvetydighet.

Nuförtiden har man börjat ställa krav på designers att se till hur människor faktiskt upplever sin arbetsplats och att detta är lika viktigt som hur de använder den. Symboliken som rör kontorsdesign kan vara lika viktigt som de fysiska förhållandena i kontoret och utan forskning kring detta så kommer man också sakna metoder för att motverka konflikter som kan uppstå (Goins et al., 2010). Ett exempel på en sådan konflikt kan vara då man designar kontorslandskap för att öka gemenskapen men att detta får motsatt effekt och istället inkräktar på den personliga integriteten och privata sfären.

Enligt Davis (1984) finns en rad symboliska faktorer på arbetsplatsen som utstrålar olika typer av signaler som den anställde tolkar på sitt sätt. Att anställda påverkas i stor grad av miljön på arbetsplatsen har man därmed vetat länge.

I ett kontor med många personer på samma yta, som minskar möjligheterna för privatliv och koncentration kan leda till att man finner miljön otillfredsställande och otrivsam (Oldham & Rotchford, 1983). En person som upplever detta kan så småningom välja att lämna arbetsplatsen eller så kommer hon eller han antingen välja att göra sin arbetsyta mer hemtrevlig. Tidigare forskning har visat att det är viktigt med den personliga sfären och att man här får sätta sin egen prägel (Brunia & Hartjes-Gosselink, 2009). Personifiering och ett icke-territoriskt kontor kan verka som två motsägelser. När man inte har sin personliga arbetsyta så ses det som omöjligt att personifiera denna. Men det verkar som att det finns ett behov hos oss människor att ändå göra detta och det kan göras på olika sätt och av olika anledningar. Det har visat sig att detta är en relevant faktor och bör övervägas vid skapandet av denna typ av konstordesign. När det inte finns möjligheter att anpassa den yttre miljön så finner människan nya vägar att skapa en bekant och hemtrevlig arbetsyta för att markera sin identitet i organisationen (Brunia & Hartjes-Grosselink, 2009).

För att sammanfatta den tidigare forskningen av den fysiska arbetsmiljön så har denna i hög grad fokuserat sig på den ergonomiska delen av den fysiska arbetsmiljön men varit mer sparsamma gällande estetiken samt symbolismen. Detta kan bero på att de ergonomiska faktorerna är lättare att mäta såsom exempelvis ljudnivå, ljusstyrka samt arbetsställning. Rimligtvis borde det dock vara fler faktorer på arbetsplatsen som får oss att uppleva trivsel. I utformningen av nya kontorsbyggnader den senaste tiden, diskuteras sällan målet med arkitekturen och vilken innebörd det estetiska har. Istället berör diskussionerna främst ekonomiska och praktiska aspekter. Om den arkitektoniska

utformningen diskuteras gäller det ofta frågor kring trender och smakpreferenser eller ekonomiska frågor i samband med arkitektoniska detaljer (Bodin Danielsson, 2010). Få studier har gjorts gällande om alla dessa tre områden, ergonomi, estetik och symbolism, påverkar individers arbetstillfredsställelse samt hälsa. Detta kan bero på att det finns delade meningar kring hur mycket detta spelar in och vilka effekter det kan ge samt hur det ska mätas. Som det ser ut idag så finns det inget tillvägagångssätt som anses som det rätta när det gäller att mäta något som symbolism (Goins et al., 2010). Tidigare undersökningar har dock visat att alla dessa tre dimensionerna har en bidragande effekt och inverkan både på känslor och beteenden (Vilnai-Yavetz & Rafaeli, 2005). Därför är det av stor vikt att undersöka den fysiska miljön ur ett bredare perspektiv på arbetsplatsen.

Syftet med denna studie var att undersöka hur ergonomi, estetik och symbolism i den fysiska miljön, förhåller sig till faktorer som arbetstillfredsställelse och hälsa hos kontorsanställda på ett medelstort företag i Sverige.

Frågan som studien avsåg att besvara var om den fysiska arbetsmiljön hade något samband med arbetstillfredsställelse och självrapporterad hälsa.

Metod

Deltagare

Enkäten skickades ut till 162 personer som är anställda på ett företag i Sverige. Svar mottogs av 94 personer, vilket ger en svarfrekvens på 58 %. Respondenterna har arbetat olika lång tid på arbetsplatsen och innefattar både kvinnor (n=54) och män (n=40). De anställda är utfördelade på ett flertal olika kontor i Sverige.

Material

Webbenkäten (bilaga 1) bestod av 35 frågor som var uppdelade i olika områden: Arbetstillfredsställelse, självrapporterad hälsa, ergonomi, estetik samt symbolism. Enkäten började med fem stycken bakgrundfrågor, för att sedan gå över till frågorna som rörde ovanstående områden.

Under kategorin arbetstillfredsställelse ställdes frågor kring hur tillfreds de anställda var över sin allmänna arbetssituation och hur tillfredsställda de var med sina arbetsuppgifter. Frågorna rörde också sociala faktorer och även om arbetsplatsen var en källa till glädje samt om det fanns en stolthet över att arbeta där. Kategorin självrapporterad hälsa innehöll frågor som hur deltagarna bedömde sitt allmänna hälsotillstånd samt om de upplevde att de hade symptom som huvudvärk, sömnsvårigheter, stress och värk. Kategorin ergonomi innehöll frågor gällande hur deltagarna upplevde ljud, ljus, luftkvalitet osv. Under kategorin estetik ställdes frågor om kontorsdesign, inredning och städning. Kategorin symbolism innehöll frågor om deltagarna upplevde närmsta arbetsytan samt resterande delar av byggnaden som hemtrevlig och även hur kontorsdesignen påverkade beteende och den privata sfären.

Procedur

Ett svenskt företag kontaktades för studien. HR-konsulten på företaget kontaktades för att godkänna studien, enkätfrågorna samt frågeställningen. Webbenkäten skapades i Google Drive och länken till enkäten mailades ut till personerna på företaget. Respondenterna fick information om att deras svar var anonyma och att svaren endast skulle användas i vår undersökning. De blev också informerade om att vårt syfte var att undersöka om det fanns något samband mellan arbetstillfredsställelse samt självrapporterat hälsotillstånd och deras fysiska arbetsmiljö. Samma instruktioner gavs till alla respondenter genom en utplacerad text innan frågorna i enkäten, som rörde undersökningsområde och anonymitet. För att respondenterna inte skulle känna stress och att missförstånd skulle undvikas så valde vi att hålla frågorna förhållandevis enkla och korta. Datainformationen har behandlats med stor försiktighet samt endast av författarna till den här uppsatsen. För att svarfrekvensen skulle bli så hög som möjligt skickades två påminnelser ut. Frågorna sammanställdes sedan till index enligt kategorierna: arbetstillfredsställelse, hälsa, ergonomi, estetik och symbolism. Det gjordes en undersökning om datan var normalfördelad på de sammanställda variablerna. Alla fem var normalfördelade. Pearson korrelationstest utfördes sedan för att se om det fanns några samband mellan variablerna.

Resultat

Vid analysen så kategoriserades frågorna som arbetstillfredsställelse, hälsa, ergonomi, estetik och symbolism. Dessa sattes sedan ihop till enskilda variabler som användes för att mäta möjliga samband.

Resultatet visade att det fanns ett samband mellan arbetstillfredsställelse och faktorer inom den fysiska arbetsmiljön. Delar i arbetsmiljön korrelerar också med hälsan (Tabell 1).

Mellan variablerna arbetstillfredsställelse och estetik fanns ett signifikant samband. De som svarade högt (positivt) gällande uppfattning av städning, färgval och andra estetiska faktorer, svarade också hög på frågor som rörde arbetstillfredsställelsen. Mellan variablerna arbetstillfredsställelse och symbolism visade det sig också att det fanns ett samband. De som upplevde arbetsmiljön som hemtrevlig och hade en positiv känsla av det som kontorsdesignen utstrålade, svarade också högt på frågor kring deras arbetstillfredsställelse. Mellan hälsa och symbolism fanns också ett samband. De som i hög grad kände en hemtrevlig känsla eller kände att de befann sig i en miljö som tillät fritt beteende rankade samtidigt olika hälsosymptom lågt. Det fanns dock inget samband mellan arbetstillfredsställelse och ergonomi, hälsa och ergonomi samt mellan hälsa och estetik.

Tabell 1. Sammanställning av korrelationer mellan samtliga variabler

		Arbetstillfredsställelse	Hälsa	Ergonomi	Estetiska
Hälsa	r		-.207		
	p		.052		
Ergonomi	r	.183	-.103		
	p	.092	.327		
Estetiska	r	.387**	-.082	.404**	
	p	< .001	.432	< .001	
Symbolism	r	.520**	-.249*	.377**	.631**
	p	< .001	.022	< .001	< .001

** . Korrelation signifikant på 1% nivå

* . Korrelation signifikant på 5% nivå

Eftersom signifikanta samband uteblev när det gällde ergonomin mot både arbetstillfredsställelse och hälsa gjordes en detaljerad analys för att undersöka om det fanns något samband mellan specifika frågor. Pearson korrelationstest gjordes mellan frågan: “Hur tillfreds är du med din allmänna arbetssituation” mot frågorna: “Upplever du ljudnivån på din arbetsplats som störande?”, “Hur upplever du det befintliga ljuset på din arbetsplats?”, “Hur upplever du luftkvaliteten på din arbetsplats?”, “Hur bekväm är arbetsstol samt arbetsställning?” och “Till hur stor grad kan man själv ställa in detta?” (Tabell 2). Resultatet av korrelationen mellan frågorna visade att det här fanns ett signifikant samband mellan alla frågor förutom arbetsställning och inställningsmöjligheter mot den allmänna arbetstillfredsställelsen.

Tabell 2. Sammanställning av korrelationer mellan frågor inom arbetstillfredsställelse och ergonomi

Variabler	r	p
Tillfreds-Ljud	.30	.003**
Tillfreds-Ljus	.24	.019*
Tillfreds-Luftkvalité	.33	.001**
Tillfreds-Arbeitsställning	-.17	.090
Tillfreds-Inställningsmöjligheter	-.10	.325

*Signifikant på 5% nivå
 **Signifikant på 1% nivå

Korrelationen undersöktes även mellan frågan: “Hur bedömer du ditt allmänna hälsotillstånd?” mot frågorna: “Upplever du ljudnivån på din arbetsplats som störande?”, “Hur upplever du luftkvaliteten på din arbetsplats?”, “Hur upplever du det befintliga ljuset på din arbetsplats?” “Hur bekväm är arbetsstol samt arbetsställning?” och “Till hur stor grad kan man själv ställa in detta?” (Tabell 3). Resultatet visade signifikanta samband mellan alla frågor förutom mellan det allmänna hälsotillståndet och ljusstyrkan.

Tabell 3. Sammanställning av korrelationer mellan frågor inom hälsa och ergonomi

Variabler	r	p
Hälsotillstånd-Ljudnivå	-.26	.013*
Hälsotillstånd-Ljusstyrka	.20	.052
Hälsotillstånd-Luftkvalité	.34	.001**
Hälsotillstånd-Arbetsställning	.26	.011*
Hälsotillstånd-Inställningsmöjligheter	.24	.021*
*Signifikant på 5% nivå		
**Signifikant på 1% nivå		

Signifikanta samband uteblev även mellan hälsa och estetik, därför gjordes även här en detaljerad analys mellan specifika frågor. Tester gjordes mellan frågan: “Hur bedömer du ditt allmänna hälsotillstånd” mot frågorna: “Upplever du din arbetsmiljö som trivsamt?”, “Till vilken grad föredrar du färgvalet på inredningen (möbler, textilier)?”, “Hur städad anser du att det är vid din egen arbetsyta?” och “Hur anser du att städningen sköts i byggnaden?” (Tabell 4). Det visade sig att det fanns signifikanta samband mellan alla frågor förutom allmänna hälsotillståndet och städning av den egna arbetsytan.

Tabell 4. Sammanställning av korrelationer mellan frågor inom hälsa och estetik

Variabler	r	p
Hälsotillstånd-Trivsamt arbetsmiljö	.40	< .001**
Hälsotillstånd-Färgval	.24	.020*
Hälsotillstånd-Städning av arbetsyta	.14	.168
Hälsotillstånd-Städning av byggnad	.28	.006**
*Signifikant på 5% nivå		
**Signifikant på 1% nivå		

Resultatet visade sammanfattningsvis att det fanns signifikanta samband mellan arbetstillfredsställelse och både estetik och symbolism, medan hälsa endast hade ett samband med symbolism. Vid en detaljerad analys mellan enskilda frågor fann vi även signifikanta samband mellan arbetstillfredsställelse och ergonomi, hälsa och ergonomi samt mellan hälsa och estetik.

Diskussion

Syftet med undersökningen var att se om det fanns samband mellan arbetstillfredsställelse och den fysiska arbetsmiljön samt mellan självrapporterad hälsa och den fysiska arbetsmiljön. Inom fysisk arbetsmiljö valdes frågor inom områdena ergonomi, estetik samt symbolism. Områdena fann vi relevanta efter studier av tidigare forskning. Resultatet visade att det fanns ett samband mellan arbetstillfredsställelse och estetik. Det fanns även ett samband mellan arbetstillfredsställelse och symbolism samt mellan hälsa och symbolism.

Vid en detaljerad analys framkom ett samband mellan frågan “Hur tillfreds är du med din allmänna arbetssituation?” som ställdes mot “Upplever du ljudnivån på din arbetsplats som störande?”, “Hur upplever du det befintliga ljuset på din arbetsplats?” och “Hur upplever du luftkvaliteten på din arbetsplats?” och sambanden visade sig här vara signifikanta. I vår detaljerade analys framkom även samband mellan frågan “Hur bedömer du ditt allmänna hälsotillstånd? med frågorna “Upplever du ljudnivån på din arbetsplats som störande?”, “Hur upplever du luftkvaliteten på din arbetsplats?”, “Hur bekväm är arbetsstol samt arbetsställning?” och “Till hur stor grad kan man själv ställa in detta?” Detta styrks av tidigare forskning som visat att ergonomiska aspekter av den fysiska miljön som ljud, ljus och luftkvalité påverkar arbetstillfredsställelsen och hälsan (Makhbul, 2013). Davis (1984) menar att anställda ofta utsätts för stimuli såsom ljud från kollegor, telefoner osv. Detta påverkar de anställdas koncentration då de måste göra ständiga bedömningar om den stimuli de utsätts för är relevant eller inte. Enligt Davis (1984) så verkar det vara svårt att få bort störande ljud från den fysiska arbetsmiljön. Det är dock i de öppna kontorslandskapen som den största påverkan på medarbetare sker enligt Davis (1984).

Då första analysen inte heller gav något signifikant resultat mellan hälsa och estetik gjordes även här en detaljerad analys där specifika frågor ställdes mot varandra. Här fann vi då ett samband mellan det allmänna hälsotillståndet och frågorna: “Upplever du din arbetsmiljö som trivsamt?”, “Till vilken grad föredrar du färgvalet på inredningen (möbler, textilier)?”, “Hur städat anser du att det är vid din egna arbetsyta?” och “Hur anser du att städningen sköts i byggnaden?”. Detta styrks av tidigare studier som har visat att det finns ett samband mellan hälsa och estetiska aspekter av den fysiska arbetsmiljön (Schell, Theorell & Saraste, 2011).

Resultaten som visat sig i denna studie pekade på att det borde finnas ett intresse för det estetiska och symbolismen lika mycket som för det ergonomiska. Om ett missnöje över dessa delar uppstår kan detta leda till minskad arbetstillfredsställelse enligt Herzbergs (1959, refererad i Furnham & Eracleous, 2009) modell och andra tidigare studier. Hertzberg (1959, refererad i Furnham & Eracleous, 2009) menar att det uppstår en otillfredsställelse om hygienfaktorerna inte tillgodoses, vilket i den här studien skulle kunna relateras till den fysiska arbetsmiljön. Enligt Holland theory (1997, refererad i Lachterman & Meir, 2004) skulle det även kunna uppstå en högre tillfredsställelse ju fler delar som för individen överensstämmer med personlighet och de egna önskningarna. Resultatet i den här studien visade att det finns ett samband mellan symbolism och både arbetstillfredsställelse och hälsa. Enligt Davis (1984) modell signalerar symbolismen inte bara företagets image och status utan även effektiviteten bland de anställda. Symbolismen kan på ett företag vara medveten eller omedveten. Betydelsen för symbolismen på ett företag är därmed stor och det bör därför läggas större vikt för att undersöka hur anställda påverkas, Det kan uppstå svårigheter gällande forskning inom detta område då symbolism uppfattas kollektivt men samtidigt också en subjektiv upplevelse.

Enligt tidigare forskning (Lachterman & Meir, 2004; Makhbul, 2013; Schell et al., 2011) kan medarbetarnas arbetstillfredsställelse och hälsa påverkas av funktioner på arbetsplatsen såsom buller, belysning samt temperatur. På företaget i studien visade det sig dock inte ha något samband. Detta trots enkla och raka frågor gällande just hälsan samt arbetsytan, ljud, ljus osv. Metoden som användes är densamma som tidigare studier gjort när det gäller sambandsundersökningar vilket gjorde det naturligt att använda detta tillvägagångssätt. Vid en detaljerad analys mellan enskilda frågor fanns det dock ett samband mellan den allmänna tillfredsställelsen av arbetssituationen och ergonomi samt mellan allmänna hälsotillståndet och ergonomi.

Studien är baserad på 94 svar av 162 utskickade enkäter. Önskvärt i den här studien hade varit om svarsfrekvensen hade varit ca 80 procent, vilket innebär att det var en låg svarsfrekvens i den här undersökningen och detta bör man ha i åtanke. Undersökningen är dessutom utförd på en organisation och är inte representativ för alla organisationer. Vid framtagandet av enkätfrågorna uppstod ett övervägande gällande vilka frågor som skulle få fram de anställdas upplevelse av arbetstillfredsställelse. Tidigare studier gav en vägledning gällande hur frågorna skulle formuleras och ställas. Det är därför svårt att fastställa om de frågorna vi valt i undersökningen är mest

lämpade för studien, eller om de skulle utformats på annat sätt. En annan möjlighet hade varit att undersöka skillnaden i uppfattning av arbetsmiljön mellan de olika kontoren i organisationen men detta fick uteslutas pga. etiska skäl. På vissa arbetsorter är antalet medarbetare lågt vilket skulle göra att anonymiteten skulle påverkas negativt.

Studien bygger på korrelationer vilket kräver en försiktighet. Generellt sett kan man säga att om korrelationer framkommer i en studie så innebär detta inte alltid att det finns ett samband. Korrelationerna kan uppstå genom slump eller genom påverkan av en tredje variabel (Borg & Westerlund, 2012).

När man talar om fysisk arbetsmiljö så kopplas detta ofta till undersökningar inom ergonomi. Även om studier kring estetik gjordes redan i mitten på 1900-talet så verkar inte detta ha fått samma stora genomslag i dessa sammanhang. Detta ställde vi oss frågande till och ville därför lyfta fram dessa faktorer. Studier som har gjorts inom estetik och symbolism har båda visat att detta påverkar individen på olika sätt vilket kan vara av stor vikt om man vill öka trivsel på arbetsplatsen som i slutändan skapar de bästa ekonomiska förutsättningarna. Tidigare forskning visar att både design på kontor och färgval kan ha inverkan på individen och även i vår studie fann vi här ett samband. Detta styrker de studier som tidigare gjorts som också påpekat vikten av dessa faktorer. Att se till hur kontoret utformas, inreds och vilka signaler som detta sänder ut borde också vara av vikt när man arbetar för en god arbetsmiljö. Det finns här utrymme för fortsatta studier att vidare reda ut hur detta påverkar individen och olika beteenden. Eftersom estetiska önskemål ofta grundar sig i subjektiva föreställningar så behövs här fler studier där man kan söka efter generaliseringar och kollektiva lösningar. Tidigare studier har visat att det i vissa fall finns likvärdiga önskningar av en hel population kring enskilda faktorer. I fortsatta studier finns även möjlighet att undersöka samma typ av frågeställning genom att komplettera med intervjuer, vilket skulle resultera i en *mixed method*-undersökning.

Referenser

- Arbetsmiljöverket. (2012). *Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Bodin Danielsson, C. (2010). *The office - an explorative study: Architectural design's impact on health, job satisfaction & well-being*. (Doctoralthesis, KTH School of Architecture and Built Environment). Stockholm.
- Borg, E., & Westerlund, J. (2012). *Statistik för beteendevetare: Faktabok*. Malmö: Liber.
- Brunia, S., & Hartjes-Gosselink, A. (2009). Personalization in non-territorial offices: a study of a human need. *Journal of Corporate Real Estate*, 11(3), 169 - 182.
- Davis, T, R, V. (1984). The Influence o Physical Enviornment in Offices. *Academy of Management Review*, 9(2), 271-283.
- Frontczak, M., Schiavon, S., Goins, J., Arens, E., Zhang, H., & Wargocki, P. (2012). Quantitative relationships between occupant satisfaction and satisfaction aspects of indoor environmental quality and building design. *Indoor Air*, 22(2), 119-131. doi:10.1111/j.1600-0668.2011.00745.
- Furnham, A., & Eracleous, A. (2009). Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the big five. *Journal of Managerial Psychology*, 24(8), 765-779. doi:10.1108/02683940910996789.
- Goins, J., Jellema, J., & Zhang, H. (2010). Architectural enclosure's effect on office worker performance: A comparison of the physical and symbolic attributes of workspace dividers. *Building and Environment*, 45(4), 944-948. DOI: 10.1016/j.buildenv.2009.09.015.
- Helander, M, G. (2003). Forget about ergonomics in chair design? Focus on aesthetics and comfort! *Ergonomics*, 46(13/14), 1306-1319. DOI: 10.1080/00140130310001610847.
- Kamarulzaman, N., Saleh, A. A., Hashim, S. Z., Hashim, H., & Abdul-Ghani, A. A. (2011). An overview of the influence of physical office environments towards employee. *Procedia Engineering*, 20, 262-268. doi:10.1016/j.proeng.2011.11.164.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2010). *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur.
- Lachterman, B., & Meir, E. I. (2004). The impact of work setting congruence on well-being. *Journal of Career Assessment*, 12(2), 150-168. doi:10.1177/1069072703257753.
- Lee, S, Y. (2006). Expectations of employees toward the workplace and environmental satisfaction. *Facilities*, 24(9/10), 343 - 353 DOI 10.1108/02632770610677628.
- Makhbul, Z, M. (2013). Workplace Environment towards Emotional Health. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(1), 183-195.

- Oldham, R. G., & Rotchford, L. N. (1983). Relationships between Office Characteristics and Employee Reactions: A Study of the Physical Environment. *Administrative Science Quarterly*, 28(4), 542-556.
- Schell, E., Theorell, T., & Saraste, H. (2011). Workplace aesthetics: Impact of environments upon employee health? *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation* 39(3), 203-213, DOI: 10.3233/WOR-2011-1182.
- Stone, N. J. (2003). Environmental view and color for a simulated telemarketing task. *Journal of Environmental Psychology* 23(1), 63-78. doi:10.1016/S0272-4944(02)00107-X.
- Svensen, E., Arnetz, B. B., Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2007). Health Complaints and Satisfied With the Job? A Cross-Sectional Study on Work Environment, Job Satisfaction, and Subjective Health Complaints. *J Occup Environ Med*, 49(5), 68-73.
- Vilnai-Yavetz, I., & Rafaeli, A. (2005). Instrumentality, Aesthetics, and Symbolism of Office Design. *Environment and Behavior*, 37(4) 533-551. doi: 10.1177/0013916504270695.

Enkätfrågor

Inledande frågor:

Ålder? 18-30, 31-45, 46-60, 61-

Kön? Kvinna, Man

Anställningstid? 0-2 år, 3-5 år, 6-10 år, 11-15 år, 16 - år

Hur många timmar arbetar du i genomsnitt under en vecka?

Mindre än 40 timmar

40 timmar i veckan

Mer än 40 timmar i veckan

Känner du dig tillfredsställd med dina arbetsuppgifter?

1 Inte alls -----5 Mycket

Hur upplever du att kommunikationen inom organisationen fungerar?

1 Mycket dålig-----5 Mycket bra

Får du hjälp i ditt arbete om du stöter på problem?

1 Sällan-----5 Ofta

Hur tillfreds är du med din allmänna arbetssituation?

1 Inte alls----- 5 Mycket

Upplever du att ditt arbete bidrar till din personliga utveckling?

1 Inte alls-----5 Mycket

Upplever du att din arbetsplats är en källa till glädje?

1 Inte alls----- 5 Mycket

7) Känner du dig stolt över din arbetsplats?

1 Inte alls-----5 Mycket

Frågor kring självrapporterad hälsa:

Hur bedömer du ditt allmänna hälsotillstånd?

1 Mycket dåligt-----5 Mycket bra

Drabbas du någon gång av symptom som huvudvärk

1 Aldrig-----5 Varje dag

Drabbas du någon gång av symptom som trötthet eller sömnsvårigheter?

1 Aldrig-----5 Varje dag

Har du ont i axlar eller rygg?

1 Aldrig-----5 Alltid

Känner du orolig eller stressad?

1 Aldrig-----5 Alltid

Är du orolig över din egen hälsa?

1 Aldrig-----5 Alltid

Frågor kring ergonomiska faktorer:

Hur bekväm är arbetsstol samt arbetsställning?

1 mycket obekvämt-----5 mycket bekväm

Till hur stor grad kan man själv ställa in detta?

1 Liten grad-----5 Stor grad

Upplever du ljudnivån på din arbetsplats som störande? (Störande ljud från kontorsutrustning, fläktar, konversationer mellan medarbetare)

1 Sällan-----5 Ofta

Hur upplever du luftkvaliteten på din arbetsplats?

1 Mycket dålig-----5 Mycket bra

Hur upplever du det befintliga ljuset på din arbetsplats?

1 Mycket dåligt-----5 Mycket bra

Frågor kring estetiska faktorer:

Sitter du ensam i ett eget rum och arbetar? (Om ja gå vidare till fråga X)

Ja, Nej

Delar du rum med någon? (Om ja kan du gå vidare till fråga X)

Ja, Nej

Arbetar du i kontorslandskap?

Ja, Nej

Upplever du din arbetsmiljö som trivsamt?

1 Inte alls----- 5 Mycket

Till vilken grad föredrar du färgvalet på inredningen (möbler, textilier)?

1 Inte alls-----5 Mycket

Hur anser du att städningen sköts i byggnaden?

1 Bra-----5 Dåligt

Hur städad anser du att det är vid din egna arbetsyta?

1 Dåligt städad----- 5 Mycket bra städad

Frågor kring symbolism:

Hur "hemtrevlig" känns miljön vid den egna arbetsytan?

1 Inte alls----- 5 Mycket

Hur "hemtrevlig" känns miljön kring ytan närmast min egna arbetsyta?

1 Inte alls-----5 Mycket

Hur "hemtrevlig" känns miljön i resten av byggnaden?

1 Inte alls-----5 Mycket

Hur "hemtrevliga" känns möblerna i byggnaden där du arbetar?

1 Inte alls-----5 Mycket

Finns det yta som tillåter privata samtal både mellan medarbetare och för privata ärenden?

1 Inga möjligheter----- 5 Stora möjligheter

Upplever du att du kan agera fritt när du befinner dig vid den egna arbetsytan och utför dina arbetsuppgifter? (1= Du måste hålla igen mycket 5= Du kan agera fritt i tal och beteende)