



# UTVÄRDERING

av program för  
arbetslivsutveckling  
vid Hansa husdjur, Kährs  
och Rönningegården

NOVA  
FUTURA

av Bosse Angelöw  
Nova Futura

Oktober 2009

# Innehåll

## Förord 3

### 1. Inledning 4

ESF-projektet  
Kalmarsundsregionens Arbetsgivarvring

### 2. Arbetslivsutvecklingsprogrammet 6

Beskrivning av deltagande arbetsplatser  
Deltagarna i arbetslivsutvecklingsprogrammet  
Innehållet i arbetslivsutvecklingsprogrammet  
Samtalen  
Samtalsledarna  
Arbetsparmen

### 3. Förväntningar och upplevelser 12

Förväntningar  
Erfarenheter  
Resultat  
Stöd inför framtida förändringar

### 4. Effekter av arbetslivsutvecklingsprogrammet 19

Arbetsförhållanden och kompetensutveckling  
Hälsa, stress och självkänsla  
Förändringsbenägenhet, möjlighetstänkande och framtidstro  
Att byta arbetsuppgifter eller arbetsplats

### 5. Sammanfattning av resultaten 27

### 6. Slutsatser 31

### Bilaga: Tabeller 34

## **Förord**

I den här rapporten beskriver jag de effekter som uppstår när 50 personer deltar i ett arbetslivsutvecklingsprogram. Programmet har utarbetats och genomförts av Kalmarsundsregionens Arbetsgivarring.

Jag vill tacka de 50 deltagare från Rönningegården, Hansa Husdjur och Kährs som jag har intervjuat vid två tillfällen. Tack för att ni tog er tid att samtala med mig.

Jag vill även tacka Ulla Larsson, Agneta Jäverskog, Ewa Roswall och Birgitta Dahlgren, samtliga verksamma vid Kalmarsundsregionens Arbetsgivarring, för trevligt samarbete.

Nybro i oktober 2009

Bosse Angelöw  
Docent och socialpsykolog, Nova Futura

## 1. Inledning

Den här rapporten avser en utvärdering av de effekter som uppstår när olika personer genomgår ett arbetslivsutvecklingsprogram. Arbetslivsutvecklingsprogrammet genomfördes under perioden november 2008 till september 2009.

Målgruppen har varit anställda från tre olika arbetsplatser:

- Rönningegården, ett äldreboende inom omsorgen i Mörbylånga kommun, Öland
- Hansa Husdjur på Gotland
- Kährs Nybrofabrik, som är ett golvtillverkningsföretag

Utvärderingen har undersökt arbetslivsutvecklingsprogrammets effekter på olika områden som till exempel:

- Arbetstrivsel och arbetsmotivation
- Förändringsbenägenhet och attityder till förändringar
- Lust till kompetensutveckling
- Hälsa, välbefinnande och sjukfrånvaro
- Fokus på möjligheter och samarbetsförmåga

Utvärderingen består av kartläggningar före och efter genomförandet av arbetslivsutvecklingsprogrammet. Data har samlats in med hjälp av intervjuer med deltagarna.

### ESF-projektet K.R.A.F.T

Programmet för Arbetslivsutveckling ingår som en del av det ESF-finansierade projektet K.R.A.F.T. Projektets övergripande syfte är att stärka medarbetare och ledare inför de många förändringar som involverade arbetsplatser står inför. Avsikten är att stärka individers förändringskompetens, till exempel äldre anställda, så att de blir bättre rustade inför olika förändringar. Ett annat syfte är att stimulera till ökad rörlighet genom att hjälpa individer att ta fram sina egna styrkor, och för att de därigenom lättare ska kunna byta arbetsuppgifter eller arbetsplats. Vidare ska projektet K.R.A.F.T. stärka företagen och främja tillväxt genom att deras medarbetare får specifik kompetensutveckling utifrån de enskilda arbetsplatsernas problemformuleringar.

### Kalmarsundsregionens Arbetsgivarring

Arbetslivsutvecklingsprogrammet har utarbetats och genomförts av Kalmarsundsregionens Arbetsgivarring. Arbetsgivarringen består av cirka 50 företag och organisationer med ungefär 18 000 anställda. I arbetsgivarringen finns flera olika yrkesområden och medlemsföretagen fördelar sig relativt jämnt mellan offentlig sektor, varuproducerande företag och tjänsteföretag. Storleksmässigt skiljer sig medlemsföretagen åt från små företag som omfattar runt 10–20 anställda, medelstora företag med ett hundratal anställda till större organisationer med tusentals anställda.

Kalmarsundsregionens Arbetsgivarring arbetar inom följande verksamhetsområden:

- Yrkesinriktad rehabilitering
- Livs- och karriärplanering

- Övertalighet/Omställning
- Systematisk rörlighet
- Kompetensutveckling
- Nätverksbyggande

## 2. Arbetslivsutvecklingsprogrammet

I det här kapitlet ges en översikt av deltagarna i arbetslivsutvecklingsprogrammet (ALUP), samt en beskrivning av innehållet i programmet.

### Beskrivning av deltagande arbetsplatser

Målgruppen har varit anställda från tre olika arbetsplatser; Rönningegården, Hansa Husdjur och Kährs.

#### Rönningegården

Rönningegården är en del av äldreomsorgen i Mörbylånga kommun på Öland. Den är ett särskilt boende med inriktning på omvårdnads- och demensboende. Rönningegården tillhandahåller även korttids- och växelvistelse. Korttidsboende kan ges både som avlösning för anhöriga och i rehabiliterande syfte för den enskilde.

Rönningegården består av sju olika avdelningar med 54 lägenheter. Tre avdelningar finns inom omvårdnadsboendet, vilket är ett särskilt boende för människor som är i behov av vård och omsorg dygnet runt. En avdelning har ett särskilt boende för demenssjuka människor. Tre avdelningar finns inom korttids- och växelvistelsen. Boendet här kan beviljas efter ansökan från den enskilde äldre och är tidsbegränsad. Anledningen kan vara att den enskilde inte kan er hålla vård och omsorg i sin ordinarie bostad och/eller är i behov av rehabilitering, bostaden behöver anpassas innan hemgång eller att anhörigvårdare är i behov av avlastning.

På Rönningegården arbetar 63 personer. Knappt hälften, 29 personer, var deltagare i ALUP. De kommer från olika avdelningar på Rönningegården.

#### Hansa Husdjur

Hansa Husdjurs verksamhetsområden är nöt- och svinsemin, kokontroll, rådgivning och avbytarservice. Företagets rådgivare kan hjälpa till med frågor inom utfodring, avel, djurhälsa och mjölk kvalitet. Hansa Husdjur har knappt 2900 medlemmar med cirka 50 000 kor. Företaget har hela Kalmar län och Gotland som arbetsområde och deras fältorganisation utgår från fyra sektioner: Tjust, Kalmar, Öland och Gotland.

De 13 deltagare i ALUP, som kommer från HansaHusdjur, arbetar vid enheten på Gotland.

#### Kährs

Ursprungligen skulle verkstadsföretaget Motoman i Torsås delta i arbetslivsutvecklingsprogrammet. Motoman kunde inte delta och ersattes i stället med Kährs.

Kährs tillhör Nybron Flooring International (Schweiz). NFI Group är en av Europas ledande trägolvföretag. Kährs har produktionsanläggningar i Nybro, Ljusdal och Blomstermåla i Sverige.

Kährs Nybrofabrik tillverkar parkett och trägolv. Företaget har ungefär 700 anställda i Nybro. 8 deltagare i ALUP kommer från olika avdelningar på Kährs i Nybro.

## Deltagarna i arbetslivsutvecklingsprogrammet

Totalt började 52 deltagare i ALUP. Två deltagare, båda från Kährs, avslutade programmet i förtid. Anledning till avhoppet var för en man att samtalen inte var riktigt som han tänkte sig från början. En kvinna hade så grava psykiska problem att samtalsledaren ansåg att den kvinnliga deltagaren i stället behövde en mer terapeutisk hjälp. Därför avbröts ALUP och kvinnan hänvisades till en psykolog.

50 personer genomförde ALUP. 29 deltagare (58 %) kommer från Rönningegården, 8 (16 %) från Kährs och 13 (26 %) från Hansa Husdjur.

### Kön

86 % (43) av deltagarna är kvinnor, och 14 % (7) män. Samtliga 29 personer från Rönningegården är kvinnor. Deltagarna från Kährs har en jämn könsfördelning, 4 är män och 4 kvinnor. 10 (77 %) av deltagarna från Hansa Husdjur är kvinnor, och 3 (23 %) män.

### Ålder

Deltagarnas genomsnittliga ålder är 41 år. Åldersfördelningen bland deltagarna är följande:

21 – 30 år	20 % (10)
31 – 40 år	32 % (16)
41 - 50 år	26 % (13)
51 – 60 år	18 % ( 9)
61 – 65 år	4 % ( 2)

Medelåldern varierar beroende på arbetsplats. Deltagarna från Rönningegården har en medelålder på 39 år, deltagarna från Kährs har en medelålder på 41 år och deltagarna från Hansa Husdjur har en medelålder på 43 år.

### Anställningstid

Deltagarnas genomsnittliga anställningstid är 8 år. Anställningstiden fördelar sig på följande sätt hos deltagarna:

0 - 1 år	22 % (11)
2 - 5 år	20 % (10)
6 – 10 år	24 % (12)
11 – 20 år	18 % ( 9)
21 – 30 år	16 % ( 8)

### Deltagarnas yrken

Deltagarna från Rönningegården arbetar som vårdbiträden och undersköterskor. Deltagarna från Kährs sorterar slitytor, arbetar på sågverket, är maskinoperatör, gruppleddare, gruppsamordnare och truckförare. Deltagarna från Hansa Husdjur är husdjurstekniker, avelsrådgivare, produktionsrådgivare, rådgivningsansvarig, veterinär och förman.

Som framgår är deltagarnas yrken skiftande och varierande.

## Innehållet i Arbetslivsutvecklingsprogrammet

Arbetslivsutvecklingsprogrammet (ALUP), som har utvecklats och genomförts av Kalmarsundsregionens Arbetsgivarvård, innehåller följande delar:

- **Samtal:** Ett antal samtal som har varierat från 3-8 samtal beroende på behov och önskemål hos deltagarna.
- **Arbetspärm:** Varje deltagare har fått en arbetspärm som har legat till underlag för samtalen.
- **Arbetsprövning och psykologhjälp:** Det har funnits möjligheter till arbetsprövning och även fördjupade samtal hos psykolog.

### Samtalen

Kärnan i programmet har varit de samtal som har genomförts. Varje samtal har normalt varit i ungefär 1,5 timme. Samtalen genomfördes under perioden november 2008 till september 2009. Tidsperioden för när samtalen ägde rum varierade på de olika arbetsplatserna. På Rönningegården genomfördes samtalen under en femmånadersperiod, från november 2008 till april 2009. Samtalen med deltagare från Kährs genomfördes under tre månader, juni – september 2009. Samtalen med deltagare från Hansa Husdjur genomfördes under två månader, maj – juni 2009.

Här nedan framgår hur många samtal deltagarna har haft.

#### Samtal

3	4 % ( 2)
4	34 % (17)
5	30 % (15)
6	18 % ( 9)
7	10 % ( 5)
8	4 % ( 2)

Deltagarnas genomsnittliga antal samtal har varit fem. Det finns skillnader i hur många samtal som har genomförts på respektive arbetsplats. Genomsnittligen har deltagare från Rönningegården genomfört 5,6 samtal, från Kährs 5,4 och från Hansa Husdjur 3,8 samtal per deltagare. Orsaken till att det är färre samtal per deltagare från Hansa Husdjur beror på att samtalsledarna, på grund av svårigheter med resor (arbetsplatsen ligger på Gotland), bestämde att varje deltagare skulle få fyra samtal. Två av deltagarna kunde på grund av sjukdom endast genomföra tre samtal.

94 % (47) bedömer att antalet samtal var lagom många. 4 % (2) att det var för få och 2 % (1) av de var för många. Deltagarna från Rönningegården och Kährs är mest nöjda med antalet genomförda samtal. Det är 3 deltagare från Hansa Husdjur som antingen önskade fler eller färre samtal.

### Samtalsledarna

Samtalsledarna har varit tre personer verksamma vid Kalmarsundsregionens Arbetsgivarvård:

- Ulla Larsson, verksamhetsansvarig
- Agneta Jäverskog, arbetslivskonsult
- Ewa Roswall, arbetslivskonsult

Samtliga har många års erfarenheter av att vara coacher och av att genomföra olika livs- och karriärplaneringssamtal.

Samtalsledarna får mycket uppskattning av deltagarna. De beskrivs med ord som underbara, ”kanonbra”, suveräna, fantastiska, raka och ärliga, nyfikna, positiva, kommer med olika förslag, stimulerar till egna tankar och reflektioner, lätta att prata med, jätteduktiga, sympatiska, bra på att lyssna, bjuder på sig själva, är lugna och trygga, lyhörda.

Särskilt betonas att samtalsledarna får deltagarna att känna sig värdefulla, att man duger som man är. De har även varit duktiga på att spegla, lägga samtalen på en lagom nivå, plocka upp det som varit viktigt, kan se helheten och mönster, att de inspirerar till självinsikt och förstår hur man känner sig.

Deltagarna berättar att det också varit positivt att samtalsledarna varit flexibla i förhållande till arbetspärmen och inte så bundna till den. Samtalsledarna är även duktiga på att stärka deltagarnas självkänsla och självförtroende samt hjälpa dem att se deras positiva sidor.

Många deltagare uttrycker en stor tacksamhet för sina samtalsledare och det värdefulla stöd och hjälp som de har fått.

En deltagare upplevde att samtalsledaren var lite försiktig, ytlig och svävande. Hon önskade att samtalsledaren skulle vara mer tydlig i sin ledning av samtalen.

Sammanfattningsvis kan konstateras att deltagarna upplevde samtalsledarna som mycket professionella och medmänskliga.

## **Arbetspärmen**

Arbetspärmen, som varje deltagare fick, innehåller sex olika steg:

### **1. Nusituation:**

Steg 1 består av olika moment:

**Tillbakablick:** Deltagarna gör en kort tillbakablick över sitt liv, de olika händelser och förändringar som har inträffat i deras liv. Med hjälp av en så kallad livslinje gör deltagarna en reflektionsresa över sitt liv, vad de har gjort och vad som har hänt i deras arbets- och privatliv. Deltagarna reflekterar över positiva och negativa förändringar, intressanta upptäckter och mönster.

**Livskvalitet:** Deltagarna går sedan vidare med att reflektera över sitt nuvarande liv med hjälp av begreppet livskvalitet, vilket beskrivs utifrån arbete, familj, fritid och hälsa. Livskvalitet handlar i stort sett om att må bra och trivas där alla delar i livet fungerar på ett fint sätt.

**Balanshjulet:** Deltagarna gör en analys över hur de använder sin tid. Nuvarande och önskvärd fördelning av dygnets 24 timmar görs. Reflektioner genomförs om önskvärda förändringar och prioriteringar.

**Att känna glädje:** Vardagliga glädjeämnen analyseras. Avsikten är här att bli medveten om vad det är som gör att deltagarna känner glädje och lust, vilka faktorer som ger energi och vad som är deltagarnas drivkrafter.

**Arbetstillfredsställelse:** Deltagarna reflekterar över sin arbetsglädje. Här handlar det om att besvara frågor som handlar om arbetstrivseln, om varför man går till jobbet, om man är på rätt plats i arbetslivet, hur deltagarna ser på sin framtida utveckling i arbetslivet. Det rör sig också om hur pass nöjd man är med relationer till arbetskamrater, stöd från chefer och med arbetsmiljön som helhet.

## 2. Självsikt

Steg 2 innehåller följande moment:

**Värderingar:** Värderingar handlar om avgörande ledstjärnor och principer som är viktiga för deltagarna i deras yrkesroller och i livet. Här får deltagarna reflektera över vad som är viktigast i deras liv, och vilka önskemål de har i sina liv.

**Egenskaper:** Genom att bli medveten om sina styrkor och svagheter ökar självkänslan. Här får deltagarna beskriva sig själva, vem de är, hur de uppfattar sig själva och vad de tror att andra till exempel vänner, arbetskamrater och familj uppfattar dem.

**Feedback från andra:** Feedback från andra är ofta mycket nyttigt för självsikten. Deltagarna väljer här ut 4-5 personer och ber dem skriva ner 3 starka sidor och 3 mindre starka och utvecklingsbara sidor hos den aktuella deltagaren.

**Behov:** Deltagarna får reflektera över sina tydligaste och viktigaste behov. De får prioritera vilka behov som behöver tillfredställas för att de ska känna sig tillfreds.

**Intressen och engagemang:** Deltagarna reflekterar över sina intressen och får göra en profil över vad som engagerar både i arbets- och privatliv. Frågor diskuteras om vad som engagerar mest och ger positiv energi i jobbet samt vad deltagaren vill göra mer i sitt jobb.

**Färdigheter:** Färdigheter handlar om deltagarnas förmågor och vad de är bra på i såväl arbete som privatliv. Deltagarna analyserar sina färdigheter med tanke på praktiska, sociala, idéer/koncept och fakta/information. En diskussion förs om vilka färdigheter som deltagarna har möjligheter att använda sig av i sitt nuvarande arbete.

**Kunskaper och kompetenser:** Deltagarna analyserar sina framgångar och kompetenser. De gör en genomgång av sin yrkes- och utbildningsbakgrund.

**Framgångar:** En analys av deltagarnas framgångar i livet görs. De får beskriva vad som varit deras bidrag till framgångarna.

**Sammanfattning av självinventeringen:** Deltagarna gör en sammanfattning av vad de kan och var de befinner sig i sitt nuvarande arbetsliv.

### 3. Visioner

Det här steget innehåller följande delar:

**Personliga visioner och framtidsdrömmar:** Deltagarna reflekterar över vad de egentligen vill i livet och på arbetet. Här får de konkretisera sina drömmar.

**Drömjobbet:** Deltagarna väljer ut sina mest intressanta arbetsområden, olika karriäridéer och summerar alternativa utvecklingsvägar.

**Hur vill jag leva mitt liv:** Deltagarna reflekterar över önskvärda förändringar i arbets- och privatliv samt gör en prioriteringslista över de viktigaste förändringarna.

### 4. Mål

Deltagarna utarbetar konkreta mål för framtiden. Det handlar både om kortsiktiga och långsiktiga mål. Det handlar om mål i privatlivet, arbetslivet och kompetensmål.

### 5. Handlingsplan

Det avslutande steget handlar om att deltagarna gör en handlingsplan utifrån sina uppsatta mål och skriver ner hur de ska göra och när de ska genomföra de olika åtgärderna som leder till uppfyllandet av målen.

### 6. Uppföljning

Uppföljning är viktigt för att programmet ska lyckas. Uppföljningen sker 2-3 månader efter att handlingsplanen har utarbetats.

### Deltagarnas erfarenheter av arbetspärmen

Arbetspärmen får i stort sett bra omdömen från deltagarna. Särskilt betonas övningar såsom livslinjen och framför allt hur nyttigt det är att få feedback från andra personer i sin omgivning. Även övningar som att kartlägga nuvarande och önskvärd fördelning av tiden, att analysera sina färdigheter och konkretisera sina mål var uppskattat.

Några deltagare upplevde att vissa övningar och frågor var svåra att besvara. En del av deltagarna hade också svårt för att uttrycka sig i skrift och hade mycket lättare för att prata om det i stället. Några önskade lite mer genomgång av arbetspärmen i själva samtalen. De flesta var dock nöjda med att samtalsledarna inte var så bundna till arbetspärmen.

Deltagarna upplevde således att arbetspärmen var ett bra stöd. Flera deltagare nämnde att ju mer tid de lade ner på att besvara frågorna desto fruktbarare blev också samtalen.

### 3. Förväntningar och upplevelser

I det här kapitlet presenteras deltagarnas förväntningar, samt allmänna upplevelser och erfarenheter av ALUP.

#### Förväntningar

Deltagarna fick före de började med programmet skatta sina förväntningar på ALUP. De fick ta ställning till påståendet ”Jag känner mig motiverad att börja med arbetslivsutvecklingsprogrammet”. På en skala från 1 – 10, blev det genomsnittliga medelvärdet 8,6, vilket visar att deltagarna verkligen var motiverade att delta i programmet.

Det bör också betonas att deltagande i ALUP var frivilligt. På de informationsträffar som hölls på de berörda arbetsplatserna betonades deltagandet som ett erbjudande och att det var helt frivilligt. En del deltagare berättade i intervjuerna att de av chefer och arbetskamrater blev ”positivt pushade” att delta.

Deltagare från Hansa Husdjur var något mer motiverade att delta, 8,8, jämfört med de andra arbetsplatserna där medelvärdet låg på 8,5. Kvinnorna (8,7) var mer motiverade än männen (8,0).

Deltagarna fick också besvara följande fråga efter det att de hade avslutat ALUP:

#### Vad var dina förväntningar innan du började med programmet?

	Totalt
Negativ	-
Skeptisk	2 % ( 1)
Nollställd	14 % ( 7)
Hoppfull	24 % (12)
Positiv	60 % (30)

Som framgår var 84 % av deltagarna antingen positiva eller hoppfulla till att delta i ALUP. Det förekommer vissa skillnader mellan de olika arbetsplatserna. 83 % av deltagarna från Rönningegården, 100 % från Kährs och 76 % av deltagarna från Hansa Husdjur var antingen positiva eller hoppfulla att delta. Samtliga män (100 %) var hoppfulla eller positiva, medan 81 % av kvinnorna var hoppfulla eller positiva.

Deltagarna ansåg att det skulle vara spännande och vara en utmaning att få delta i programmet. De var nyfikna på vad det skulle innebära och vad som kunde hända. En del var lite nervösa samtidigt som det skulle vara roligt att delta. Deltagarna uttryckte en tacksamhet över att få kunna vara med i programmet, att det var gratis och för det mesta genomfördes på arbetstid. De såg det som ett fantastiskt erbjudande.

En grupp deltagare hade inga speciella önskemål om vad de önskade arbeta med i programmet. De flesta deltagarna hade ungefär liknande förväntningar på att delta i ALUP. Det handlade om olika typer av personlig och yrkesmässig utveckling. Följande motiv till att delta i programmet berättade deltagarna om:

### **Yrkesmässig utveckling**

- Få reda på om jag arbetar inom rätt område
- Vill vidareutveckla mig, inte stanna upp
- Få stimulans till att gå vidare och se vad jag ska göra i framtiden
- Nya arbetsmöjligheter och arbetsbyten
- Stöd för att starta eget
- Utvecklas för egen skull och för arbetsgruppen
- Stimulans för att börja plugga
- Se om jag arbetar med rätt jobb
- Utveckla mig i arbetet
- Bli bättre på jobbet
- Förbättra trivseln i arbetsgruppen
- Kunna utveckla mig själv och mina medarbetare

### **Personlig utveckling**

- Att stärka mig själv
- Att fokusera mer på möjligheter
- Våga säga nej
- Bli mer rädd om mig själv
- Ta hand om mig själv bättre
- Känna mig tryggare
- Kunna varva ner
- Bli lite mer positiv
- Stärka min självkänsla
- Öka självkännedomen
- Bli bekräftad
- Bearbeta negativa saker

### **Reflektion, nya infallsvinklar och stöd**

- Få möjlighet att reflektera
- Få distans och perspektiv till min situation
- Få tips
- Få nya infallsvinklar på arbets- och livssituation
- Få möjlighet att diskutera om vad jag vill med mitt liv
- Kunna ventileras min situation och ”prata av sig”
- Lära mig nya saker
- Hjälpa att förverkliga mina drömmar
- Få stöd att genomföra förändringar
- Få feedback
- Hjälpa till självhjälp
- Vad passar jag till?
- Vad ska jag göra med mitt liv?
- Ta tag i mitt liv
- Inte vara så splittrad
- Få balans och verktyg i livet
- Få ett bollplank

Som synes fanns en rad olika skäl till att deltagarna ville vara med i programmet.

## Erfarenheter

98 % (49) av deltagarna upplevde att ALUP antingen var positivt eller mycket positivt, se här nedan.

### Hur upplevde du programmet?

Otillfredsställande	-	
Mindre bra	2 %	( 1)
Positivt	42 %	(21)
Mycket positivt	56 %	(28)

Deltagare från Rönningegården och Kährs var mer nöjda än deltagarna från Hansa Husdjur. Samtliga män upplevde programmet som positivt eller mycket positivt och 88 % av kvinnorna. Det var inga större skillnader i svaren med tanke på deltagarnas ålder. Den som svarade mindre bra var 34 år. Medelåldern var 36 år för dem som var positiva, och 33 år för de mycket positiva.

Deltagarna fick också besvara följande fråga:

### Markera på skalan hur pass nöjd du är med programmet som helhet?

1  2  3  4  5  6  7  8  9   
**inte alls nöjd** **mycket nöjd**

Det totala medelvärdet för samtliga deltagare är 7,9. Deltagare från Rönningegården och Kährs har ett medelvärde på 8,3 medan deltagarna från Hansa Husdjur har ett medelvärde på 6,5. Kvinnor (7,9) är något mer nöjda jämfört med männen (7,4). Yngre, 21 – 30 år, är mer nöjda (8,3) jämfört med äldre deltagare (7,8 för 31-50 år och 7,7 för 51 – 65 år).

Det finns ett klart samband mellan deltagarnas nöjdhet och antalet genomförda samtal. Deltagare som hade minst antal samtal var minst nöjda och de som hade flest samtal var mest nöjda, vilket framgång här nedan:

3 samtal (6,5)  
 4 samtal (7,1)  
 5 samtal (8,3)  
 6 samtal (8,3)  
 7 samtal (8,4)  
 8 samtal (9,0)

Flera personer berättade att de var nöjda med allt i programmet. Deltagarna berättar om många olika förhållanden som de är nöjda med beträffande programmet. De är speciellt nöjda med följande:

- Helheten, både egna förbättringar och upplägget av programmet
- Fått tid att reflektera
- Insikt om jag kan genomföra förbättringar i mitt liv
- Börjat tänka mer på mig själv

- Fått möjlighet att prata och ventilera olika saker
- Fått mer självinsikt
- Ökad självacceptans, att jag duger som jag är
- Hjälpt att få lyfta fram sidor hos mig som har stärkt min självkänsla
- Fått inspiration till förbättringar
- Fått en knuff i ryggen
- Fått nya infallsvinklar
- Fått feedback på mig själv som person
- Fått bra råd om arbete och privatliv
- Blivit bekräftad, accepterad och lyssnad på
- Möjlighet att arbetspröva med annat jobb
- Fått möjlighet att tänka på mig själv
- Glatt överraskad av vad jag har gjort i livet
- Samtalsledarens förmåga att coacha mig
- Utomståendes syn på mig
- Insikten om hur bra man egentligen har det
- Bra upplägg i pärmen
- Ifrågasätta mig själv på ett positivt sätt
- Fått en plan för livet
- Tankeställare kring mitt liv
- Insett att det finns möjligheter i livet
- Fått hjälp av prova annat jobb
- Strukturen på samtalen var riktigt bra
- Den egna tiden för reflektion

Vissa deltagare var mindre nöjda med följande:

- Pärmen där vissa övningar var svår att förstå
- Lite för mycket uppgifter ibland. Det räcker med att samtala
- Något färre samtalspunkter och i stället gå på djupet på varje punkt
- Skulle vara lite mer konkret, lite för allmänt prat
- Lite fler samtal
- Blev för långt uppehåll under sommaren
- Blev inget riktigt avsked sista gången
- Bättre styrning i samtalen
- Arbetspärmen kunde ha använts bättre i samtalen
- Lite mer analyser av hur man är som person

## Resultat

En av de frågor som deltagarna fick besvara var följande:

### Hur upplever du resultatet/effekterna av programmet?

Otillfredsställande	-	
Mindre bra	2 %	( 1)
Positivt	60 %	(30)
Mycket positivt	38 %	(19)

98 % av deltagarna var antingen positiva eller mycket positiva till resultatet av ALUP. Samtliga deltagare från Rönningegården och Kährs var positiva/mycket positiva och 92 % från Hansa Husdjur. Samtliga män och 98 % av kvinnorna var positiva/mycket positiva. Yngre är mer positiva till resultatet jämför med äldre. Medelåldern för dem som upplevt resultatet som positiva var 38 år och medelåldern var 29 år för dem som var mycket positiva. Den person som upplevde effekterna som mindre bra var 34 år.

Deltagarna berättar om många konkreta resultat och effekter av programmet såsom:

- Lärt mig att se mer positivt
- Bättre självkänsla
- Lärt mig säga nej och kunna säga ifrån
- Kan delegera mer nu
- Tänker mer framåt
- Hänger inte upp mig på småsaker
- Mer lyhörd
- Fått en bekräftelse på hur andra ser på mig
- Blivit mer stärkt att jag har gått åt rätt håll i livet
- Fått mer självförtroende, våga tro mer på mig själv
- Insikt om allt är möjligt
- Blivit mer positivt inställd till att studera
- Kommit underfund med att jag är nöjd med mitt yrkesval
- Mer observant på vad jag är i livet
- Mycket lugnare
- Duktigare på att komma hem i tid
- Jobbar lugnare
- Vågar att ta olika steg i livet
- Tuffat till mig
- Ta ansvar för vad jag känner
- Nöjd med det jobb jag har
- Fått idéer om framtida arbeten
- Mer självsäker
- Fick mål att arbeta mot
- Fått insikt om hur jag vill ha det i livet
- Har blivit öppnare
- Färre hjärnspöken
- Mindre måsten
- Mindre skuld känslor
- Lärt mig att sätta gränser för mig själv
- Mindre stressad över arbetssituationen
- Mer perspektiv på vad jag kan göra
- Mer öppen för förändringar
- Måste inte göra allt idag
- Ser nu ljuset i tunneln
- Kan nu trappa ned

## Stöd inför framtida förändringar

Beträffande i vilken utsträckning programmet har varit stöd för deltagarna inför framtida förändringar, framkom följande:

### I vilken utsträckning har programmet varit till stöd för dig inför framtida förändringar?

1  2  3  4  5  6  7  8  9

**Inget stöd alls**

**stort stöd**

Deltagarnas totala medelvärde är 6,9. Här finns en del skillnader mellan olika arbetsplatser. Medelvärdet för Rönningegården är 7,1, Kährs, 7,4 och Hansa Husdjur 6,1. Det var inga större skillnader mellan könen, kvinnor (6,9) och män (6,6). Det fanns inte heller några skillnader mellan olika ålderskategorier (21 – 30 år, 6,7, 6,9 för 31-50 år och 6,9 för 51 – 65 år).

Exempel på förhållanden som deltagarna lyfter fram här är följande:

- Bättre självkänsla och självförtroende
- Vågar göra mer saker
- Ser på förändringar på ett annat sätt, även negativa förändringar kan ge möjligheter
- Stöd vid skilsmässa, med jobb och utbildning
- Fått stöd i samband med förändring av arbetssituationen
- Fått stöd för mina egna framtidsplaner/visioner
- Fått bekräftat att jag ska stå på mig
- Hjälpt till att klättra uppåt i tillvaron
- Fått många tips hur min tillvaro kan underlättas
- Våga ta steg till förändringar både på jobbet och hemma
- Förstått att det finns personer i närheten som kan hjälpa till
- Insikt om att jag är ganska duktig
- Kan ta kontakt med samtalsledaren om behov uppstår
- Fick möjlighet att prova på annat arbete
- Kommit fram till viktiga mål i livet
- Studiebesök på annan arbetsplats
- Mer nöjd med livet
- Mer tillfreds med det förflutna
- Förstärkt egen uppskattning
- Fått viktig vägledning
- Har hittat mig själv
- Fått klarare riktlinjer
- Blivit ännu mer motiverad
- Fått hjälp att hitta möjligheter att gå vidare
- Fått möjligheter att utvecklas
- Ska ha en egen löneförhandling
- Fått en kick
- Gav bekräftelse på att ens funderingar var rätt
- Bekräftelse av min personlighet

- Fått mer insikt om mina styrkor

De flesta deltagare var således mycket nöjda med ALUP. Flera nämnde att det skulle behövas samtal med jämna mellanrum för att stanna upp och reflektera över sin arbets- och livssituation. Många berättade om att de var positivt överraskade och att ALUP mycket bättre än vad de trodde från början. Flera underströk också vikten att det här programmet skulle alla behöva genomföra.

## 4. Effekter av arbetslivsutvecklingsprogrammet

I det här kapitlet presenteras en rad olika effekter som ALUP har haft på deltagarna.

### Arbetsförhållanden och kompetensutveckling

I tabell 4.1 framgår hur deltagarnas arbetsförhållanden och lust till kompetensutveckling har påverkats av ALUP.

**Tabell 4.1 Arbetsförhållanden och kompetensutveckling**

	Minskat	Oförändrad	Ökat
Trivseln på jobbet		68 % (34)	32 % (16)
Lust till kompetensutveckling		54 % (27)	46 % (23)
Arbetsmotivation		70 % (35)	30 % (15)
Samarbetsförmåga		86 % (43)	14 % (7)
Aktivitet på jobbet		78 % (39)	22 % (11)

Som framgår av tabellen ovan har arbetstrivseln (32 %) och arbetsmotivationen (30 %) ökat hos ungefär en tredjedel av deltagarna. Knappt hälften (46 %) berättar att deras lust till kompetensutveckling har ökat.

Det finns skillnader mellan de olika arbetsplatserna, se tabell 4.2.

**Tabell 4.2 Arbetsförhållanden och lust till kompetensutveckling hos deltagarna, uppdelat på arbetsplatser. R = Rönningegården, K = Kährs, H = Hansa Husdjur. Redovisas i procent**

	Minskat			Oförändrad			Ökat		
	R	K	H	R	K	H	R	K	H
Trivseln på jobbet				62	63	85	38	37	15
Lust till kompetensutveckling				45	25	92	55	75	8
Arbetsmotivation				59	75	92	41	25	8
Samarbetsförmåga				83	88	92	17	12	8
Aktivitet på jobbet				69	75	100	31	25	

Som synes rapporterar deltagare från Rönningegården och Kährs om fler förbättringar beträffande arbetsförhållanden och kompetensutveckling jämfört med deltagare från Hansa Husdjur.

Deltagarna fick dels vid intervjuerna före programmet och dels vid intervjuerna efter programmet ta ställning till olika påståenden om arbetsförhållanden och kompetensutveckling. Svartalternativen var en skala på 1 – 10. I tabell 4.3 framgår deltagarnas medelvärden uppdelade på olika arbetsplatser. Rönningegården hade högst medelvärden före programmet. Deras medelvärden ökade också något efter ALUP. Deltagare från Kährs hade såväl före och efter lägst arbetstrivsel jämfört med övriga arbetsplatser. Samtliga värden för Kärsdeltagarna ökade efter programmet. Deltagare från Hansa Husdjur avviker. Här har samtliga värden sjunkit efter programmet.

Samtidigt kunde vi här ovan konstatera att på en direkt fråga om programmet har påverkat arbetsförhållanden och lust till kompetensutveckling nämnde ingen deltagare från Hansa Husdjur om några försämringar, utan den stora majoriteten, från 85 till 100 procent berättade om oförändrade förhållanden och 8- 15 % berättade om förbättringar på grund av programmet. De lägre värden som deltagare från Hansa Husdjur berättar om i den uppföljande intervjun beror förmodligen på olika andra faktorer.

**Tabell 4.3 Allmänna frågor om arbetsförhållanden och kompetensutveckling uppdelat på arbetsplats. Medelvärden presenteras.**

	Rönningegården		Kährs		Hansa Husdjur	
	Före	Efter	Före	Efter	Före	Efter
Jag har intressanta och meningsfulla arbetsuppgifter	8,4	8,2	5,9	6,4	8,4	7,5
Jag trivs bra med mitt arbete	8,9	9,0	6,8	7,0	8,2	7,6
Jag vill gärna utveckla min kompetens	8,7	8,9	8,3	8,5	8,7	7,8
Jag har en hög arbetsmotivation	8,8	8,9	7,5	8,1	7,8	7,5
Jag har lätt för att samarbeta med andra	8,7	9,0	7,8	8,6	8,6	8,0
Jag är aktiv på arbetet	9,0	9,1	8,3	8,0	8,7	8,2

Det är fler kvinnor än män som rapporterar om fler förbättringar beträffande arbetstrivsel, arbetsmotivation och lust till kompetensutveckling, se tabell 4.4.

**Tabell 4.4 Arbetsförhållanden och lust till kompetensutveckling hos deltagarna, uppdelat på kön. Redovisas i procent**

	Minskat		Oförändrad		Ökat	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Trivseln på jobbet			67	71	33	29
Lust till kompetensutveckling			54	57	46	43
Arbetsmotivation			67	86	33	14
Samarbetsförmåga			86	86	14	14
Aktivitet på jobbet			79	71	21	29

Som framgår av tabell 4.5 rapporterar yngre genomgående om fler förbättringar jämfört med äldre. Detta är särskilt påtagligt gällande ökad arbetstrivsel och större lust till kompetensutveckling.

**Tabell 4.5 Arbetsförhållanden och lust till kompetensutveckling hos deltagarna, uppdelat på ålderskategorier. 1 = 21 – 30 år, 2 = 31 – 50 år, 3 = 51 – 65 år. Redovisas i procent**

	Minskat			Oförändrad			Ökat		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Trivseln på jobbet				50	72	73	50	28	27
Lust till kompetensutveckling				30	55	73	70	45	27
Arbetsmotivation				70	69	73	30	31	27
Samarbetsförmåga				80	90	82	20	10	18
Aktivitet på jobbet				70	79	78	30	21	22

Vi kan i tabell 4.6 konstatera att yngre, 21 – 30 år, upplever att de har mer intressanta och meningsfulla arbetsuppgifter och högre arbetstrivsel jämfört med äldre. Åldersgruppen 50 – 65 år har minst lust till att utveckla sin kompetens.

**Tabell 4.6 Allmänna frågor om arbetsförhållanden och kompetensutveckling uppdelat på ålderskategorier. Medelvärden presenteras.**

	21 – 30 år		31 – 50 år		51 – 65 år	
	Före	Efter	Före	Efter	Före	Efter
Jag har intressanta och meningsfulla arbetsuppgifter	8,7	8,4	7,8	7,6	7,9	7,3
Jag trivs bra med mitt arbete	9,3	8,9	8,2	8,4	8,0	7,7
Jag vill gärna utveckla min kompetens	8,9	8,8	9,0	8,8	7,4	7,6
Jag har en hög arbetsmotivation	8,9	8,6	8,2	8,5	8,1	7,9
Jag har lätt för att samarbeta med andra	9,0	8,8	8,4	8,7	8,4	8,4
Jag är aktiv på arbetet	9,2	9,1	8,8	8,8	8,5	8,0

## Hälsa, stress och självkänsla

Som framgår av tabell 4.7 rapporterar majoriteten av deltagarna om förbättrad självkänsla (76 %) och självförtroende (58 %). 24 % berättar om förbättrad hälsa och 36 % om minskad stressnivå som ett resultat av deras deltagande i ALUP.

**Tabell 4.7 Hälsa, stress och självkänsla**

	Minskat	Oförändrad	Ökat
Självkänsla (egenvärde)		24 % (12)	76 % (38)
Självförtroende		42 % (21)	58 % (29)
Hälsa		76 % (38)	24 % (12)
Stressnivå	36 % (18)	64 % (32)	-

Deltagare från Kährs redovisar flest förbättringar, se tabell 4,8, beträffande hälsa och minskad stressnivå. Deltagare från Rönningegården berättar om störst ökning av självkänsla och självförtroende.

**Tabell 4.8. Hälsa, stress och självkänsla hos deltagarna, uppdelat på arbetsplatser. R = Rönningegården, K = Kährs, H = Hansa Husdjur. Redovisas i procent**

	Minskat			Oförändrad			Ökat		
	R	K	H	R	K	H	R	K	H
Självkänsla (egenvärde)				10	12	62	90	88	38
Självförtroende				24	50	77	76	50	23
Hälsa				79	50	85	21	50	15
Stressnivå	31	63	31	69	37	69			

När vi tittar på allmänna frågor om hälsa och stress före och efter genomförandet av programmet, se tabell 4.9, upprepas tendenserna som framkommit tidigare. Deltagare från Rönningegården och Kährs rapporterar om bättre värden jämfört med Hansa Husdjur.

**Tabell 4.9. Allmänna frågor om hälsa, stress och självkänsla uppdelat på arbetsplats. R = Rönningegården, K = Kährs, H = Hansa Husdjur. Medelvärden presenteras.**

	Rönningegården		Kährs		Hansa Husdjur	
	Före	Efter	Före	Efter	Före	Efter
Jag mår bra	7,5	8,3	8,3	8,8	8,2	8,5
Jag är lugn och avspänd	7,4	8,1	6,1	7,5	6,6	6,5
Min hälsa är bra	7,7	8,2	8,3	8,0	7,5	7,5
Jag har ett bra självförtroende	6,8	7,5	6,8	7,9	7,2	7,4

Det är fler kvinnor än män som rapporterar om ökat självförtroende och bättre hälsa, se tabell 4.10. Samtidigt är det fler män (57 %) som anser att stressnivån sjunkit jämfört med kvinnor (33 %).

**Tabell 4.10. Hälsa, stress och självkänsla hos deltagarna, uppdelat på kön. Redovisas i procent**

	Minskat		Oförändrad		Ökat	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Självkänsla (egenvärde)			23	29	77	71
Självförtroende			37	71	63	29
Hälsa			74	86	26	14
Stressnivå	33	57	67	43		

I tabell 4.11 kan konstateras att männens hälsa och välbefinnande var något bättre jämfört med de kvinnliga deltagarna före själva genomförande av programmet. Både män och kvinnor har allmänt förbättrat sin hälsa, stressnivå och självförtroende efter ALUP jämfört med före deltagandet.

**Tabell 4.11 Allmänna frågor om hälsa, stress och självkänsla uppdelat på kön. Medelvärden presenteras.**

	Kvinnor		Män	
	Före	Efter	Före	Efter
Jag mår bra	7,7	8,3	8,3	9,1
Jag är lugn och avspänd	7,0	7,6	7,1	7,4
Min hälsa är bra	7,7	7,9	8,0	8,7
Jag har ett bra självförtroende	6,7	7,4	7,7	8,3

Självförtroendet, se tabell 4.12, har ökat mest hos de yngre, och stressnivån har sjunkit mest hos åldersgruppen 31 – 50 år.

**Tabell 4.12 Hälsa, stress och självkänsla hos deltagarna, uppdelat på ålderskategorier. 1 = 21 – 30 år, 2 = 31 – 50 år, 3 = 51 – 65 år. Redovisas i procent**

	Minskat			Oförändrad			Ökat		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Självkänsla (egenvärde)				30	21	27	70	79	73
Självförtroende				30	45	45	70	55	55
Hälsa				90	72	73	10	28	27
Stressnivå	20	52	9	80	48	91			

När vi tittar på hälsa, stress och självkänsla, se tabell 4.13, före och efter programmet kan vi konstatera att ålderskategorierna 31- 50 och 51 – 65 år genomgående rapporterar om flest förbättringar jämfört med yngre.

**Tabell 4.13 Allmänna frågor om hälsa, stress och självkänsla uppdelat på ålderskategorier. Medelvärden presenteras.**

	21 – 30 år		31 – 50 år		51 – 65 år	
	Före	Efter	Före	Efter	Före	Efter
Jag mår bra	8,6	8,4	7,7	8,8	7,4	7,5
Jag är lugn och avspänd	7,7	7,6	6,7	7,6	7,3	7,6
Min hälsa är bra	8,6	7,9	7,8	8,3	6,9	7,3
Jag har ett bra självförtroende	7,3	7,7	6,9	7,7	6,5	7,2
Jag känner tillförsikt inför framtiden	8,9	8,8	8,0	8,5	7,7	8,3

### Sjukfrånvaro

Deltagarna fick både före och efter sitt deltagande i ALUP uppge sin sjukfrånvaro under de senaste sex månaderna. Det kan konstateras att sjukfrånvaron var något lägre efter genomförandet av programmet.

### Förändringsbenägenhet, möjlighetstänkande och framtidstro

I tabell 4.14 framgår hur deltagarnas förändringsbenägenhet, möjlighetstänkande och framtidstro har påverkats av ALUP.

**Tabell 4.14 Förändringsbenägenhet, möjlighetstänkande och framtidstro**

	Minskat	Oförändrad	Ökat
Förändringsbenägenhet		44 % (22)	56 % (28)
Fokus på möjligheter		38 % (19)	62 % (31)
Benägenhet att anta olika utmaningar i livet		40 % (20)	60 % (30)
Framtidstro		38 % (19)	62 % (31)

I tabellen framgår att majoriteten av deltagarna uppger att deras förändringsbenägenhet, möjlighetstänkande och framtidstro har ökat genom sitt deltagande i ALUP.

Deltagare från Rönningegården och Kährs, se tabell 4.15, rapporterar genomgående om flest förbättringar beträffande förändringsbenägenhet, möjlighetstänkande och framtidstro.

**Tabell 4.15 Förändringsbenägenhet, möjlighetstänkande och framtidstro hos deltagarna, uppdelat på arbetsplatser. R = Rönningegården, K = Kährs, H = Hansa Husdjur. Redovisas i procent**

	Minskat			Oförändrad			Ökat		
	R	K	H	R	K	H	R	K	H
Förändringsbenägenhet				38	38	62	62	62	38
Fokus på möjligheter				28	25	69	72	75	31
Benägenhet att anta olika utmaningar i livet				31	25	69	69	75	31
Framtidstro				31	37	54	69	63	46

Det framgår mycket tydligt, se tabell 4.16, hur deltagare från Kährs har stärkt sitt möjlighetstänkande före och efter programmet. Medelvärdet på påståendet ”Jag fokuserar mer på möjligheter än problem”, har ökat från 6,3 till 7,8. Liknande tendens ser vi även gällande påståendet ”Jag är optimistisk och positiv” där medelvärdet höjts från 7,0 till 8,5.

**Tabell 4.16 Allmänna frågor om förändringsbenägenhet, möjlighetstänkande och framtidstro hos deltagarna, uppdelat på arbetsplatser. R = Rönningegården, K = Kährs, H = Hansa Husdjur. Medelvärden redovisas**

	Rönningegården		Kährs		Hansa Husdjur	
	Före	Efter	Före	Efter	Före	Efter
Jag fokuserar mer på möjligheter än problem	7,8	8,4	6,3	7,8	7,2	7,2
Jag är optimistisk och positiv	8,1	8,4	7,0	8,5	7,8	7,5
Jag kan påverka min egen situation	7,3	8,2	6,4	7,3	7,9	7,8
Jag är trygg	8,2	8,6	8,1	8,1	7,9	7,8
Jag är benägen att anta olika utmaningar i livet	7,3	8,2	7,3	7,5	7,9	7,5
Jag ser förändringar som utmaningar snarare än som hot	8,0	8,6	6,9	7,4	8,4	7,7
Jag har förmåga att klara av olika förändringar och utmaningar	7,9	8,5	7,1	7,3	7,9	7,8
Jag känner tillförsikt inför framtiden	8,1	8,8	8,0	8,6	8,3	7,8

Kvinnor, se tabell 4.17, förmedlar genomgående om fler förbättringar jämfört med männen. Det är särskilt påtagligt beträffande framtidstron, där 67 % av kvinnor och 29 % av männen anser att den förbättrats som en följd av deltagandet i arbetslivsutvecklingsprogrammet.

**Tabell 4.17 Förändringsbenägenhet, möjlighetstänkande och framtidstro hos deltagarna, uppdelat på kön. Redovisas i procent**

	Minskat		Oförändrad		Ökat	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Förändringsbenägenhet			42	57	58	43
Fokus på möjligheter			35	57	65	43
Benägenhet att anta olika utmaningar i livet			37	57	63	43
Framtidstro			33	71	67	29

Kvinnorna hade, se tabell 4.18, både före och efter deltagandet mer möjlighetstänkande och optimism jämfört med männen.

**Tabell 4.18 Allmänna frågor om förändringsbenägenhet, möjlighetstänkande och framtidstro uppdelat på kön. Medelvärden presenteras.**

	Kvinnor		Män	
	Före	Efter	Före	Efter
Jag fokuserar mer på möjligheter än problem	7,5	8,1	7,0	7,4
Jag är optimistisk och positiv	7,9	8,3	7,3	8,0
Jag kan påverka min egen situation	7,2	8,0	8,0	7,9
Jag är trygg	8,1	8,3	8,1	8,4
Jag är benägen att anta olika utmaningar i livet	7,5	8,0	7,3	7,4
Jag ser förändringar som utmaningar snarare än som hot	8,0	8,3	7,4	7,1
Jag har förmåga att klara av olika förändringar och utmaningar	7,9	8,3	7,3	7,1
Jag känner tillförsikt inför framtiden	8,1	8,5	8,1	8,7

I tabell 4.19, kan vi konstatera att alla ålderskategorier har förbättrat sin förändringsbenägenhet ungefär lika mycket. Däremot har möjlighetstänkandet och framtidstron bland åldersgruppen 50 – 65 år inte ökat lika mycket som hos de yngre åldersgrupperna.

**Tabell 4.19 Förändringsbenägenhet, möjlighetstänkande och framtidstro hos deltagarna, uppdelat på ålderskategorier. 1 = 21 – 30 år, 2 = 31 – 50 år, 3 = 51 – 65 år. Redovisas i procent**

	Minskat			Oförändrad			Ökat		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Förändringsbenägenhet				50	41	45	50	59	55
Fokus på möjligheter				40	31	55	60	69	45
Benägenhet att anta olika utmaningar i livet				40	45	40	60	55	60
Framtidstro				40	31	55	60	69	45

I tabell 4.20 kan vi se att den yngre åldersgruppen, 21 – 30 år, inte uppvisar några skillnader före och efter ALUP. De äldre åldersgrupperna visar däremot genomgående förbättringar.

**Tabell 4.20 Allmänna frågor om förändringsbenägenhet, möjlighetstänkande och framtidstro uppdelat på ålderskategorier. Medelvärden presenteras.**

	21 – 30 år		31 – 50 år		51 – 65 år	
	Före	Efter	Före	Efter	Före	Efter
Jag fokuserar mer på möjligheter än problem	8,2	8,5	7,1	7,9	7,5	7,7
Jag är optimistisk och positiv	8,6	8,8	7,6	8,0	7,8	8,2
Jag kan påverka min egen situation	8,4	8,2	7,1	8,0	6,9	7,6
Jag är trygg	9,1	8,7	8,0	8,2	7,6	8,3
Jag är benägen att anta olika utmaningar i livet	8,7	8,7	7,2	7,7	7,4	7,7
Jag ser förändringar som utmaningar snarare än som hot	8,6	8,6	7,7	8,0	7,8	8,1
Jag har förmåga att klara av olika förändringar och utmaningar	8,3	8,6	7,6	8,0	7,8	7,9
Jag känner tillförsikt inför framtiden	8,9	8,8	8,0	8,5	7,7	8,3

### **Att byta arbetsuppgifter eller arbetsplats**

Deltagarna fick besvara frågan om de kunde tänka sig att byta arbetsuppgifter eller arbetsplats. 88 % (44) svarade att de kunde tänka sig detta, medan 12 % (6) inte var intresserade. Deltagare från Rönningegården och Kährs var mer intresserade att byta arbetsuppgifter eller arbetsplats än deltagare från Hansa Husdjur. Denna skillnad beror förmodligen på att deltagare från Hansa Husdjur hade den högsta medelåldern.

Åldern visade sig vara den avgörande faktorn för skillnader i intresse för arbetsbyte respektive arbetsplatsbyte. Medelåldern för dem som var intresserade var 39 år och 53 år för dem som inte var intresserade.

## 5. Sammanfattning av resultaten

I den här rapporten görs en utvärdering av de effekter som uppstår när olika personer genomgår ett arbetslivsutvecklingsprogram. Arbetslivsutvecklingsprogrammet genomfördes under perioden november 2008 till september 2009. Målgruppen har varit anställda från tre olika arbetsplatser: Rönningegården, ett äldreboende inom omsorgen i Mörbylånga kommun, Öland, Hansa Husdjur på Gotland och Kährs Nybrofabrik, som är ett golvtillverkningsföretag

Arbetslivsutvecklingsprogrammet (ALUP) har utvecklats och genomförts av Kalmarsundsregionens Arbetsgivarring. Programmets viktigaste del har varit en serie samtal som har varierat från 3-8 samtal beroende på behov och önskemål hos deltagarna. Varje deltagare har fått en arbetspärm som har legat till underlag för samtalen. Det har funnits möjligheter till arbetsprovning och även fördjupade samtal hos psykolog.

50 personer genomförde ALUP. 29 deltagare (58 %) kommer från Rönningegården, 8 (16 %) från Kährs och 13 (26 %) från Hansa Husdjur. 86 % (43) av deltagarna är kvinnor, och 14 % (7) män. Deltagarnas genomsnittliga ålder är 41 år. Deltagarnas genomsnittliga anställningstid är 8 år.

### Samtalen

Varje samtal har normalt varit i ungefär 1,5 timme. Samtalen genomfördes under perioden november 2008 till september 2009. Tidsperioden för när samtalen ägde rum varierade på de olika arbetsplatserna. På Rönningegården genomfördes samtalen från november 2008 till april 2009. Samtalen med deltagare från Kährs genomfördes under tre månader, juni – september 2009. Samtalen med deltagare från Hansa Husdjur genomfördes under två månader, maj – juni 2009.

Deltagarnas genomsnittliga antal samtal har varit fem. Genomsnittligen har deltagare från Rönningegården genomfört 5,6 samtal, från Kährs 5,4 och från Hansa Husdjur 3,8 samtal per deltagare. 94 % (47) bedömer att antalet samtal var lagom många.

### Samtalsledarna

Samtalsledarna har varit tre personer verksamma vid Kalmarsundsregionens Arbetsgivarring. Samtliga samtalsledare har många års erfarenheter av att vara coacher och av att genomföra olika livs- och karriärplaneringssamtal.

Samtalsledarna får mycket uppskattning av deltagarna. Särskilt betonas att samtalsledarna får deltagarna att känna sig värdefulla. De har även varit duktiga på att spegla, lägga samtalen på en lagom nivå, plocka upp det som varit viktigt, kan se helheten och mönster, att de inspirerar till självinsikt och förstår hur deltagarna känner sig. Samtalsledarna har varit duktiga på att stärka deltagarnas självkänsla och självförtroende samt hjälpa dem att se deras positiva sidor. Många deltagare uttrycker en stor tacksamhet för sina samtalsledare och det värdefulla stöd och hjälp som de har fått. Deltagarna upplevde samtalsledarna som mycket professionella och medmänskliga.

### Arbetspärmen

Arbetspärmen får i stort sett bra omdömen från deltagarna. Särskilt betonas övningar såsom livslinjen, där deltagarna gör en reflektionsresa över sitt liv, vad de har gjort och vad som har

hänt i deras arbets- och privatliv. En annan övning som deltagarna har uppskattat är att få feedback från andra personer i sin omgivning. Flera deltagare nämnde att ju mer tid de lade ner på att besvara frågorna desto fruktbarare blev också samtalen.

Några deltagare upplevde att vissa övningar och frågor var svåra att besvara. En del av deltagarna hade också svårt för att uttrycka sig i skrift och hade mycket lättare för att prata om det i stället. Några önskade lite mer genomgång av arbetspärmen i själva samtalen. De flesta var dock nöjda med att samtalsledarna inte var så bundna till arbetspärmen.

## **Förväntningar**

Deltagarna, fick före de började med programmet, skatta sina förväntningar på ALUP. De fick ta ställning till påståendet ”Jag känner mig motiverad att börja med arbetslivsutvecklingsprogrammet”. På en skala från 1 – 10, blev det genomsnittliga medelvärdet 8,6, vilket visar att deltagarna verkligen var motiverade att delta i programmet.

84 % av deltagarna berättade efter ALUP att de antingen var positiva eller hoppfulla till att delta i ALUP. Deltagarna ansåg att det skulle vara spännande och vara en utmaning att få delta i programmet. De var nyfikna på vad det skulle innebära och vad som kunde hända. En del var lite nervösa samtidigt som det skulle vara roligt att delta. Deltagarna uttryckte en tacksamhet över att få kunna vara med i programmet, att det var gratis och för det mesta genomfördes på arbetstid. De såg det som ett fantastiskt erbjudande.

De flesta deltagarna hade ungefär liknande förväntningar på att delta i ALUP. Det handlade om olika typer av personlig och yrkesmässig utveckling samt att få möjligheter till att reflektera, få nya infallsvinklar och stöd i sin situation.

## **Erfarenheter**

98 % (49) av deltagarna upplevde att ALUP antingen var positivt eller mycket positivt. Deltagare från Rönningegården och Kährs var mer nöjda än deltagarna från Hansa Husdjur. Samtliga män upplevde programmet som positivt eller mycket positivt och 88 % av kvinnorna. Det var inga större skillnader i svaren med tanke på deltagarnas ålder.

Deltagarna fick också besvara en fråga om pass nöjda de var med programmet som helhet. Utifrån en skala på 1 – 10, blev det totala medelvärdet för samtliga deltagare 7,9. Deltagare från Rönningegården och Kährs var mer nöjda jämfört med deltagarna från Hansa Husdjur. Kvinnor är något mer nöjda jämfört med männen. Yngre är mer nöjda jämfört med äldre deltagare.

Det finns ett klart samband mellan deltagarnas nöjdhet och antalet genomförda samtal. Deltagare som hade minst antal samtal var minst nöjda och de som hade flest samtal var mest nöjda.

Deltagarna berättar om många olika förhållanden som de är nöjda med beträffande programmet. Det handlar till exempel om olika typer av förbättringar i arbets- och livssituationen, fått tid att reflektera, ökad självinsikt och nya infallsvinklar.

## Resultat

98 % av deltagarna var antingen positiva eller mycket positiva till resultatet av ALUP. Samtliga deltagare från Rönningegården och Kährs var positiva/mycket positiva och 92 % från Hansa Husdjur. Samtliga män och 98 % av kvinnorna var positiva/mycket positiva. Yngre är mer positiva till resultatet jämför med äldre.

Deltagarna berättar om många konkreta resultat och effekter av programmet haft på deras arbets- och livssituation, såsom bland annat bättre självkänsla, ökat fokus på möjligheter, mer framtidstro, mer öppen för förändringar och mindre stress.

## Stöd inför framtida förändringar

Deltagarna fick besvara en fråga som handlade om i vilken utsträckning programmet har varit stöd för deltagarna inför framtida förändringar. Svarsalternativen var 1 – 9, från inget stöd alls till mycket stort stöd. Deltagarnas totala medelvärde är 6,9. Medelvärdet för Rönningegården och Kährs var högre jämfört med Hansa Husdjur. Det var inga större skillnader mellan könen. Det fanns inte heller några skillnader mellan olika ålderskategorier.

Deltagarna ger många olika exempel på olika förhållanden, som till exempel bättre självkänsla och självförtroende, våga göra mer saker, mer positiv syn på förändringar och olika typer av stöd gällande arbets- och livssituation.

## Effekter av arbetslivsutvecklingsprogrammet

Deltagarna berättar om en rad olika effekter som ALUP har haft.

### Arbetsförhållanden och kompetensutveckling

Arbetstrivseln (32 %) och arbetsmotivationen (30 %) har ökat hos ungefär en tredjedel av deltagarna. Knappt hälften (46 %) berättar att deras lust till kompetensutveckling har ökat.

Deltagare från Rönningegården och Kährs berättar om fler förbättringar beträffande arbetsförhållanden och kompetensutveckling jämfört med deltagare från Hansa Husdjur.

Det är fler kvinnor än män som rapporterar om fler förbättringar beträffande arbetstrivsel, arbetsmotivation och lust till kompetensutveckling. Yngre uppger genomgående om fler förbättringar jämfört med äldre. Det är särskilt påtagligt gällande ökad arbetstrivsel och större lust till kompetensutveckling.

### Hälsa, stress och självkänsla

Majoriteten av deltagarna berättar om förbättrad självkänsla (76 %) och självförtroende (58 %). 24 % rapporterar om förbättrad hälsa och 36 % om minskad stressnivå.

Deltagare från Kährs redovisar flest förbättringar beträffande hälsa och minskad stressnivå. Deltagare från Rönningegården berättar om störst ökning av självkänsla och självförtroende. Fler kvinnor än män som rapporterar om ökat självförtroende och bättre hälsa. Samtidigt är det fler män (57 %) som anser att stressnivån sjunkit jämfört med kvinnor (33 %).

Självförtroendet har ökat mest hos de yngre, och stressnivån har sjunkit mest hos åldersgruppen 31 – 50 år.

Deltagarna fick både före och efter sitt deltagande i ALUP uppge sin sjukfrånvaro under de senaste sex månaderna. Det kan konstateras att sjukfrånvaron var något lägre efter genomförandet av programmet.

### **Förändringsbenägenhet, möjlighetstänkande och framtidstro**

Majoriteten av deltagarna uppger att deras förändringsbenägenhet (56 %), möjlighetstänkande (62 %) och framtidstro (62 %) har ökat genom sitt deltagande i ALUP.

Deltagare från Rönningegården och Kährs rapporterar genomgående om flest förbättringar beträffande förändringsbenägenhet, möjlighetstänkande och framtidstro.

Kvinnor uppger genomgående om fler förbättringar jämfört med männen. Det är särskilt påtagligt beträffande framtidstron, där 67 % av kvinnor och 29 % av männen anser att den förbättrats som en följd av deltagandet i arbetslivsutvecklingsprogrammet.

Alla ålderskategorier har förbättrat sin förändringsbenägenhet ungefär lika mycket. Däremot har möjlighetstänkandet och framtidstron bland åldersgruppen 50 – 65 år inte ökat lika mycket som hos de yngre åldersgrupperna.

### **Att byta arbetsuppgifter eller arbetsplats**

Deltagarna fick besvara frågan om de kunde tänka sig att byta arbetsuppgifter eller arbetsplats. 88 % (44) svarade att de kunde tänka sig detta, medan 12 % (6) inte var intresserade. Deltagare från Rönningegården och Kährs var mer intresserade att byta arbetsuppgifter eller arbetsplats än deltagare från Hansa Husdjur. Denna skillnad beror förmodligen på att deltagare från Hansa Husdjur hade den högsta medelåldern.

Åldern visade sig vara den avgörande faktorn för skillnader i intresse för arbetsbyte respektive arbetsplatsbyte. Medelåldern för dem som var intresserade var 39 år och 53 år för dem som inte var intresserade.

## 6. Slutsatser

Utifrån deltagarnas erfarenheter och svar kan ett antal slutsatser dras:

### 1. Viktigt med samtalsprocessen och samtalslängden

Det finns ett klart samband mellan deltagarnas nöjdhet och antalet genomförda samtal. Deltagare som hade minst antal samtal var minst nöjda och de som hade flest samtal var mest nöjda. En viktig slutsats är att genomföra åtminstone 5 samtal med respektive deltagare för att få bäst effekter.

Samtidigt är det angeläget att samtalen pågår under en period av tre till fem månader. Deltagarna behöver tid att reflektera och bearbeta olika förhållanden och insikter som samtalen leder till.

### 2. Skillnader mellan arbetsplatserna

Deltagarna från Rönningegården och Kährs rapporterar genomgående om fler förbättringar jämfört med deltagare från Hansa Husdjur. Den troliga och huvudsakliga förklaringen till det är att deltagare från Hansa Husdjur hade färre genomförda samtal och kortare genomförandeperiod. Hansa Husdjur har också en högre medelålder jämfört med övriga arbetsplatser, och som också påverkar resultaten.

### 3. Mycket kompetenta samtalsledare

Deltagarna i ALUP berättar om många olika positiva förbättringar. Deltagarna nämner att dessa förbättringar har inträffat tack vare de mycket kompetenta samtalsledare som Kalmarsundsregionens Arbetsgivarring har. Samtalsledarna har fått mycket uppskattning av deltagarna. Deltagarna upplever samtalsledarna som mycket professionella och medmänskliga. Många deltagare uttrycker en stor tacksamhet för sina samtalsledare och det värdefulla stöd som de har fått.

### 4. Mycket bra resultat

Utvärderingen uppvisar mycket bra resultat hos deltagarna. Följande kan konstateras:

- 98 % av deltagarna var antingen positiva eller mycket positiva till resultatet av ALUP.
- 88 % kan tänka sig att byta arbetsuppgifter eller arbetsplats
- 76 % har förbättrat sin självkänsla
- 62 % har utvecklat mer möjlighetstänkande
- 62 % berättar om ökad framtidstro
- 58 % har stärkt sitt självförtroende
- 56 % har ökat sin förändringsbenägenhet
- 46 % berättar att deras lust till kompetensutveckling har ökat
- 36 % uppger minskad stressnivå
- 32 % berättar om ökad arbetstrivsel
- 30 % har ökat sin arbetsmotivation
- 24 % rapporterar om förbättrad hälsa

Mot bakgrund av de insatser som har genomförts i ALUP får ovan nämnda resultat ses som mycket goda. Att deltagarna efter en så förhållandevis kort period kan uppvisa dessa resultat är fantastiskt. Det visar att förhållanden som till exempel förändringsbenägenhet, möjlighetstänkande, lust till kompetensutveckling och självkänsla kan stärkas hos anställda inom olika organisationer. Som framgår har inte arbetstrivsel och arbetsmotivation ökat lika mycket som andra förhållanden. En trolig förklaring till det är att de flesta deltagare redan före ALUP hade en hög arbetsglädje och arbetsmotivation.

## **5. Vissa skillnader mellan könen**

Deltagarna var till största delen kvinnor. 86 % (43) av deltagarna var kvinnor och 14 % (7) män. Mot bakgrund av att så få män deltog i ALUP är det svårt att dra några slutsatser beträffande könsmissiga skillnader. Vissa tendenser kan dock observeras. En högre andel kvinnor rapporterar om fler förbättringar beträffande arbetsmotivation, självförtroende, hälsa, möjlighetstänkande och framtidstro jämfört med de manliga deltagarna. Fler män berättar om ökad aktivitet på jobbet och minskad stress jämfört med de kvinnliga deltagarna. Männen hälsa, välbefinnande och självförtroende var bättre jämfört med de kvinnliga deltagarna för genomförandet av ALUP.

## **6. Vissa skillnader mellan olika åldersgrupper**

Yngre, 21 – 30 år, är mer nöjda med programmet som helhet, jämfört med äldre deltagare. Yngre berättar om fler förbättringar avseende arbetsmotivation, lust till kompetensutveckling, och ökat självförtroende, jämfört med äldre åldersgrupper. Stressnivån har sjunkit mest hos åldersgruppen 31 – 50 år.

Åldern visade sig vara den mest avgörande faktorn för skillnader i intresse för arbetsbyte respektive arbetsplatsbyte. Medelåldern för dem som var intresserade var 39 år och 53 år för dem som inte var intresserade. Åldern var också den största skillnaden i lust till kompetensutveckling. 70 % av de yngre (21 – 30 år) och 27 % bland de äldre (51 – 65 år), berättade om att deltagandet i ALUP hade stärkt deras lust till kompetensutveckling. Det fanns också stora åldersmissiga skillnader i inställning till kompetensutveckling före deltagandet i ALUP. På påståendet ”Jag vill gärna utveckla min kompetens” låg medelvärdet före programmet för de yngre på 8,9 jämfört med 7,4 för de äldre.

Dessa åldersmissiga skillnader i inställning till kompetensutveckling och arbetsbyte kan måhända förklaras genom att de äldre redan har genomfört en hel del kompetensutveckling tidigare, avancerat karriärmässigt och gjort en del arbetsbyten. Yngre har förmodligen fler arbetsbyten och karriärmässiga avancemang framför sig. Samtidigt finns det en hel del motstridiga resultat i studien. Yngre uppger till exempel att de har högre arbetstrivsel, mer intressanta och meningsfulla arbetsuppgifter jämfört med äldre. Så egentligen skulle äldre vara mer motiverade att byta arbetsuppgifter och arbetsplats än de yngre.

## **7. Svårt att tolka vissa förändringar beträffande allmänna frågor**

I utvärderingen fick deltagarna svara på ett antal allmänna påståenden som ställdes före och efter ALUP. Här kan konstateras att medelvärdet ökade för hälsa, välbefinnande, att vara lugn och avspänd, möjlighetstänkande, optimism, självförtroende, påverkansmöjligheter, benägenhet att anta olika utmaningar i livet, förmåga att klara av olika förändringar samt framtidstro. Dessa allmänna förbättringar överensstämmer med de förbättringar som deltagarna berättar om som en direkt effekt av själva deltagandet i ALUP.

Samtidigt kan konstateras att medelvärdena sjunker något för arbetstrivsel, lust till kompetensutveckling, och att ha intressanta och meningsfulla arbetsuppgifter. Det är visserligen mycket små skillnader. Hur ska dessa tendenser förklaras? En förklaring är att deltagarna redan före ALUP hade höga medelvärden inom dessa områden. En annan är att förbättringarna som en effekt av ALUP var något lägre inom dessa områden jämfört med andra områden, se tidigare resonemang under punkten ”mycket bra resultat” här ovan. Sedan kan det ju vara att programmet har lett till en ökad reflektion kring de egna arbetsvillkoren och att medelvärdena efter själva ALUP är ett mer nyanserat svar. Det här visar på svårigheterna att tolka en del allmänna frågor som ställs före och efter själva programmet. Det blir lätt spekulationer om vad som påverkar dessa allmänna tendenser. En sak är helt klar. Det är mycket lättare att tolka svaren på frågor som direkt berör själva effekterna av ALUP än allmänna påståenden om olika förhållanden.

## **8. Arbetslivsutvecklingsprogrammet erbjuder olika möjligheter**

En styrka hos arbetslivsutvecklingsprogrammet har varit dess förmåga att erbjuda deltagarna olika möjligheter. Samtalen med deltagarna, som har varit programmets kärna, har varit mycket uppskattade av deltagarna. Deltagarna betonar också hur viktigt det har varit med möjligheten att kunna göra studiebesök och arbetspröva på någon annan arbetsplats. Därigenom har flera deltagare kunnat testa och pröva olika intressanta arbeten. Vissa har blivit stimulerade att gå vidare medan andra har fått bekräftat att de arbetar med rätt uppgifter. Samtalsledarna har även haft möjligheter att hjälpa de deltagare som varit behov av fördjupad psykologhjälp. Två deltagare har blivit hänvisade till en psykolog.

## **9. Alla skulle behöva genomföra arbetslivsutvecklingsprogrammet**

98 % av deltagarna var antingen positiva eller mycket positiva till resultatet av ALUP. Flera nämnde att det skulle behövas samtal med jämna mellanrum för att stanna upp och reflektera över sin arbets- och livssituation. Många berättade om att de var positivt överraskade och att ALUP var mycket bättre än vad de trodde från början. Flera underströk också vikten av att det här programmet skulle alla behöva genomföra.

Mot bakgrund av de mycket positiva resultat som programmet har lett till bör ALUP erbjudas till så många som möjligt. Chefer och medarbetare i olika företag och organisationer behöver få möjligheten till att reflektera över sin situation. Fler behöver stärka sin förändringsbenägenhet, möjlighetstänkande och självkänsla. Arbetslivsutvecklingsprogrammet har i denna utvärdering visat sig vara ett mycket bra verktyg för att åstadkomma detta.



**Tabell 3: Allmänna frågor**

Fyll i på en skala från 1 till 10 hur påstående/fråga 1 stämmer överens med nuvarande situation.

1 = aldrig, 2 = nästan aldrig, 3 = sällan, 4 = ibland, 5 = ganska ofta, 6 = ofta, 7 = mycket ofta, 8 = nästan alltid, 9 = så gott som alltid, 10 = alltid.

Stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Stämmer helt och hållet

	Före	Efter
Jag känner mig motiverad att börja med arbetslivsutvecklingsprogrammet	8,6	-
Jag har intressanta och meningsfulla arbetsuppgifter	8,0	7,7
Jag trivs bra med mitt arbete	8,4	8,3
Jag vill gärna utveckla min kompetens	8,6	8,5
Jag har en hög arbetsmotivation	8,3	8,4
Jag har lätt för att samarbeta med andra	8,5	8,7
Jag är aktiv på arbetet	8,8	8,7
Jag mår bra	7,8	8,4
Jag är lugn och avspänd	7,0	7,6
Jag fokuserar mer på möjligheter än problem	7,4	8,0
Jag är optimistisk och positiv	7,9	8,2
Min hälsa är bra	7,7	8,0
Jag har ett bra självförtroende	6,9	7,6
Jag kan påverka min egen situation	7,3	8,0
Jag är trygg	8,1	8,3
Jag är benägen att anta olika utmaningar i livet	7,4	7,9
Jag ser förändringar som utmaningar snarare än som hot	7,9	8,2
Jag har förmåga att klara av olika förändringar och utmaningar	7,8	8,1
Jag känner tillförsikt inför framtiden	8,1	8,5

**Tabell 4: Allmänna frågor uppdelat på arbetsplatser**

	Rönningegården		Kährs		Hansa Husdjur	
	Före	Efter	Före	Efter	Före	Efter
Jag har intressanta och meningsfulla arbetsuppgifter	8,4	8,2	5,9	6,4	8,4	7,5
Jag trivs bra med mitt arbete	8,9	9,0	6,8	7,0	8,2	7,6
Jag vill gärna utveckla min kompetens	8,7	8,9	8,3	8,5	8,7	7,8
Jag har en hög arbetsmotivation	8,8	8,9	7,5	8,1	7,8	7,5
Jag har lätt för att samarbeta med andra	8,7	9,0	7,8	8,6	8,6	8,0
Jag är aktiv på arbetet	9,0	9,1	8,3	8,0	8,7	8,2
Jag mår bra	7,5	8,3	8,3	8,8	8,2	8,5
Jag är lugn och avspänd	7,4	8,1	6,1	7,5	6,6	6,5
Jag fokuserar mer på möjligheter än problem	7,8	8,4	6,3	7,8	7,2	7,2
Jag är optimistisk och positiv	8,1	8,4	7,0	8,5	7,8	7,5
Min hälsa är bra	7,7	8,2	8,3	8,0	7,5	7,5
Jag har ett bra självförtroende	6,8	7,5	6,8	7,9	7,2	7,4
Jag kan påverka min egen situation	7,3	8,2	6,4	7,3	7,9	7,8
Jag är trygg	8,2	8,6	8,1	8,1	7,9	7,8
Jag är benägen att anta olika utmaningar i livet	7,3	8,2	7,3	7,5	7,9	7,5
Jag ser förändringar som utmaningar snarare än som hot	8,0	8,6	6,9	7,4	8,4	7,7
Jag har förmåga att klara av olika förändringar och utmaningar	7,9	8,5	7,1	7,3	7,9	7,8
Jag känner tillförsikt inför framtiden	8,1	8,8	8,0	8,6	8,3	7,8

**Tabell 5. Förändringar i allmänna frågor deltagarna, uppdelat på ålderskategorier. Redovisas i medelvärden.**

	21 – 30 år		31 – 50 år		51 – 65 år	
	Före	Efter	Före	Efter	Före	Efter
Jag har intressanta och meningsfulla arbetsuppgifter	8,7	8,4	7,8	7,6	7,9	7,3
Jag trivs bra med mitt arbete	9,3	8,9	8,2	8,4	8,0	7,7
Jag vill gärna utveckla min kompetens	8,9	8,8	9,0	8,8	7,4	7,6
Jag har en hög arbetsmotivation	8,9	8,6	8,2	8,5	8,1	7,9
Jag har lätt för att samarbeta med andra	9,0	8,8	8,4	8,7	8,4	8,4
Jag är aktiv på arbetet	9,2	9,1	8,8	8,8	8,5	8,0
Jag mår bra	8,6	8,4	7,7	8,8	7,4	7,5
Jag är lugn och avspänd	7,7	7,6	6,7	7,6	7,3	7,6
Jag fokuserar mer på möjligheter än problem	8,2	8,5	7,1	7,9	7,5	7,7
Jag är optimistisk och positiv	8,6	8,8	7,6	8,0	7,8	8,2
Min hälsa är bra	8,6	7,9	7,8	8,3	6,9	7,3
Jag har ett bra självförtroende	7,3	7,7	6,9	7,7	6,5	7,2
Jag kan påverka min egen situation	8,4	8,2	7,1	8,0	6,9	7,6
Jag är trygg	9,1	8,7	8,0	8,2	7,6	8,3
Jag är benägen att anta olika utmaningar i livet	8,7	8,7	7,2	7,7	7,4	7,7
Jag ser förändringar som utmaningar snarare än som hot	8,6	8,6	7,7	8,0	7,8	8,1
Jag har förmåga att klara av olika förändringar och utmaningar	8,3	8,6	7,6	8,0	7,8	7,9
Jag känner tillförsikt inför framtiden	8,9	8,8	8,0	8,5	7,7	8,3