

Medarbetarundersökning – Krav & Kontroll

Exempelrapport

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
1.1	Varför mäta psykosocial arbetsmiljö?.....	3
1.2	Bakgrund	3
1.3	Om redovisningen	3
2	Resultat, sammanfattning	4
3	Resultat per fråga	5
Bilaga A.	Teoretisk bakgrund	8
Bilaga B.	Undersökningsmetodik	11
Bilaga C.	Frågeformulär	12

Detta är en exempelrapport. Alla resultat är fingerade.

1 Inledning

1.1 Varför mäta psykosocial arbetsmiljö?

Empirisk erfarenhet och forskning visar att långvarig stress på arbetsplatsen ökar risken för psykisk ohälsa och utbrändhet, vilket ger negativa effekter för den enskilde men också för ett företag.

Arbetsmiljölagen rör inte bara risker i den fysiska arbetsmiljön utan ställer också krav på att man ska arbeta med den psykosociala arbetsmiljön och här dokumentera, undersöka hälsorisker och jobba förebyggande.

En undersökning baserad på krav-kontroll-modellen kan betraktas som ett viktigt verktyg i ett sådant arbete.

1.2 Bakgrund

I följande rapport redovisas resultat från en medarbetarundersökning baserad på en Krav-Kontroll-modell.

Krav-Kontroll-modellen specificerar fyra centrala arbetsmiljöfaktorer som påverkar grad av stress hos medarbetare – Krav, Motivation, Socialt stöd och Egenkontroll.

I undersökningen mäts aktuella nivåer för de fyra faktorerna samt för upplevd stress.

1.3 Om redovisningen

I de följande diagrammen redovisas nivåer (ett tal som kan ligga mellan 0 och 100) för:

- Indexen *Egenkontroll*, *Motivation*, *Socialt stöd*, *Krav* och *Stress*
 - Höga värden för *Egenkontroll*, *Motivation* och *Socialt stöd* ska tolkas som något bra, något positivt
 - Höga värden för *Krav* och *Stress* ska tolkas som något dåligt, något negativt
- Att ha låga värden på *Egenkontroll*, *Motivation* och *Socialt stöd*, men högt på *Krav* kan vara speciellt negativt. Vi kallar denna grupp för riskgrupp. Under vissa förutsättningar avseende totalt antal medarbetare så redovisas gruppens storlek (%) och stressnivå.
- Enskilda frågor
 - Höga värden för enskilda frågor inom *Egenkontroll*, *Motivation* och *Socialt stöd* ska tolkas som något bra, något positivt
 - Höga värden för enskilda frågor inom *Krav* och *Stress* ska tolkas som något dåligt, något negativt

I en bilaga ges en mer utförlig beskrivning av modellens vetenskapliga bakgrund.

2 Resultat, sammanfattning

Egenkontroll:

Upplevelsen av att kunna påverka sitt dagliga arbete. Låg egenkontroll kan öka risken för att man upplever stress.

Socialt stöd:

Stöd från arbetskamrater och chefer gör det lättare att hantera en stressig arbetsituation och kan motverka negativa effekter av höga krav.

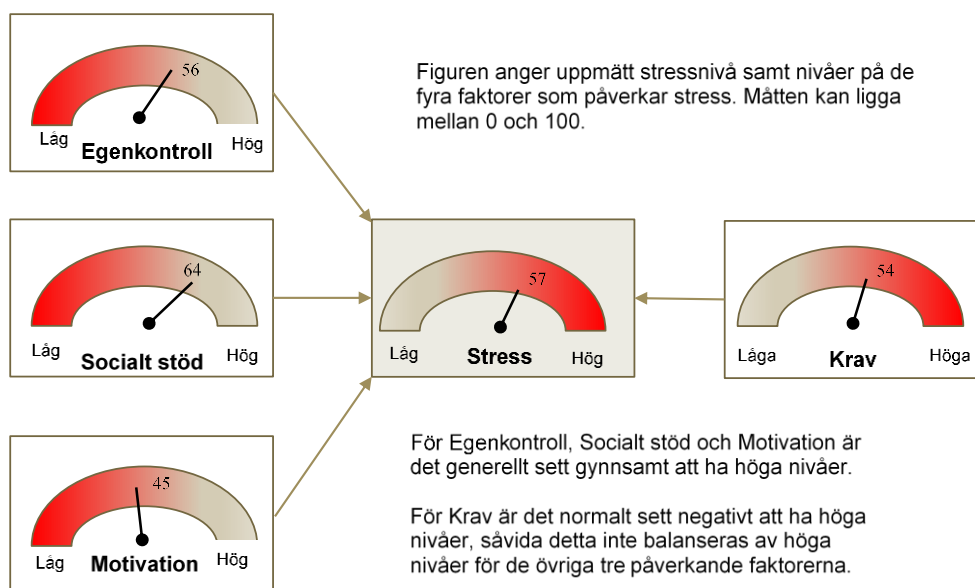
Motivation:

En hög grad av motivation ökar arbetstillfredsställelsen. Hög motivation kan också göra det lättare att hantera stress och kan motverka negativa effekter av höga krav.

Krav:

Höga krav under lång tid kan öka risken för stress och ohälsa. Låga nivåer på krav ska tolkas som att kraven är hanterbara, inte för låga.

Figur 1 Resultat för fem index



Riskgrupp = upplever låg egenkontroll, lågt socialt stöd, låg motivation och höga krav

Andel i riskgrupp: 12%

Stressnivå: 72

Se upp om:

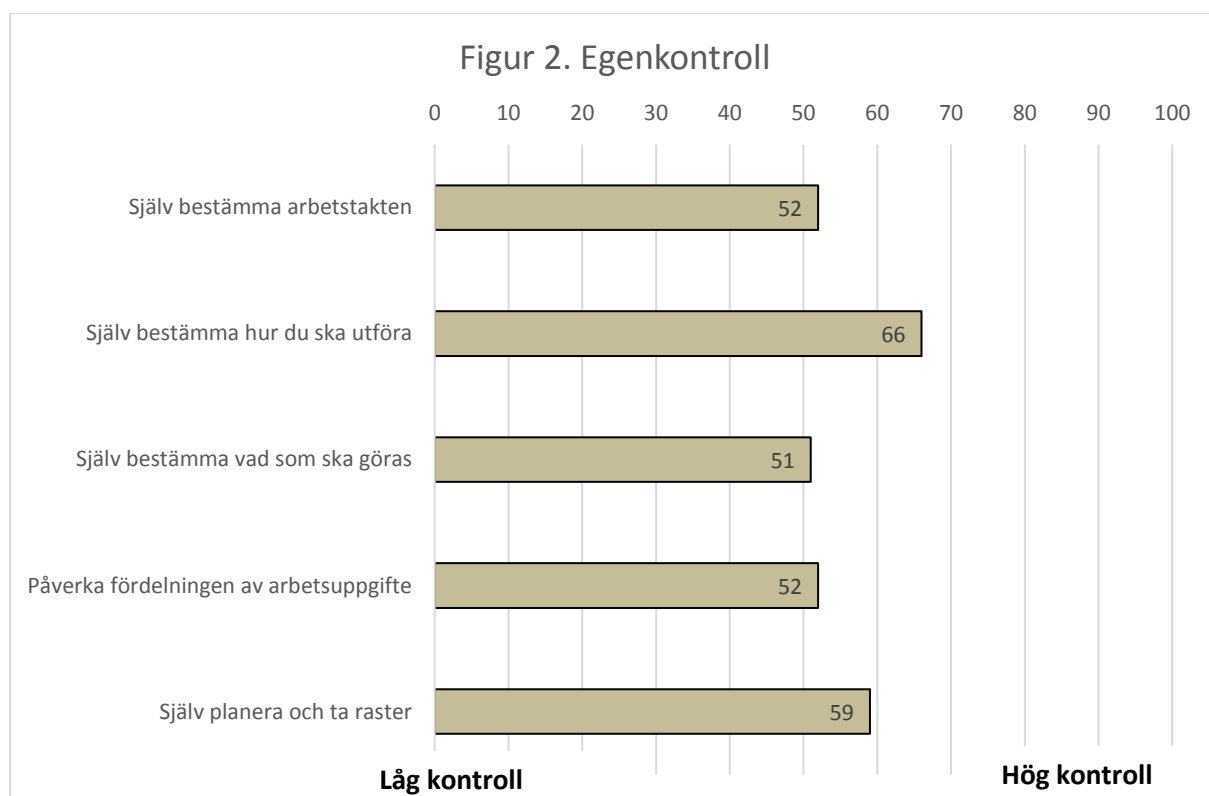
- Om Stress ligger långt in i röd sektor
- Om Krav ligger långt in i röd sektor och inte balanseras av höga nivåer på Egenkontroll, Socialt stöd och/eller Motivation
- Om riskgruppen är stor

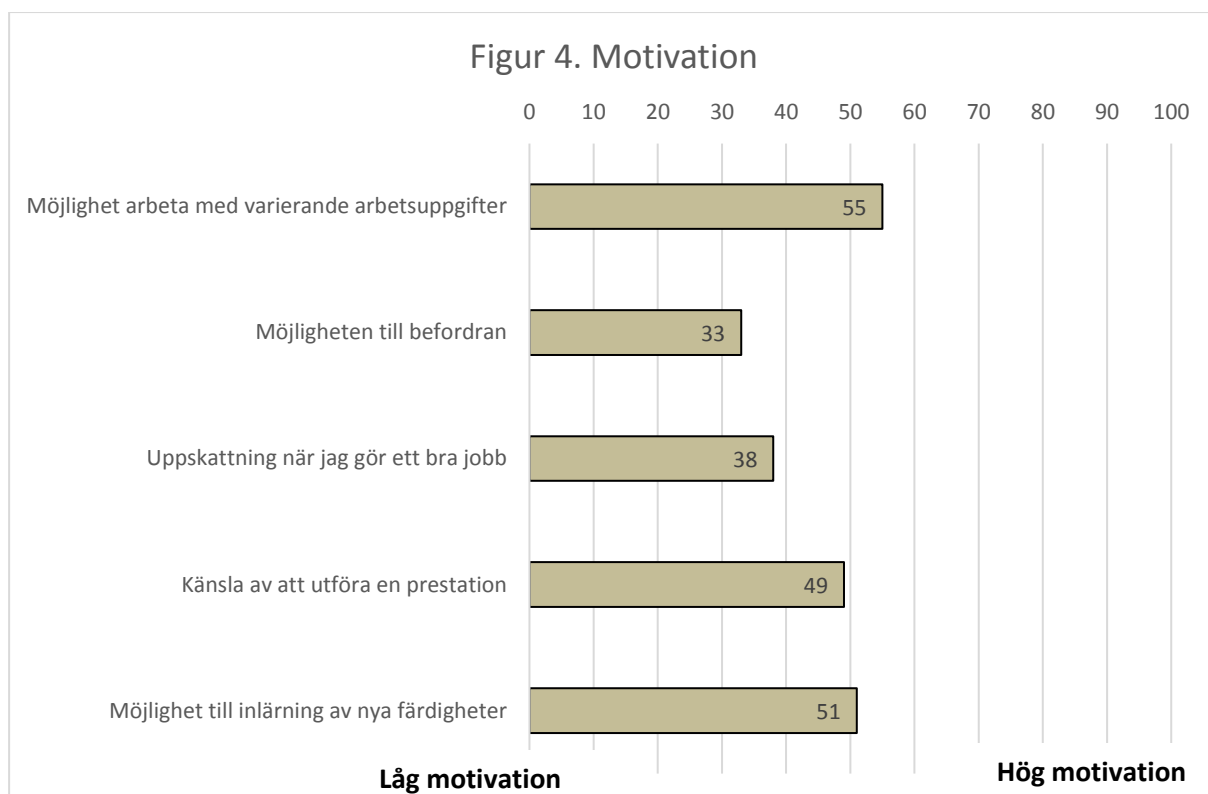
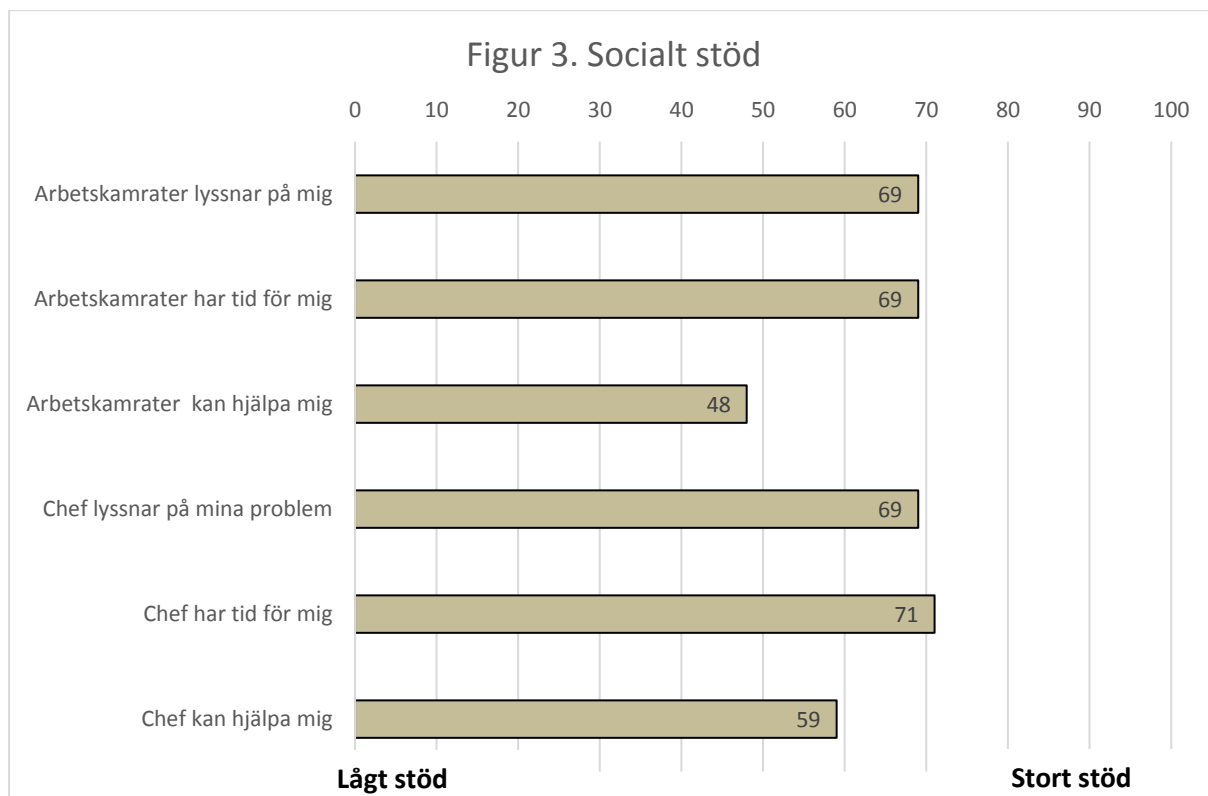
3 Resultat per fråga

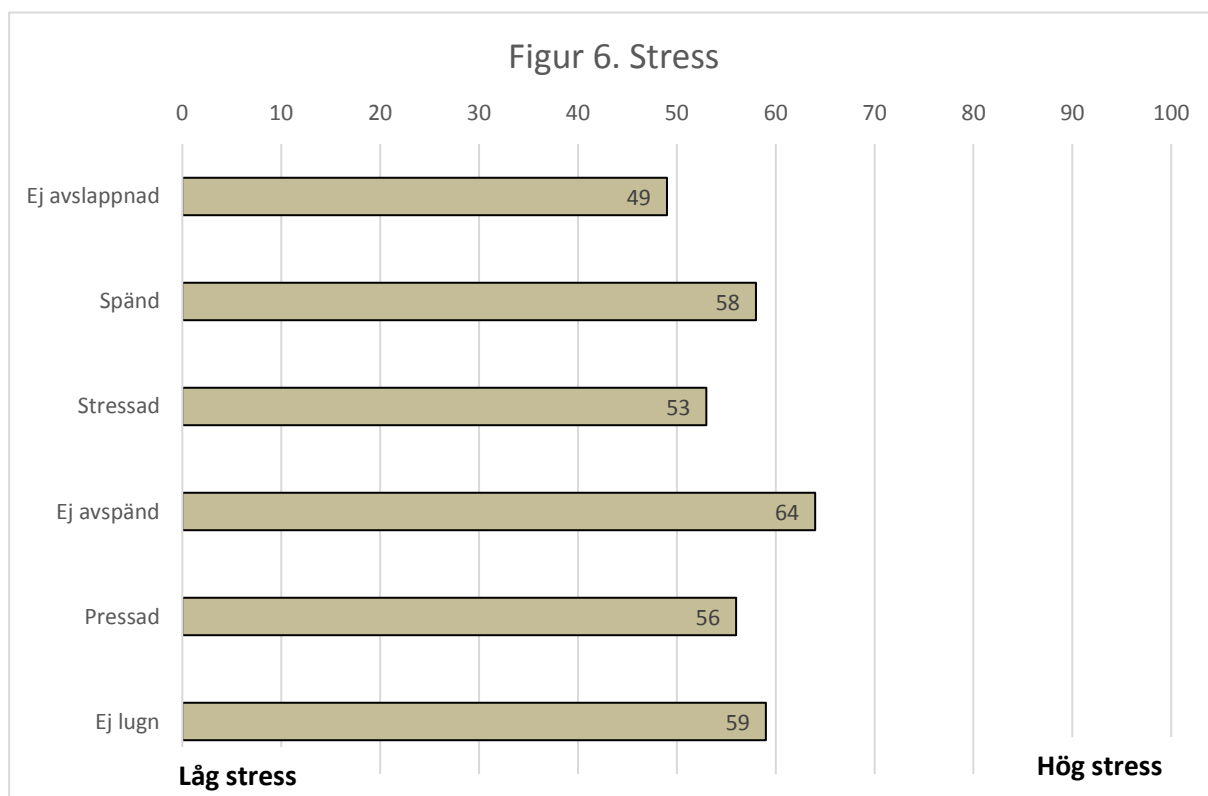
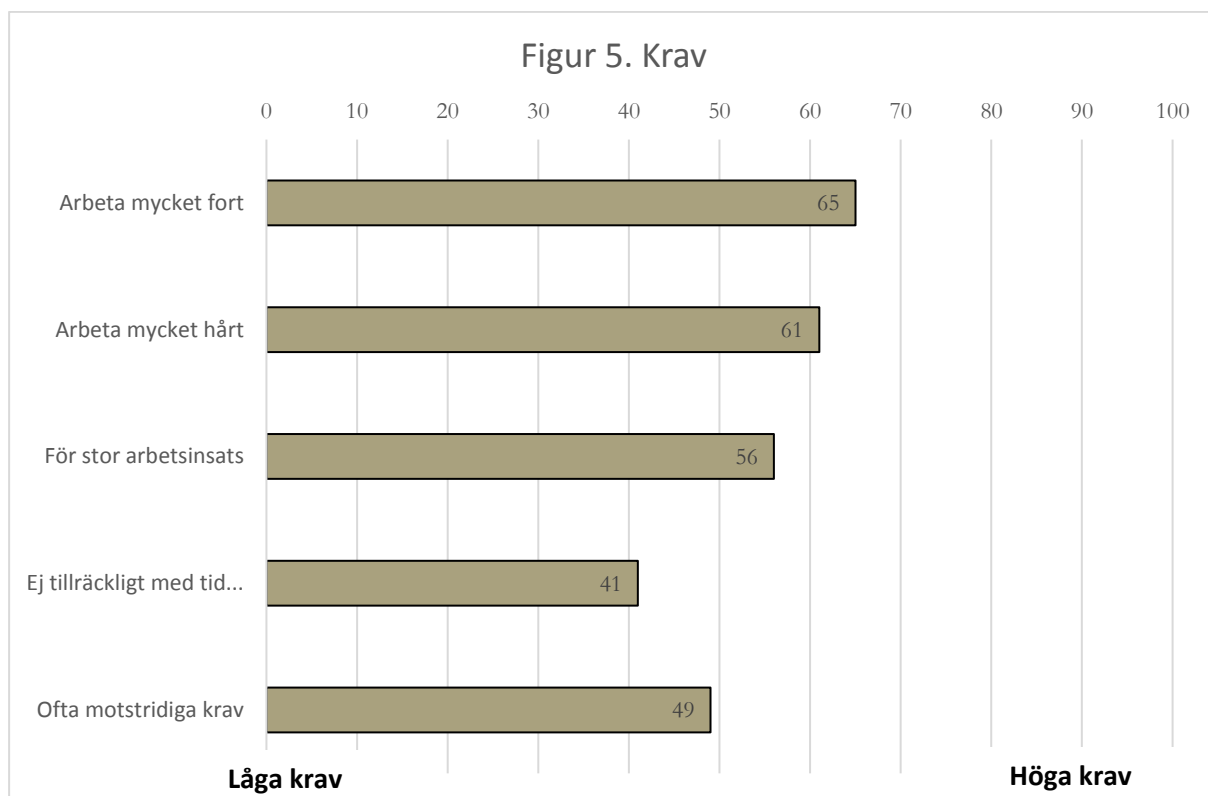
Nedan redovisas resultat för enskilda frågor. Möjliga värden kan ligga mellan 0 och 100. Höga värden för Egenkontroll, Socialt stöd och Motivation ska normalt tolkas som något positivt och eftersträvansvärt. Höga värden för Stress och Krav ska normalt tolkas som negativt.

Frågor inom samma block kan vara likartade, vilket är gjort med avsikt och har mättekniska fördelar då index beräknas.

Frågetexterna har i diagrammen kortats ner – för fullständiga formuleringar, se frågeformuläret i bilaga C.







Bilaga A. Teoretisk bakgrund

Upplevd stress i arbetet är en relation mellan en person och dennes omgivning och denna medarbetarundersökning baseras på en modell med fyra centrala faktorer i den psykosociala arbetsmiljön som påverkar graden av upplevd stress bland medarbetarna – Krav, Egenkontroll, Socialt stöd och Motivation.

Krav; Upplevelsen av de krav som finns i arbetet. Att under lång tid arbeta under höga kvantitativa krav ökar risken för ohälsa och därmed också risken för långtids-sjukskrivningar. Dessutom kan även bristen på krav påverka hälsan negativt. Observera att "låga" krav skall tolkas som ett förhållande där kraven är hanterbara och inte som att kraven i arbetet är alltför låga. Att inte kunna hantera höga Krav kan skapa en känsla av otillräcklighet, att ha en hög egenkontroll krävs för att medarbetarna ha en känsla av autonomitet och för att medarbetarna ska uppleva sig som en del av ett stödjande socialt sammanhang i organisationen krävs en hög nivå av Socialt stöd.

Efter en test av denna faktors reliabilitet togs frågan "Förekommer det ofta motstridiga krav i ditt arbete" bort ur svarsdatat.

Karasek, R., 1979. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24(2), 285-308.

Wallgren, L. G., & Hanse, J. J. (2012). A Two-Wave Study of the Impact of Job Characteristics and Motivators on Perceived Stress among Information Technology (IT) Consultants. *International Journal of Technology and Human Interaction (IJTHI)*, 8(4), 75-91.

Åkerstedt, T., Knutsson, A., Westerholm, P., Theorell, T., Alfredsson, L., Kecklund, G., (2002). Sleep disturbances, work stress and work hours. A cross-sectional study. *Journal of Psychosomatic Research* 53 (3), 741-748.

Egenkontroll; Respondenternas upplevelse av att påverka sitt dagliga arbete. En låg nivå av kontroll över arbetet innebär att anställda inte kan påverka viktiga delar av sina arbetsuppgifter och arbetsmiljö - de saknar utrymme för självständiga beslut eller för att ta initiativ. I allmänhet är egenkontroll ett centralt begrepp i förståelsen av relationer mellan stressande upplevelser, beteende och hälsa. Egenkontroll är en resurs som i allmänna ordalag kan minska upplevelsen av svåruppfyllda krav och stimulera individens utveckling. Skadlig stress i arbetslivet framkallas främst av kombinationen höga krav och låg egenkontroll.

Robertson, M., & Swan, J. (2003). 'Control-What Control?' Culture and Ambiguity Within a Knowledge Intensive Firm. *Journal of Management Studies*, 40(4), 831-858.

Melin, B., & Lundberg, U. (1997). A biopsychosocial approach to work-stress and musculoskeletal disorders. *Journal of Psychophysiology*, 11, 238-247.

Pousette, A., & Johansson Hanse, J. (2002). Job characteristics as predictors of ill-health and sickness absenteeism in different occupational types – a multigroup structural equation modeling approach. *Work & Stress*, 16, 229-250.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43, 83-104.

Socialt stöd; Förutom egenkontroll är också ett socialt stöd en situationsrelaterad resurs som gör det lättare att hantera en stressig arbetssituation. Socialt stöd i arbetet är viktigt för att man skall kunna göra ett bra arbete och trivas. Det kan innebära möjligheter till praktiskt hjälp eller en social gemenskap med stöd och uppmuntran när arbetet känns besvärligt. Socialt stöd kan definieras som bestående av två separata delar, emotionellt

och instrumentellt stöd. Det emotionella stödet rör den känslomässiga delen av stöd där de anställdas personliga sidor kommer fram i dialogen med arbetskamrater eller med chefen, medan det instrumentella stödet handlar mer om att arbetskamrater eller chefen hjälper och avlastar varandra med exempelvis arbetsuppgifter. Om arbetet innebär höga krav och liten egenkontroll kan bra socialt stöd den enskildes möjligheter att hantera arbetsituationen och har en positiv inverkan på attityd till arbetet och på stressreaktioner, motivation och hälsa.

Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336-1342.

Frese, M. (1999). Social support as a moderator of the relationship between work stressors and psychological dysfunctioning: a longitudinal study with objective measures. *Journal of occupational health psychology*, 4(3), 179.

Westerholm, P., ed. *Psykisk arbetskada*. . Arbete och hälsa 2008:1 Vol. 42:1. 2008, Göteborgs universitet: Göteborg.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books Inc.

Motivation; Motivation i arbetet hänvisar till faktorer som verkar för att initiera och som styr och vidmakthåller vårt beteende över tid. En hög grad av motivationsfaktorer på ökar arbetstillfredsställelsen, välbefinnandet och prestationen på en arbetsplats. Enkelt uttrycket är motivation den drivkraft som får oss att agera och göra någonting och det skäl som får oss att välja en viss riktning i vårt beteende och agerande. I en organisation är motivation en viktig förklaring till varför vissa personer arbetar och presterar mer än andra. En mer precis definition är att motivation har att göra med en uppsättning av samverkande faktorer som förklarar riktning, styrka och uthållighet i en individs beteende och som vidmakthåller effekterna av kompetens, förståelse för arbetsuppgiften och de krav som arbetsituationen ställer.

Parker, S.K., Ohly, S., 2008. Designing motivating work, in: Kanfer, R., Chen, G., Pritchard, R. (Eds.), *Work motivation: Past, present and future*. Routledge, New

York, pp. 233-284. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Industrial Relations Center, University of Minnesota, Minneapolis, MN.

Stress; Stress är individens reaktion på obalans mellan belastningar som denne utsätts för och de resurser den har för att hantera dessa. Stress kan ses som ett negativt psykologiskt tillstånd som uppkommer som ett resultat av ett dynamiskt samspel mellan individen och arbetsmiljön. Ett arbete med en kombination av höga krav och låg egenkontroll (och låg grad av socialt stöd) har ett samband med ett sämre välbefinnande.

Kjellberg, A., Iwanowski, S., 1989. Stress/energi-formuläret: utveckling av en metod för skattning av sinnesstämning i arbetet. Undersökningsrapport 1989:26. Arbetslivsinstitutet (National Institute for Working Life, NIWL), Stockholm, Sweden

Kjellberg, A., Wadman, C., 2002. Subjektiv stress och dess samband med psykosociala förhållanden och besvär: En prövning av Stress-Energi-modellen (Arbete och Hälsa 2002:12). Arbetslivsinstitutet (National Institute for Working Life, NIWL), Stockholm.

Wallgren, L. G., & Hanse, J. J. (2012). A Two-Wave Study of the Impact of Job Characteristics and Motivators on Perceived Stress among Information Technology (IT) Consultants. *International Journal of Technology and Human Interaction (IJTHI)*, 8(4), 75-91

Bilaga B. Undersökningsmetodik

Målgrupp, antal utskick	XX st
Metod för datainsamling	E-post-utskick med webbenkät
Påminnelseomgångar, antal	2 st
Period för datainsamling	2/2 – 12/2 - 2019
Antal svar/svarsfrekvens	YY st/91%

Undersökningen baseras på en teoretisk sambandsmodell för faktorerna Egenkontroll, Krav, Motivation, Stress, Social stöd. En grupp av enskilda frågorna ses som indikatorer på en bakomliggande faktor. Varje faktor mäts således med ett antal indikatorer och syftet med detta är att erhålla en hög reliabilitet i mätningarna.

Riskgruppen utgörs av medarbetare har låga värden på *Egenkontroll*, *Motivation* och *Socialt stöd*, men högt på *Krav*. Gränsvärdet mellan lågt och högt är satt till 50 för respektive index. Riskgrupp beräknas bara om antalet medverkande medarbetare är tillräckligt stort.

Som ett led i att validera modellen genomförs analyser bl.a. för att kontrollera att indikatorer har postulerat samband med aktuell faktor.

Bilaga C. Frågeformulär

1. Krav.	Nej, så gott som aldrig										Ja, mycket ofta	Ve t ej
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Kräver ditt arbete att du arbetar mycket fort?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kräver ditt arbete att du arbetar mycket hårt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kräver ditt arbete en för stor arbetsinsats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förekommer det ofta motstridiga krav i ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Egenkontroll.	Mycket små möjligheter										Mycket stora möjligheter	Ve t ej
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Vilka möjligheter har du att själv bestämma arbetstakten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vilka möjligheter har du att själv bestämma hur du ska utföra ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vilka möjligheter har du att själv bestämma vad som ska göras i ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vilka möjligheter har du att påverka fördelningen av arbetsuppgifter inom din	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vilka möjligheter har du att själv planera och ta raster?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Motivation.	Mycket otillfreds-ställd										Mycket tillfreds-ställd	Ve t ej
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
I mitt nuvarande arbete tycker jag så här om...												
Möjligheten att få arbeta med varierande arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möjligheten till befordran på denna arbetsplats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Den uppskattning jag får när jag gör ett bra jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Den känsla av att utföra en prestation jag får i arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möjligheten till inläring av nya färdigheter som får mig att utvecklas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Stress.	Inte alls										Väldigt mycket	Ve t ej
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Hur brukar du känna dig i slutet av en normal arbetsdag?												
Avslappnad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spänd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stressad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avspänd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pressad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lugn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Socialt stöd.	Stämme r inte alls										Stämme r mycket väl	Ve t ej
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Mina arbetskamrater lyssnar på mig när jag har problem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mina arbetskamrater har tid för mig om jag behöver diskutera arbetsrelaterade problem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Om mina arbetsuppgifter blir mycket krävande kommer mina arbetskamrater att ta på sig extra arbetsuppgifter för att hjälpa mig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min chef lyssnar på mina problem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min chef har tid för mig om jag behöver diskutera arbetsrelaterade problem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Om mina arbetsuppgifter blir mycket krävande kommer min chef att ta på sig extra arbetsuppgifter för att hjälpa mig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tack för att du tog dig tid att fylla i enkäten!