

Beskrivning av produktionsledares upplevda psykosociala arbetsmiljö och arbetssituation

En enkätundersökning av
produktionsledare i en verkstadsindustri

Författare: Jessica Lundmark

Handledare: Lars Havewald, Yrkes- och
miljömedicinska kliniken, Lund

Projektarbete, 5 p,
Företagssköterskeutbildning 2005-2007

September 2007

Ansvarig examinator: Professor Staffan Skerfving
Avdelningen för yrkes- och miljömedicin Lunds universitet
221 85 LUND



Beskrivning av produktionsledares upplevda psykosociala arbetsmiljö och arbetssituation

En enkätundersökning av produktionsledare i en verkstadsindustri

Författare: Jessica Lundmark

Handledare: Lars Havewald, Yrkes- och miljömedicinska kliniken, Lund

September 2007

Abstrakt

Syftet med projektet var att kartlägga produktionsledarnas upplevda psykosociala arbetsmiljö och arbetssituation samt deras självskattade hälsa i en verkstadsindustri för att kunna utveckla företagshälsovårdens tjänster. För att undersöka om det fanns brister i den psykosociala arbetsmiljön användes *Arbetslivsinstitutets frågeformulär om förutsättningar, psykosocial arbetsmiljö och självskattad hälsa*. Produktionsledarna var totalt 35 personer varav svarsfrekvensen blev 80 %. Resultatet från enkätundersökningen tydde på flera brister i den psykosociala arbetsmiljön vilket kunde vara orsaken till deras upplevda medelmåttiga välbefinnande och ansträngda arbetssituation. Det uppkom att många problem var av organisatorisk karaktär; obalans mellan krav och kontroll, lågt stöd och litet beslutsutrymme. Förslag ges på åtgärder som organisationen kan genomföra och tjänster som företagshälsovården kan fokusera på samt åtgärder som kommande intervjuer ger.

Nyckelord

Psykosocial arbetsmiljö, arbetssituation, självskattad hälsa

Avdelningen för yrkes- och miljömedicin
Lunds universitet
221 85 LUND

Innehållsförteckning

Introduktion	3
Bakgrund	3
Psykosocial arbetsmiljö, coping och hälsa	3
Återhämtning - Balans mellan arbetsliv och privatliv	5
Organisation i förändring	6
Beskrivning av företaget	7
Syfte	8
Specifika frågeställningar	8
Metod	8
Urval	8
Instrument	9
Genomförande	10
Analys/Bearbetning	10
Etisk avvägning	11
Resultat	11
Enkätundersökning	11
Ledarskapsrollen	11
Arbetsituation	12
Balans mellan arbetsliv och privatliv	15
Upplevd hälsa och välbefinnande	16
Diskussion	18
Metoddiskussion	18
Resultatdiskussion	19
Sammanfattning och förslag på åtgärder	21
Referenser	23

Introduktion

På denna arbetsplats har produktionsledarna gett uttryck för en bristande psykosocial arbetsmiljö och en ansträngd arbetssituation. Det som nämnts är bl.a. orsaker som snabba organisationsförändringar, bristande känsla av kontroll, minskning av personal mm. Det har även beskrivits uppkomst av upplevd ohälsa såsom oro, olustkänsla att gå till arbetet, otrygghet.

Problemet är intressant för arbetsgivaren då det kan ha påverkan av produktiviteten och effektiviteten, därmed ur en ekonomisk synvinkel (sjukfrånvaro, produktionsbortfall). Det är även intressant för företagshälsovården, för med hjälp av studien kan tjänsterna i avseende av arbetsmiljö och hälsofrämjande insatser för denna personalgrupp förbättras och utvecklas.

Bakgrund

Arbetet är viktigt för oss som människor. Det ger vårt liv en mening, ett mål, en struktur och innehåll. Arbetet ger oss även en identitet, självrespekt, socialt stöd och materiell belöning. För att detta ska vara möjligt så bör kraven på de anställda vara optimala, arbetstagaren bör ha en rimlig grad av inflytande och arbetsorganisationen bör vara stödjande och uppmuntrande. Sker detta då är arbetet kanske en av de viktigaste hälsofrämjande faktorerna i livet (Theorell 2003).

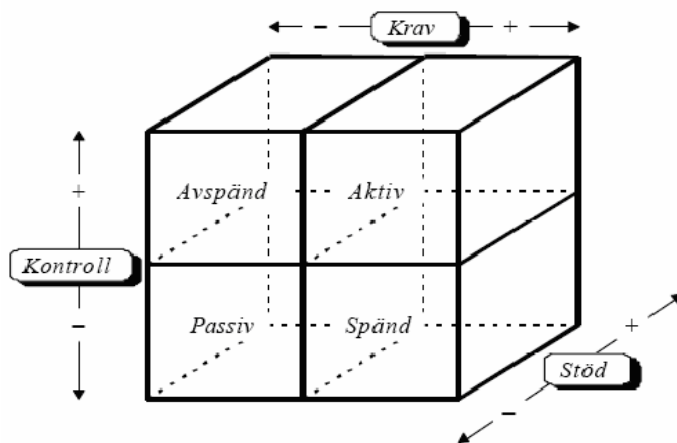
De senaste årens ökning av psykosocial ohälsa hos anställda har av forskare relaterats till olika ledarskapsstilar hos deras chefer. Det är få studier gjorda som har fokuserat på ledarnas egen arbetssituation och ohälsa (Stenlund & Torgén, 2007).

Psykosocial arbetsmiljö, coping och hälsa

Målet med Arbetsmiljölagen (kap 1, 1 §) är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att uppnå en god arbetsmiljö. Arbetsmiljön ska utformas så att den ger ett rikt arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse, gemenskap och personlig utveckling. Arbetsmiljölagen säger också att

arbetstagaren ska ges möjlighet till delaktighet såsom att få medverka i utformning av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete (Arbetsmiljöverket, 2005)

Thöre Theorells "Krav-kontroll-stöd- modellen", visar på hur dessa faktorer påverkar de anställdas hälsa och produktivitet (se figur 1).



Figur 1. Modell för krav, kontroll och stöd (Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien, IVA, 2000).

Möjligheten att kontrollera den egna arbetssituationen är en av de grundläggande aspekterna i den psykosociala arbetsmiljön som kan ha betydelse för hälsan. Kontrollförlust i arbetet kan medföra ökad sjukdomsrisk såsom hjärt- kärlsjukdomar, nack- och skulderbesvär. Studier har visat att samband mellan sjukdomsrisk och förlust av kontrollmöjligheter är starkare än mellan låg kontrollmöjlighetsnivå och sjukdomsrisk. Detta är att tänka på då man gör omorganisatoriska förändringar på en arbetsplats. Om många personer får förändrade arbetsuppgifter som innebär mindre kontroll, sämre status, minskad möjlighet till kompetensutveckling ökar risken för ohälsa (Theorell, 2003)

Ett gott socialt stöd kan minska uppkomst av hälsoriskerna och därmed motverka ohälsa. Det sociala stödet antas inverka positivt genom att personen litar på att kollegor och chefer kommer att hjälpa till om det skulle behövas och att ett misslyckande inte får lika allvarliga sociala konsekvenser (Statistiska Centralbyrån, 2001).

Forskning har visat att obalans i ansträngning (arbetsbelastning, ansvar, tidspress) och belöning (bristande delaktighet, lön, stöd) kan ge låg arbetstillfredsställelse och ökad ohälsa, såsom känslomässig utmattning, frånvaro, stressreaktion (Stenlund & Torgén, 2007).

Den som ansträngt sig mycket under lång tid, flera år, utan att ha fått tillräcklig belöning utvecklar till slut en stark känsla av frustration. Denna frustration kan yttra sig i fientlighet och i kroppsliga reaktioner som har samband med ökad risk för hjärt- kärlsjukdom. ”

Immersion” är en sammanfattande beteckning vilket betyder ”drunkning” eller ”nedsänkning” (Theorell, 2003).

Det bör finnas ett rimligt utbyte mellan den egna insatsen och belöningen. Individens egen bedömning av vad som är rimligt samt förmåga att sätta gränser för sina insatser är bra för hälsan. Individer som upplever självkänsla utifrån vad de presterar löper större risk för stressrelaterade besvär när ansträngning och belöning/erkänsla inte är i balans (Stenlund & Torgén, 2007).

Båda modellerna, krav- kontroll- stöd respektive ansträngning – belöning, kompletterar varandra. Betydelse för individens hälsa har även *coping*, vilket är individens eget sätt att hantera problem. Antingen löser individen ett problem, har en strategi till lösningen, eller har individen en tro på sin förmåga att hantera problemet. Vilken strategi som används är inte väsentligt, huvudsaken är att individen har tro på själva strategin för det talar om individens inre tillstånd. Detta minskar risken för ohälsa (Ekman & Arnetz, 2002).

En arbetsmiljö där anställda upplever att de har möjlighet att påverka sitt arbete också är en miljö med större frispråkighet. Arbetsmiljöer med litet beslutsutrymme har ofta anställda som tiger. Om det inte spelar någon roll vad man säger slutar man så småningom att säga vad man tycker (Ekman & Arnetz, 2002).

Empowerment står för en ökad förmåga hos människor att nå förståelse och kontroll för att genom sitt handlande förbättra sin livssituation. För att denna utveckling ska kunna ske måste individen få förutsättningar för att kunna förändras och förändra. Detta leder till en känsla av att kunna hantera påfrestningar och få en bättre tro på sig själv och sin förmåga (Edling & Nordberg, 2003).

Återhämtning - Balans mellan arbetsliv och privatliv

Återhämtningsperioder ger möjlighet till fysisk och psykisk uppladdning. De gör också det möjligt för kropp och själ att orka med de ständiga förändringar och utmaningar som tillvaron innehåller. Under återhämtningsfasen läker och laddar kroppen och själen inför nya uppgifter. En rimlig arbetsbelastning ger möjlighet till återhämtning. Detta kan göras genom t.ex.:

- begränsningar av övertid

- återhämtning mellan olika projekt
- längre sammanhängande ledighet
- tid för reflektion och eftertanke
- klara återhämtningspauser i arbetet
- att respektera gränsen mellan arbete och fritid
- inte ha för långa arbetspass

Människors hälsa är beroende av hur arbetsliv och privatliv fungerar ihop. Förhållandena hemma kan påverka arbetssituationen och vice versa. Konflikter hemma kan verka distraherande på arbetet, ett bra samtalsklimat hemma kan resultera i förmåga att lösa problem i arbetet. ”Spillover” mellan arbete och familj, det är de positiva och negativa effekter som ”spiller över” från arbetslivet till privatlivet och tvärtom (Angelöw, 2002).

Alla människor har någonsin upplevt att de mår bra, har flyt, är i balans. Genom att ha den erfarenheten har man chans att återskapa de lägen igen. Man kan lära sig att effektivare hitta rätt balans mellan lugn och stimulans, mellan vila och aktivitet (Ljusenius & Rydqvist, 1999).

Organisation i förändring

Nyckelbegrepp för framgångsrika organisationer är kvalitet, förnyelse, innovation och förändring. Just förändring är svårt för både individen, gruppen och organisationen samtidigt som det är en risksituation för att utveckla ohälsa/obalans. Ledningens agerande spelar stor roll för hur ett förändringsinitiativ tas emot. Kan de förmedla tydliga mål och tydliga framtidsbilder samtidigt som medarbetarna får vara delaktiga i processen motverkas ohälsa. Men många gånger organiseras verksamheter om på ett sätt som resulterar i orealistiska krav på förändring (Ekman & Arnetz, 2002).

Tydlig och pedagogisk faktaförmedling är viktig vid förändring. Medarbetarna måste förstå syftet med förändringen för att den ska ha förutsättningar att lyckas. Information och kommunikation har stor betydelse genom hela förändringsprocessen. Medarbetaren kan annars ha svårt att känna ett engagemang för organisationen (Axelsson Lennér & Thylefors 2005). I dagens organisationer är det vanligt att mycket information läggs ut på intranätet och/eller på e-post. Närmaste chefen är en långt viktigare kommunikationskanal. Detta märks sällan i hur resurserna för kommunikation fördelas (Simonsson, 2006).

Beskrivning av företaget

Företaget har en lång erfarenhet av tillverkning av karosskomponenter. Många har varit anställda i mer än 30 år vilket gör att det finns en stark lojalitet mot företaget.

Vid slutet av 1990-talet skedde stora förändringar genom outsourcing som t.ex. maskinunderhåll, truckreparation, fastighetsunderhåll, företagshälsovård. Det blev ökat fokus på kärnverksamheten. 1999 blev industrin ett helägt dotterbolag till ett amerikansk-ägt bilföretag.

Enligt Å Ädel-Wahlman, administratör på företaget, (personlig kommunikation, 8 januari, 2007) var antalet anställda år 2006, 2555 personer (84 % män och 16 % kvinnor).

Medelåldern var 44,8 år. Företaget är uppdelat på fyra fabriker på orten, Övre, Södra, Norra och Västra.

De senaste åren har företaget gjort flertalet organisationsförändringar för att bli kunna anpassa sig till omvärlden och bli så konkurrenskraftiga som möjligt. Ett led i anpassningsprocessen har varit att införa standardiserade arbetssätt för att nå de uppsatta målen inom exempelvis kvalitet, leverans, kostnad mm.

Vid årsskiftet 2006/2007 minskade personalstyrkan med omkring 150 personer. Inga personer blev varslade utan samtliga anställda, både tjänstemän och arbetare, fick erbjudande om att söka ett ekonomiskt "avgångspaket" beroende på ålder och antal tjänstgöringsår.

Samtidigt fick samtliga produktionsledare söka om sina tjänster. De ska nu börja arbeta tvåskift, nattskift eller helgskift istället för dagtid. Anledningen till detta är att företaget vill ha produktionsledare på alla skift.

Företaget har en avdelning för hälsa och säkerhet som arbetar med övergripande arbetsmiljöfrågor. Ansvar för personal- och arbetsmiljöfrågor ligger i linjen hos närmaste chef.

Extern företagshälsovård som innehar medicinsk och teknisk expertkunskap anlitas. Samtliga medarbetare har rätt att konsultera företagshälsovården för arbetsrelaterade besvär.

Produktionsledarna har möjlighet att ta hjälp av företagshälsovårdens arbetsmiljöexpertis.

Alla ledare genomgår en grundläggande arbetsmiljöutbildning, BAM, med repetition vart 5:e år. Varje år genomförs en attitydundersökning i syfte att kartlägga arbetsklimatet där alla medarbetare får ett erbjudande om att delta.

Syfte

Syftet med studien är att kartlägga produktionsledarnas upplevda psykosociala arbetsmiljö, arbetssituation och upplevda hälsa för att kunna utveckla företagshälsovårdens tjänster. Studien ska även ge underlag för djupintervjuer som ska ske utanför detta projekt som steg två. Det är även en vägledning för företaget och företagshälsovården, för att kunna genomföra positiva förändringar i produktionsledarnas arbetssituation.

Specifika frågeställningar

- Hur upplevs den psykosociala arbetsmiljön?
- Hur skattar produktionsledarna sin upplevda hälsa och sitt välbefinnande?
- Upplevs det vara balans mellan arbetsliv och privatliv?
- Vilka områden bör de kommande intervjuerna fokusera på?

Metod

Urval

Det arbetar 48 produktionsledare på företaget. De är verksamma på de sju olika huvudområdena (pressning, sammansättning, logistik, underhåll, verktygstillverkning,

verktygsunderhåll och administration). Jag har valt att studera produktionsledare som har liknande produktion och jämförbara arbetssituationer/miljöer. Därför ingår ej verktygsstillverkningens, verktygsunderhållets eller administrationens ledare (13 personer). 35 personer tillfrågades om deltagande i enkätundersökningen, samtliga accepterade. Av dessa 35 personer arbetar 22 personer på Övre och resterande på Södra/Norra.

Tabell 1. Fördelning av produktionsledarnas kön och arbetstider januari 2007.

	Dagtid	2-skift	Nattskift
Män	25	3	2
Kvinnor	4	1	

Åldern är mellan 34-56 år (median 44 år). Antalet anställningsår som produktionsledare varierar mellan 2-27 år (median 7 år, medel 10 år). Varje ledare har personalansvar för 34 medarbetare i genomsnitt enligt Kenneth Göransson, facklig representant på företaget (personlig kommunikation, 24 april, 2007).

Instrument

Enkäten som användes är hämtad från Arbetslivsinstitutet (Stenlund & Torgén, 2007). Den omarbetades något för att passa det studerade företagens förutsättningar. Frågor jag valde att stryka, för att avidentifiera enkäten så mycket som möjligt, var: *kön, vilken åldersgrupp tillhör du, födelseland, hur många år har du arbetat på nuvarande företag, hur ser kön- och åldersfördelningen ut i den grupp som du har personalansvar för.*

Tillägg av frågor gjordes rörande arbetsmiljön, balansen mellan arbetslivet och privatlivet och skattning av upplevt välbefinnande. Självskattad hälsa har visat sig i olika studier vara en bra indikator på en individs hälsotillstånd (Stenlund & Torgén, 2007). Enkäten omfattade sex övergripande områden; ledarskapsrollen, synen på arbetsinriktad rehabilitering och arbetsmiljöarbete, psykosocial arbetsmiljö samt aktuell arbetssituation och självskattad hälsa.

Enkäten innehöll 28 övergripande frågor varav 14 frågor hade flersvarsalternativ och innehöll sammanlagt 158 påståenden. Två frågor hade ja- eller nejsvarsalternativ och en fråga hade öppet svarsalternativ.

Genomförande

Idén om studien förankrades först hos företagets miljöchef och därefter vidare i Centrala Arbetsmiljökommittén på företaget.

Övres produktionsledare (22 personer) var samlade för ett gemensamt möte då jag presenterade studien och samtidigt delade ut enkäten. Södra/Norras produktionsledare (13 personer) fick informationen och enkäten individuellt. Ledarna på Södra/Norra har jag tät kontakt med och träffar dem varje vecka. Därför var inte behovet lika stort att samla dem i storgrupp för att nå ut med min information och enkät.

Deltagarna informerades om sekretessen och deras anonymitet i kommande databearbetning och analys samt att det är på frivillig basis. De fick även veta att påminnelse skulle gå ut via e-post vid två tillfällen.

Det fanns möjlighet för mötesdeltagarna att ställa frågor till mig angående enkäten och studien. De ledare som ej kunde närvara (5 personer) fick enkäterna via sina kollegor. I varje kuvert med enkäten följde även en skriftlig information om syftet med projektarbetet samt svarskuvert.

Påminnelse gick ut via e-post vid två tillfällen. Datainsamlingen genomfördes under februari – april 2007.

28 av deltagarna besvarade enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 80 %.

Analys/Bearbetning

Detta är en deskriptiv studie. Enkätsvaren bearbetades kvantitativt i Microsoft Excel. Normala och mindre avancerade beräkningar i avseende att beskriva central- och medelvärden har följts. Resultaten av frågorna om synen på arbetsinriktad rehabilitering och arbetsmiljöarbete kommer inte att redovisas i denna studie. Företagshälsovården utnyttjade tillfället och passade på att lägga till dessa frågor då det skulle göras enkätundersökning.

Etisk avvägning

Enkäterna var okodade och avidentifierade gällande kön, ålder, anställningsår och arbetsplats för att deltagarna skulle känna sig trygga att lämna sina svar. En del av frågorna kan upplevas vara känsliga att svara på och då ska det kännas tryggt att veta hur svaren behandlas. De fick information om att resultatet kommer att redovisas för deras egen arbetsgrupp och ledning, företagshälsovården samt företagssköterskeutbildningen.

Resultat

Enkätundersökning

Ledarskapsrollen

Majoriteten uppfattar sig vara vänliga och tillmötesgående. De kan skapa ordning och reda, litar på sina medarbetare, tar hänsyn. De är öppna och ärliga. 86 % anser sig behandla medarbetarna rättvist.

75 % är villiga att ta risker i beslutsfattandet. Majoriteten tycker att det är viktigt att följa regler och principer och de uppfattar även sig själva som att de inger förtroende. De driver på utvecklingen, sätter tydliga mål samt uppmuntrar till nytänkande.

75 % ser möjligheter snarare än problem.

De flesta tycker att de är en ganska god förebild gällande livsstil.

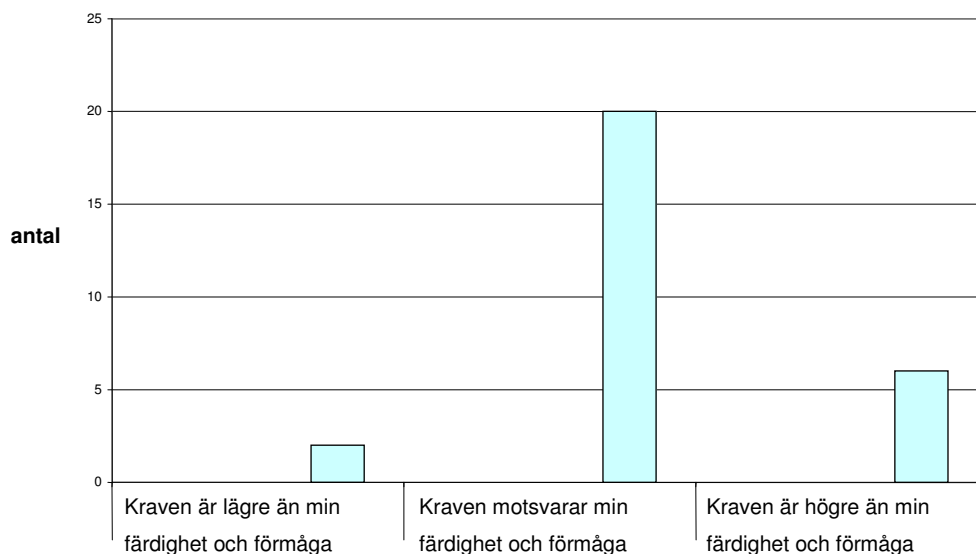
Arbetssituation

Produktionsledarna (88 %) instämmer i att arbetet kräver de arbetar mycket hårt, dock anser 14 % att arbetet inte kräver för stor arbetsinsats. 68 % upplever att de inte har tillräckligt med tid för att hinna med arbetet. 93 % anser sig ha den kompetens som krävs för att kunna utföra sitt arbete.

28 % saknar frihet i att bestämma hur arbetet ska utföras. 57 % upplever ingen frihet i att bestämma vad som ska göras.

När olika uppgifter ska göras anser 43 % att de ej kan bestämma. Majoriteten upplever att det förekommer motstridiga krav i arbetet.

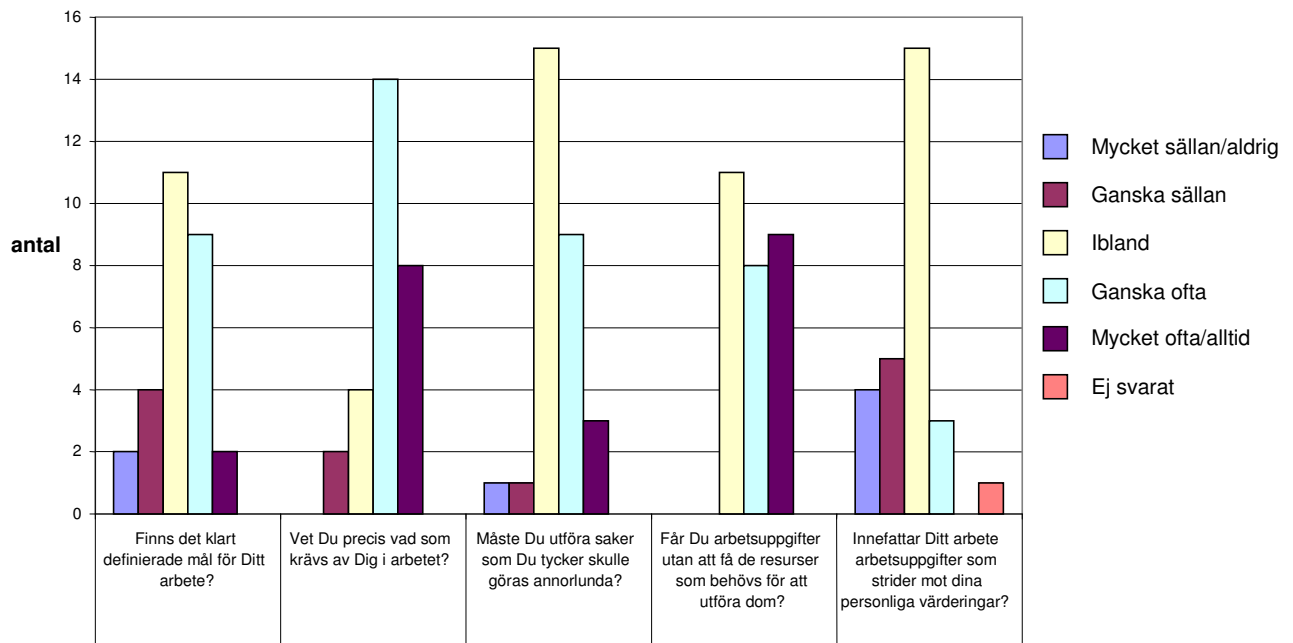
71 % tycker att kraven motsvarar färdighet/förmågan. 22 % anser att det är för höga krav mot förmågan (se figur 2).



Figur 2. Hur stämmer kraven i Ditt arbete med Din färdighet och förmåga?

Produktionsledarna upplever en otydlighet gällande definierade mål för arbetet, men de vet vad som krävs. De får utföra saker som de själva skulle vilja gjort annorlunda, saknar resurser.

Över hälften upplever ibland att arbetsuppgifterna strider mot personliga värderingar (se figur 3)



Figur 3. Frågor om tydlighet och förväntningar.

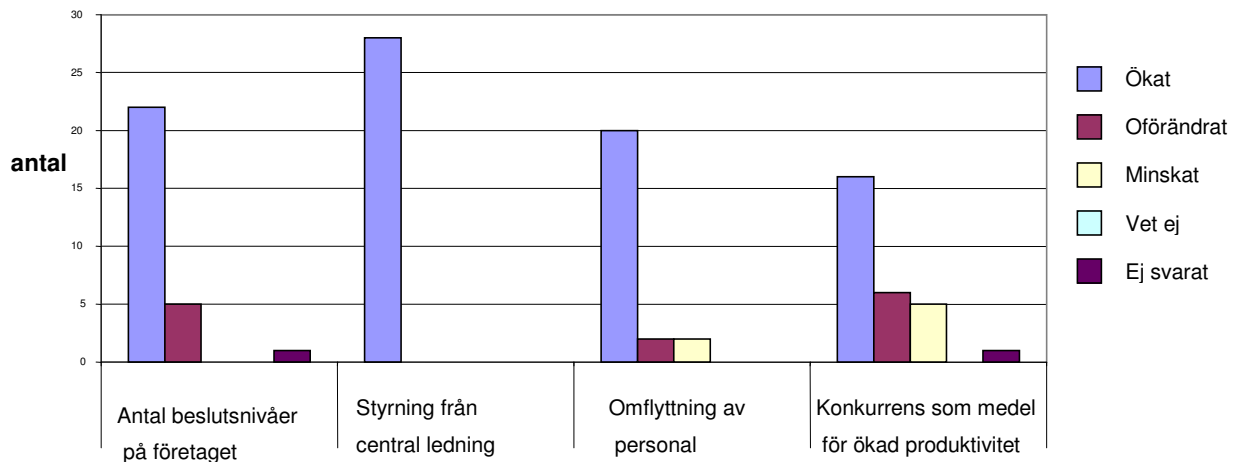
64 % av produktionsledarna brukar diskutera problem i arbetet med sin chef. 67 % får varken positiv eller negativ feedback av sin chef. Kontakten och samarbetet med närmaste chef upplevs som mycket bra/ganska bra av 57 %. Arbetsledarna tycker att chefen är lyhörd för deras åsikter.

Majoriteten av produktionsledarna upplever att de inte får tillräcklig information som berör företaget och dess produktion samt information om förändringar som rör deras eget arbete. 61 % av produktionsledarna anser att det stämmer ganska bra att chefen är väl insatt i ledarens arbetsuppgifter, 7 % anser att det inte stämmer alls och 32 % anser att det inte stämmer så bra.

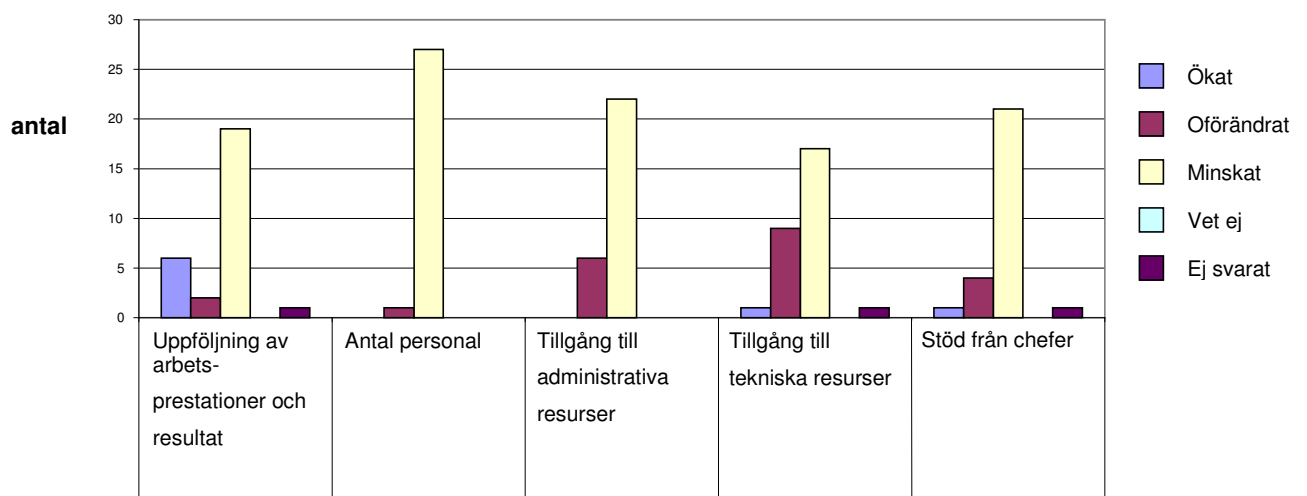
Produktionsledarna känner stöd från sina medarbetare, de upplever även en öppenhet mellan sig själv och medarbetaren. Medarbetarna ger produktionsledarna information om vad de behöver veta i mer kritiska situationer. 68 % av ledarna känner att de kan fördela arbetet så att tid finns till att ge medarbetarna den uppmärksamhet som behövs.

Majoriteten tycker att de har fått tillräckligt mycket utbildning/träning för de ledningsuppgifter de har. 75 % av produktionsledarna upplever att ledningsansvaret ger dem tillfredsställelse i arbetet.

Antal beslutsnivåer och styrning från central ledning har ökat samtidigt som stöd från cheferna har minskat upplever en klar majoritet av produktionsledarna. Tillgång till tekniska och administrativa resurser har minskat, 68 % tycker att uppföljning av arbetsprestationer/resultat har minskat. Omflyttning av personal har ökat samtidigt som personalantalet har minskat (se figur 4 och figur 5).

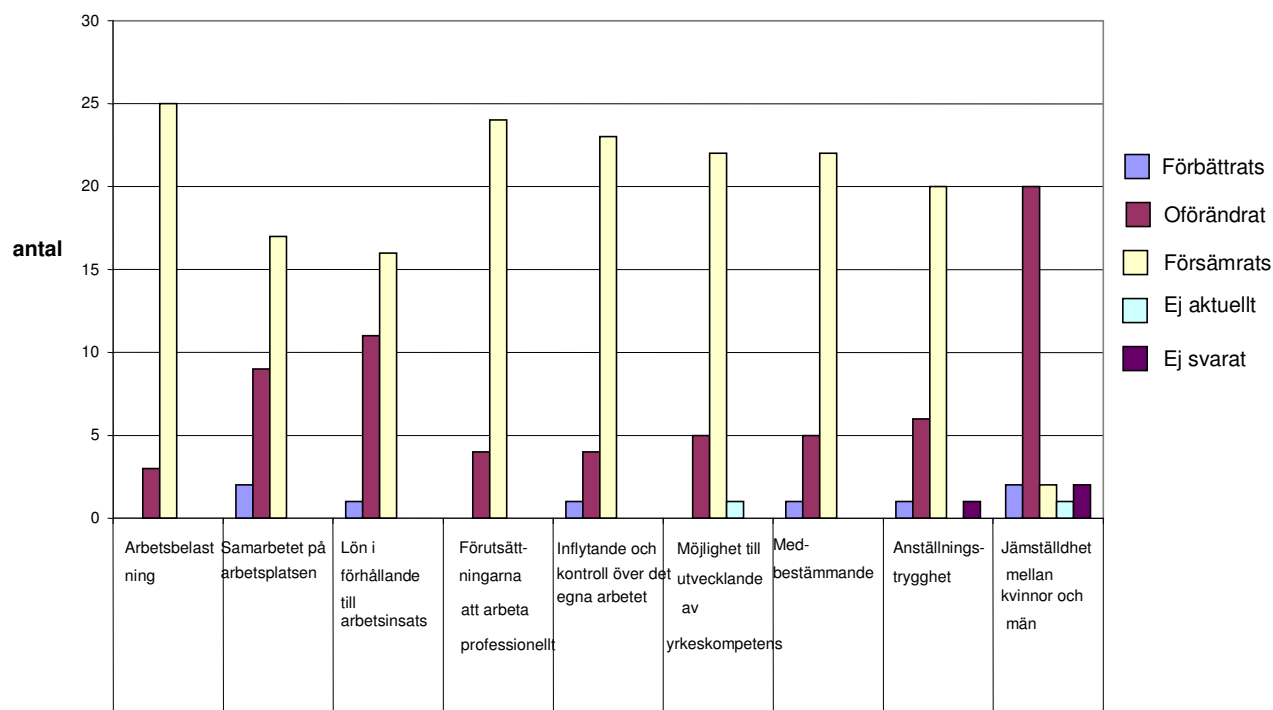


Figur 4. Har det skett några förändringar på arbetsplatsen under den senaste 5-års perioden?



Figur 5. Har det skett några förändringar på arbetsplatsen under den senaste 5-års perioden?

Inflytande och kontroll av arbetet har försämrats, så även delaktigheten. Produktionsledarna upplever sämre möjligheter till utveckling av yrkeskompetens, sämre samarbete, ökad arbetsbelastning samt sämre anställningstrygghet. Jämställdheten mellan kvinnor och män upplevs som oförändrat (se figur 6)



Figur 6. Hur har förändringarna påverkat arbetsituationen?

Balans mellan arbetsliv och privatliv

Oro för familjen eller andra familjeproblem kan ibland göra det svårt att koncentrera sig på arbetet anser 1/3 av produktionsledarna att det till en viss del stämmer in på dem, 1/3 tycker att det stämmer en hel del. De övriga håller inte med alls.

Hälften tycker att åtaganden i familjen går ut över den tid de skulle ha för sig själva, egen tid. 39 % håller inte med alls, 11 % anser att det stämmer mycket bra.

Arbetet kräver så mycket energi att de inte orkar ta itu med saker i hemmet anser 32 %, till en viss del tycker 53 %, inte alls tycker 14 %.

Majoriteten anser att arbetet inskränker till en viss del på den tid de kan tillbringa med familjen.

Nästan hälften av produktionsledarna tycker att problem på arbetet gör dem irriterade hemma till en viss del. Produktionsledarna upplever sig inte ha så mycket resande i arbetet.

Upplevd hälsa och välbefinnande

För närvarande bedömer 46 % av ledarna att deras hälsotillstånd är ganska bra. 18 % mår ganska dåligt, 18 % mår mycket bra, 18 % varken eller.

Arbetsförmågan i relation till de fysiska krav som arbetet ställer anser ledarna att den är någorlunda till mycket god. Endast 7 % upplever den vara ganska dålig.

Däremot anser 18 %, att arbetsförmågan i relation till de psykiska kraven arbetet ställer, är ganska dålig. Övriga tycker att den är någorlunda till mycket god.

7 % tror sig inte kunna arbeta kvar inom två år med tanke på hälsan.

61 % av produktionsledarna har 2-5 gånger under det senaste året gått till arbetet då de egentligen borde ha sjukskrivit sig.

21 % har aldrig tagit ut annan ledighet då de varit sjuka, 39 % har gjort det en gång, 28 % har gjort det 2-5 gånger. 4 % har gjort den mer än fem gånger.

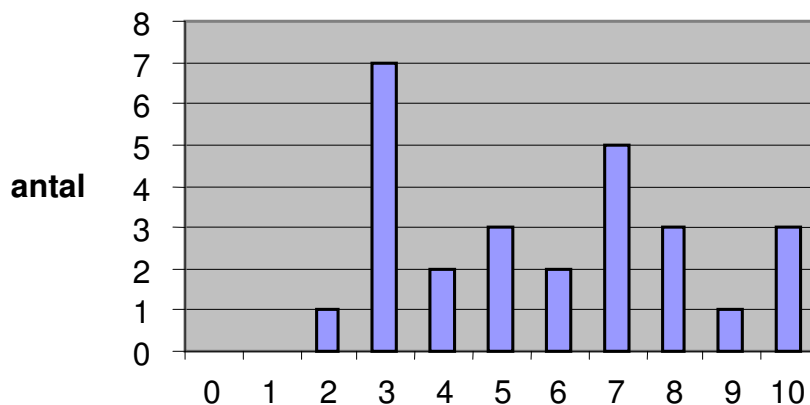
71 % känner sig utvilade då de börjar arbetsdagen. 53 % brukar oftast/alltid känna sig fyllda av energi under dagen, 39 % ibland, 4 % gör det sällan.

Inte så vanligt förekommande att de känner sig kroppsligt trötta efter ett arbetspass. Dock är den psykiska tröttheten mer påtaglig. 64 % är oftast/alltid psykiskt trötta efter arbetspasset.

Majoriteten har svårt att koppla bort tankarna från arbetet när de är lediga. Många känner sig trötta och håglösa (35 % ofta, 35 % ibland). 25 % är ofta eller alltid nedstämda.

Produktionsledarna fick skatta sin upplevda hälsa och sitt välbefinnande på en skala 0-10 (0 = otillfredsställande och 10 = mycket tillfredsställande). En person har ej fyllt i denna uppgift.

44 % skattade sin hälsa och sitt välbefinnande som 7 eller mer (se figur 7).



Figur 7. Skattning av upplevd hälsa och välbefinnande på en skala 0-10.

Det ställdes även två följdfrågor som de fick svara fritt på. 12 personer har ej svarat på frågorna. De övrigas svar har jag citerat och angivit hur många som har svarat likadant inom parantes.

1. Vad hindrar dig från att vara en tia?

"Kaoset på företaget" (3 personer), "arbetsklimatet", "ingen struktur", "företaget", "lugnare arbetstempo", "läget på företaget - inget fungerar längre", "hur företaget behandlar sin egen personal", "att vi ska börja skifta"(2), "omorganisation" (2), "långa arbetsdagar samt telefonsamtal dygnet runt", "delvis eget fel – för lite träning", "mentalt trött på jobbet".

2. Vad skulle krävas för att du ska förflytta dig framåt på skalan?

"Klara arbetsuppgifter och inte hålla på med nödlösningar och motsägelsefulla krav från ledningen", "byta jobb", "var finns jag i den nya organisationen?", "stabil organisation", "långsiktigt arbete istället för dagens mycket kortsiktiga", "mer förståelse från ledningen", "lugnare arbetstempo", "bättre ledning", "få förutsättningar att kunna sköta jobbet på ett bra sätt", "lugn och ro", "kunna sitta ner en stund och tänka", "ta itu med min egen motion", "företaget måste tillbaka och lyssna på personalen", "vet ej",

lugn och ro för att kunna arbeta metodiskt med förbättringar”, ”byta jobb eller stora förändringar”.

Diskussion

Metoddiskussion

Att använda en enkät som verktyg för att få en övergripande uppfattning om produktionsledningarnas upplevda psykosociala arbetsmiljö och arbetssituation får anses vara ett användbart första steg. Dock krävs det att intervjuer genomförs för att kunna ringa in och nyansera eventuella problem. Enkäten har färdiga frågor och det går inte i förväg vara säker på om de ”rätta” frågorna ställs. Tolkningen av frågorna kan ha varit olika och det kan påverka svaren. Fördelen med enkätundersökning är att den kan göras om igen i syfte för att göra en uppföljning.

Kontrollgrupp har jag inte använt mig av. Syftet var inte att jämföra dem med någon annan liknande personalgrupp.

I enkätundersökningen vara alla enkäterna okodade. Frågor som skulle kunna avslöja deras identitet var strukna. Detta medför att det inte går att utläsa om det finns någon skillnad mellan män och kvinnor, om det upplevs olika beroende på vilken av fabriker de arbetar, åldern samt om antalet år som produktionsledare har någon inverkan.

Anledningen till att jag valde att ha de okodade och avidentifierade var att de skulle känna sig trygga att lämna ärliga svar. Jag ansåg att det var viktigare än att kunna jämföra män och kvinnor etc. Då detta är en mansdominerad arbetsplats så hade kvinnorna varit för få för att kunna analysera deras resultat. Det fanns även en förhoppning om att det skulle locka fler att delta i enkätundersökningen.

Enkäten var omfattande och möjligen ställdes en del känsliga frågor vilket krävde tid och fokusering av den som skulle besvara den. Det kanske hade varit bättre förutsättningar om enkäten skickats hem till produktionsledningarna. Resultaten hade troligen ändå inte blivit annorlunda.

Då svarsfrekvensen var 80 % är det rimligt att anta att de som medverkade är produktionsledare som väl representerar deras arbetsgrupp. Utdelningen av enkäten skedde under en turbulent period för produktionsledarna. Deras arbetstider skulle ändras, få nya chefer och produktionsområden. Några av dem skulle även byta fabrik. Detta kan ha "smittat" av sig i enkätsvaren. Risk finns att svaren blivit mer av negativ karaktär då det eventuellt fanns oro för framtiden. Av de sju personer som inte skickade tillbaka enkäten har en meddelat att han ej ville delta pga. sjukdom. Några av dem kan tänkas tycka att undersökningen endast var tidskrävande och att det ej trodde det skulle ge något nämnvärt resultat vilket gjorde att de valde att inte delta. Jag har ingen anledning att tro något annat än att resultaten endast skulle stärkas ytterligare om de sex hade deltagit.

Resultatdiskussion

Produktionsledarna känner sig kompetenta och trygga i sin ledarskapsroll. De ser möjligheter, uppmanar till nytänkande och är drivande. Produktionsledarna känner stöd från sina medarbetare. De upplever en tillfredsställelse som ledningsansvaret ger dem och de tycker att de har fått tillräckligt med utbildning för sin ledarroll. Några fler än hälften tycker att de har tid till sina medarbetare till att ge dem uppmärksamhet. Dessa faktorer är viktiga i ett uppskattande ledarskap. Det skapar en chans till ökad arbetsglädje (Angelöw, 2006) som i sin tur påverkar den psykosociala arbetsmiljön positivt. Detta är också viktiga förebyggande åtgärder vid omorganisation.

Den psykosociala arbetsmiljön är ansträngd. Risken för stressrelaterad ohälsa är stor för att de upplever en ökad arbetsbelastning, minskade resurser tillsammans med tidsbrist. Det råder obalans mellan krav och kontroll i arbetet. Kraven motsvarar deras förmåga men kraven uppfattas som motstridiga många gånger. Beslutsutrymmet upplevs som begränsat. Krav-kontroll- och stödmodellen visar att stora krav/hög mental belastning är sjukdomsalstrande med endast samtidigt som det förekommer lågt beslutsutrymme (Theorell, 2003). Delaktighet och inflytande är viktigt för att kunna utveckla friskare arbetsplatser. För att minimera ohälsa har delaktigheten en stor betydelse (Stenlund & Torgén, 2007).

Produktionsledarna befinner sig lägst i chefshierarkin med flest medarbetare under sig samtidigt som de har minst befogenheter. Att ha inflytande över sitt arbete och stor handlingsfrihet kännetecknar mer högre chefers arbetssituation än deras underordnade (Stenlund & Torgén, 2007).

Ökad central styrning samtidigt som det är minskat stöd från chefer visar på en utsatthet. Över hälften av produktionsledarna får ingen som helst feedback av sin chef. Grundtanken i Siegrits ansträngnings- belöningsmodell är att ju mer man anstränger sig, desto mer belöning måste man få. I belöning ingår befordringsmöjligheter, feedback och löneutveckling. Individerna tolkar även själv vad som är en tillräcklig belöning (Theorell, 2003).

Det pågår stora organisatoriska förändringar på företaget. I förändringsprocessen har det uppstått ett glapp mellan ledning och produktionsledare. Produktionsledarna uppfattar informationen om förändringarna på arbetsplatsen vara bristfällig. Det finns en otydlighet vad gällande mål för arbetet. Om man vill skapa ett engagemang bland de anställda är information ett nödvändigt villkor, men det är inte tillräckligt (Bolman & Terrence, 2005). Ska man kommunicera ett mål eller vision bör det ske genom dialog för att det ska få någon effekt (Simonsson, 2006). Ges det möjlighet att diskutera strategin till målet samtidigt som det är viktigt att bryta ner det till individnivå ökar känslan av påverkbarhet och därmed delaktigheten.

Många av produktionsledarna känner sig trötta och håglösa. Var fjärde produktionsledare känner sig nedstämd. Över hälften är psykiskt trötta efter arbetspasset men något fler känner sig utvilade då de börjar arbetsdagen.

Resultatet visar på ganska stora skillnader i hur de upplever sitt välbefinnande. Hälften av produktionsledarna bedömer att deras hälsotillstånd är ganska bra. De skattar sitt välbefinnande som medelmåttigt på skalan 0-10. Anmärkningsvärt är att 10 av 27 personer har skattat sig på en 4 eller lägre. Andra studier har visat att yngre produktionsledare skattar sitt välbefinnande ofta lägre än äldre produktionsledare. En av anledningarna kan vara att de yngre befinner sig i en fas av livet som småbarnsförälder, aktiv i föreningsliv, ställer högre krav på sig själva. Då medelåldern är 44 år i denna studie kan det tänkas finnas en del yngre som skattat sig lägre än 5. I kommande intervjuer kan man mer få fram om hur arbetsledarnas

arbetsvillkor, deras olika copingstrategier och hur deras livssituation har påverkat deras välbefinnande.

Arbetslivet verkar göra intrång på privatlivet till en viss del. Problem på arbetet smittar av sig hemma, orkar inte ta tag i saker hemma, svårt att koppla bort tankarna på arbetet.

Belastningar i privatlivet verkar ej missgynna arbetslivet, på en generell nivå. Förhållandet är snarare tvärtom, familj och vänner ger ofta ett bra stöd vid belastning på arbetet (Axelson Lennér & Thylefors, 2005).

Kommentarerna på de två öppna frågorna om välbefinnandet var svaren uteslutande fokuserade på organisationen. Det vittnar om en viss frustration och en önskan om att få stabilitet i organisationen. Det speglar mina möten ute i fabriken bra.

För att ytterligare följa upp och för att kunna nyansera eventuella problem bör intervjuerna fokusera på områden såsom organisation i förändring, relationen till närmaste chef, tydlighet och förväntningar, vilka problem finns bakom det medelmåttiga välbefinnandet samt inventera friskfaktorer i arbetsmiljön. Att inventera friskfaktorerna är ett sätt att fokusera på det positiva. Istället för att identifiera problem koncentrerar man sig på det som fungerar och det som leder till positiva resultat (Axelson Lennér & Thylefors, 2005).

Sammanfattning och förslag på åtgärder

Produktionsledarna upplever att samarbetet mellan medarbetare och produktionsledarna fungerar bra. Deras kommunikation är rak och ärlig samtidigt som de ger stöd och skapar samhörighet.

De organisatoriska förändringarna på företaget har gett effekter på produktionsledarnas psykosociala arbetsmiljö och arbetssituation. Diffusa verksamhetsmål, informationsproblem, ökad arbetsbelastning på grund av resursminskning, avsaknad av delaktighet, liten kontroll och motstridiga krav har studien visat. Avsaknaden av stöd är stor. Detta leder till att hälsoriskerna är stora. Dock skattar de sitt välbefinnande som medelmåttigt.

Åtgärder bör främst syfta på att ge tydliga verksamhetsmål och på vilket sätt företaget ska nå målen. Strategin bör brytas ner till individnivå för att det ska bli mer begripligt och hanterbart.

För att förebygga ohälsa bör det ske en rak och ärlig information, ges tydliga förutsättningar, vara individuellt anpassat och ges möjlighet till delaktighet.

Företagshälsovården bör fokusera på att ge produktionsledarna och dess chefer ökad kunskap om organisation i förändring, kommunikation och relationer, stöd och behov av belöning samt ökad livsstilskompetens. Enbart yrkeskompetens är inte avgörande hur människor gör gedigna arbetsinsatser.

Referenser

- Angelöw, B. (2002). *Friskare arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.
- Angelöw, B. (2006). *Arbetsglädje- att skapa större arbetslust*. Danmark: Studentlitteratur.
- Arbetsmiljöverket. (2005). *Arbetsmiljölagen*. Solna: Arbetsmiljöverkets publikationsservice.
- Axelsson Lennér, B, Thylefors, I. (2005). *Arbetsgruppens psykologi*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Bolman, Lee G, Terrence, E Deal. (2005). *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Edling, C, Nordberg, G, Nordberg, M. (2003). *Arbets- och miljömedicin- en lärobok om hälsa och miljö*. Lund: Studentlitteratur.
- Ekman, R, Arnetz, B. *Stress Molekylerna, individen, organisationen, samhället*. (2002). Stockholm: Liber AB.
- Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien, IVA. (2000). *Ett friskt arbetsliv. Humankapitalets strategiska betydelse för företag*. Stockholm: författarna.
- Ljusenius, T, Rydqvist, L-G. (1999). *Friskt ledarskap. Ledarskap ur ett hälsoperspektiv*. Stockholm: Prevent.
- Simonsson, C. (2006). *Nå fram till medarbetaren*. Kristianstad: Liber AB.
- Statistiska Centralbyrån. (2001). Negativ stress och ohälsa.
- Stenlund, C, Torgén, M. (2007). *Arbetsledare i processindustrin. Arbetsuppgifter, förutsättningar, psykosocial arbetsmiljö och självskattad hälsa*. Nr 2006:19. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Theorell, T. (2003). *Psykosocial miljö och stress*. Lund: Studentlitteratur.