

När kunskap ger resultat ---

Utvecklingsrådet

# Undersökning av Satsa Friskts generella spridningsinsatser

2008-05-28

## Innehållsförteckning

<b>1.</b>	<b>Inledning</b>	<b>1</b>
1.1	Syfte och metod	1
1.2	Utmaningar	1
1.3	Urval	3
<b>2.</b>	<b>Resultat</b>	<b>4</b>
2.1	Övergripande	4
2.2	Informationsfrekvens och delaktighet i spridning	11
2.3	Användbarhet	13
2.4	Effektiva informationskanaler	17
<b>3.</b>	<b>Sammanfattade resultat och bedömningar</b>	Error! Bookmark not defined.
<b>Bilaga 1 Resultat uppdelat per förbund samt fyra storlekskategorier</b>		<b>21</b>

## 1. Inledning

Ramböll Management har fått i uppdrag av Utvecklingsrådet att genomföra en utvärdering av utvecklingsprogrammet Satsa Friskt. Programmet startades 2003 och pågår till 2010. Ramböll Managements uppdrag sträcker sig från 2007 till programavslut. Förutom en delutvärdering och en slututvärdering innefattar uppdraget även ett tilläggsuppdrag där utvärderarna närmare följer upp programmets spridningsarbete och erfarenhetsöverföring. Således är tilläggsuppdraget uppdelat i två faser, där den första fasen fokuserar spridning av vunna erfarenheter och den andra fasen inbegriper en undersökning av relevanta informationskanaler. Föreliggande PM inbegriper en redovisning av de resultat som framkommit inom ramen för tilläggsuppdragets andra fas.

### 1.1 Syfte och metod

Syftet med tilläggsuppdraget är att undersöka hur spridningsinsatser kring Satsa Friskt fungerar generellt. Med andra ord har vi undersökt huruvida information om programmet har nått ut till myndigheter som inte är delaktiga i något projekt. Undersökningen innefattar en övergripande frågeställning samt fem mer detaljerade frågeställningar enligt följande;

1. Hur fungerar programmets spridningsinsatser generellt?

- Vilka nås och hur?
- Vilka har inte nåtts av informationen?
- Hur är informationens kvalitet och användbarhet?
- Hur används informationen/materialet?
- Vad ger informationsspridningen för effekter?

För att besvara ovan nämnda frågeställningar har Ramböll Management på uppdrag av Utvecklingsrådet skickat ut en enkät till fackliga representanter samt arbetsgivarrepresentanter på de myndigheter som inte haft någon direkt koppling till Satsa Friskt. Valet av målgrupp baseras på ett antagande om att dessa myndigheter kan tänkas bidra med information om hur man kan nå dem på bästa sätt. Representanter från dessa myndigheter kan exempelvis svara på hur Utvecklingsrådet kan nå ut med information till dem samt om de är intresserade av programmet Satsa Friskt. De myndigheter som ingår i Satsa Friskt har inkluderats i tilläggsuppdragets första fas. Emellertid har val av målgrupp medfört en del utmaningar, dessa diskuteras i nästa avsnitt.

### 1.2 Utmaningar

Inledningsvis var tanken att enkäten skulle skickas till samtliga arbetsgivarrepresentanter och fackliga representanter. Således planerades ett utskick till samtliga kontaktpersoner som finns angivna på Arbetsgivarverkets lista samt till fackliga representanter från SACO-s, SEKO och OFR. Syftet med detta urval var att nå ut till så många som möjligt för att möjliggöra en jämförelse mellan de olika förbunden och mellan förbundsrepresentanter och arbetsgivarrepresentanter.

Under arbetsprocessen framkom det att Utvecklingsrådet saknade kompletta förteckningar med samtliga fackliga representanter, detta beror till stor del på att förbunden organiserar sig på olika sätt vilket försvårar upprättande av enhetliga förteckningar med samtliga fackliga representanter. Således beslutades att enkäten skulle skickas till samtliga arbetsgivarrepresentanter, då det finns en företeckning över dessa, samt till de fackliga representanter som det fanns kontaktuppgifter till. Därefter skulle analysen främst baseras på myndighetsstorlek.

I och med att det var svårare att få fram adresser till fackliga företrädare var urvalet ojämnt fördelat mellan arbetsgivare och de tre fackförbunden. Därför har analysen utgått från en jämförelse mellan företrädare för arbetsgivare och fack, det vill säga de tre fackförbunden har adderats istället för att redovisas var för sig. En mer exakt redogörelse för antal respondenter som representerar varje förbund samt arbetsgivare redovisas i tabellen i nästa avsnitt. Att antalet respondenter från de tre fackförbunden är ojämnt innebär att de svar som angivits från t.ex. SACO:s representanter sammanlagt kommer att få större utrymme än de motsvarande svar för SEKO:s företrädare, då SACO:s representanter är många fler. Därför finns resultatet där de tre fackförbundens svar redovisas för sig i en bilaga till detta PM.

Förutom de inledande utmaningarna som varit förknippade med respondenturvalet fördelat mellan arbetsgivare och fackförbund har ytterligare utmaningar framkommit under undersökningens analysfas. Då enkäten utformades var intentionen att jämföra respondenternas svar efter hur stora myndigheterna de arbetar på är. Myndigheterna delades in i sex olika storlekskategorier, 1-100, 101-500, 501- 2000, 2001-5000, 5001-10 000 samt 10 001 och uppåt. Det har framkommit att endast ett fåtal av respondenterna har angett att de arbetar på företag med 10 001 anställda eller fler, vilket är naturligt då det i Sverige endast finns ett fåtal myndigheter i denna storlekskategori. Problematiken med ett begränsat antal respondenter föreligger även när det rör sig om myndigheter med fler än 2001 anställda men dock inte i lika hög grad som för de största myndigheterna. Emellertid försvårar det begränsade antalet respondenter från de stora myndigheterna en komparation som ska baseras på storleksnivå. För att minska effekterna från det ojämnt antalet respondenter har de två minsta och de fyra största intervallerna slagits ihop till två gemensamma intervall. Det minsta intervallet omfattar således myndigheter som har 1-500 anställda medan det större intervallet inbegriper alla myndigheter med fler än 501 anställda. På så sätt utjämnas analysunderlaget men samtidigt faller vissa nyanser bort i form av uppdelning på flera storleksnivåer. Ramböll Management bedömer att det är mer väsentligt att analysunderlaget uppbär en hög grad av reliabilitet framför en nyanse-rad analys som bygger på sporadiska svar.

Avsikten var även att resultatet skulle jämföras mellan myndighetssektorer, det vill säga vilka sektorer myndigheterna som respondenterna arbetar på tillhör. Respondenterna var emellertid för få till antalet inom vissa sektorer för att sektorsvariabeln ska kunna utgöra en relevant analysparameter. Detta går inte att justera som i fallet med storleksnivåer eftersom det av förklarliga skäl inte är möjligt att slå samman

olika sektorer till en gemensam sektor. Därför har denna parameter uteslutits ur analysen.

Att addera kategorier med litet respondenturval har inneburit att de ovan nämnda utmaningar som begränsade analysen har tacklats och har varit en förutsättning för undersökningens generaliserbarhet. Således vill Ramböll Management tydligt påpeka att resultaten i föreliggande PM är att betrakta som generella för de tre förbunden tillsammans, men inte var för sig. Detsamma gäller för myndigheter inom respektive storleksintervall. De mer nedbrutna och nyanserade resultat som redovisas i bilagan bör däremot betraktas som en indikation på respondenternas uppfattningar i frågan. Utvärderarna vill också påpeka att många respondenter har fyllt i de öppna frågor som återfinns i enkäten vilket är en antydning om att majoriteten av dem som svarat har åsikter i frågan. Detta medför att enkätresultaten kan antas ha en relativ hög grad av reliabilitet.

### 1.3 Urval

Enkäten skickades via e-post till 609 personer som är företrädare för arbetsgivare, SACO-S, SEKO eller OFR på myndigheter som inte har varit delaktiga i Satsa Friskt-projekten. Av dessa 609 e-mail studsade 28 stycken vilket innebär att enkäten togs emot av 581 respondenter. Av de personer som erhöll enkäten svarade 354. Detta medför en svarsfrekvens på 60,93 procent, vilket ger ett bra underlag för att dra generella slutsatser.

Däremot är, som nämnts ovan, fördelningen av representanter för de olika parterna ojämn. I tabellen nedan visas svarsfrekvensen indelat i arbetsgivare, SACO-S, SEKO, och OFR. I och med att antal respondenter som besvarat enkäten från SEKO endast är 18 stycken, och ännu färre för vissa frågor, är det inte möjligt att dra tillförlitliga slutsatser som är generaliserbara för hela populationen. Därför har svaren för de tre fackförbunden lagts ihop så att det sammanlagda antalet för denna kategori är 212 personer, vilket ger ett bättre underlag för analysen. Resultatet kommer alltså att jämföras mellan arbetsgivare och fackförbunden tillsammans. Denna jämförelse är trots allt mest relevant och samtidigt är det möjligt att dra tillförlitliga slutsatser kring fackliga representanter.

	Arbetsgivare	SACO-S	SEKO	OFR	Totalt
Antal respondenter som enkäten skickades till	211	210	39	149	609
Antal respondenter som erhöll enkäten	209	197	36	139	581
Antal respondenter som besvarade enkäten	142 (68%)	109 (55%)	18 (50%)	85 (61%)	354 (60%)

För en redogörelse för hur resultatet fördelar sig mellan de tre fackförbunden hänvisas till bilagan som följer med detta PM, där mer detaljerade diagram visas. Där visas även hur diagrammen fördelar sig mellan myndigheter indelade i fyra olika storlekar. Viktigt är dock att ha i åtanke att urvalet är ojämnt och att vissa urvalsgrupper är små.

## 2. Resultat

I följande kapitel presenteras en analys med utgångspunkt i de frågor som ställts i enkäten. Inledningsvis presenteras en övergripande bild över huruvida respondenterna har fått kännedom om Satsa friskt. Sedan beskrivs med vilken frekvens de har fått information samt om de själva har spridit information. Därefter skildras användbarheten av informationen samt vilka informationskanaler som uppfattas vara effektiva. Vidare redogörs resultaten uppdelat per förbund/arbetsgivare samt på myndigheternas storlek. Texten kompletteras med ett antal citat som är kännetecknande för de resultat som har framkommit.

### 2.1 Övergripande

I det övergripande avsnittet beskrivs huruvida respondenterna har fått kännedom om Satsa Friskt, om de skulle vilja få information om projekten samt genom vilka kanaler de som har fått information har erhållit denna.

**Diagram 1: Har du fått kännedom om Satsa Friskt-projekten?**

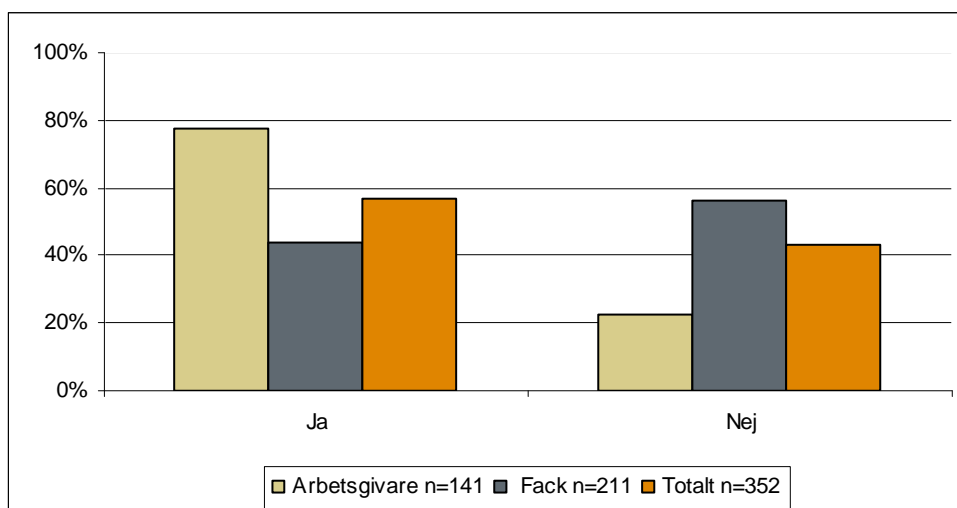
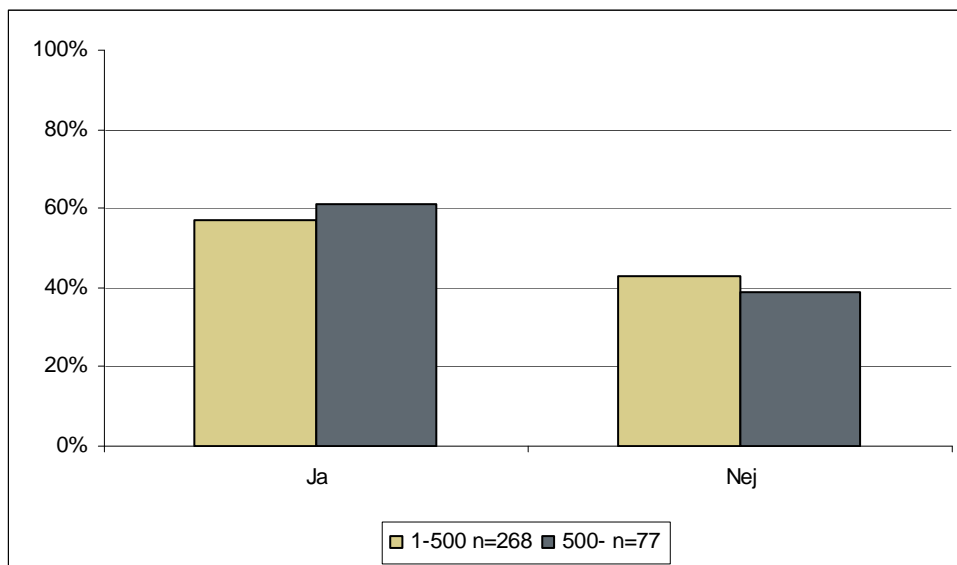


Diagram 1 illustrerar att kännedomen om Satsa Friskt är förhållandevis hög. Mer än hälften (57 procent) av alla tillfrågade har fått kännedom om Satsa Friskt-projekten, medan sammanlagt 43 procent inte har hört talas om programmet. En större andel av representanterna för arbetsgivarna har fått kännedom om projekten jämfört med representanterna från facken. Mer exakt har 77 procent av arbetsgivarrepresentanterna fått kännedom om Satsa Friskt. Motsvarande siffra för de fackliga representanterna är 44 procent, vilket innebär en minoritet. Informationsspridningen har med andra ord varit relativt ojämn mellan representanterna för de två parterna. Arbetsgivarrepresentanterna har i högre utsträckning fått kännedom om Satsa Friskt.

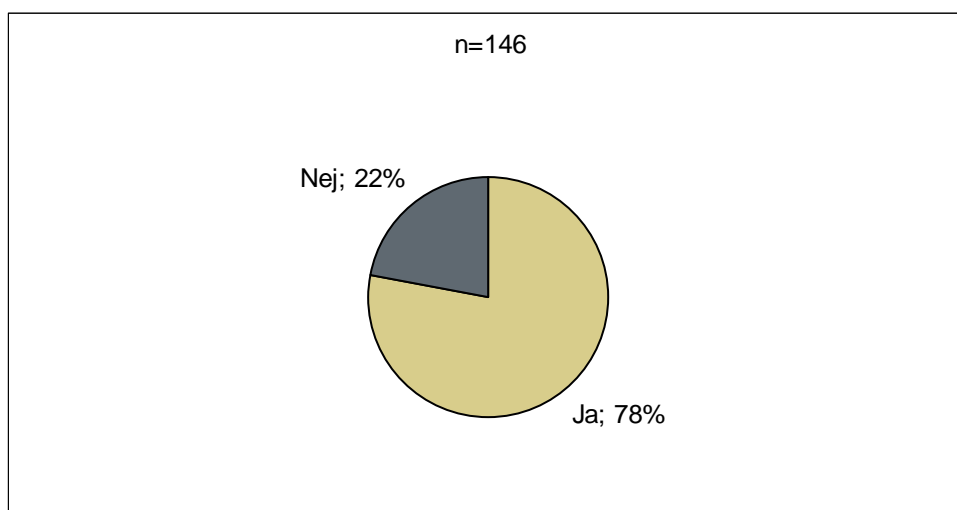
**Diagram 2: Har du fått kännedom om Satsa Friskt-projekten?**



Som synes i diagram 2 har storleken på myndigheten som representanterna arbetar på inte betydelse för huruvida de har fått kännedom om Satsa Friskt-projekten. I den mindre gruppen, där myndigheterna har mellan 1-500 anställda, har en minimalt lägre andel fått kännedom om projekten. Informationen om Satsa Friskt har således nått personer på många typer av myndigheter oberoende av om de är små eller stora.

Även om majoriteten av respondenterna känner till Satsa Friskt finns en stor andel som inte alls har fått kännedom om projekten. Således föreligger behov av informations spridning till de som saknar kännedom om Satsa Friskt. Den utmaning som programorganisationen står inför är att identifiera vilka som inte har någon kännedom om programmet. Resultaten i föreliggande undersökning indikerar att bristande kännedom om Satsa Friskt förekommer inom alla typer av myndigheter, det vill säga oavsett storlek. Således kan det vara väsentligt att sprida generell information om programmet på bred front. Däremot förekommer skillnader mellan arbetsgivarrepresentanter och företrädare för fackförbund då en påfallande lägre andel av de fackliga representanterna har fått kännedom om Satsa Friskt. Vidare vore det intressant att undersöka vilken typ av information de har erhållit. Detta omfattas dock inte av detta uppdrag men kan eventuellt ge svar på vari skillnaden i grad av kännedom ligger mellan företrädare för arbetsgivare respektive fackförbund.

**Diagram 3: Skulle du vilja få information om Satsa Friskt-projekten?**



Diagrammet ovan illustrerar att ca 4 av 5 av dem som inte har fått information om Satsa Friskt skulle vilja få det, medan ungefär en femtedel av respondenterna inte vill få information. Anledningarna till varför de inte önskar få information varierar. Många personer bedömer att de inte har tid, ett antal har svarat att de inte vet vad Satsa Friskt är medan tre personer anser att deras personalstyrka är för liten för att genomföra denna typ av insatser. Vissa myndigheter omfattar mindre än tio anställda.

**Diagram 4: Skulle du vilja få information om Satsa Friskt-projekten?**

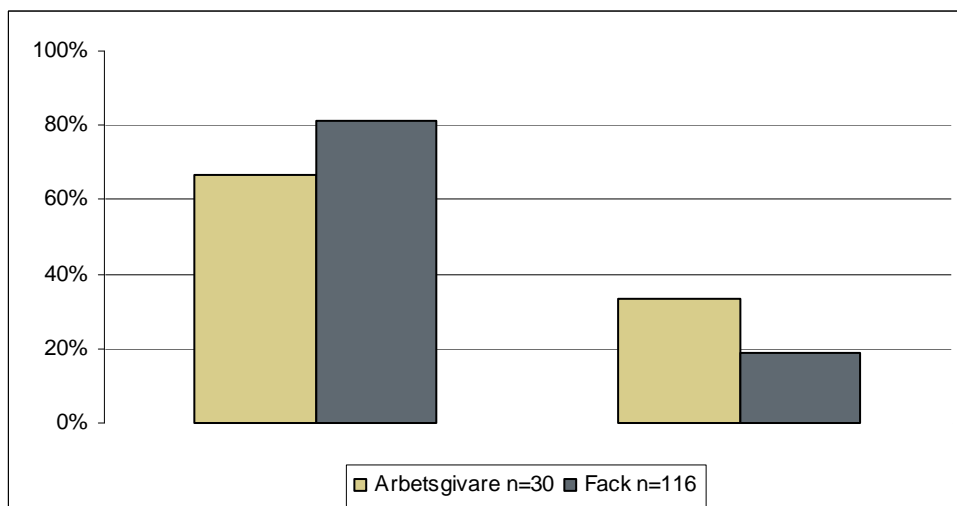


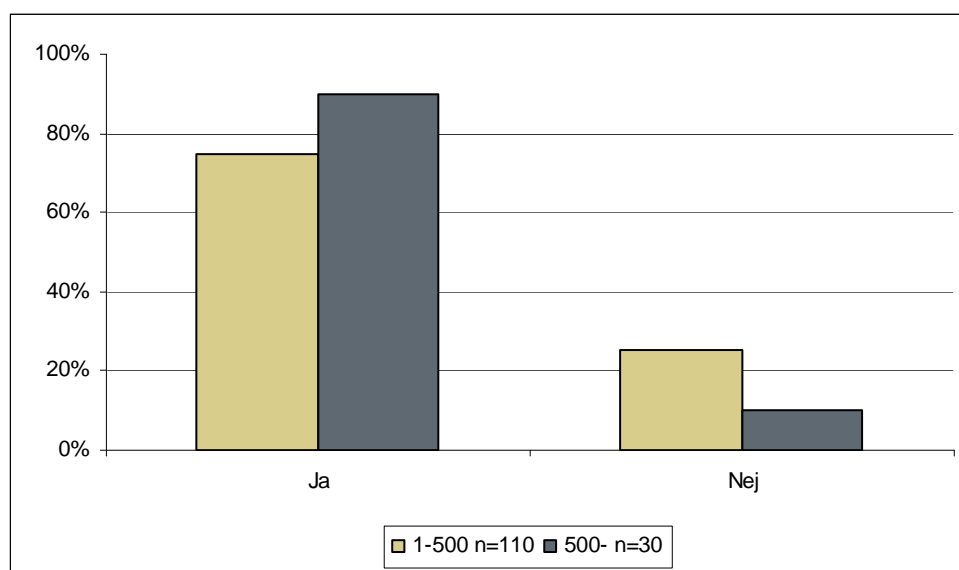
Diagram 4 visar resultatet av föregående fråga fördelat på vilken part respondenterna representerar. Frågan ställdes endast till de respondenter som inte hade fått kännedom om Satsa Friskt. Som synes i diagrammet vill företrädare från fackförbunden i högre utsträckning få information om Satsa Friskt-projekten än arbetsgivarrepre-



sentanterna. Med tanke på att flest fackliga representanter inte har fått kännedom om Satsa Friskt (som visades i diagram 1), samtidigt som 4 av 5 av dessa skulle vilja få det, kan det finnas ett värde i att i högre grad rikta information om programmet till just denna målgrupp. För att effektivisera informationsspridningen och nå ut till fler rekommenderar Ramböll Management därför att programorganisationen i högre utsträckning riktar sig till denna målgrupp.

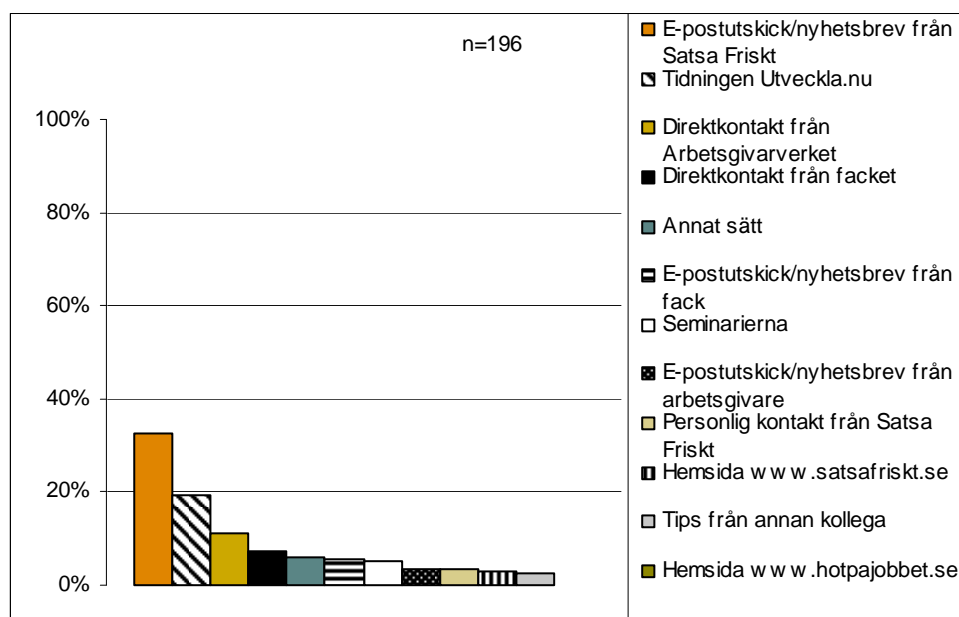
Då svaren på frågan huruvida respondenterna skulle vilja få information om Satsa Friskt delas upp i vilken storlekskategori representanternas myndighet tillhör framkommer en viss skillnad (se diagram 5).

**Diagram 5: Skulle du vilja få information om Satsa Friskt-projekten?**



Bland representanterna från stora myndigheter finns en högre andel som är intresserade av att erhålla information om Satsa Friskt. En orsak till att denna skillnad föreligger kan vara att personal från mindre myndigheter anser att deras personalstyrka är för liten för att denna typ av insats ska vara meningsfull. Som tidigare nämnts var detta en av orsakerna som angavs till varför en andel av det totala antalet respondenter inte önskade få information om Satsa Friskt. En rekommendation är att rikta en annan typ av information till små myndigheter som är mer anpassad efter dem. Exempelvis på sådan information är hur man kan starta projekt på myndigheter som har få anställda och lärdomar och erfarenheter från andra projekt som har genomförts på små myndigheter.

**Diagram 6: Hur fick du kännedom om Satsa Friskt-projekten?**



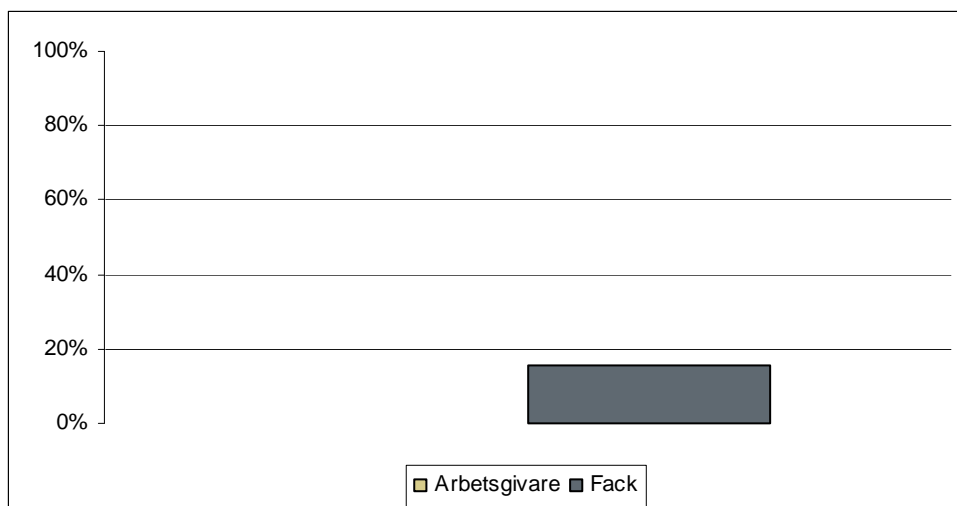
Av de personer som har fått kännedom om Satsa Friskt varierar sättet på vilket de i första hand har fått kännedom om projekten (se diagram 6). Främst har *e-postutskick eller nyhetsbrev från Satsa Friskt* och *tidningen Utveckla.nu* fungerat som informationskanaler. En tredjedel av respondenterna har angett att de i första hand har fått information genom e-postutskick/nyhetsbrev från Satsa Friskt medan en femtedel främst har fått kännedom om projekten genom tidningen Utveckla.nu. I övrigt visar diagrammet en relativt jämn spridning av informationskanalerna. Få personer har emellertid i första hand fått information genom hemsidorna *www.hotpajobbet.se* (0 procent) och *www.satsafriskt.nu* (3 procent). Ett antal respondenter har svarat att de fått kännedom om Satsa Friskt på *annat sätt*. Av dessa har en stor andel angett att de har fått information om projekten från sina arbetsgivare.

För att nå så många som möjligt med användbar information är det viktigt att veta vilken informationskanal som är mest relevant. Frågan är då hur programorganisationen ska gå till väga för att nå ut med information om Satsa Friskt till exempelvis myndigheter med begränsad kännedom om programmet. Enkätundersökningen visar på att flertalet, oavsett myndighetsstorlek och förbund, anger e-post som en effektiv informationskanal. Särskilt belyses *e-postutskick från Satsa Friskt*. Det är således information som riktar sig till individen som har fått störst genomslagskraft. Vidare är det ett flertal, särskilt på stora myndigheter, som har angett att de har mottagit information via *tidningen Utveckla.nu*. Även tidningen kan till viss del klassificeras som individuell information då det är många som personligen prenumererar på tidningen. Det kan också tänkas att de läser tidningen på sina arbetsplatser, på så sätt är tidningen en tillgänglig och handfast informationskanal. Att sprida information via hemsidor har inte fungerat i lika hög utsträckning som e-post och tidningen Utveckla.nu. Enligt utvärderarna kan det bero på att informationsspridning via hemsidor är

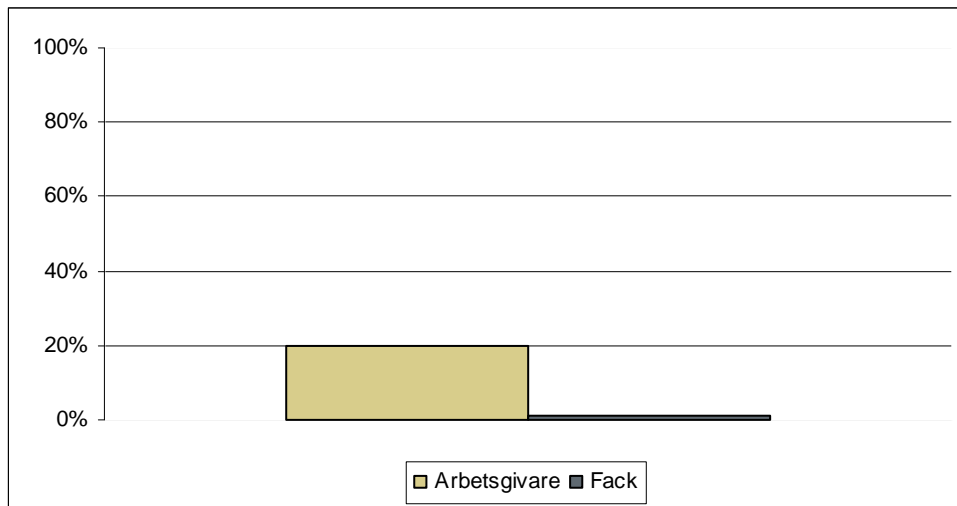
avhängigt att individen aktivt söker upp hemsidan till skillnad från e-post där information sänds till individen. Emellertid är det så att även tidningen kräver en mer aktiv insats från individen än e-post, men då tidningen ligger framme i fikarum på arbetsplatser eller levereras hem tillgängliggörs den och kräver inte att individen söker på samma sätt som vid informationsinhämtning via hemsidor. Hemsidorna fyller dock ett viktigt syfte då de fungerar som ett komplement till andra informationskanaler. De personer som har hört talas om projekten via andra informationskanaler och vill veta mer kan gå in på hemsidorna och erhålla mer utförlig information.

Vid en jämförelse mellan vilken part respondenterna representerar och hur de i första hand fått kännedom om Satsa Friskt syns inga påtagliga skillnader avseende de flesta informationskanaler som nämnts ovan. Vad gäller den mest framgångsrika informationskanalen, *e-postutskick från Satsa Friskt*, har en något större andel av arbetsgivarrepresentanterna erhållit information genom denna i jämförelse med de fackliga representanterna. De informationskanaler där det faktiskt existerar skillnader mellan företrädare för arbetsgivare respektive fackförbund är *direktkontakt från facket* respektive *direktkontakt från Arbetsgivarverket*. De fackliga representanterna har i högre grad fått information från fackförbund medan arbetsgivarrepresentanterna i högre grad har fått information från arbetsgivarverket (se diagram 6 och 7 nedan). Detta är visserligen ett naturligt utfall med tanke på att det är dessa respektive parter respondenterna företräder. Samtidigt är det förtjänt att uppmärksamma eftersom det kan vara bra att ha i åtanke om man vill nå en specifik grupp. Om programorganisationen exempelvis vill nå fram till fackrepresentanter kan det vara relevant att i högre utsträckning informera de olika fackförbunden. Motsvarande gäller för arbetsgivare.

### Diagram 6: Hur fick du kännedom om Satsa Friskt-projekten? -Direktkontakt från facket



### Diagram 7: Hur fick du kännedom om Satsa Friskt-projekten? -Direktkontakt från Arbetsgivarverket

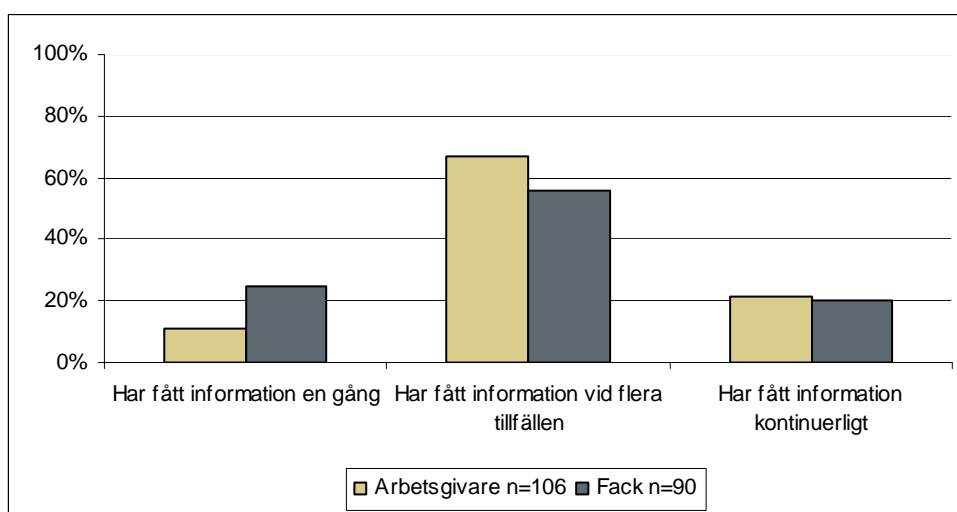


Hur stor myndigheten är har ingen väsentlig betydelse för hur de som arbetar där har fått kännedom om Satsa Friskt. Samtliga informationskanaler uppvisar en jämn spridning mellan små och stora myndigheter. Avseende den mest effektiva informationskanalen, *e-postutskick från Satsa Friskt*, har en något större andel personer från små myndigheter fått information på detta sätt jämfört med stora. Samtidigt har en något större andel representanter som arbetar på stora myndigheter fått kännedom om Satsa Friskt genom *tidningen Utveckla.nu*. Bland övriga informationskanaler finns mycket små skillnader. Informationsspridningen har således i det närmaste fungerat på samma sätt med personer som arbetar på små respektive stora myndigheter som mottagare.

## 2.2 Informationsfrekvens och delaktighet i spridning

I följande avsnitt presenteras inledningsvis frekvensen på informationsspridningen, det vill säga hur ofta respondenterna har fått information om Satsa Friskt. Därefter skildras respondenternas egen delaktighet i spridningen av information, med andra ord huruvida de själva har fört vidare den information de har fått från Satsa Friskt.

**Diagram 8: Med vilken frekvens har du fått information om Satsa Friskt?**



Majoriteten av de respondenter som har fått kännedom om Satsa Friskt har fått information vid flera tillfällen (se diagram 8). En tämligen liten andel har endast fått information en gång. Diagrammet skildrar en viss skillnad i frekvens mellan de olika parterna. Dock uppvisar representanterna för arbetsgivarna en något högre frekvens då denna kategori visar en lägre andel som endast fått information en gång och en högre andel som fått information vid flera tillfällen. Som tidigare åskådliggjorts hade fler arbetsgivarrepresentanter totalt sett fått kännedom om Satsa Friskt. Detta förhållande tillsammans med det faktum att arbetsgivarna fått information med en högre frekvens (bland de som har fått kännedom om Satsa Friskt) visar ännu tydligare att informationen i högre utsträckning har varit riktad mot arbetsgivarrepresentanter jämfört med fackliga representanter.

Avseende skillnaden i frekvens på information om Satsa Friskt uppdelat på storleken på de myndigheter respondenterna arbetar på är skillnaderna små. Detta visar, liksom diagram 2 i föregående avsnitt, att informationsspridningen har skett oberoende av myndigheternas storlek.

**Diagram 9: Har du själv spridit information om Satsa Friskt?**

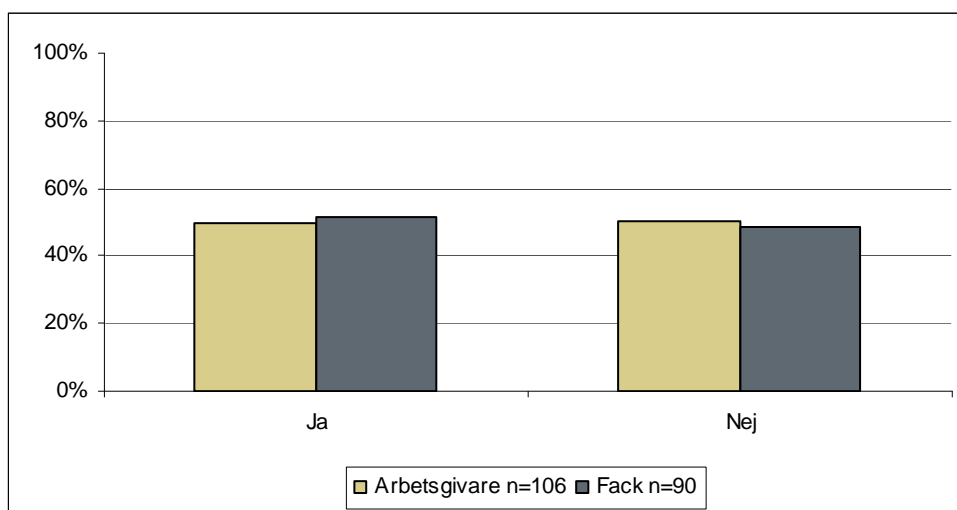


Diagram 9 illustrerar huruvida de personer som svarat att de har fått kännedom om Satsa Friskt själva har spridit information om projekten och är indelad efter vilken part respondenterna företräder. Variationen mellan parterna är inte särskilt stor. I både kategorier har ungefär hälften spridit information om Satsa Friskt till andra personer.

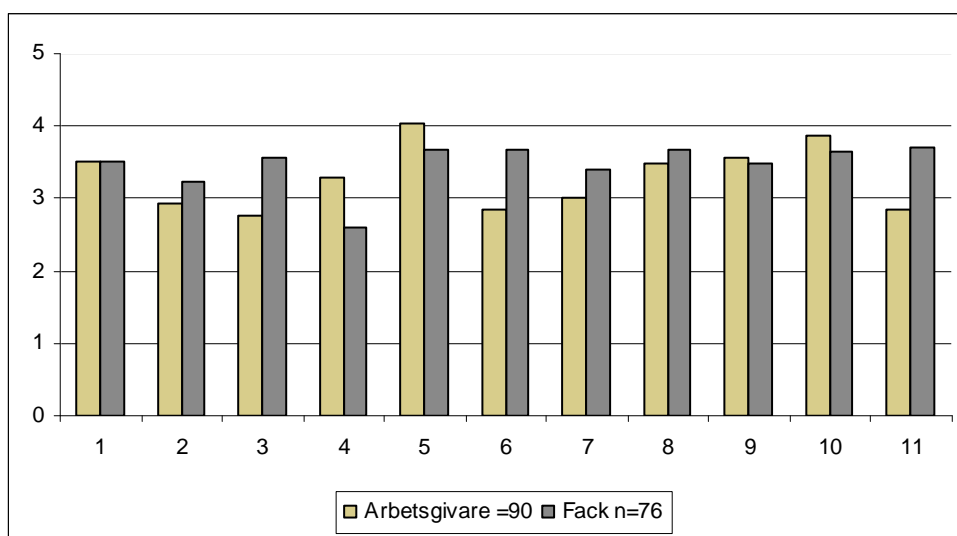
Hur stor myndigheten som respondenten arbetar på är inverkar inte nämnvärt på huruvida respondenten själv har spridit information om Satsa Friskt. Bland de personer som arbetar på myndigheter som har 501 anställda eller fler har en något högre andel fört vidare informationen jämfört med dem som arbetar på myndigheter som har 100-500 anställda.

Med andra ord har ungefär hälften av dem som fått kännedom om Satsa Friskt själva spridit information om programmet inom alla kategorier, det vill säga oavsett myndighetens storlek samt om de representerar arbetsgivare eller fackförbund. På frågan *hur* de som själva har spridit information har genomfört detta är svaren många och varierade. De flesta har svarat att de spridit information till chefer, kollegor och medlemmar via e-mail eller på interna möten.

### 2.3 Användbarhet

Inledningsvis presenteras i detta avsnitt hur respondenterna ser på användbarheten av olika informationskanaler. Därefter följer en beskrivning av hur informationen om Satsa Friskt-projekten har använts på myndigheterna.

**Diagram 10: Vad anser du om användbarheten på informationen om Satsa Friskt du fått via följande informationskanaler?**



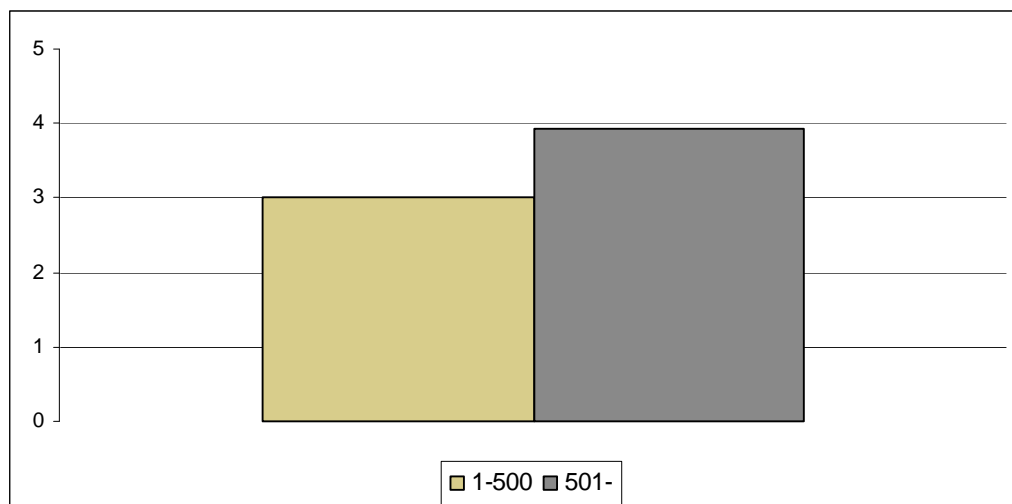
1. Hemsida [www.hotpajobbet.se](http://www.hotpajobbet.se)
2. Hemsida [www.satsafriskt.se](http://www.satsafriskt.se)
3. Direktkontakt från facket
4. Direktkontakt från Arbetsgivarverket
5. E-postutskick/nyhetsbrev från Satsa Friskt
6. E-postutskick/nyhetsbrev från fack
7. E-postutskick från arbetsgivare
8. Personlig kontakt från Satsa Friskt
9. Tidningen Utveckla.nu
10. Seminarierna
11. Annan informationskanal

Diagrammet ovan illustrerar graden av användbarhet på olika informationskanaler och är indelat efter vilken part respondenterna representerar. Respondenterna har haft möjlighet att bedöma användbarheten på en skala från 1-5, där 1 är låg användbarhet och 5 är hög användbarhet. Därefter har snittet av samtliga respondenters svar räknats ut vilket illustreras i diagram 10. Respondenterna hade även möjlighet att välja alternativet "vet ej/ingen åsikt". Detta var det mest populära alternativet för samtliga informationskanaler eftersom de flesta inte har berörts av alla informationskanaler, utan från en eller några av dem. Detta alternativ har dock utelämnats från diagrammet då det intressanta är att undersöka vad de som har berörts av kanalerna har för åsikt om dem.

Resultatet i diagram 10 visar att de flesta informationskanaler ligger på en medelvärde runt 3. Vad gäller skillnader mellan arbetsgivarrepresentanter och fackliga representanter syns samma mönster som framkommit i tidigare avsnitt. Fackliga representanter värderar användbarheten av information de fått genom *direktkontakt från facket* och *e-postutskick från fack* högre, medan företrädare för arbetsgivarna värderar användbarheten av den information de fått genom *direktkontakt med Arbetsgivarverket* högre. Detta förhållande är emellertid inte särskilt uppseendeväckande då informationen från facket kan antas vara riktad mot fackliga representanter och vice versa. I kategorin *annan informationskanal* har skilda kanaler angivits, exempelvis kollegor, arbetsgivaren och företagshälsovården.

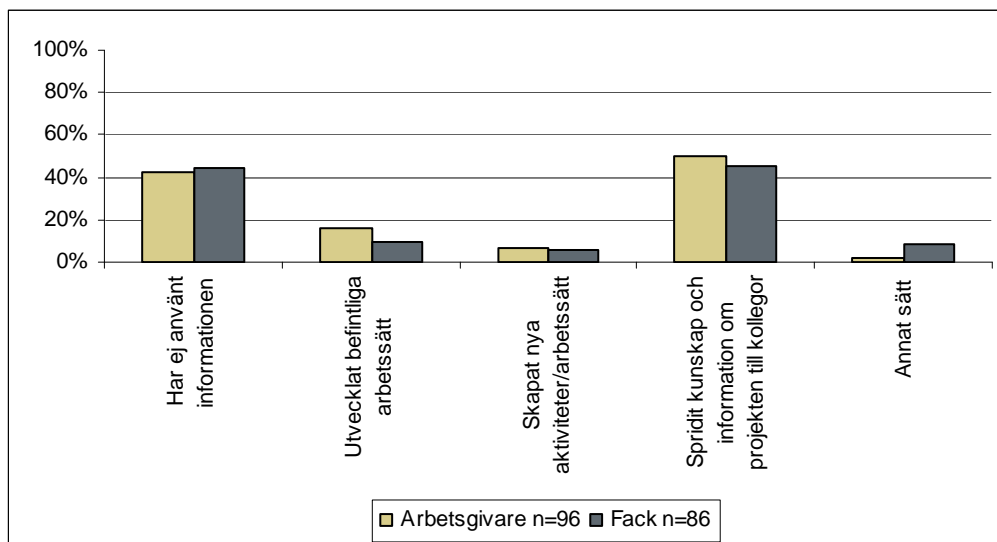
I en jämförelse mellan hur personal från små respektive stora myndigheter uppfattar användbarheten av informationskanalerna åskådliggörs små skillnader, med undantag av *e-postutskick/nyhetsbrev från fack*. Denna skillnad illustreras i diagram 11. Personal från myndigheter som har mer än 501 anställda har angett ett högre medelvärde på informationen de fått från *e-postutskick/nyhetsbrev från fack* jämfört med personal från myndigheter som har 1-500 anställda. En bidragande faktor till denna skillnad kan tänkas vara att andelen fackliga företrädare är fler på de stora myndigheterna vilket torde innebära att denna informationskanal är mer intressant för dem. Dessutom finns möjligheten att den information som facket har förmedlat är mer riktad mot stora myndigheter.

**Diagram 11: Vad anser du om användbarheten av e-postutskick/nyhetsbrev från fack**





**Diagram 12: Hur har du använt informationen på din myndighet/organisation?**



I diagrammet ovan presenteras hur respondenterna har använt den information de tagit del av på sin egen myndighet eller organisation. Respondenterna är indelade efter vilken part de representerar. Det var möjligt att välja flera svarsalternativ på denna fråga. Bland både arbetsgivarrepresentanter och fackliga representanter har över 40 procent av respondenterna *ej använt informationen*. Nästintill hälften har *spridit kunskap och information till sina kollegor*. Få personer har använt informationen till att *utveckla befintliga arbetsätt* eller till att *skapa nya aktiviteter och arbetsätt*. Bland de som har svarat *annat sätt* har ett antal personer angivit att de har diskuterat och planerat att genomföra liknande projekt.

Då användningen av informationen istället indelas efter storlek på myndighet framkommer att den största andelen respondenter som *inte har använt informationen* kommer från de mindre myndigheterna. Större myndigheter har i högre grad *utvecklat befintliga arbetsätt* och *skapat nya aktiviteter eller arbetsätt* än små myndigheter. En tänkbar förklaring till detta, som tidigare diskuterats, kan vara att personalstyrkan på de mycket små myndigheterna är för liten för att det ska vara möjligt att genomföra denna form av åtgärder.

Undersökningens resultat indikerar att informationsspridningen i låg grad har lett till handling i och med att ett fåtal har använt informationen till att förändra sitt arbetsätt eller starta projekt. Trots detta har cirka hälften av respondenterna angett att de själva har spridit vidare informationen via e-post och på interna möten. Ramböll Management menar att om programorganisationen skickar ut information som de vill ska generera handling bör de även följa upp informationen. Uppföljning kan ske via riktade besök eller telefonsamtal. Fördelen med riktade besök eller telefonsamtal är, liksom syntes i diskussionen angående e-post som mest effektiva informationskanal, att det är information riktad till individen. Enligt utvärderarna bör programorganisa-

tionen även bistå med kunskap i utvecklingen av projekt samt se till ha resurser för att stödja projekten.

Det faktum att få personer har använt informationen till att utveckla befintliga arbetssätt eller skapat nya aktiviteter innebär inte att det inte finns intresse för att genomföra detta. Nedan följer några citat från enkäten:

”Vi har fått information, men trots det så har vi inte kommit i närheten av att ta hjälp från Utvecklingsrådet trots att vi har flera långtidssjukskrivna och många som tycker vi kunde vara en bättre arbetsplats. Jag tror att personliga besök ute på myndigheterna skulle kunna vara ett sätt att öka medvetenheten och i större utsträckning bidra till bättre arbetsplatser.”

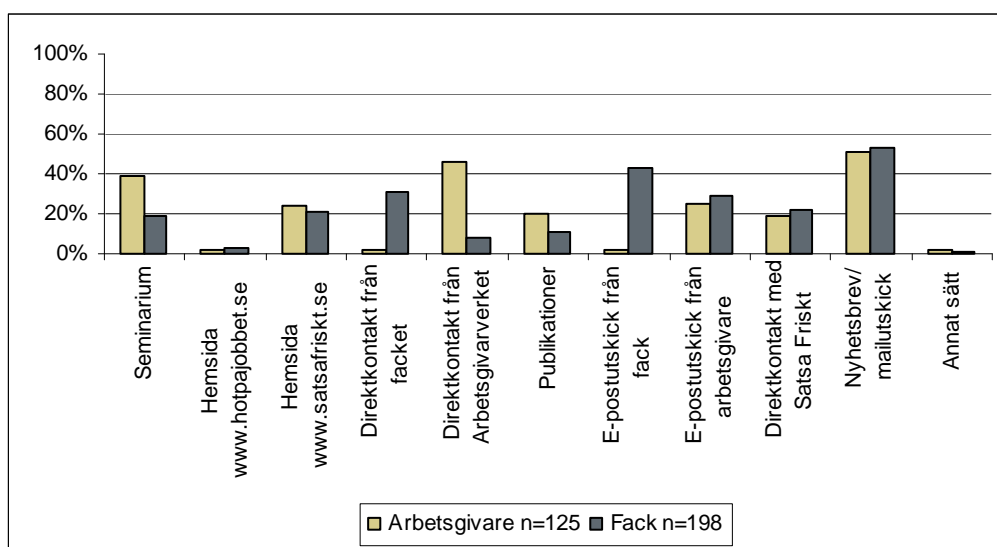
”Bra att det jobbas vidare på detta!”

”Den information vi har fått har varit mycket bra, men det har varit mest i fråga om goda exempel. Vi längtar efter att ingå i ett eget projekt men det har jag fått besked om att det inte är möjligt just nu, mycket synd!”

## 2.4 Effektiva informationskanaler

Följande avsnitt skildrar vilka informationskanaler som uppfattas vara mest effektiva bland respondenterna. Vidare diskuteras skillnaderna mellan hur representanter för fackliga förbund respektive för arbetsgivare har svarat.

**Diagram 13: Vilket är det mest effektiva sättet att sprida och nå ut med information till dig?**



Diagrammet ovan visar förhållandet mellan vilket som är det mest effektiva sättet att nå respondenterna samt vilken part de representerar. Respondenterna hade möjlighet att välja flera svarsalternativ. Totalt för alla respondenter är *nyhetsbrev eller mailutskick* det mesta effektiva sättet att nå respondenterna då mer än hälften har angett detta alternativ.

Det finns en stor variation i vilken informationskanal respondenterna upplever vara den mest effektiva informationskanalen. Bortsett från *nyhetsbrev och mailutskick* är fördelningen mellan informationskanalerna relativt jämn och ligger runt en femtedel för den totala gruppen. Ett undantag här är hemsidan *www.hotpajobbet.se*, som ligger runt 3 procent. Denna låga andel beror rimligtvis på att den information som finns på denna sida endast berör ett fåtal myndigheter.

Utvärderarnas rekommendation är att i hög utsträckning använda sig av e-postutskick då det till synes är det mest effektiva sättet att nå personer. Många personer har dock angivit att de föredrar andra informationskanaler. Vilka andra informationskanaler som föredras varierar i hög grad och för att nå ut till så många som möjligt kan det löna sig att använda flera informationskanaler. En respondent uttryckte sig på följande sätt:

”Det skulle vara utmärkt om all aktivitet från utvecklingsrådet automatiskt (via e-post) skickas till centrala verk och arbetsgivare och till facken centralt. Information är svårt och alla kanaler måste utnyttjas.”

De skillnader som kan uttydas mellan representanterna från de olika parterna är att Arbetsgivarrepresentanterna föredrar *direktkontakt från Arbetsgivarverket*, medan fackrepresentanterna föredrar *direktkontakt från fack* och *e-postutskick från fack*. Detta förhållande kan, som framkommit i tidigare resonemang, ses som naturligt och behöver därför inte kommenteras vidare. En mer anmärkningsvärd skillnad är att företrädare för arbetsgivare föredrar *seminarier* i högre utsträckning än fackliga representanter. Bland arbetsgivarrepresentanterna syns även att en något högre andel föredrar *publikationer*. I övrigt visar diagrammet inga stora variationer mellan företrädarna för de två parterna.

Avseende små och stora myndigheter är skillnaderna över lag små. Personer som arbetar på stora myndigheterna föredrar generellt *seminarier*, *nyhetsbrev/mailutskick* och *direktkontakt från facket* i högre grad jämfört med personer från mindre myndigheter. I övrigt är preferenserna relativt lika.

### 3. Avlutande reflektioner

I följande kapitel presenteras en sammanfattning av de resultat som diskuteras i föregående kapitel. Efter varje sammanfattande avsnitt följer en redogörelse av Ramböll Managements bedömning i frågan. Utvärderarna vill återigen påpeka att resultat och analys i föreliggande rapport inte är generaliserbara. Resultat och analys bör snarare betraktas som en indikation på respondenternas åsikter. Emellertid genererar undersökningen ökad kunskap om skillnader i uppfattning mellan de fackliga- och arbetsgivarrepresentanterna samt om vilka informationskanaler som anses fungera mest effektivt och vilka som fungerar mindre bra ur ett helhetsperspektiv, det vill säga för majoriteten av respondenterna. Ramböll Management menar att denna kunskap är väsentlig och kan komma att stödja programorganisationen vid framtida beslut gällande informationsspridning.

Resultaten av undersökningen visar på att kännedomen om Satsa Friskt är relativt hög, exempelvis framkom det att något mer än hälften av respondenterna har hört talas om programmet. Vidare är det en större andel av arbetsgivarrepresentanterna jämfört med de fackliga representanterna som känner till Satsa Friskt. Emellertid finns det också en stor andel av det totala antalet respondenter som inte alls har någon kännedom om Satsa Friskt. Således föreligger behov av informationsspridning till dem som saknar kännedom om Satsa Friskt. I resultaten framkommer det att majoriteten av dem som inte känner till Satsa Friskt vill ha information om programmet. Det är främst fackliga representanter samt större myndighet som uttrycker att de är intresserade av information av programmet. Detta förklaras till viss del av att kännedomen om Satsa Friskt är lägre bland de fackliga representanterna samt att flertalet på de mindre myndigheterna anser att de är för små för att kunna ta del av programmet.

- Ramböll Management anser att programorganisationen bör sprida information på bred front och samtidigt gå tilläggs lite mer resurser på informationsspridning till de fackliga representanterna. Vidare förefaller det som att det kan vara relevant att sprida specifik information till de mindre myndigheterna, programorganisationen kan exempelvis informera om hur mindre myndigheter kan utveckla befintliga arbetssätt eller skapa nya aktiviteter och arbetssätt.

Enkätundersökningen visar på att flertalet, oavsett myndighetsstorlek och förbund, anger e-mail som en effektiv informationskanal. Särskilt belyses e-postutskick från Satsa Friskt. Vidare är det ett flertal, särskilt på stora myndigheter, som har angett att de har mottagit information via tidningen Utveckla.nu. Det är således individuellt riktad information som har fått störst genomslagskraft. Dessutom har det framkommit att det föreligger en skillnad mellan fackliga- och arbetsgivarrepresentanter gällande hur de har blivit informerade. De fackliga representanterna har i högre grad

fått information från fackförbund medan arbetsgivarrepresentanterna i högre grad har fått information från arbetsgivarverket.

Majoriteten av respondenterna har fått information om Satsa Friskt vid flera tillfällen, detta gäller särskilt för arbetsgivarrepresentanterna. Likväl har i princip lika många inom de olika kategorierna som har fått kännedom om Satsa Friskt själva spridit information om programmet. Även denna typ av informationsspridning har skett på individ nivå och via e-mail.

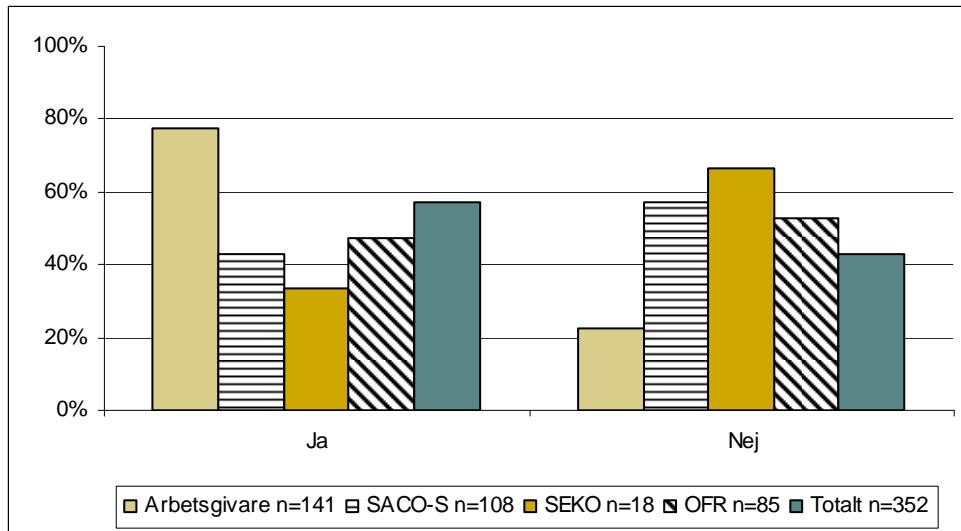
- Ramböll Management bedömer att programorganisationen bör använda sig av informationskanaler som direkt vänder sig till individen och som inte kräver att individen själv söker upp informationen. Det kan således vara bättre att använda informationskanaler så som e-post, Utveckla.nu och direktkontakt än att informera om hemsidor.
- Vidare förefaller det som att programorganisationen i högre grad bör informera sina olika fackförbunden om de ämnar nå de fackliga representanterna. Motsvarande gäller för arbetsgivare.
- Dessutom kan programorganisationen vara förtjänt av upprätta en förteckning med e-postadresser till alla fackliga representanter. Detta skulle bland annat underlätta framtida undersökningar av liknande art som denna men också för att resultatet främst visar att det mest effektiva sättet att nå ut till relevant målgrupp är via e-post. En förteckning med e-postadresser skulle också kunna underlätta uppföljning av informationsinsatser då det tydligare framkommer vem som har mottagit informationen.

Respondenternas uppfattning gällande användbarheten av den information de har tagit del av via olika informationskanaler ligger på en medelnivå för alla kanaler. Gällande hur respondenterna har använt informationen på respektive myndighet visar resultatet att de flesta har spridit kunskap och information om projekten till kolleger. Ett fåtal har använt informationen till att utveckla befintliga arbetssätt och/eller skapat nya aktiviteter och arbetssätt.

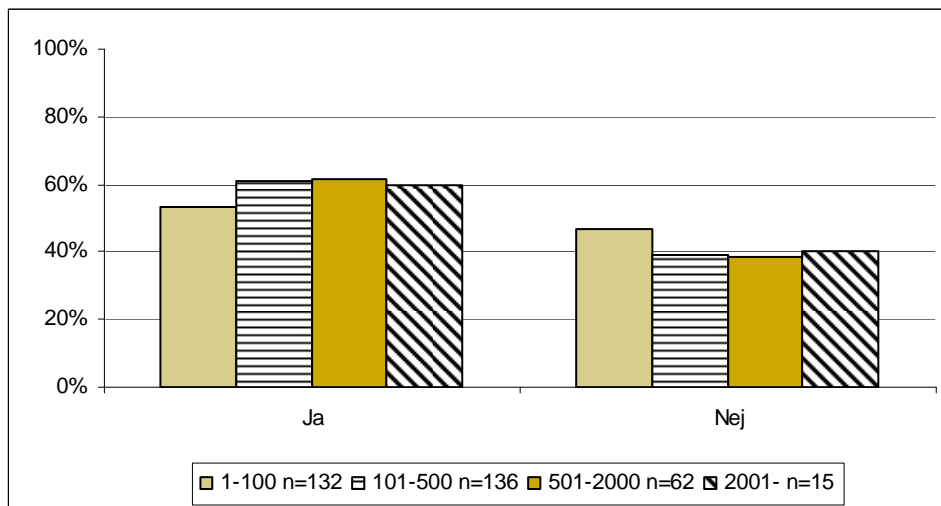
- Enligt Ramböll Management bör programorganisationen följa upp informationsspridningen med exempelvis riktade besök eller telefonsamtal om de vill att informationen ska resultera i konkreta aktiviteter. Föreliggande undersökning visar på att det finns ett intresse för programmet och de möjligheter som det inkluderar och enligt utvärderarna krävs mer personligt och handfast stöd för att myndigheterna ska skapa aktiviteter.

## Bilaga 1 Resultat uppdelat per förbund samt fyra storlekskategorier

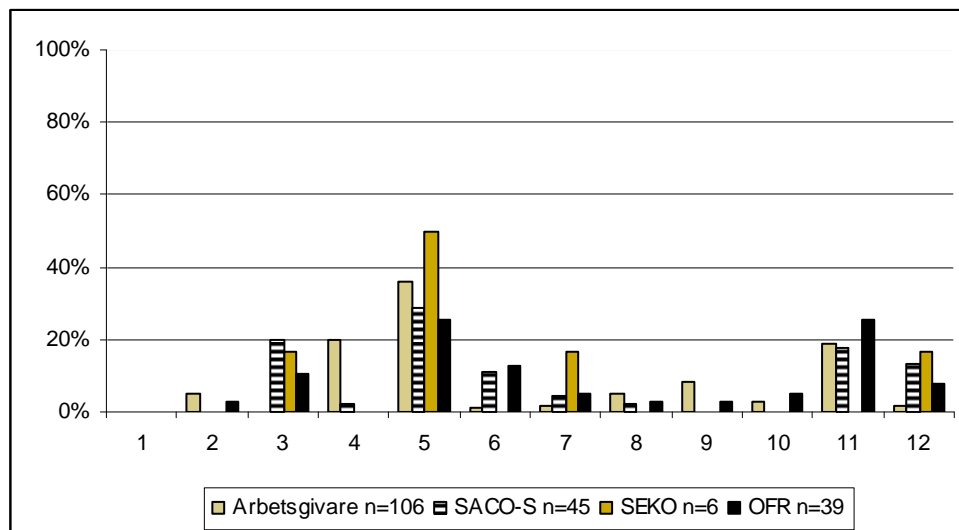
**Diagram 12: Har du fått kännedom om Satsa Friskt-projekten? Indelat efter part**



**Diagram 13: Har du fått kännedom om Satsa Friskt-projekten? Indelat efter storlek på myndighet**



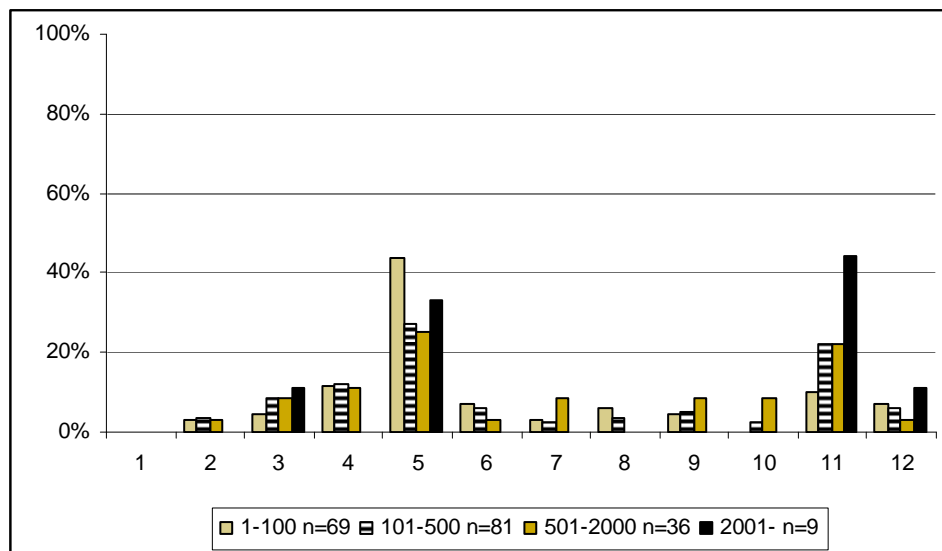
**Diagram 14: Hur fick du kännedom om Satsa Friskt-projekten? Indelat efter part**



1. Hemsida [www.hotpajobbet.se](http://www.hotpajobbet.se)
2. Hemsida [www.satsafriskt.se](http://www.satsafriskt.se)
3. Direktkontakt från facket
4. Direktkontakt från Arbetsgivarverket
5. E-postutskick från Satsa Friskt
6. E-postutskick från fack
7. E-postutskick från arbetsgivare
8. Personlig kontakt från Satsa Friskt
9. Seminarierna
10. Tips från annan kollega
11. Tidningen Utveckla.nu
12. Annat sätt

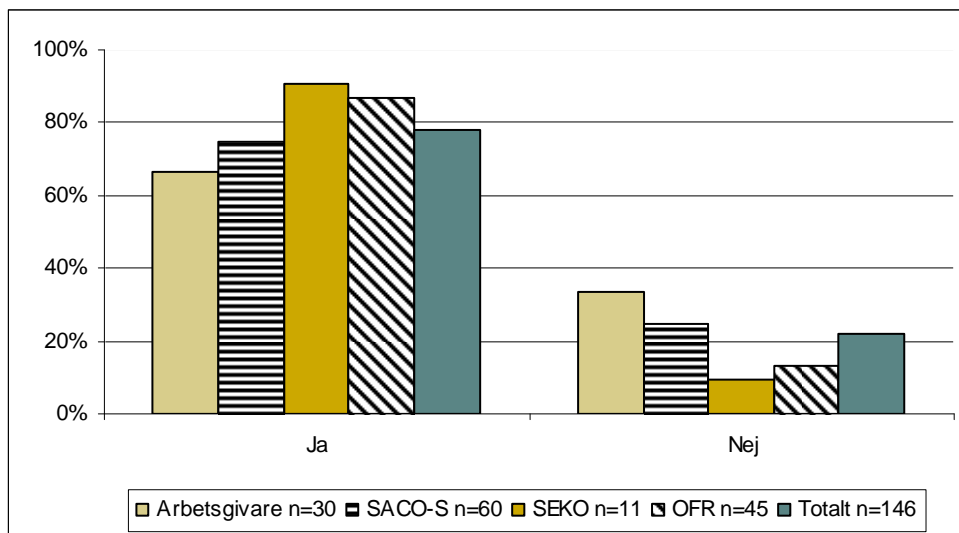


**Diagram 15: Hur fick du kännedom om Satsa Friskt-projekten? Indelat efter storlek på myndighet**

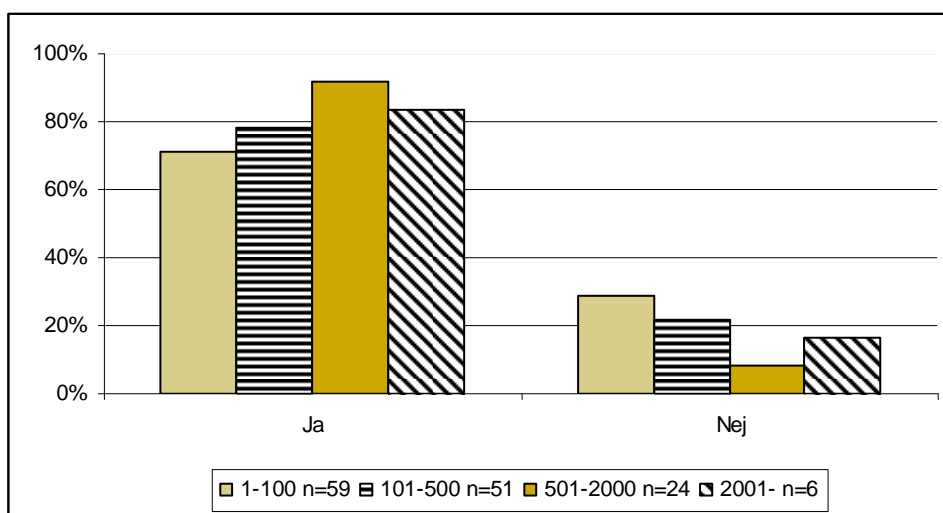


1. Hemsida www.hotpajobbet.se
2. Hemsida www.satsafriskt.se
3. Direktkontakt från facket
4. Direktkontakt från Arbetsgivarverket
5. E-postutskick/nyhetsbrev från Satsa Friskt
6. E-postutskick/nyhetsbrev från fack
7. E-postutskick från arbetsgivare
8. Personlig kontakt från Satsa Friskt
9. Seminarierna
10. Tips från annan kollega
11. Tidningen Utveckla.nu
12. Annat sätt

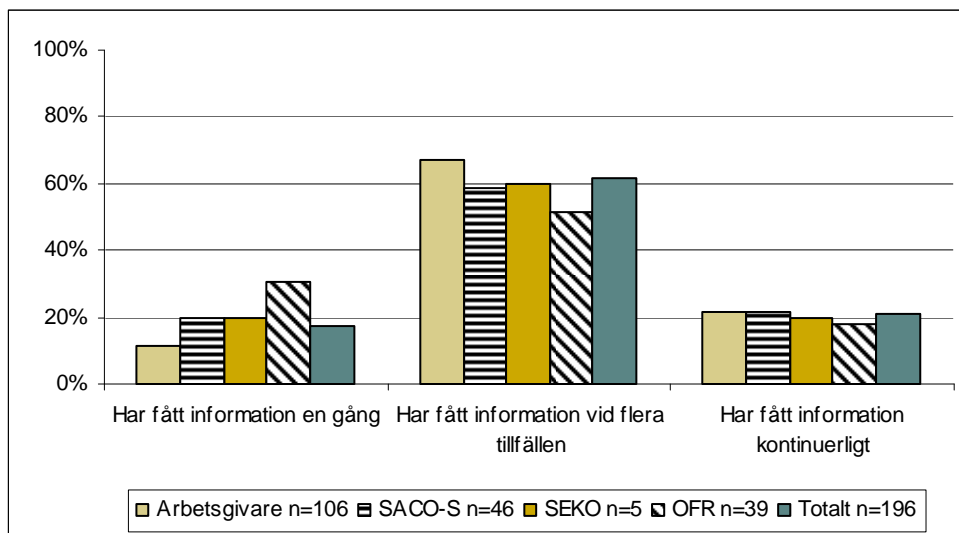
**Diagram 16: Skulle du vilja få information om Satsa Friskt-projektet? Indelat efter part**



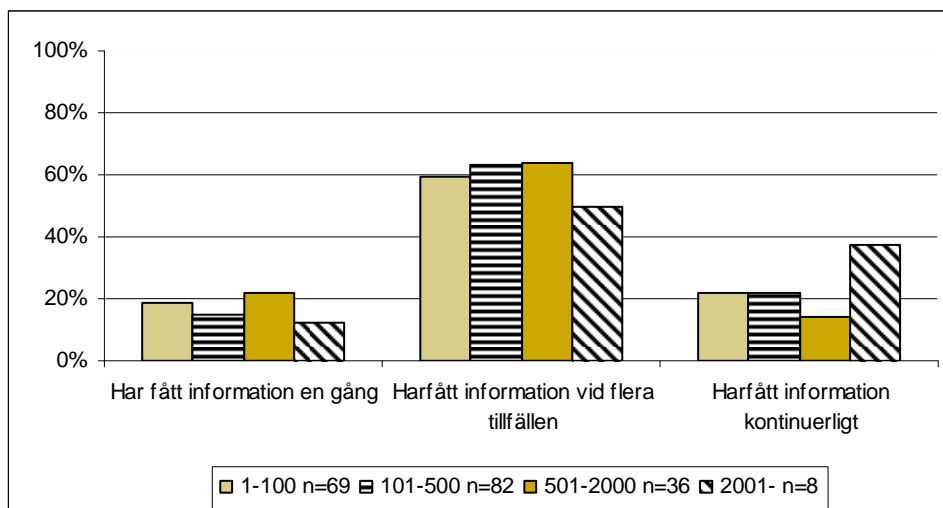
**Diagram 17: Skulle du vilja få information om Satsa Friskt-projektet? Indelat efter storlek på myndighet**



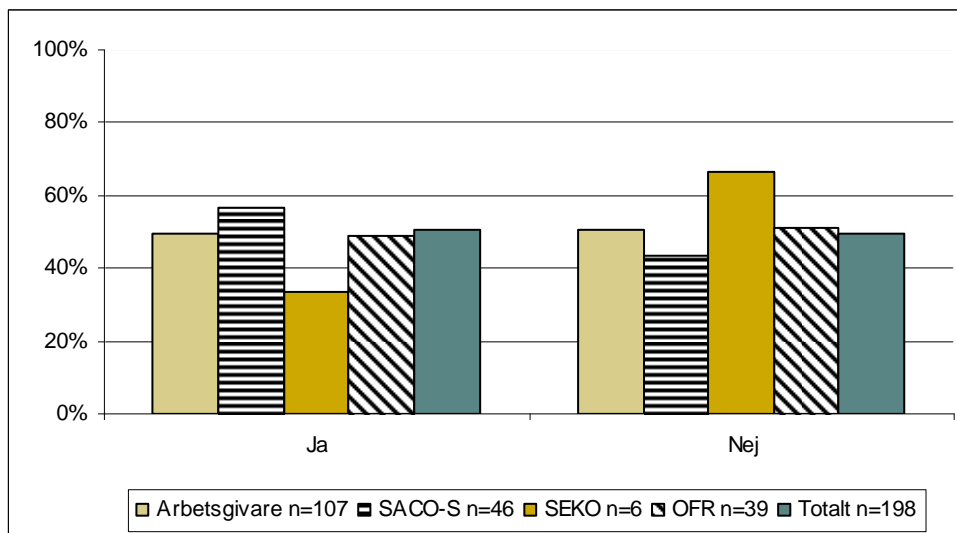
**Diagram 18: Med vilken frekvens har du fått information om Satsa Friskt? Indelat efter part**



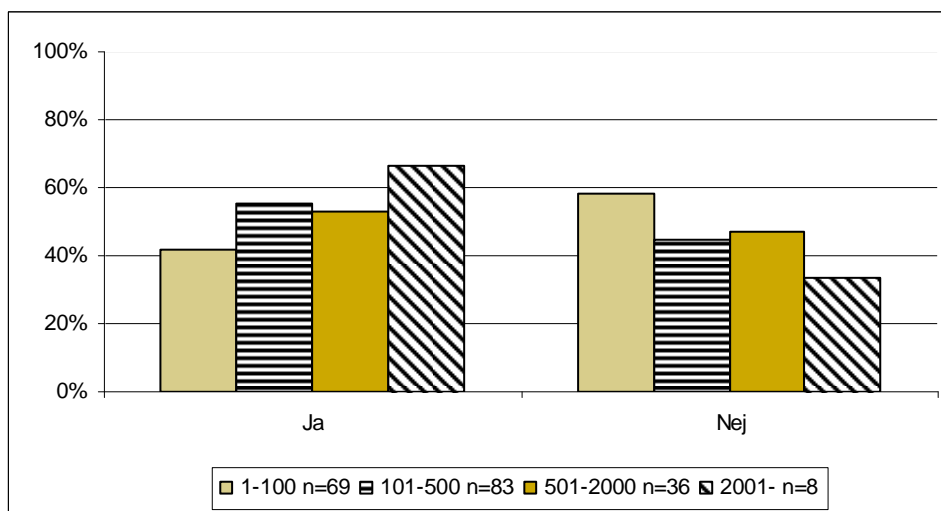
**Diagram 19: Med vilken frekvens har du fått information om Satsa Friskt? Indelat efter storlek på myndighet**



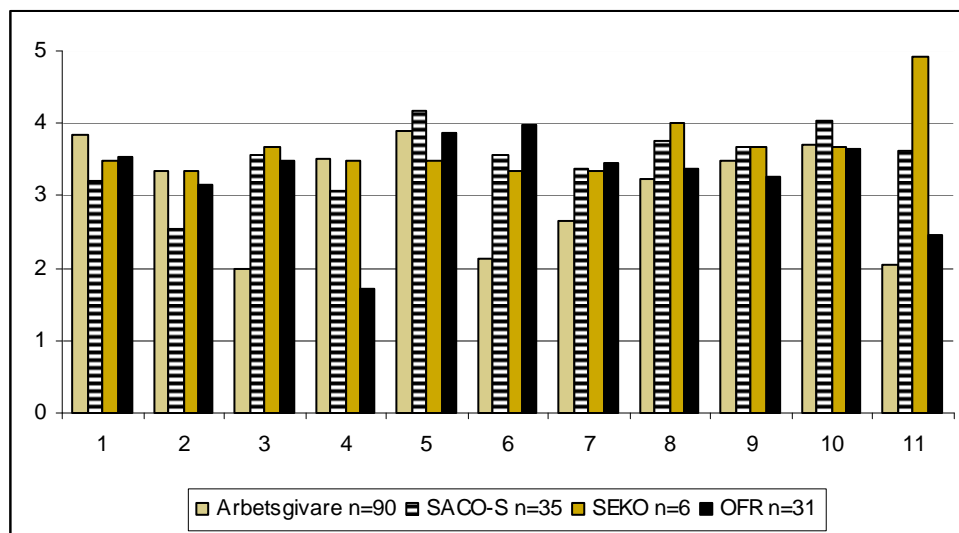
**Diagram 20: Har du själv spridit information om Satsa Friskt? Indelat efter part**



**Diagram 21: Har du själv spridit information om Satsa Friskt? Indelat efter storlek på myndighet**

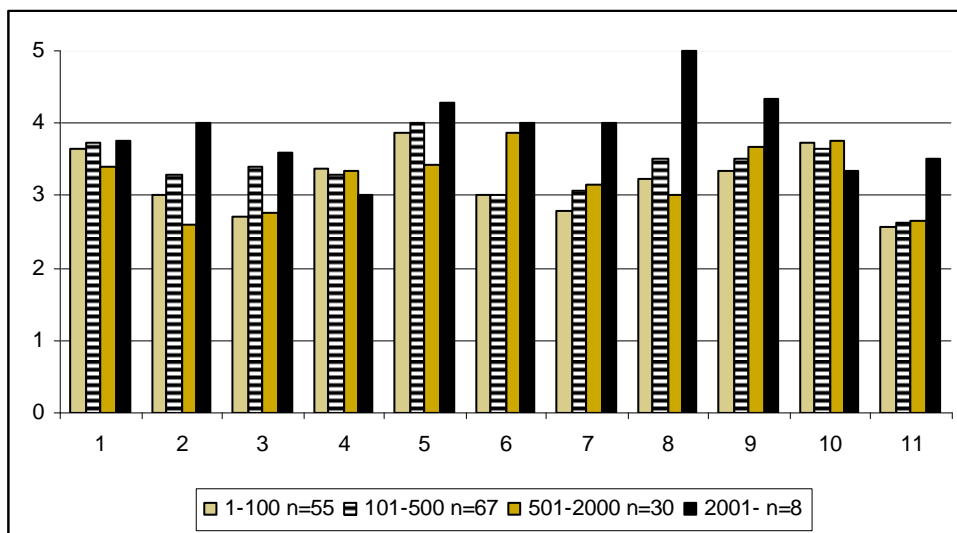


**Diagram 22: Vad anser du om användbarheten på informationen om Satsa Friskt du fått via följande informationskanaler? Indelat efter part**



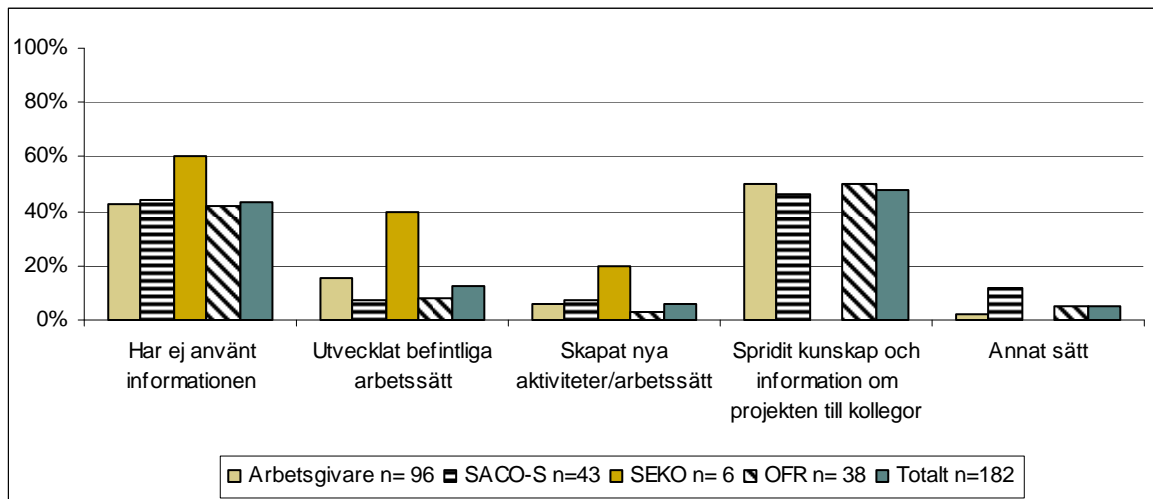
1. Hemsida [www.hotpajobbet.se](http://www.hotpajobbet.se)
2. Hemsida [www.satsafriskt.se](http://www.satsafriskt.se)
3. Direktkontakt från facket
4. Direktkontakt från Arbetsgivarverket
5. E-postutskick/nyhetsbrev från Satsa Friskt
6. E-postutskick/nyhetsbrev från fack
7. E-postutskick från arbetsgivare
8. Personlig kontakt från Satsa Friskt
9. Tidningen Utveckla.nu
10. Seminarierna
11. Annan informationskanal

**Diagram 23: Vad anser du om användbarheten på informationen om Satsa Friskt du fått via följande informationskanaler? Indelat efter storlek på myndighet**

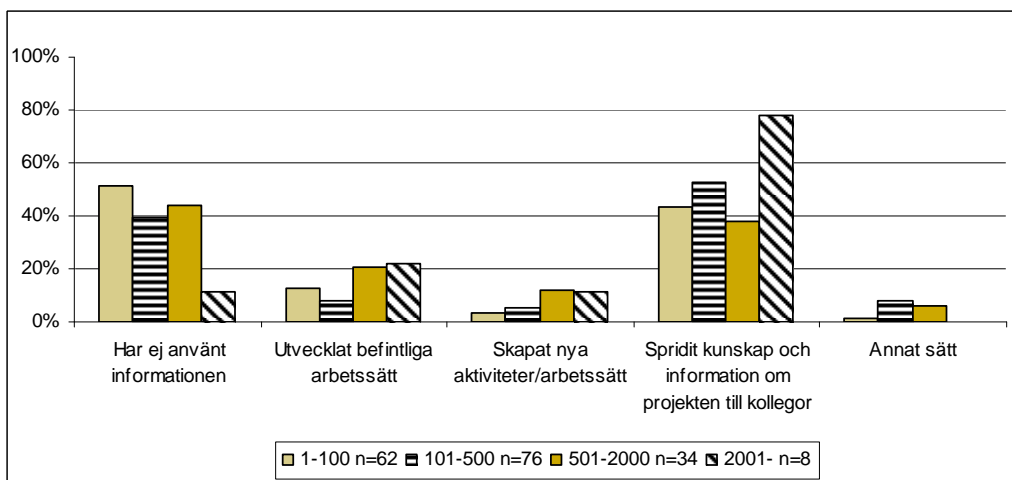


12. Hemsida [www.hotpajobbet.se](http://www.hotpajobbet.se)
13. Hemsida [www.satsafriskt.se](http://www.satsafriskt.se)
14. Direktkontakt från facket
15. Direktkontakt från Arbetsgivarverket
16. E-postutskick/nyhetsbrev från Satsa Friskt
17. E-postutskick/nyhetsbrev från fack
18. E-postutskick från arbetsgivare
19. Personlig kontakt från Satsa Friskt
20. Tidningen Utveckla.nu
21. Seminarierna
22. Annan informationskanal

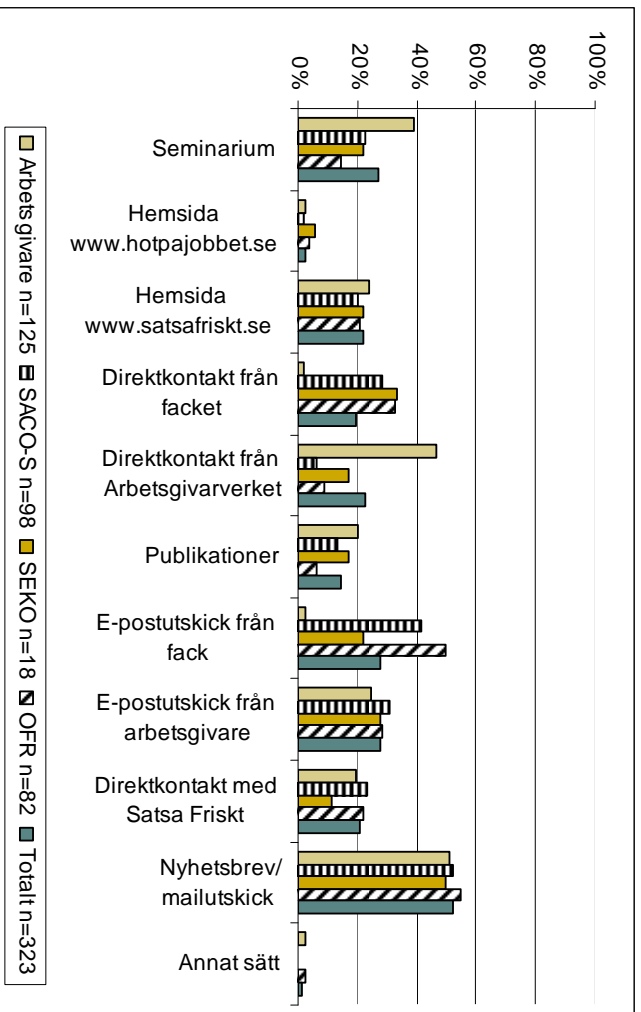
**Diagram 24: Hur har du använt informationen på din myndighet/organisation? Indelat efter part**



**Diagram 25: Hur har du använt informationen på din myndighet/organisation? Indelat efter storlek på myndighet**



**Diagram 26: Vilket är det mest effektiva sättet att sprida och nå ut med information till dig? Indelat efter part**



**Diagram 27: Vilket är det mest effektiva sättet att sprida och nå ut med information till dig? Indelat efter storlek på myndighet**

