



## Metodebeskrivelse

### ARBEJDSPAPIR 13-01-2005

Af Peter Hagedorn-Rasmussen (RUC), Ole H. Sørensen (DTU),  
Lars Smith-Hansen (AMI) og Jørgen Møller Christiansen (CASA)

#### Indholdsfortegnelse

<b>1. Undersøgelsens opbygning .....</b>	<b>2</b>
1.1. Etableringsfasen .....	2
1.2. Baselinefasen .....	3
1.3. Interventionsfasen .....	4
1.4. Effektmålingsfasen.....	4
<b>2. Den kvantitative kortlægning. ....</b>	<b>5</b>
<b>3. Den kvalitative kortlægning.....</b>	<b>6</b>
3.1. Fokus for metoden .....	6
3.2. Projektgruppen – primær datakilde.....	7
3.3. Baseline: information og data om virksomheden .....	7
3.4. Fælles tematisk analysegrundlag .....	9
3.5. Lokal forståelse og institutionalisering omkring psykisk arbejdsmiljø .....	10
3.6. Andre informationskilder i følgestudiet.....	12
3.6.1. Observationer.....	12
3.6.2. Eksterne interview .....	12
3.7. Skematisk afrapportering .....	13
3.8. Erfaringsudveksling mellem forskerne .....	14
3.9. Analyse med kvalitativ software program .....	14
<b>4. Kønsperspektiv.....</b>	<b>14</b>
<b>Bilag 1: Metode guidelines. ....</b>	<b>16</b>
<b>Bilag 2: Rapporteringsskemaet .....</b>	<b>19</b>
<b>Bilag 3: Kommentar til det videre arbejde med interviewguide .....</b>	<b>20</b>
<b>Bilag 4: Tidsplan / Oversigt over arbejdsopgaver .....</b>	<b>21</b>
<b>Bilag 5: Oversigt over anbefalet information ved den kvantitative undersøgelse. ....</b>	<b>22</b>
<b>Bilag 6: Oversigt over anbefalet information i den kvalitative undersøgelse.....</b>	<b>23</b>
<b>Bilag 7: Uddybende kønsspørgsmål. ....</b>	<b>24</b>

## 1. Undersøgelsens opbygning

Overordnet gennemløber projektet 4 faser:

### 1. Etableringsfasen



### 2. Baselinefasen



### 3. Interventionsfasen



### 4. Effektmålsfasen

Ifølge ansøgningen er der følgende forløb/tidsakse i projektet

- Etableringsfase forløber frem til ca. 1.10 04.
- Baselinefase gennemføres omkring 1.10-1.12 04.
- Interventionsfasen forløber frem til 1.8 06, og
- Effektmålsfasen gennemføres omkring 1.8-1.10 06

### 1.1. Etableringsfasen

Metodemæssigt er det vigtigt at være opmærksom på, at den dialog der er omkring projektet kan have stor indflydelse på interventionens forløb. Det kan skyldes den måde projektet præsenteres på som skaber nogle bestemte forventninger i virksomheden, den kontrakt der indgås mellem forskere og virksomheden, de kompromisser der måske indgås, mv.

Derfor er det vigtigt at denne fase betragtes som en del af interventionen og at der derfor systematisk opsamles kvalitative data af alle involverede i processen. Dette indbefatter telefoniske kontakter, møder, kontraktudkast, virksomhedsinformation, m.v.

Derudover er det også af betydning, at det registreres hvilke virksomheder der falder fra og hvad deres begrundelser er. For at eksemplificere det, kan det nævnes, at virksomheder der er refleksive og har god styr på deres processer omkring psykisk arbejdsmiljø måske systematisk falder fra på grund af 3-dækkerens faste form og opbygning som forhindrer et tilpasset spørgeskema, mens at mindre kompetente virksomheder måske lader sig forblinde af den forskningsmæssige tilgang i projektet. Dette kunne betyde, at porteføljen af virksomheder ender med en bestemt type af virksomheder. Registreringen i etableringsfasen skal gøre det muligt at foretage en frafaldsanalyse, der belyser denne type spørgsmål, gennem en analyse af motivationsfaktorer.

Etablering af en arbejdsgruppe i virksomheden kan få stor betydning for interventionens forløb. Det er vigtigt at der er deltagelse af centrale aktører, der har magt, myndighed, troværdighed i virksomheden og er motiverede. Det kan være centrale aktører i SU eller SiO samt særligt motiverede personer Lederen bør 'sidde ved bordenden' i styregruppen.

## VIPS Metodebeskrivelse

Der skal udpeges en kontaktperson i forhold til forskergruppen. Metodemæssigt er det vigtigt at dokumentere hvorledes denne gruppe sammensættes og konstitueres.

Den ansvarlige virksomheds-forsker deltager i styregruppens indledende møder. Der er sandsynligvis behov for 3-5 møder i styregruppen til start. Hvis der for interventionens skyld fx bruges tid til at få skabt kimen til en dialogbaseret debatform i arbejds-/styregruppen i stedet for en forhandlingsorienteret – som virksomhederne typisk anvender og er mere fortrolig med, men som er mindre hensigtsmæssig i et projekt af denne type, er det vigtigt at virksomheds-forskeren er sig dette bevidst og at det dokumenteres.

Der må forventes en reflektiv intervention i relation til styregruppen i tilknytning til projektorganisering og –forløb/proces. Det er vigtigt at dokumentere gruppens overvejelser, drøftelser og afklaringer omkring:

- hvad ønsker man at opnå – hvorfor
- er der et ønske eller kendt behov for forandring
- tidligere erfaringer på godt og ondt i forhold til arbejde med psykisk arbejdsmiljø
- timing – er der parathed i forhold til projektet, relevans for virksomheden
- ansvar: hvem er ansvarlig for at holde gang i projektet – og med hvilke beføjelser
- aftale spilleregler som der i fællesskab kan handles ud fra: Hvad man tager op, hvorfor og hvordan, inklusiv aftale om at kunne stoppe projektet, hvis det løber af sporet
- kvalifikationer – er de nødvendige (proces-)kvalifikationer til rådighed eller er der behov for træning/uddannelse
- medarbejderinddragelse – hvem, i hvilket omfang og hvordan. Sikring af projektets interne organisering i virksomheden
- tid til projektet og til de personer der skal være aktive i forløbet
- succeskriterier: hvad forventes opnået – hvad vil man være tilfreds med
- afklaring af evt. interesseforskelle A- og B-siden i forhold til forløbet /mulige interventionsområder eller resultater
- økonomi – forandringer koster – er der accept herom
- information – til rette vedkommende på rette tid
- tidsplan – realisme i forhold til indhold og faser – Midtvejsevaluering (med deltagelse af forskerne)

### **1.2. Baselinefasen**

I denne fase etableres projektets viden om virksomhedernes psykiske arbejdsmiljø og deres historie og deres forudsætninger for at arbejde med forbedringer.

Der er nogle metodologiske valg som har konsekvenser for økonomien og logistikken i projektet og omvendt. Det drejer sig om, at hvis det vælges at benytte trykte spørgeskemaer som fremsendes personligt, har det både en pris for virksomheden/projektet samt nogle fordele/ulemper i forhold til andre metoder, som fx web-baserede undersøgelser eller uddeling på arbejdspladsen. Denne type spørgsmål skal dels afklares i forhold til projektets budget, dels i forhold til den enkelte virksomhed.

## VIPS Metodebeskrivelse

Hvis der fx er mange ansatte er den eneste realistiske metode web-baserede undersøgelser, mens det i en industrivirksomhed måske er umuligt at gennemføre denne type spørgeskema. Projektdokumentationen skal indeholde de overvejelser og valg der er truffet.

I forhold til projektet samlede resultat er det en metodisk en fordel at alle interventioner starter på omtrent samme tid. I forhold til ressourcemæssige forhold kan dette være et problem, hvis alle data skal indsamles samtidigt. Det kan fx også betyde at tilbagemeldinger til virksomheder bliver forsinkede, hvilket kan have betydning for interventionens forløb. Derfor er det vigtigt at udfaldet af denne type overvejelser og forløbet af baselineundersøgelsen i de enkelte projekter dokumenteres.

Seminarer mellem de involverede virksomheder er metodemæssigt også at regne for en intervention, selv om den måske placeres i forbindelse med udarbejdningen af handlingsplaner. Overvejelser om dette skal dokumenteres i de enkelte virksomhedsforløb og det skal overvejes, hvor seminaret placeres og hvad formålet er.

### **1.3. Interventionsfasen**

Denne fase forløber forholdsvis uberørt af forskerne. Det er dog vigtigt at opsamle information om virksomhedens aktiviteter i perioden. Dette beskrives senere. I projektansøgning er angivet, at der afholdes midtvejsevaluering. Metodemæssigt er dette at regne for en intervention, der skal dokumenteres på lige fod med andre tiltag.

Interventionsmæssigt vil det være relevant med supplerende møder/interviews med styregruppen fx hver kvartal for at følge udviklingen tættere (her-og-nu succes'er og vanskeligheder i indsatsen, andre typer forandringer (diffusion) i virksomheden parallelt med projekt-indsatsen, m.v.). Dette skal betragtes som en del af den kvalitative dataopsamling.

### **1.4. Effektmålingsfasen**

I denne fase gentages AMI mellemste Tre-dækker spørgeskema.

Det vil være relevant med supplerende kvalitative data, f.eks. i form af 'selvevaluering', som alle der har været involveret i de konkrete forandringer udfylder. Det kan eksempelvis besvarelse af følgende spørgsmål:

- hvad er den vigtigste læring I har opnået
- hvad er blevet anderledes
- hvad kan I nu, som I ikke kunne for 1½-2 år siden
- hvad gør I for at fastholde de vigtigste læringserfaringer

Disse oplysninger/data skal indsamles før AMI-effekt-undersøgelsen er blevet fremlagt for virksomheden, for at undgå at de kvantitative data får indflydelse på den selvoplevede læring.

## 2. Den kvantitative kortlægning.

Den kvantitative kortlægning udgøres af den mellemlange udgave af tre-dækkeren og forestås af AMI, som er ansvarlig for følgende opgaver:

- information til virksomheden
- dataindsamling fx i arbejdstiden og indsamling af skemaerne umiddelbart
- analyse af data
- tilbagemelding til virksomheden på et møde

Det er muligt at supplere spørgeskemaet med case specifikke spørgsmål der kan tilføjes i slutningen af skemaet. Det henstilles dog til at der kun tilføjes et begrænset antal ekstra-spørgsmål (helst ikke flere end 5 pr. case). Hvis der ønskes supplerende spørgsmål skal de indsendes til AMI ([lsh@ami.dk](mailto:lsh@ami.dk)) så hurtigt som muligt og senest en måned før den planlagte start på spørgeskemaundersøgelsen.

Ved kontraktforhandlingen med case-virksomheden bør det sikres at virksomheden forpligter sig til at udlevere for spørgeskema undersøgelsen nødvendige oplysninger (se Informationskemaet i afs 3). Endvidere bør virksomheden lade de ansatte udfylde spørgeskemaet i arbejdstiden, der bør sættes en halv time pr. ansat af til dette.

Selve dataindsamlingen kan forgå enten ved uddeling/udsendelse af papir-skemaer, eller over internet. Hvis der er tale om en case med mange ansatte (flere hundrede) anbefales dataindsamling over nettet, og net-indsamling er i alle tilfælde den metode der sikrer den hurtigste dataopbehandling og dermed muliggør en hurtig tilbagemelding. Det forudsætter dog at de ansatte har adgang til internet.

Papir-skemaer kan enten uddeles på virksomheden eller sendes hjem til de ansattes privatadresse. Hvis de bliver uddelt på virksomheden bør det ske i kuverter med navne eller det skal på anden vis sikres at de enkelte skemaers løbenumre sikkert kan kobles til de enkelte ansatte, af hensyn til opfølgingsundersøgelsen og mulighed for opfølgning i diverse registre.

Det er vigtigt at AMI orienteres om planer for data indsamling. Dette skal senest ske når der er truffet aftale, men det anbefales at konsultere AMI under forhandlingerne med virksomheden. Det må påregnes at der går omkring to måneder fra spørgeskemaundersøgelses start til der foreligger en rapport med resultater.

Se i øvrigt AMI dokument om proceduren for indsamling af spørgeskemadata på BSCW: VIPS/Materialer til DATAindsamling/Spørgeskemaundersøgelsen/VIPS Procedure.

Det er vigtigt at den kvantitative intervention ikke bliver et spørgeskema for spørgeskemaets egen skyld. Derfor er ”AMIs bløde retningslinier for brugen af spørgeskemaet for psykisk arbejdsmiljø” et vigtigt element at tage med i diskussionen med virksomhederne.

### 3. Den kvalitative kortlægning.

#### 3.1. Fokus for metoden

I det kvalitative studie skal vi identificere forandringer omkring det psykiske arbejdsmiljø. Men vi skal især identificere processerne omkring, hvordan virksomhederne arbejder med interventionen i relation til psykisk arbejdsmiljø. Dette er vores ledetråd og hovedproblemstilling. Den helt overordnede antagelse er, at vi igennem et tæt forløbsstudie vil kunne indfange elementer af den processuelle dynamik, som vil kunne lære os noget nyt om at løse problemstillinger omkring det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdet med de kvalitative metoder foregår i *princippet* i de tre hovedperioder: Baseline, Forløbsundersøgelse og Effektivurdering. Hovedfokus i **Baseline** bliver at indsamle et grundlag, hvorudfra vi kan kontekstualisere de videre forandringsprocesser. Hovedfokus bliver at indsamle konkrete 'data og fakta', viden om psykisk arbejdsmiljø forståelse som den findes i virksomheden i dag, samt viden om de institutioner der historisk har været udviklet i virksomheden. Hovedfokus i **Forløbsundersøgelsen** bliver at vurdere, hvordan interventionerne er med til at skabe forandring. Dels ift. hvordan det psykiske arbejdsmiljø forandres. Det vil sige det reelt oplevede psykiske arbejdsmiljø. Dels ift. om, og i givet fald, hvordan problemstillinger forandres, nyfortolkes osv. gennem processen. I perioden omkring forløbsundersøgelsen vil vi samtidig spille en rolle som sparringspartnere for virksomhederne. Og dette bør der reflekteres over som en særlig metodisk udfordring. Hovedfokus for **Effektivurderingen** bliver ligeledes at opsamle viden om hhv. ændringer i oplevelsen af det psykiske arbejdsmiljø samt ændringer i forståelsen af problemstillingerne – sidstnævnte giver grundlag for at analysere/ vurdere om der udvikles en form for reflektivt beredskab gennem processen. Tilsammen giver materialet herefter mulighed for at analysere og vurdere mulige relationer mellem de processer, som fører frem til det refleksive beredskab.

Anvendelsen af de kvalitative metoder i forløbsstudiet giver mulighed for at vurdere, hvordan forandringerne fremtræder, og hvad det er der mere konkret forandres. Og i dette arbejde kan det være nødvendigt at træde et skridt tilbage fra en specifik fokus på psykisk arbejdsmiljø og derigennem tilvejebringe data og viden som senere kan samles i en overordnet analyse. Gennem vores baseline tilvejebringes et øjebliksbillede – dels ift. tredækkerens resultater og dels på det kvalitative område: med en vis risiko kan vi drage parallellen til et kort over organisationens struktur, kultur, sædvaner og institutioner – eller udtrykt med institutionalismens begreber: regler, normer og kognitive regulerende perspektiver. De data vi vælger at fokusere på udgør det for kortets topografi. De vil fremstå tydeligt for os, når først vi har fokuseret og derfor vil forandringerne blive mest synlige her.

Vi vælger at indsamle data på en række tematiserede områder. Disse er udvalgt på baggrund af vores teoretiske forståelsesramme og de antagelser, som 'operationaliseres' herudfra. Det gælder især i relation til<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> disse forskellige perspektiver kan ses som en parallel til den institutionelle begrebsliggørelse omkring regler, normer og kognitive perspektiver

## VIPS Metodebeskrivelse

- arbejdsforhold og arbejdsmiljø mshp psykisk arbejdsmiljø,
- strukturelle forhold omkring virksomheden, arbejdets organisering osv
- konkurrerende forståelser af problemstillinger og forståelser af hvordan aktører og institutioners har haft og får betydning for intervention, stabilitet og forandring

I indsamlingen af data vil der være en lang række konkrete informationer og data, der skal indsamles. Men vi har netop lært af tidligere forskning at processer, flertydighed og vilkårlighed vil spille en stor rolle for forandringsprocesserne i de studerede virksomheder. Derfor er en eksplorativ nysgerrighed og åbenhed en meget væsentlig del af at få balanceret i den kvalitative forskningsproces.

### **3.2. Projektgruppen – primær datakilde**

Projektgruppen skal være vores primære datakilde i baseline undersøgelsen og skal desuden hjælpe os med adgang til yderligere datakilder.

Projektgruppen skal bestå af personer som kan være primære kontaktpersoner for VIPS projektet. Projektgruppen skal kunne indsamle informationer fra virksomheden (jf. skema nedenfor), og der skal mindst være en repræsentant for både medarbejdere og ledelse – gruppen må meget gerne bestå af ca. 4-6 personer.

Projektgruppen kan også bidrage med at introducere VIPS projektet i afdelinger, hvor VIPS projektet kommer på besøg. Desuden kan personerne også hjælpe med at etablere interviewaftaler i de enkelte afdelinger.

### **3.3. Baseline: information og data om virksomheden**

I nedenstående skema forefindes en lang liste med information, som bør indgå i baseline undersøgelsen. Listen kan udleveres til 'projektgruppen' – dvs. de primære kontaktpersoner – på virksomheden ved et indledende møde. Den kan anvendes som en struktureret interviewguide. Materialet gennemgås og det vurderes hvad der skal til for at fremskaffe det. Hvilke barrierer der er osv? Men den må også gerne anvendes som inspirationskilde. Der vil med stor sandsynlighed være andre vigtige bidrag af betydning, som ikke er med i nedenstående skema, men som er væsentlig for den konkrete case.

Se oversigter anbefalede informationer til kvalitativ og kvantitativ undersøgelse i bilag.

#### **Datakilder:**

Informant interviewene og møder med projektgruppen og dens medlemmer er primær datakilde. Antallet af informant interview afhænger helt af kontekst.

I de fleste tilfælde vil data kunne fremskaffes gennem kontaktpersonen på virksomheden kombineret med netsearch og deskresearch samt email baseret kommunikation.

- analyse af sygefraværstatistik og personaleflow
- analyse af relevante referater/skriftlige materialer fra de formelle møder i fx SU og SiO

## VIPS Metodebeskrivelse

- Og som det allervigtigste: opsamling af viden om virksomhedens hidtidige erfaringer med håndtering af psykisk arbejdsmiljø via historieværksted – dvs dels a) hvordan forstår virksomheden begrebet psykisk arbejdsmiljø, dels b) få indsigt i 1) hvilke typer forandringer/omstillinger virksomheden har gennemført i den nærmeste fortid, 2) hvordan virksomheden tidligere har håndteret forandringer, der har betydning for det psykiske arbejdsmiljø, 3) hvilke andre forandringsprojekter/undersøgelser der er under søsætning eller planer om i den nærmeste fremtid (og som evt. kan give 'støj' i forhold til projektet vi har med at gøre).
- opsamling af viden om virksomhedens socialforfatning (anvendelse af relevante aspekter fx. Bottrup & Fagerberg's artikel )

I de følgende er gennemgået nødvendige informanter i et tænkt eksempel: En mellemstor virksomhed med ca 400 ansatte, fordelt på 8 afdelinger (hver med egen sikkerhedsgruppe); afdelingerne udfører tilsammen forskellige funktioner: administration, produktion, logistik, servicefunktioner. Den har en HR/personaleafdeling samt en daglig sikkerhedsleder samt en fællestillidsrepræsentant

Dette sættes i forhold til den tid og de ressourcer vi selv har til rådighed i projektet ift hvem og hvor mange personer der skal interviewes.

JMC & HJL's model fra Projekt private virksomheders håndtering af psykisk arbejdsmiljø (PSA)' anvendes:

Vi skal have informationer fra forskellige positioner i virksomheden, hvor tiltag kan have/har betydning i forhold til PSA

- a) Driftspositionen – f.eks. repræsenteret ved topleder/direktør.
- b) Udviklingspositionen – f.eks. repræsenteret ved HR-ansvarlig/personaleansvarlig<sup>2</sup>
- c) Trivselspositionen f.eks. repræsenteret via 'trivselsmedarbejder' og TR
- d) Arbejdsmiljøpositionen – f.eks. repræsenteret via daglig sikkerhedsleder og evt. udvalgt meget erfaren SR (eller SR fra en afdeling, der har gjort en særlig indsats i forhold til PSA)

Personer med rod i de forskellige positioner samles i virksomhedens styregruppe. De er disse personer der bliver den primære reference i relation til interviewene, (dvs. interview alene (A- og B-siden adskilt) og som kollektiv/gruppe) af:

Topleder/Driftsleder/Funktionschef  
Personale/HR-ansvarlig  
Tillidsrepræsentant el. Fællestillidsrepræsentant  
Daglig sikkerhedsleder  
Sikkerhedsrepræsentant/ildsjæl (udvalgt, erfaren)  
Mellemlider (udvalgt, erfaren)

---

<sup>2</sup> Her er primært tænkt på personaleudvikling. Virksomhedsudvikling vil også påvirke det psykiske arbejdsmiljø – fx. i form af fremtidige fyringer, outsourcing, produktudvikling... Dette emne må dog i denne model dækkes ind under driftspositionen i en udvidet forståelse af driftsbegrebet.

Styregruppen kan pege på andre relevante personer, der har en særlig betydning eller er bære af særlige aktiviteter, der kan være relevant at få indblik i og interviewe.

Historieværkstedet benyttes til at indsamling af denne type data. Det nedsætter nødvendigheden af at gennemføre en række eksplorative interview. Det er et godt supplement. Samtidig er historieværkstedet en reflektiv intervention der kvalificerer styregruppen ved at sætte fokus på virksomhedens hidtidige historie og specielt med deres erfaringer med indsatser for et bedre psykisk arbejdsmiljø. Det kan være meningsløst på nogle typer af virksomheder at gennemføre et historieværksted hvis personalegennemstrømningen vil være for stor, eller fordi historieløshed er en dyd i sig selv. Dette skal afgøres i de enkelte cases om det er nødvendigt at finde et alternativ til historieværkstedet.

De praktiske og metodemæssige aspekter ved historieværkstedet er beskrevet i separate dokumenter i projektet der er tilgængelige på BSCW.

### **3.4. Fælles tematisk analysegrundlag**

Der er et sæt temaer som alle projekter skal kunne belyse i de afsluttende analyser. Dette fører ikke til en fælles ensartet interviewguide. Dette ville blive for omstændeligt og der ville i det konkrete tilfælde føre til for mange irrelevante spørgsmål. Det betyder i stedet at de enkelte forskere skal være opmærksom på at de nævnte temaer bliver belyst gennem de kvalitative interview. Det må dog forventes af mange af de fælles spørgsmål udviklet nedenfor i dette dokument vil dække mange af de omtalte temaer.

Det skal være muligt at analysere på følgende temaer:

- *Dominerende tilgange til og forståelse af psykisk arbejdsmiljø i virksomheden.*  
Det er vigtigt at kunne identificere og analysere hvordan forskellige tilgange til og forståelser af psykisk arbejdsmiljø mødes og brydes i virksomhederne og hvilke forståelser der er mest dominerende. Denne analyse understøttes af en afdækning af positioner indenfor de ovenfor skitserede positioner: Driftspositionen, udviklingspositionen, trivselspositionen og arbejdsmiljøpositionen.
- *Dimensionerne i psykisk arbejdsmiljø*  
Det er vigtigt at afdække aktørernes forståelse af dimensionerne i det psykiske arbejdsmiljø som de udtrykkes i den model der ligger til grund for AMIs spørgeskema. Det vil sige at det samlede sæt af spørgsmål i den kvalitative analyse skal afdække både de centrale aktørers og de enkelte medarbejders forståelse af: Krav til arbejdet (kvantitative, kognitive, emotionelle, sensoriske), indflydelse og udviklingsmuligheder, forudsigelighed, mening i arbejdet, social støtte, ledelseskvalitet, involvering, frihedsgrader, feedback, rolleklarhed og rollekonflikter, tryghed, sikkerhed i arbejdet, tilfredshed med arbejdet, oplevet helbred, psykisk velvære, sociale relationer og fællesskab, utryghed og stress.
- *Udviklingsprocessens karakter*  
Det skal gøres muligt at beskrive og analysere de udviklingsprocesser der sættes i gang i virksomhederne. Til dette formål benyttes blandt andet udviklingsmøderne

der er beskrevet i projektets teoretiske baggrundspapirer. Det indbefatter analyser af: Beslutningsanledninger, problemformuleringer, den styrende koalitions magtfuldhed, netværk til omgivelserne, udbredelse og forankring, sociale dynamikker på baggrund af virksomhedens kontekst/kultur.

- *Beslutningsprocesser*  
Begrebet psykisk arbejdsmiljø er forholdsvis uhåndgribeligt og meget komplekst. Det er ofte ikke centralt i aktørernes forståelse af hvad det gør en virksomhed produktiv og profittabel. På denne baggrund kan og i lyset af ovenstående temaer skal det kunne diskuteres i hvor høj grad psykisk arbejdsmiljø som et *periferi* problem på grund af områdets *kompleksitet* og hvordan dette påvirker de komplekser af *problem/løsninger* der fremkommer i virksomhederne..
- *Magt*  
Magtforhold i virksomhederne (social forfatning) er bestemmende for hvilke løsninger der kan udvikles. Det skal være muligt at analysere i forhold til et politisk proces perspektiv og specielt i forhold til magt dimensionen. Det er vanskeligt at spørge til magt. Derfor skal sikres at der stilles konkrete spørgsmål der udspringer af projektets magtforståelse.
- *Læring*  
Virksomhedernes arbejdet med psykisk arbejdsmiljø kan ses som en læreproces hvor virksomheden både lærer af succeser og fiaskoer. Det skal kunne analyseres hvilke lærerprocesser der er sat i gang i virksomhederne og hvordan de er blevet forankret.
- *Køn*  
Det skal være muligt at analyse for kønnets betydning i både kvalitative og kvantitative data. Se også kapitel 4.
- *Betydning af reflektiv sparring og interventionernes ressourceforbrug*  
Det er essentielt at det i sidste ende er muligt at reflektere over hvordan og i hvor høj grad den reflektive sparring har påvirket virksomhedens arbejde med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Derudover vil det være hensigtsmæssigt hvis det er muligt at analysere og beskrive hvor mange ressourcer virksomheden har brugt på arbejdet så projektet har et bud på omkostningerne ved en given indsats.

### **3.5. Lokal forståelse og institutionalisering omkring psykisk arbejdsmiljø**

Dette tema vil primært blive dækket med projektgruppemedlemmerne i forlængelse af ovennævnte informantinterview. Det er imidlertid vigtigt, at virksomhedens forandringsparathed (vilje og evne), herunder konkurrerende forståelser af problemstillinger og koalitionsdannelser, så vidt muligt bliver kortlagt i indledningen af processen.

Desuden bør processen kontinuerligt følges med hensyn til udviklingen for dette tema, og dermed anbefales det også, at der bliver institutionaliseret et spørgsmål omkring dette i det fælles afrapporteringsskema!!!

#### **Primært formål**

## VIPS Metodebeskrivelse

Hvordan forstås og defineres problemstillingerne, hvem anses for at være væsentlige på virksomheden for at løse problemstillingerne? Hvilke roller indtager de forskellige institutioner og praksisser i relation til problemdefinitionen? Har fx. Sikkerhedsorganisationen en rolle, har samarbejdsudvalget? Er problemstillingerne mobning, chikane, uklare forventninger osv. Hvordan ses potentielle løsninger, og hvem anses for at være potentielle drivende aktører?

Hovedformålet med dette tema er at identificere problemforståelsen af psykisk arbejdsmiljø og i hvilken grad der er konsensus eller dissens omkring denne forståelse (politiske magtkampe, disharmoni mellem 'socialforfatning' og andre institutioner osv. .

### Eksempler på undertemaer

- Hvilke udfordringer/problemstillinger er der i virksomheden (herunder kan også inddrages eksempler som er identificeret via det evt. allerede indsamlede skriftlige materiale.
- Hvilke mulige årsagssammenhænge ligger bag ved?

Endvidere tematiseres spørgsmålet om forskellige aktører og fortolkninger:

Hvilke institutioner/aktører anses for væsentlige?

Hvordan anses de forskellige aktører for at være...

- drivkræfter for udvikling, løsning eller skabelse af problemstillinger?
- hindrende for udvikling, løsning eller skabelse af problemstillinger?

I interviewets 'afprøves' forskellige dilemmaer som de er udviklet i projektets antagelser (og tilpasset til det konkrete casestudie):

- Ledelse versus selvledelse
- Opgaveløsning versus tid
- Kompetencer versus præstationskrav/forventninger
- Produktivitet versus trivsel

Hvordan forstås psykisk arbejdsmiljø – først med udgangspunkt i virksomhedens egen forståelse – herefter med udgangspunkt i Tredækkerens dimensioner:

- Krav til arbejdet (kvantitative, kognitive, emotionelle, sensoriske)
- Indflydelse og udviklingsmuligheder
- Forudsigelighed
- Mening i arbejdet
- Social støtte
- Andre dimensioner (ledelseskvalitet, involvering, frihedsgrader, feedback, rolleklarhed og rollekonflikter, tryghed, sikkerhed i arbejdet, tilfredshed med arbejdet, oplevet helbred, psykisk velvære, sociale relationer og fællesskab, utryghed, stress).

### **Datakilder**

Alle i virksomheden kan potentielt bidrage til disse temaer da vi er interesserede i at få viden om konkurrerende og forskellige forståelser af psykisk arbejdsmiljø. I prioriteringen af datakilder skal vi sikre os:

- repræsentation af ledelse og medarbejdere,
- repræsentation af de formelle samarbejdsrepræsentanter
- repræsentation af 'almindelige medarbejdere'

Af ressourcemæssige årsager kan vi kun i begrænset omfang nå ud i casens 'afkroge' i baseline undersøgelsen. Men vi bør så vidt muligt i forløbsstudiet tilstræbe at opnå et – inden for casens afgrænsning – så bredt billede af konkurrerende forståelser, som muligt. Det betyder, at de empiriske områder nævnt ovenfor bør tilstræbes dækket af et bredt udsnit af informanter. Dette kan ske gennem anvendelse af interview og observationer gennem arbejdspladsbesøg.

Dette spiller en afgørende rolle i alle tre faser af projektet (baseline, forløb og effektvurdering).

### **3.6. Andre informationskilder i følgestudiet**

#### **3.6.1. Observationer**

De forskellige casestudier kan have egne præferencer ift. anvendelse af observationer i felten. Men som udgangspunkt er der to typer af observationer, der er særligt relevante, hvoraf den sidstnævnte her må forventes af alle casestudierne:

- observationer af praksis – arbejde og ledelse
- observationer af handlinger, aktioner, seminarer mv. der relaterer sig til interventioner omkring det psykiske arbejdsmiljø.

Observationerne skal så vidt muligt beskrives faktuel. Dermed menes at tolkninger såsom "stemningen var dårlig på mødet" underbygges med observationer såsom "de fleste sad med armene over kors", "ingen smilede under diskussionen af dette punkt", etc.

I VIPS projektet står vi som forskere også til rådighed som sparringspartnere for virksomhederne. Det er vigtigt, at vi i forbindelse med sparring ved sessioner, møder, interaktioner, mv. sørger for at lave feltnoter (brug skemaet nedenfor for den fælles afrapportering), som kan anvendes til at foretage en form for anden ordens refleksion når vi trækker os tilbage. Derfor opfordrer vi til at foretage en afrapportering af sådanne sparringsinteraktioner og føre dem ind i det fælles afrapporteringsskema på samme måde som med andre observationer og interview.

#### **3.6.2. Eksterne interview**

I visse tilfælde kan det være interessant at foretage interview – typisk vil de være semistrukturerede – med eksterne interessenter. Det kan fx. være i de tilfælde, hvor virksomhederne bringer eksterne konsulenter ind i forbindelse med deres interventioner.

Af andre potentielle eksterne interview kan nævnes faglige organisationer, eksterne samarbejdspartnere eller kunder. Det vil imidlertid kun være i ganske særlige tilfælde og bør som udgangspunkt ske efter aftale med de pågældende case-virksomheder.

### 3.7. Skematisk afrapportering

Den skematiske afrapporteringsform skal stå centralt i projektet og bør allerede nu tages i brug. Det foreslås derfor at vi opretter en mappe for hver case, der nærmer sig en aftale. Mappen oprettes under hver af de tre sektorer på BSCW. Alle skemaer der vedrører casen lægges deri. Brug casenavn (evt. synonym) og fortløbende nummeringer. Evt. vha. datoer. For eksempel 'storbankref20040527.doc'.

I etableringsfasen benyttes et registreringsskema til at registrere virksomhedskontakter. I dette skema refereres til afrapporteringsrapporterne beskrevet nedenfor. Registreringsskemaet indeholder følgende informationer:

- Nummer
- Virksomhed
- Adresse, tlf.
- Kontaktperson(er) fra VIPS
- Kontaktperson, ledelsen
- Kontaktperson, medarbejderne
- Mødeaftaler
- Bemærkninger
- Referencer
- Aftale/Afslag

Det benyttes et afrapporteringsform, hvor man kort skitserer hovedpointer i det enkelte interview, opdelt efter spørgeguidens temaområder. Det giver et godt overblik og god mulighed for at sammenligne og kan nemt udveksles. Rapporteringsskemaet kan struktureres som nedenfor og have et omfang på 2-5 sider, eller hvad man bliver enige om. Hvis vi har/prioriterer ressourcer kan rapporteringerne indtastes i en fælles database, som man kan have gavn af fælles og også i fremtiden. Rapporteringsskemaet kan også anvendes, hvis man har foretaget observation på virksomheden i forbindelse med et møde eller blot som deltagende observatør i løbet af en arbejdsdag.

<b>Kontekst:</b> Hvem- hvornår- fase i projektet – særlige omstændigheder etc.
<b>Stamdata:</b> Hhv. om virksomheden / interviewperson(er)
<b>Datamaterialet:</b> Interviewers navn – hvordan får man adgang til bånd/båndudskrift etc
<b>Indhold:</b>
<p><b>Første tema:</b>  <i>Hvad blev der sagt om dette tema?</i>  <i>Resume af interviewpersonens synspunkter</i>  <i>Observationer:</i> Kropssprog, lokale, egne følelser,</p> <p><b>Citater:</b> Gengivelse af særligt vigtige passager af interviewet</p> <p><b>Refleksioner:</b> Forskerens refleksioner over det fortalte, f.eks. at noget bør undersøges nærmere; at noget er i modstrid med hvad man troede/havde hørt før/ etc</p>
<b>Andet tema:</b>

De øvrige temaer på samme måde
<b>Opsamling:</b> Forskerens sammenfattende refleksioner over interviewet. F.eks. om der er brug for geninterview? Om interviewet supplerer /ændrer ift. andre interviews etc.
<b>Intervention:</b> Refleksion over graden af en eventuel refleksive sparrings interventions-karakter.

### **3.8. Erfaringsudveksling mellem forskerne**

Der indlægges erfaringsudveksling om refleksiv interventions flere gange under følgestudiet. Dette er dels for at øge harmoniseringen og ensartet kvalitet mellem de enkelte delprojekter, dels for at udvikle de enkelt projekter og skabe læring hos forskerne. På disse workshops fremlægges projektets foreløbige materiale og de refleksioner, som er genereret i perioden. Særligt med henblik på at identificere ligheder og forskelle i interventioner, kategoriseringer og temaer, samt forbindelser i mellem disse, som er opstået i de foreløbige analyser eller i felten.

På disse workshops vælges en – evt. gennemgående person – som fører referat. Referatet kan tage udgangspunkt i den skematiske afrapportering nævnt ovenfor da den giver en systematiseret fokus på de væsentligst identificerede pointer.

### **3.9. Analyse med kvalitativ software program**

Kvalitativ software kan benyttes til at afdække sammenhænge på tværs af interview og observationsdata. Der kan arbejdes systematisk med at finde og begrunde meningssammenhænge i datamaterialet.

Lidt research har vist, at det kan være en fordel at anvende denne type programmer. Forskellige programmer er blevet vurderet, herunder: Hyperresearch og Atlas-TI. Fordelen ved disse programmer er, at de kan tage flere forskellige typer af medier: Tekst, lyd, billeder og video. Især lydaspæktet er relevant, da det er muligt at spare en del ressourcer ved at undlade at transskribere alt lydmateriale.

Der afholdes et introduktionskursus for projektets deltagere.

## **4. Kønsperspektiv**

Metodisk bør alt materiale, der analyseres 'mainstreames'<sup>3</sup>. Det vil sige at sygefraværstatistikker, personalegennemstrømning, virksomhedens 'personaledemografi' osv. bør sammenholdes med et kønsperspektiv. Hertil kommer naturligvis analyse af vores spørgeskemaundersøgelse.

Interviewguides kan også med stor fordel 'mainstreames'. Og det samme kan selvfølgelig også selve analyserne – altså fokuseres eller gennemgås med et tema der hedder: kønns betydning.

<sup>3</sup> Mainstreaming er en systematisk gennemgang med henblik på at vurdere potentialet for et kønsperspektiv

## VIPS Metodebeskrivelse

Center for Ligestilling her på RUC synes projektet er interessant og vil gerne bidrage med sparring i forhold til konkrete problematikker.

Dette indskrives i publiceringsplanen.

### **Bilag 1: Metode guidelines.**

Følgende guidelines skal sikre at der udarbejdes et fælles datagrundlag i alle delprojekterne. De nævnte informationskilder er minimumsforslag. Der kan efter behov suppleres med flere interview og andre datakilder såsom virksomhedsfoldere, APV, etc.

#### **1. Etableringsfasen**

I denne fase er det vigtigt at alle samtaler og brevudvekslinger registreres og gemmes til senere brug. Observationer og refleksioner vedrørende vigtige møder og telefonsamtaler skal registreres i rapporteringsskemaet nævnt i afsnit 3.7.

#### **2. Baseline-fasen**

I baseline fasen benyttes følgende informationskilder som minimum:

1. Historieværksted (benyt bl.a. afrapporteringsform, foto, referat)
2. Interview med nøglepersoner (se nedenfor)
3. Interview med minimum 4 medarbejdere (se nedenfor)
4. Spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø, sygefraværdsdata og antal ansatte.
5. Tilbage melding på spørgeskema (benyt bl.a. afrapporteringsform, referat)

Historieværkstedet bør gennemføres som første aktivitet. Opfølgning på spørgeskemaet skal ske efter de andre aktiviteter. Udfyldelsen af spørgeskemaet kan ske uafhængigt af de 4 første aktiviteter. Det er vigtigt at observationer og refleksioner registreres i rapporteringsskemaet.

#### **3. Interventionsfasen**

I denne periode skal det registreres hvilke tiltag der iværksættes, hvordan dette gøres, hvilken effekt det har og andre vigtige begivenheder. Dette gøres gennem:

- Udvikling af handlingsplan(er)
- Møder med styregruppe
- Interview med nøglepersoner (minimum en gang efter et år)
- Deltagelse i erfagrupeer på tværs af virksomheder
- Observerende deltagelse i egentlige indsatser (udvalgte kurser, nye mødetyper...)

I alle tilfælde registreres observationer og refleksioner. Rapporteringsskemaet benyttes suppleret med referater.

#### **4. Effektmåls-fasen**

I baseline fasen benyttes som minimum de samme informationskilder som i baseline-fasen på nær historieværkstedet. Behovet i denne fase afdækkes gennem projektet og diskuteres igen på et senere tidspunkt.

### **Interview med nøglepersoner**

Alle projekter skal interviewe personer der dækker de fire positioner: Driftspositionen, udviklingspositionen, trivselspositionen og arbejdsmiljøpositionen. Disse positioner kan være dækket forskelligt afhængigt af organisationen. Som minimum forventes følgende personer at dække positionerne:

- Topleder/driftsleder
- Personale/HR-ansvarlig
- Tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentant
- Daglig sikkerhedsleder
- Erfaren sikkerhedsrepræsentant
- Relevant erfaren mellemlider

Der spørges så vidt muligt ind til konkrete begivenheder og historier som kan belyse synspunkter og udsagn. Fx. giv eksempler på dårlig kommunikation. Disse kan udfordres gennem at spørge til dilemmaet i et synspunkt. Fx. hvad så med det modsatte...?

Følgende temaer bør dækkes – tilpasset virksomheden og interviewpersonen:

#### *Generelt om virksomheden*

- Virksomheden og produkt/markeder (evt. teknologier)
- Virksomhedens strategi og politikker
- Personalesammensætning, nye udfordringer?
- Ledelsessystemer, ledelse og samarbejde (herunder SU og SiO)
- Personalekommunikation: Personaleblade og medarbejderorientering

#### *Forståelse af psykisk arbejdsmiljø*

- Hvordan forstås og defineres psykisk arbejdsmiljø?
- Hvem på virksomheden arbejder med problemstillingerne (SU, SiO, personer...)?
- Hvad er virksomhedens og hvad er dit motiv for at deltage i dette projekt?
- Hvad er de vigtigste problemstillinger? (mobning, chikane, uklarhed, ...)
- Hvilke mulige årsagssammenhænge ligger bag ved?
- Potentielle løsninger og hvem kunne gennemføre dem? Hindringer?

#### *Hvordan forstås de enkelte dimensioner indenfor psykisk arbejdsmiljø*

- Krav til arbejdet (kvantitative, kognitive, emotionelle, sensoriske)
- Indflydelse og udviklingsmuligheder
- Forudsigelighed
- Mening i arbejdet
- Social støtte
- Andre dimensioner (ledelseskvalitet, rolleklarhed og rollekonflikter, etc...).

#### *Kønsperspektiv (betydning i forhold til dimensioner af psykisk arbejdsmiljø)*

- Hvilken betydning har overvægten af kvinder/mænd på arbejdspladsen
- Hvilken betydning har det at lederne overvejende er kvinder/mænd

### **Interview med medarbejdere**

Der skal gennemføres interview med minimum fire medarbejdere indenfor de enheder der undersøges. Det skal så vidt muligt undgås at medarbejderne håndplukkes af enkelte medlemmer af styregruppen (fx. ledelsen eller tillidsrepræsentanterne). Det anbefales at dække de vigtigste faggrupper.

Der spørges så vidt muligt ind til konkrete begivenheder og historier som kan belyse synspunkter og udsagn. Disse kan udfordres gennem at spørge til dilemmaet i et synspunkt – hvad så med det modsatte...?

Følgende temaer bør dækkes – tilpasset virksomheden og interviewpersonen:

#### *Generelt om virksomheden*

- Virksomheden som arbejdsplads, forholdet mellem virksomhed og ansatte
- Vigtige forandringer i virksomheder
- Personalepolitik og -sammensætning, nye udfordringer?
- Oplevelse af ledelse og samarbejde i dagligdagen
- Sociale relationer mellem ansatte og ansatte - ledere
- Personalekommunikation: Personaleblade og medarbejderorientering
- Det sociale liv i virksomheden (klubber, venskaber, firmafester)

#### *Forståelse af psykisk arbejdsmiljø*

- Hvordan forstås psykisk arbejdsmiljø
- Hvem går man til med problemstillingerne (Ledere, TR, SR, kolleger,...)?
- Hvad er de vigtigste problemstillinger? (mobning, chikane, uklarhed, ...)
- Hvad skyldes problemerne?
- Kan de løses og hvordan? Hvem eller hvad hindrer det?

#### *Hvordan forstås de enkelte dimensioner indenfor psykisk arbejdsmiljø*

- Krav til arbejdet (kvantitative, kognitive, emotionelle, sensoriske)
- Indflydelse og udviklingsmuligheder
- Forudsigelighed
- Mening i arbejdet
- Social støtte
- Andre dimensioner (ledelseskvalitet, involvering, frihedsgrader, feedback, rolleklarhed og rollekonflikter, tryghed, sikkerhed i arbejdet, tilfredshed med arbejdet og meningsfuldhed, oplevet helbred, psykisk velvære, sociale relationer og fællesskab, tillid og respekt, utryghed, stress).

#### *Kønsperspektiv (betydning i forhold til dimensioner af psykisk arbejdsmiljø)*

- Hvilken betydning har overvægten af kvinder/mænd på arbejdspladsen
- Hvilken betydning har det at din leder er kvinde/mand

**Bilag 2: Rapporteringsskemaet**

<b>Kontekst:</b> Hvem, hvornår, fase i projektet – særlige omstændigheder etc.
<b>Stamdata:</b> hhv. om virksomheden / interviewperson(er)
<b>Datamaterialet:</b> Interviewers navn – hvordan får man adgang til bånd/båndudskrift/referat etc.
<b>Indhold:</b>
<p><b>Første tema:</b>  <i>Hvad blev der sagt om dette tema?</i>  <i>Resume af interviewpersonens synspunkter</i>  <i>Observationer:</i> Faktuel beskrivelse af kropssprog, lokale, egne følelser, ...</p> <p><b>Citater:</b> Gengivelse af særligt vigtige passager af interviewet</p> <p><b>Refleksioner:</b> Forskerens refleksioner over det fortalte, f.eks. at noget bør undersøges nærmere; at noget er i modstrid med hvad man troede/havde hørt før/ etc...</p>
<p><b>Andet tema:</b>                  De øvrige temaer på samme måde</p>
<b>Opsamling:</b> Forskerens sammenfattende refleksioner over interviewet. F.eks. om der er brug for geninterview? Om interviewet supplerer /ændrer i forhold til andre interview, etc.
<b>Intervention:</b> Refleksion over graden af en eventuel refleksive sparrings interventions-karakter.

### **Bilag 3: Kommentar til det videre arbejde med interviewguide**

Ovenstående er operationaliserede spørgsmål som minimumsinspiration til de enkelte interview. Disse er samlet op i løbet af metodegruppens arbejde, og repræsenterer vores mere praktiske og 'semi'-teoretiske overvejelser om, hvad der bør være med. De har grund i forskellige erfaringer med lignende interviewtyper.

Vores vurdering er, at fyldestgørende besvarelser på disse vil sikre et empirisk grundlag, som kan imødekomme analyser, der dækker mange af vores teoretiske antagelser og overordnede temaer.

MEN det er væsentligt, at der nu igangsættes nogle tiltag, som tager sit udgangspunkt i det teoretiske niveau. Herfra skal vi søge at operationalisere dette i en række konkrete spørgsmål. Tag for eksempel MAGT. Vi kan naturligvis ikke spørge til magt. Derfor skal vi overveje, hvordan vi vil sikre, at vi gennem analyse kan belyse dette fænomen. Dette skal lede frem til nogle konkrete spørgsmål. Nogle vil allerede ligge i nedenstående to interview-guides, mens andre skal supplere disse.

Ud over at høste fordelene ved at have nogle meningsfulde spørgsmål, så giver et sådan reflekteret arbejde også et fundamentalt skelet til kodestruktur i analysen. Der vil naturligvis opstå mange nye kategorier og koder; men dette er et solidt grundlag!

Der hvor der skal sættes ind er specielt i forhold til følgende generelle temaer (se også afsnit 3.4):

- *Dominerende tilgange til og forståelse af psykisk arbejdsmiljø i virksomheden*
- *Dimensionerne i psykisk arbejdsmiljø*
- *Udviklingsprocessens karakter*
- *Beslutningsprocesser*
- *Magt*
- *Læring*
- *Køn*
- *Betydning af reflektiv sparring og interventionernes ressourceforbrug*

**Bilag 4: Tidsplan / Oversigt over arbejdsopgaver**

Nedenstående skemaer kan ændres og indholdsudfyldes til hjælp for de enkelte studier.

	<b>Baseline</b>	<b>Forløbsstudie<sup>4</sup></b>	<b>Effekt</b>	<b>Samlet antal</b>
<b>Informantinterview (primært fra styregruppe)</b>				
<b>Indsamling af skriftligt materiale</b>				
<b>Indsamling af data</b>				
<b>Tematiserede og åbne interview</b>				
Topledelse				
Mellemledere				
Sikkerhedsleder/personaleleder				
SR/TR				
Medarbejdere (åbne – oplevet PA)				
<b>I alt</b>				
<b>Observationer</b>				
<b>Historieværksted</b>				
<b>Arrangerede dialogfora/ netværkskonferencer</b>				
<b>Sparring med virksomhederne</b>				
<b>Eksterne interview</b>				
<b>Skematisk afrapportering</b>				
<b>Transskribering</b>				
<b>Metodisk workshop</b>				
<b>Rapportskrivning</b>				
<b>Opfølgning/feedback til virksomheder</b>				

<sup>4</sup> omfanget af interview afhænger af det enkelte casestudies øvrige metodikker. Hvis der er en høj grad af observation og tilstedeværelse på virksomheden kan antallet af semistrukturerede interview bringes ned og temaet kan behandles ifm. tilstedeværelsen.

**Bilag 5: Oversigt over anbefalet information ved den kvantitative undersøgelse.**

<b>Information/fakta – Kvantitativ undersøgelse</b>	
<b>Forudsætninger for spørgeskemaundersøgelsen (spørgsmål vedr. dette punkt stilles til AMI)</b>	
Liste over ansatte, med navne og et unikt nummer (lønnummer, cpr-numre,...) for alle ansatte der vil være det samme om 2 år. Plus : - Postadresser (Hvis skemaerne skal postomdeles). - e-mail adresser (Hvis dataindsamlingen skal foregå over Internet). NB: det er ikke en forudsætning for internetindsamling at vi kan få de ansattes e-mail adresser, men det er selvfølgelig nødvendigt at de ansatte har net adgang	
Liste over afdelinger. Hvis der er flere benævnelser af de enkelte afdelinger på virksomheden bør det fremgå af listen hvilke benævnelser der er mest brugt i daglig tale.	
Liste over job / stillingsbetegnelser. Hverken for generel (funktionær / timelønnet) eller for specifik (pladsmand, aftenvagt ...). Dog gerne med angivelse af mulige arbejdsfunktioner for de enkelte jobs på virksomheden.	
Sygefraværstatistik. I udgangspunktet de data virksomheden har – fravær et par år tilbage i tiden samt i interventionsperioden. Hvis det foreligger, så kan oparbejdet da både mht. perioder og dage og helst også opdelt på afdelinger, stillinger og køn være et godt input til analysen. Hvis der ikke foreligger ordentligt oparbejdet fraværstatistik, kan de rå data på personniveau fra f.eks. lønningskontor evt. bruges forudsat det er ordentlig beskrevet hvad de indeholder og hvordan de er organiseret.	

**Bilag 6: Oversigt over anbefalet information i den kvalitative undersøgelse.**

<b>Information/fakta – Kvalitativt studie</b>	
<b>Virksomheden og markedet</b>	
Ejerskabsforhold	
Branchetilhørsforhold	
Regnskaber: Årsregnskab og beretning; Etisk regnskab, Viden regnskab, Værdibaseret regnskab, Miljøregnskab oa.	
Markedsforhold ("SWOT" informationer/analyse)	
Politiske forhold og samfundsmæssig position	
Kunde-medarbejderrelation – betydning af relation mellem PSA og brugertilfredshed	
<b>Virksomhedens strategi og politikker</b>	
Mission, Vision og værdigrundlag	
Personalepolitik, Mangfoldighedspolitik, Etnisk ligestillingspolitik	
Teknologier, produkter, produktionsforhold, værdikæde.	
<b>Personaleforhold og sammensætning</b>	
Egenvurdering af sammenhæng mellem effektivitet og psykisk arbejdsmiljø – herunder interventioners potentielle betydning for effektivitet	
Klima – Trivsels – Arbejdsmiljø undersøgelser	
Sygefraværstatistik – (ændringer i de senere år)	
Personalegennemstrømning – (ændringer i de seneste år / Køn / jobtyper)	
Personalets sammensætning: køn i forhold til job-typer, alder, etnicitet, uddannelsesvarighed, stillingskategorier, afdelingsfordeling,	
Beskrivelse af kerneprocesser: arbejdsprocesbeskrivelser, jobbeskrivelser, kompetenceprofiler	
<b>Ledelses- og styringssystemer</b>	
Koncernstruktur, Organisationsdiagram etc.	
Balanceret regnskab, balanced scorecards, ERP, etc.	
Certificeringssystemer	
<b>Andet</b>	
Personaleblade/Nyhedsbreve	
Sio/SU referater	
Virksomhedens historie – kort fortalt	
Presseudtalelser (og evt. pressesøgning på Polinfo eller lign.)	
Rapporteringer fra org. udviklingsprojekter, forandringsprojekter, undersøgelser eller lign. som er blevet gennemført for nyligt eller optræder i 'fortællinger'	

**Bilag 7: Uddybende kønsspørgsmål.**

1. Hvordan er fordelingen af mænd og kvinder på arbejdspladsen (gerne på forskellige niveauer)? (information kan evt. fremskaffes særskilt og spørgsmål udelades)
2. Har det i virksomheden været drøftet om der er forskel på mænd og kvinder?
3. Findes der i virksomheden historier eller snak om (primært relevant for virksomheder med en lige fordeling af kvinder og mænd):
  - Der er forskel på kvinder og mænds måder at være ledere på?
  - Der er forskellige muligheder for indflydelse og det at skabe karriere om du er mand/kvinde?
  - Kvinder og mænd er lige stresset eller følelsesmæssigt belastet?
4. Nogle gange taler man om, at kvinder og mænd har forskellige kompetencer og måder at arbejde på. F.eks. at mænd er resultatorienteret og kvinder er gode til at coache og snakke med medarbejderne. Er der tidspunkter, hvor du udviser en måde at arbejde på eller tale på som du mener er mere mandlig/kvindelig?
5. Hvilke særlige problemer (vilkår og belastninger) har mænd?
6. Hvilke særlige problemer (vilkår og belastninger) har kvinder?
7. Mener du, at mænd og kvinder har lige vilkår og muligheder?
8. Har I en bestemt måde at tale om kvinder og mænd på? Benævnes kvinder f.eks. som kvinder, damer eller piger og hvorfor tror du, at de kaldes det? Hvad lægger der i at være kvinde, pige eller dame?