



**LUND UNIVERSITY**  
Campus Helsingborg

# *Vad utgör en kompetent sophämtare?*

*– En fallstudie i samarbete med representanter för  
yrkeskategorin och aktörer i dess närhet*

*Jonathan Alsvold, Jonas Persson & Christian Wallman*

*Helsingborg, Våren 2012*

*Logistic Service Management  
Handledare: Hervé Corvellec  
SMKK10 Kandidatuppsats  
Löpnummer: 2346*

## **Förord**

Vi vill börja med att rikta vår tacksamhet mot de kontakter som möjliggjort arbetet samt ett extra stort tack till vår handledare, Hervé Corvellec, för att han delade med sig av sin kunskap, engagemang och inspiration. Dessa personers bidrag har varit betydande för denna avhandling, som för övrigt blir avslutningen på vår utbildning – kandidatprogrammet i Logistic Service Management.

Helsingborg, 24 maj 2012

## Sammanfattning

---

**Titel:** Vad utgör en kompetent sophämtare? – En fallstudie i samarbete med representanter för yrkeskategorin och aktörer i dess närhet

**Författare:** Jonathan Alsvold, Jonas Persson och Christian Wallman

**C-uppsats:** Logistic Service Management, Lunds universitet

**Handledare:** Hervé Corvellec

**Nyckelord:** Kompetens, status, förändring, sophämtare & allmänheten.

---

**Bakgrund:** Uppsatsen fördjupar sig i de kompetenskrav som kännetecknar det service- och logistikinfluerade arbetet som sophämtare idag samt går in på status. Den visar på att dessa krav gått igenom en rejäl förändring under de senaste åren. Dessa nya krav och yrkets nya förutsättningar skapar en kontrast tillsammans med det faktum att allmänheten uppfattar yrket som ett lågstatusyrke. Detta leder till vissa problem i form av att människor helst inte söker till arbetet och konkurrenssituationen inom yrket får en för låg nivå i förhållande till yrkets status och kompetensbild.

**Syfte:** Syftet med arbetet är att undersöka yrkets kompetenskrav och försöka uttyda bidragande anledningar till varför yrket har låg status, för att sedan se om yrkesstatusen är rättvisande.

**Metod:** Uppsatsens empiriska inslag är grundat i kvalitativa intervjuer hos återvinningsföretag med företrädarna för ledning, facket och sopåkarna. Eftersom materialet är begränsat till ett företag får uppsatsen ses som en typ av fallstudie. Dock är branschen relativt homogen till följd av exempelvis lagar och regler kring insamling och behandling av sopor samt upphandlingsprocessen. Uppsatsen innehåller också en nätbaserad enkätundersökning för att återspegla allmänhetens uppfattning av yrket.

**Resultat:** Utifrån vår fallstudie kan man konstatera att yrket har förändrats och kommer fortsätta förändras. Det är mer monotont och stressigare än förr till exempel. Kompetenser som krävs av en sophämtare idag är bland andra lokalkännedom, teknisk kunskap samt förmågan att kunna hantera kunder med flera. Utvecklingen går bland annat mot att det behövs mer stresstålighet samt teknisk kunskap. Vårt utvalda företag står inför en potentiell förändring som kan

innebära en drastisk skillnad för sophämtarna. Över en tredjedel av arbetsuppgifterna för en stor del av yrkesutövarna inom företaget väntas bli helt annorlunda. Tillsammans med enkätsvaren kan man uttyda att allmänheten inte till fullo har följt med i yrkets förändringar genom åren, vilket påverkat yrkets status. Det råder en diskrepans mellan yrket och allmänhetens uppfattning av det.

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	<b>1</b>
2.1 Syfte och frågeställning	2
<b>3. Metod</b>	<b>3</b>
3.1 Forskningsstrategi - Tre perspektiv	3
3.2 Intervjuer	3
3.3 Enkätundersökning	4
3.4 Anonymitet och resultatpresentation	5
3.5 Metodkritik	6
<b>4. Teori</b>	<b>6</b>
4.1 Kompetens	6
4.1.1 Rationalistisk ansats	7
4.1.2 Tolkande ansats med fenomenografiskt inslag	8
4.1.3 Social kompetens	9
4.1.4 Kompetens som kapital	9
4.2 Yrkesstatusfaktorer	10
4.2.1 Lönenivå	10
4.2.2 Makt och ansvar	11
4.2.3 Krav på utbildning, erfarenhet & skicklighet	11
4.2.4 Möjligheter till vidareutveckling	11
4.2.5 Samhällsnytta	11
4.2.6 Rothman om yrkesstatus	12
4.3 Förändring	12
<b>5. Resultat</b>	<b>13</b>
5.1 Synen på yrkets kompetens	13
5.1.1 Teknisk kompetens	13
5.1.2 Lastbilskörkort	14
5.1.3 Lokalkännedom	14
5.1.4 Stresstålighet	14
5.1.5 Fysik och hälsa	15
5.1.6 Serviceinriktning	16

5.1.7	Möjlighet till konkret kompetensutveckling	16
5.2	Den kommande förändringen	17
5.2.1	Teknologiförändring	17
5.2.2	Arbetstidsförändring	19
5.3	Yrket och dess status	21
5.3.1	Sopåkaryrket	21
5.3.2	Status	23
5.4	Allmänhetens perspektiv utifrån vår forskningsenkät	25
6.	Analys	27
6.1	Kompetens	27
6.2	Kompetensansatserna	30
6.2	Kommande förändringars innebörd för kompetensen	31
6.2.1	Teknologiförändring	31
6.2.2	Arbetstidsförändring	33
6.3	Allmänhetens bild av sopåkaryrket	35
7.	Slutsatser och vidareutveckling	39
7.1	Slutsatser	39
7.2	Vidareutveckling	41
8.	Källförteckning	42
8.1	Webbdokument	42
8.2	Tryckta källor	42
9.	Bilagor	44
9.1	Transkriberingar	44
9.1	Enkätundersökning	45

## 1. Inledning

Kommuner har ett lagstiftat ansvar att garantera hanteringen av hushållsavfall i Sverige (SFS, 1998: 808). Kommuner vänder sig då ofta till återvinningsföretag, dessa företags uppgifter består av två aktivitetskategorier, insamling och behandling. Uppsatsen kommer främst handla om de som arbetar med det förstnämnda, nämligen sophämtare. Det logistik- och serviceinfluerade arbetet som sophämtare har idag väldigt låg status. Till och med själva benämningen, exempelvis ”sopgubbe”, är negativt laddat. Detta har lett till att det skapats mer svårtolkade titlar som hygien tekniker och renhållningsarbetare. För att styrka detta så gjordes i själva verket en vetenskaplig undersökning för ett fåtal år sen där man valde ut 100 olika arbeten och lät människor betygsätta dem. Skalan för betygsättningen gick från ett till nio. Arbetet som sophämtare hamnade i slutändan på 97:e plats med ett medelbetyg på 2,27 poäng (Ulfsdotter-Eriksson, 2006: 75). Detta illustrerar effektivt yrkets statusnivå.

Det man kan säga om yrket inför fortsättningen av uppsatsen är att det framstår, utifrån tillgängligt material, som om yrket är mycket fysiskt ansträngande och att sophämtare får allt mer att göra. Dessutom verkar de utsättas för större press i arbetslivet än förr. Detta på grund av bland annat förändrade arbetsvillkor. Dessutom får själva avfallsbolagen mer att göra i och med att avfallsmängden följer konsumtionstillväxten (Avfall Sverige, 2009). Förutom det finns det studier som pekar på att allmänheten inte riktigt uppfattat att yrket genomgått vissa förändringar (Flisbäck, 2010).

*”Att yrket är fysiskt krävande menar även renhållningsarbetarna, liksom att det finns en oförståelse inför att arbetsuppgifternas tyngd och omfattning ofta inte har stått i relation till den tid de har till förfogande. Renhållningsarbetarna nedan hävdar att många är ovetande om att sophanterare har en 40-timmarsvecka. Det finns en utbredd uppfattning om de kan avsluta sin arbetsdag när de är färdiga med dagens ”runda”, att de alltså kan gå hem innan de gjort sina åtta timmar. Allmänheten tycks inte riktigt förstå att yrkesvillkoren förändrats på senare tid och att arbetet blivit mer stressigt och fysiskt påfrestande.”*

(Flisbäck, 2010: 12)

Citatet pekar på att allmänheten, i vissa avseenden, inte verkar ha följt yrkets utveckling. Vi menar på att eftersom en felaktig bild av yrkets natur kan tänkas påverka de faktorer som avgör ett yrkes status så är det rimligt att undersöka om yrkets status faktiskt är rättvisande.

Nu kanske du som läsare undrar varför man ska undersöka ett yrkes status samt förorda förändring av den samt se till att allmänheten har en rättvisande bild av yrket. För även om yrkens status är missvisande och bilden av yrkets kompetenskrav samt arbetsuppgifternas karaktär kan vara förlegad, så är konsekvenserna möjligen inte helt uppenbara. Som vi ser det gör ett yrkes attraktiva kraft (status) och förståelse för arbetet skillnad för hur pass kompetenta människor söker sig till yrkeskategorin. Finns det inte allmän kändedom om yrkets karaktär, försöker heller inte individer med ”rätt” kompetenser söka sig till arbetet. För att man ska få rätt individer på rätt plats samt en mer ”korrekt” konkurrenssituation inom respektive yrken är det alltså viktigt att allmänheten har en korrekt yrkesbild. Detta gäller alltså inte bara för sophämtare. Eftersom konkurrensen om arbetsplatserna blir lägre när färre söker sig dit till följd av låg status, påverkar det konkurrensen inom yrken. Vi ser det som logiskt att lägre relevant kompetens ger en viss effekt på servicekvalité. Sandberg & Targama (1998) är inne på att man måste förstå ett arbete för att kunna utföra det väl. Detta handlar om precis samma sak men att man istället applicerar det på allmänheten och de arbetssökande. Att de arbetssökande söker sig till rätt yrkeskategori genom att ha god förståelse för arbetets natur och att detta bidrar till ett yrkes servicekvalité i slutändan.

Vi kommer alltså att undersöka yrket och dess status genom en fallstudie hos Renhåll AB. Den syftar till att synliggöra vilka kompetenskrav som finns på dagens sophämtare och hur arbetets natur kan se ut. Därefter analyseras detta tillsammans med allmänhetens syn på yrket (framtaget ur en egen enkätundersökning) och teori. Att materialet utgår från en fallstudie hos endast ett företag och en mindre enkätundersökning är en följd av begränsade resurser och tidutrymme.

## 2.1 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur yrkesutövarnas arbete kan se ut och vad för slags kompetenser arbetet kan kräva, samt att hitta anledningar till varför yrket har låg status. Det vi vill komma fram till om dessa anledningar utgår från en korrekt yrkesbild. .

Vår frågeställning blir, sammanfattat, om allmänhetens bild av arbetet och vad den bilden säger krävs av en kompetent sophämtare, stämmer överens med verkligheten. Uppdelat på ett par specifika frågor blir det:

– Hur ser en sophämtares arbete ut och vilka kompetenser gynnas yrkesutövaren av att



använda sig av i sitt arbete?

– Vad bidrar till yrkets status?

– Stämmer bidragande anledningar till yrkets status överens med hur arbetet är idag och kompetensbilden? Råder det ett rättvist förhållande dem emellan?

### **3. Metod**

*Vi redogör i följande avsnitt för hur materialinsamlandet har gått till.*

#### **3.1 Forskningsstrategi - Tre perspektiv**

Uppsatsens forskning är delvis formad som en fallstudie. Vi har bland annat valt ut ett återvinningsbolag i en mellanstor stad i Sverige som har fått agera representant för branschen. Företaget kommer fortsättningsvis att gå under pseudonymen Renhåll AB istället för företagets riktiga namn. För att få fram ett empiriskt resultat angående yrkets krav på kompetenser kom vi fram till att det inte bara är viktigt att fråga representanter för yrkeskategorin själva vad de måste kunna för att hantera sitt arbete på ett bra sätt. Vi intervjuade istället ledningen för Renhåll AB eftersom vi ville veta hur de ser på yrkets kompetenskrav samt hur väl de förmedlat hur en sophämtare ska vara till förarna hos företaget. Vi intervjuade även en facklig representant eftersom denne har mycket kontakt med förarna och därför sannolikt vet mycket om yrket. Med fler perspektiv minskar också risken för att man missar en kompetens som ett perspektiv inte påpekat. Vi valde även att ta med ett tredje perspektiv, allmänhetens. Detta för att försöka få fram vad folk tycker och tänker om yrket och dess kompetenser och se om allmänheten märkt av de förändringar yrket genomgått. En enkätundersökning genomfördes. Genom att använda både kvalitativ och kvantitativ metod drar vi nytta av båda metodernas fördelar. Svaremsässigt ger kvalitativ metod mer djup och helhet i ämnet medan kvantitativ ger istället en större mängd svar som representerar fler individers åsikter (Kvale, 1997).

#### **3.2 Intervjuer**

En utav de metoder som används i denna uppsats berör det kvalitativa insamlandet av data, denna metod skapar en djupare förståelse över det uppsatsen syftar till att undersöka (Andersen, 1998). Det fanns vissa nedskrivna teman och frågor som intervjuerna från början utgick ifrån. Dock fortled inte intervjuerna som planerat och de gick från att från början ha varit strukturerade till att intervjupersonerna själva fick komma med utlägg. Detta gör intervjuerna semistrukturerade (Bryman, 2008). Där det var bättre att ställa vida fråga om

personernas arbete och vårt utvalda tema än mer specifika, ledande frågor. Det fanns frågor som strukturerats upp innan intervjutillfällena. Det var som att intervjupersonen hade ”*stor frihet att utforma svaren på sitt eget sätt*” vid de flesta frågorna (Bryman, 2008: 415). Ett par frågor var dock väldigt specifika eftersom vi behövde svar på särskilda frågor vi diskuterat inför intervjuerna. Ett exempel på detta var när vi frågade vad en anställd förare tjänar. Det är genom den kvalitativa metoden uppsatsen kunnat samla in primärdata från Renhåll AB:s ledning, fackansvarig och anställda. Fem intervjuer genomfördes, samtliga tog ungefär en timmes tid att genomföra. I samband med förarintervjuerna blev vi också bjudna på en enkel observation i form av att vi fick ställa frågor medan de körde runt och arbetade. Vi har dock valt att inte lägga stor vikt vid denna observation och har följaktligen valt att bara nämna den enstaka gång. Samtliga transkriberingar av intervjuerna finns tillgängliga vid förfrågan.

### 3.3 Enkätundersökning

Två saker har lagt grunden till formuleringen av enkäten i uppsatsen. Sekundärdatan från Ulfsdotter-Eriksson (2006) gav oss något att bygga vidare på och frågorna är anpassade för att hjälpa oss uppnå vårt syfte. Enkäten som används i uppsatsen var utformad för att få fram saker som till exempel vuxna människors synpunkt på sophämtaryrket, vad de tror om yrkets kompetenser och vad de tror bidrar till att yrket har låg status. Vi har valt att göra en nätenkät eftersom det underlättar att nå en större grupp människor. Dessutom har det förenklat och tagit bort den mänskliga faktorn från insamlings- och sammanställningsprocessen. Kontakten med populationen har skett via Facebook och E-post. Efter den kvantitativa metoden utfördes, användes enklare statistik och matematik i Excel. Sammanlagt besvarade 398 människor enkäten. En stor majoritet av populationen var från början födda på åttiotalet vilket är en följd av att många av de i våra kontaktlistor på Facebook är i den ålderskategorin. Dock har vi valt att försöka balansera upp detta vilket till viss del lyckades. I analysen går vi dessutom in på åldersfördelningen.

Urvalet till den kvantitativa metoden gjordes alltså utifrån ett icke-sannolikhetsurval (Körner & Wahlgren, 2002: 33-34) och mer specifikt ett bekvämlighetsurval. Anledningen till detta var att få fram en tillräckligt stor population på kort tid och med små resurser.

### 3.4 Anonymitet och resultatpresentation

Vi utlovade samtliga, både i enkätundersökningen och i intervjuerna, anonymitet. Detta för att kunna få så sanningsenliga och utförliga svar som möjligt. Vi ville skapa en känsla av förtrolighet för att få ut det som de kanske inte riktigt skulle säga till vem som helst men som också kan ha stor relevans för uppsatsen. Vi upplevde att intervjupersonerna redan innan de blev lovade anonymitet var människor med ett väldigt rakt och öppet sätt. Därför tror vi också vi fick ut det mesta av vad vi kunde få från dem. Vi fick också lov att spela in våra samtal, vilket vi gjorde med hjälp av våra mobiltelefoner. Allt detta under förutsättningen att det används i utbildningens syfte.

Sven är en pseudonym för mannen som arbetat som transportledare i sex år, men han har tidigare också arbetat som chaufför i 36 år. Sven arbetar nära andra chaufförer och ledningen, därför har han visserligen en ledares perspektiv men med särskilt god förståelse och insyn i chaufförernas arbete. Intervjuperson två, Nils, har i rollen som ansvarig för insamling en roll högre upp i organisationens hierarki ett perspektiv som lutar mer åt förståelsen för ledningens krav och funktion. I efterhand genomförde vi även en andra intervju med Sven för att få kompletterande information. Intervju nummer två gjordes med fackrepresentanten. Han ska finnas tillgänglig för alla chaufförer och som representerar dem vid förhandlingar om till exempel lönen och arbetsmiljön samt de diverse problem som ibland uppstår.

Fackrepresentanten har precis som Sven kört sopor i flera år. Han vet vad som krävs av en sophämtare, vilka kompetenser som är nödvändiga samt hur det dagliga arbetet kan se ut. Fackrepresentanten har varit inom branschen i över 30 år och har sett hur arbetet har förändrats genom åren och med det även kraven och kompetensen på sophämtarna. Eftersom fackrepresentanten står helt och hållet på chaufförernas sida samt själv har erfarenhet av yrket fungerar han som en företrädare för chaufförkåren. Tillsammans med intervjuer med två chaufförer utgör han sophämtarnas perspektiv. De båda chaufförerna kommer att refereras i resultatavsnittet som Erik och Marcus, dessa namn är inte deras riktiga namn utan påhittade. Erik är något äldre men har varit anställd hos Renhåll AB elva år färre än Marcus. Resultatet avslutas med allmänhetens perspektiv i form av en sammanställning av enkätsvaren från respondenterna.

### 3.5 Metodkritik

Den mest problematiska konsekvensen av vårt tillvägagångssätt, som vi ser det, har varit enkätundersökningens åldersfördelning. Detta är något vi borde funderat på i förhand och försökt få en mer jämn fördelning, vilket vi ägnade oss åt i efterhand med viss framgång. Dock innebär inte detta något problem då vi insett detta och haft det i åtanke i analys.

## 4. Teori

*I denna teoridel kommer vi först ta upp vad kompetens samt kompetensutveckling är eftersom vi behöver beskriva arbetet och vad som krävs av en sophämtare. Vi behöver alltså teoretiska perspektiv kunna förstå hur man ser på kompetens inom yrkeskategorin. Sedan går vi vidare in på olika sätt att tolka kompetens för att ge ytterligare förståelse för ämnet samt social kompetens eftersom den specifikt är användbar för sophämtare. Efter det tar vi upp statusfaktorer för att skapa förståelse för vad allmänheten grundar sin uppfattning av ett yrke på samt för att kunna analysera hur yrket ligger till. Avsnittet är helt nödvändigt för att kunna avgöra diskrepansen mellan hur yrket bedöms och hur det rätteligen borde bedömas. Till sist kommer vi gå igenom förändring eftersom branschen genomgått och genomgår förändringar som påverkar yrkets natur och dess kompetenser samt för att företaget i vår fallstudie just nu genomgår förändringar av vikt för yrket. Förändringar som behövs analyseras för att vi ska uppnå vårt syfte. Vi går här in mer exakt på vad som gör att en förändring blir hållbar i längden och vilka steg organisationen kan gå igenom. Hur man genomför dessa förändringar påverkar förändringens resultat, förändringens resultat påverkar yrkets utformning (åtminstone i vår fallstudie) och yrkets utformning påverkar vilka kompetenser som krävs.*

### 4.1 Kompetens

Det finns många definitioner av kompetens och begreppet beskrivs på lite olika sätt. Svenska akademien (2012) beskriver till exempel någon som besitter kompetens som någon med tillräcklig skicklighet/behörighet (Svenska akademins hemsida, 2012). Sandberg & Targama (1998) har också gjort en beskrivning av kompetensbegreppet. Den går ut på att inneha kompetens inte bara betyder att man har de färdigheter och kunskapen som krävs för att kunna klara av sitt arbete utan också för att kunna göra ett gott arbete och uppnå tillväxt samt förnyelse i organisationer (Sandberg & Targama, 1998: 53). De påpekar även att kompetensbegreppet syftar på relationen mellan människan och arbetet.

Att hantera kompetens är något som flera forskare fäster vikt vid. ”*Utan kompetens inget utförande, åtminstone inget acceptabelt utförande. Att leda medarbetarna så att de utvecklar en kompetens som ger upphov till önskvärda arbetsprestationer framstår därför som en ytterst angelägen ledningsuppgift*” (Sandberg & Targama, 1998: 52). Kompetens är alltså något som bör hanteras av ledningen för att arbetarna ska nå önskvärda arbetsprestationer.

#### 4.1.1 Rationalistisk ansats

Den rationalistiska ansatsen betraktar kompetens som ett fenomen baserat på olika egenskaper som individen använder i arbetet. Något som synliggör detta är en av de vanligaste definitionerna av kompetensbegreppet inom den rationalistiska ansatsen, nämligen förkortningen KSA (knowledge, skills och abilities). Idag finns det tre inriktningar på kompetensbegreppet inom den rationalistiska ansatsen – den personorienterade (vilket är den vanligaste), den arbetsorienterade samt den multimetodorienterade. Det som skiljer dem åt är sättet de ser på hur kompetens kan synliggöras (Sandberg & Targama, 1998: 53-54). Inom den personorienterade inriktningen utgår man från individen i relation till arbetet som utförs när man ska försöka finna kompetensen. Den främsta kritiken mot inriktningen går ut på att den leder till att man skapat för allmänna beskrivningar av kompetens. Inom den arbetsorienterade inriktningen utgår man istället från själva arbetet i relation till individen. Kritiken mot inriktningen grundar sig främst i att de beskrivningar av arbetet som tas fram ofta är svåra att tolka. Den multimetodorienterade tycker istället att man ska förena de tidigare nämnda för att undvika de respektive svagheter (Sandberg & Targama, 1998: 54-56).

Det finns en hel del kritik mot den rationalistiska ansatsen, bland annat att den skapar splittrade, fragmentariska kompetensbeskrivningar (Sandberg & Targama, 1998). Om man på förhand skapar modeller såsom KSA finns det risk för att bedömningen av mänsklig kompetens i arbetet osynliggör vissa delar av kompetensen. Modellerna och tillvägagångssätten den rationalistiska ansatsen förespråkar skapar en slags självuppfyllande profetia. Den rationalistiska ansatsen visar inte heller på vad som utgör kompetensen i själva arbetsutförandet. En lista av egenskaper relaterade till ännu en lista bestående av yrkesaktiviteter bevisar inte att personen faktiskt använder sig av de viktigaste egenskaperna. Detta gör att den rationalistiska ansatsen genererar indirekta kompetensbeskrivningar. Dessa har bara en begränsad förmåga att beskriva verkligheten och gör att vår förmåga att utveckla

och effektivisera kompetensutveckling blir reducerad. Detta beror på att desto bättre man förstår ett yrkes kompetensbild desto enklare blir det att skapa effektivare sätt att bedriva kompetensutveckling (Sandberg & Targama, 1998: 56-57). Anledningen till att den rationalistiska ansatsen inte lyckas ta fram direkta beskrivningar av kompetens beror på deras underliggande antaganden om hur kompetens bör utforskas. Ansatsen utgår ifrån att man kan skilja på person och verklighet (dualistisk verklighetssyn) samt att man objektivt kan granska ett arbete utanför personens förståelse för arbetet (objektivistisk kunskapssyn) (Sandberg & Targama, 1998: 58-59). Detta innebär att man antar att en person utan insikt i själva arbetet kan definiera arbetets kompetenskrav utifrån individens (personorienterad inriktning), arbetets (arbetsorienterad) eller bådas perspektiv (multimetodorienterad).

#### **4.1.2 Tolkande ansats med fenomenografiskt inslag**

Den tolkande, fenomenologiska kompetensansatsen utgår från två grundantaganden. Det första är att människan och dennes verklighet är omöjliga att separera, de utgör tillsammans en oskiljbar relation till skillnad från den rationalistiska ansatsen. Den andra är att fundamentet för mänsklig kunskap är människans erfarenhet av sin verklighet (Sandberg & Targama, 1998: 59). Det finns studier (exempelvis Dreyfus & Dreyfus, 1986) som pekar på att beroende på hur man uppfattar sin arbetssituation utvecklar man olika arbetssätt och därmed olika kompetenser. Det finns alltså olika sätt att tolka saker och ting men oftast finns det också bara ett begränsat antal rationella sätt att tolka på, närmare bestämt två-sex (Sandberg & Targama, 1998: 61). Studier som försöker hitta dessa sätt att tolka faller under kategoriseringen fenomenografi. För ett företag innebär detta till exempel att potentiella rekryter och anställda, beroende på hur de tolkar de arbetssituationer som arbetet utgör, utför arbetsuppgifterna annorlunda, utvecklar olika kompetenser och blir dessutom olika effektiva. När ledningen håller på med kompetensutvecklande aktiviteter bör de då därför inte bara fokusera på tränings-/utvecklingsaktiviteter (vilket kan ses som det traditionella hanteringssättet) utan att de också bör påverka arbetarnas förståelse av sitt arbete, vilket i sin tur påverkar arbetarnas fortsatta kompetensutveckling (Sandberg & Targama, 1998: 75). För att klargöra varför förståelse är så viktigt kan man uttrycka sig så här: även om två individer har identisk arbetskompetens, kan den ene göra ett bättre arbete än den andre beroende på vilka kompetenser denne tillämpar och hur den tillämpar dem. Att ha förståelse för sin arbetssituation innebär att man också har en bättre uppfattning om hur man ska gå till väga, vilket i slutändan påverkar vilka kompetenser man utvecklar. Den tolkande ansatsen, med

dess fenomenologiska grundantaganden, kan skapa en direkt beskrivning av kompetens till skillnad från den rationalistiska ansatsen med dess dualistiska verklighetssyn och objektivistiska kunskapssyn.

Förutom att skapa förståelse hos de anställda för deras respektive arbete ger Sandberg & Targama (1998) andra exempel på lämplig kompetensutvecklingen utifrån tolkande ansats. Man kan exempelvis lära sig mer abstrakta principer som sedan ska omsättas till tillvägagångssätt i individens arbete. Ett annat sätt de nämner är en slags erfarenhetsbaserad reflektionsprocess, man bearbetar sina erfarenheter efterhand genom reflektion i syfte att skapa förståelse (1998: 110-113).

#### **4.1.3 Social kompetens**

Social kompetens behövs när man är i kontakt med individer utanför sin närmsta krets och särskilt när etablerade relationer saknas. Social kompetens kan definieras som ”*individens förmåga att hantera relationer mellan själv, de andra och samhället*” (Persson, 2000: 175-193). Det innebär dels att individen ska kunna förstå sina egna känslor och tankar samt kunna omsätta detta till ett beteende som är tillfredställande för relationen till jag:et. Relationen till ”de andra” går ut på att man inte bara bör förstå sig själv utan också måste försöka förstå andra och anpassa sig till dem. Angående relationen med samhället menar Persson (2000) att det är svårt att bara komma i kontakt med personer som man har etablerade relationer med, det är svårt att inte komma i kontakt med nya individer i samhället och på så sätt måste man kunna hantera relationen mellan sig själv och samhället.

För att inte göra avsnittet för långt avslutar vi med de huvudsakliga kriterierna för att en person i vårt samhälle ska inneha social kompetens. Personen ska vara medveten om, vilja och även kunna - försvara sitt eget personliga område, hitta en balans så att andras personliga område inte kränks och släta över kränkningar av andras personliga områden. Dessutom ska personen göra detta på ett gångbart sätt ur kulturens, samhällets och situationens perspektiv (Persson, 2000: 175-193).

#### **4.1.4 Kompetens som kapital**

Kompetens är något som ofta inte värderas ekonomiskt i siffror. Därför är Axs, Johanssons & Kullvéns (2009) teori om företags olika slags kapital intressant. Vi ska gå in på specifikt det intellektuella kapitalet, som består av humankapital samt strukturkapital. Humankapital är de anställda och deras kompetens. Humankapitalet behöver i sin tur strukturkapital i form av



lokaler, maskiner och databaser för att kunna skapa det intellektuella kapitalet (Ax, Johansson & Kullvén 2009: 463 & 464). Det intellektuella kapitalet avgör i stor utsträckning ett företags förmåga att konkurrera. Vi vill inför fortsättningen påpeka att olika företag inom olika branscher behöver olika nivåer av human- och strukturkapital och att ett av kapitalen ofta kan vara mer betydande än det andra.

## 4.2 Yrkesstatusfaktorer

För att klargöra är status i sig ett socialt fenomen och yrkesstatus är en underkategori. Anthony Giddens beskriver Webers statusintryck på detta vis: *”Begreppet status hänför sig i Webers teori till skillnader mellan olika sociala grupper när det gäller anseende och den prestige de tillskrivs av andra”* (2006: 262). Yrkesstatus går i sin tur in på människors sysselsättning och sätt att förtjäna sitt uppehälle, det handlar alltså om yrkesgruppers status specifikt.

*”En utgångspunkt i yrkesstatusforskning är människors uppfattningar om yrken. Uppfattningar om yrken definieras som de egenskaper vilka individer tillskriver yrken vad gäller sådant som: utbildnings- och kompetenskrav; fysiska, psykiska och sociala arbetsvillkor; belöningar samt status. Det handlar alltså om subjektiva föreställningar om olika yrkens specifika attribut.”* (Svensson & Ulfsdotter-Eriksson, 2009: 12).

Ett yrkes status ligger alltså, som man säger, i betraktarens öga. Dock påverkas betraktaren av sin omgivning, vilket gör att statusnormer skapas. Givetvis finns det många tänkbara statusfaktorer men vissa är betydligt vanligare än andra om man ser till hur ofta de förekommer i vetenskapliga verk och undersökningar. Vi ska ta en titt på de faktorer som oftare än andra dyker upp i dessa sammanhang. Det man som läsare måste förstå inför fortsatt läsning är att statusfaktorernas betydelse inte är sanningar utan bara ett sätt att förstå hur människor värderar arbeten på olika sätt.

### 4.2.1 Lönenivå

I flertalet undersökningar (exempelvis Svensson & Ulfsdotter-Eriksson, 2009: 66) är lönenivån den mest effektfulla statusfaktorn enligt de utfrågade. Man kan sammanfatta denna statusfaktor som desto mer man tjänar desto högre status har jobbet. Men det går också att värdera precis tvärtom eftersom högre status i sin tur påverkar lönen enligt Svensson & Ulfsdotter-Eriksson (2009). Cirkeln går alltså åt båda hållen.



#### 4.2.2 Makt och ansvar

Utövändet av inflytande kan påverka hur hög status ett yrke har (Svensson & Ulfsson-Eriksson, 2009: 69). Tillsammans med ansvarstagande bildar inflytandet en faktor. De hör ihop på så sätt att om man har ansvar för någonting i sitt yrke bör man kunna påverka det och vice versa. Faktorn kan tänkas påverka status exempelvis på så sätt att det visar att personen har betydelse för arbetets utgång vilket gör personen viktig för organisationen.

#### 4.2.3 Krav på utbildning, erfarenhet & skicklighet

En tredje faktor som ofta nämns i sammanhanget är yrkets krav på utbildning, erfarenhet och skicklighet. Vi tycker att dessa tre också hör ihop till viss del. Man kan sammanfatta faktorn kortfattat som att om yrket kräver en längre utbildning eller en större erfarenhet, betyder det ofta att arbetsuppgifterna behöver en särskilt skicklig utövare (Svensson & Ulfsson-Eriksson, 2009: 78-79 & 90). Detta kan exempelvis påverka statusen på så sätt att färre är kompatibla för yrket och på så vis blir det mer attraktivt.

#### 4.2.4 Möjligheter till vidareutveckling

Faktorn innebär kort sagt att det är skillnad mellan att ha ett lågstatusyrke utan utvecklingsmöjligheter och att ha ett med utvecklingsmöjligheter (Johansson, Björk, Tuomas & Öqvist, 2006: 21) .

#### 4.2.5 Samhällsnytta

Denna faktor nämns inte lika ofta som de tidigare nämnda faktorerna men är viktig för just den utvalda yrkeskategorins status. Samhällsnytta innebär att yrkeskategorins existens har för betydelse för samhället i stort. Fyller den en helt avgörande funktion höjer det yrkets status till viss del. Medan en mindre avgörande funktion kan påverka negativt. Återigen är det bara en bidragande faktor. Svensson & Ulfsson-Eriksson (2009) analyserade samhällsnytta som statusfaktor på ett lättförståeligt och effektivt sätt, de skriver bland annat: *”Samhällsnytta har stor betydelse i att skatta den status yrken borde ha i samhället. Och där finns en alternativ rangordning som starkt avviker från den gängse och ifrågasätter den annars stabila och allmänt omfattade yrkeshierarkin.”* (Svensson & Ulfsson-Eriksson, 2009: 78). Författarna säger alltså att det finns en viss korrelation mellan samhällsnytta och status men att samhällsnytta ger en yrkeshierarki som skiljer sig från den som de uppfattar som den rådande

yrkeshierarkin. I en tidigare mening skriver de att de dragit slutsatsen, genom sina studier, att status har högst korrelation med lön samt inflytande (Svensson & Ulfsson-Eriksson, 2009: 77).

#### 4.2.6 Rothman om yrkesstatus

Rothman (2002) har också gjort ett intressant inlägg i yrkesstatusdebatten som grundar sig i att väldigt unga barn redan har känsla för yrkesstatus och gör liknande statusavvägningar som vuxna när de ska rangordna yrken. Detta beror på socialisationsprocessen. Barnen lägger märke till vuxna som pratar om och med inom en viss yrkeskategori på ett visst sätt och visar upp ett visst beteende, vilket sedan ligger till grund för barnets egen uppfattning (Rothman, 2002: 121-122).

### 4.3 Förändring

Förändringar kan ibland stöta på hårt motstånd. Men de flesta funktionella förändringar som håller i längden går vanligtvis igenom och lyckas med de flesta av dessa fem stegen enligt Hayes (2010); att inse behovet av förändring, att få fram en konsulterande diagnos, att planera inför förändring, att implementera förändringen och slutligen att göra förändring hållbar. Under förändringsprocessen måste det även finnas tid för reflektion över varje steg och möjlighet att komma med synpunkter. Det är särskilt viktigt att det alltid finns tid och rum för organisationen att hantera människors problem, speciellt anställdas. Beroende på hur man genomför dessa stegen kan förändringarna implementeras med varierande grad av framgångsrikhet.

För att kunna inse och upptäcka behovet av förändring finns det flera saker man kan göra, dessa berör först och främst själva organisationen men har vanligtvis ett ekonomiskt perspektiv. Något som många företag gör men på olika sätt, som leder till att beslut om förändringar tas, är benchmarking (Hayes, 2010; 61-67). En konsulterande diagnos utförs av utomstående om organisationen är i behov av förändring. Diagnosen kan använda sig av mängder av olika verktyg och inta olika perspektiv.

När det kommer till planeringen inför förändringen bör den överordnade ha en lämplig strategi tillsammans med en genomtänkt plan. Dessutom är det viktigt att dessa har åtminstone dessa tre saker särskilt i åtanke: att tillhandahålla resurser för övergången handlar

om att belöna rätt övergångsbeteende samt att utveckla återkopplingsmekanismer. Man ska tillhandahålla resurser eftersom förändringar ofta kräver till exempel kostnader i form av investeringar i tillgångar, anställning av individer, utbildning av anställda et cetera. Att belöna rätt övergångsbeteende är också en kostnad ur organisationens synpunkt, vad belöningen syftar till är att underlätta genomförande av förändring. Belöning krävs vid vissa förändringar på grund av att individerna (oftast anställda) inte alltid är positivt inställd till förändringen eftersom förändringar inte alltid gynnar alla parter. Detta kan bli kostsamt. Ett sätt på vilket organisationer kan undvika behov av belöning på är genom att utveckla återkopplingsmekanismer. Förutom att få in information från individer kring hur transformationen går kan återkopplingsmekanismer göra så att organisationen upprätthåller kontroll och förstår hur förändringen fortgår (Hayes, 2010: 243-266).

Efter planeringen kan man implementera förändringen. Man följer planeringen men fortsätter att kontrollera hur förändringen fortgår, vidtar passande åtgärder samt fortsätter hantera individernas tankar, känslor och klagomål (Hayes, 2010: 300). För att få återkoppling och se till så att förändringen kan göras hållbar kan man exempelvis använda verktyg som användes för att inse behovet av förändring samt insamlandet av information som skedde vid diagnostiseringen eller konsulterande diagnos (Hayes, 2010: 437). Samt som sagt fortsätta vara lyhörd och behandla människors tankar, känslor och klagomål.

## 5. Resultat

*I det här avsnittet redovisar vi forskningsmaterialet från vår fallstudie (intervjuer) samt vår enkätstudie. Materialet beskrivs objektivt och utan att analyseras.*

### 5.1 Synen på yrkets kompetens

Här är de mest påtalade kompetenserna som framgick i de fem intervjuerna. Det framgår i metoddelen vilka namn som syftar på vilken person av de intervjuade.

#### 5.1.1 Teknisk kompetens

Man måste lära sig bilen man kör med knappar och dess elektronik. Detta kan vara knepigt, särskilt på de nyare bilarna enligt Sven. Sven hoppades att det skulle komma en fjärrkontroll till lastbilarna så att de kan bli lättare att hantera. Det är viktigt att ha den här kompetensen eftersom, som både Nils och Sven säger, bilarna är väldigt dyra och en av företagets största

investeringar. Marcus pratar om vilken tid det kan ta att lära sig en lastbil. Han beskriver hur det kan ta cirka en dag att lära sig köra de gamla lastbilarna från 1992 men att det med de nyare lastbilarna kan ta längre tid att lära sig. Att dem nyare lastbilarna tar längre tid att lära sig beror på att det finns fler knappar och funktioner. Knapparna i de nyare lastbilarna har en datorlåda bunden till dem som gör så att rapporteringen om det finns någon blockering av soprum eller liknande, går smidigare.

### 5.1.2 Lastbilskörkort

Under våra intervjuer påtalade samtliga att lastbilskörkortet givetvis var en avgörande kompetens eftersom man inte får lov att köra lastbil utan det. Vidare nämnde de bara att lastbilskörkort givetvis är ett krav.

### 5.1.3 Lokalkännedom

Kring kompetens säger Sven att man som sopåkare inte bara kan gå ut och köra sopor, givetvis krävs det att man har adekvat förarbevis. Mycket viktigt är nämligen också att man kan sin runda eller distrikt som sopåkare. Kännedom om en runda eller ett distrikt handlar inte bara om geografi utan dem nycklarna man som sopåkare har ansvar över samt var sopkärlen befinner sig i de respektive områdena. Nils påtalar att soprum kan finnas på udda ställen eftersom personen som konstruerade området glömt räkna med att bygga ett soprum i originalritningarna. Man ska inte tappa bort nycklarna och veta exakt var varje nyckel går till, det går inte bara att säga ”*här 70 nycklar varsågod och kör*”, menar Sven. Nyblivna chaufförer får använda kartböcker berättade Sven och Nils, detta fick en av oss sedan erfara när vi intervjuade chaufförerna. En av dem, Erik, hade inte haft sitt arbete mer än i cirka tre år, han fick ganska ofta titta ner i kartboken eller ringa upp den kamrat han vanligtvis kör sin runda med för att kunna hitta rätt. Marcus har arbetat där i 14 år och arbetsprocessen vid intervjutillfället var tämligen smidigare. Enligt Marcus är kunskapen om rundan eller rundorna man kör ett sätt för chaufförer att göra sig oumbärliga och för honom när han var vikarie, att kunna bli fast anställd.

### 5.1.4 Stresstålighet

Fackrepresentanten och Sven säger att arbetet blivit stressigare i takt med att chaufförerna fått många fler hämtningar per runda att genomföra. Till viss del har detta underlättats på grund av bytet från sopsäckar till sopkärl samt att lastbilens mekanik tömmer sopkärlen. Men

mycket har också tagits ut på sophämtarna i form av mindre tid att göra mer.

Fackrepresentanten, som innehar ett jävigt yrke i förhållandet mellan ledning och anställda, pratar om att yrkesskadorna inte bara är relaterade till slitage, utan att en del numera får stressrelaterade skador. Han går in på att i och med att företaget försöker lägga ett så lågt anbud som möjligt till kommunerna inför upphandling försöker de också uppnå en god service med allt mindre medel. Han nämner bland annat att en vanlig villarunda förr kunde bestå av 175 ställen medan det idag ligger på ungefär 300. Stressen relaterar också till att chaufförernas arbetsupplägg är sekundberäknat med en viss tid avsatt till förseningar, att ständigt försöka hålla sig inom ramen är ett stressmoment. Fackrepresentanten nämner ett annat infrastrukturellt stressmoment. Om chauffören måste komma in på en gata med vändzon men där det är bilar parkerade på båda sidorna av vägen, då kommer han knappt in och måste gå fram och tillbaka med kärlen i värsta fall. Om han kommer in med bilen så måste han i så fall backa in med den och han påtalar att han själv gjort detta och oron han hade angående risken för att köra över ett barn.

*”Kör själv i det nya området XXX där politikerna har varit så förutseende så att de har gjort smala gator utan vändzoner där du kör in 300 meter och tömmer, sen måste du backa ut. Den sämsta tiden att backa ut det är på sommaren när du har gröna häckar på båda sidor, barnen är lediga från skolan och man ser alla de här ungarna springa. När jag kommer ut, när jag har backat de här 300 meter är jag dyngsvett. Då har jag en puls som är riktigt hög. Fast man har backkameror med mera och hela den här biten så sitter man och snurrar och undrar var tog den ungen vägen et cetera”.*

### 5.1.5 Fysik och hälsa

Kurser eller utbildningar som kan vara användbara att implementera är de kring fysik och hälsovård. Det finns redan hälsovård hos Renhåll AB som informerar hur man lyfter rätt och annat som kan vara användbart i en vardaglig arbetssituation. Sven menar att det behövs mer på den fronten, med mer kurser eller utbildningar kring hälsovård.

Angående hälsovård så berättar Sven om en tid då dem på arbetsplatsen hade en heltidsanställd massör, just på grund av att det fanns många skador och fysiska problem hos chaufförerna. På den tiden då man hade ”beting” (fick gå hem efter man kört klart sin runda), arbetade man ”stenhårt de timmarna och sedan blev det mycket arbetsskador”. Efter bytet till fasta arbetstider (åtta timmar) fick man ner arbetstakten och därigenom arbetskadorna till viss del. Men arvet, att arbeta stenhårt för att sedan få gå hem tidigt, lever till viss del kvar. Detta trots att både Sven och Nils ber chaufförerna att arbeta i en lagom takt.

En kompetens som krävs är alltså den fysiska delen. Arbetet är sällan särskilt tungt längre men väldigt monotont och emellanåt stressigt, detta måste man kunna hantera. Förr var det tyngre eftersom man bar runt på säckar men nu finns det sopkärl. Dock rullar man väldigt många sopkärl var dag vilket ökar graden av monotont arbete samt tidspressen. Särskilt knäna får ta mycket stryk, vilket beror på mycket gående i trappor samt att de flesta tar sig in och ut ur lastbilen ett hundratal gånger var dag. Fackrepresentanten bekräftar ledningens bild och lägger till att med god fysik menar han att inte ha några krämpor av något slag. Han går vidare in på att jobbet är så pass fysiskt slitsamt att när de tittade tillbaka i tiden har de endast hittat en sophämtare genom åren som har klarat att arbeta till 65 års ålder. Föraren Marcus antyder dock att denna person hade en runda som inte var särskilt påfrestande, han kallade pensionärens före detta runda för en ”glidarrunda”.

### **5.1.6 Serviceinriktning**

Enligt Nils existerar det en arbetsbeskrivning som en chaufför kan förhålla sig till om till exempel vad man ska göra med ett kärl om det går sönder med mera. Att man ska lämna en lapp med namn och telefonnummer till kund för att informera tillika uppehålla en god servicenivå till kund. Att kunna behandla kunder väl och vara serviceinriktad var det första Nils och Sven kom att tänka på när vi diskuterade vilka färdigheter sophämtare måste inneha. Detta innebär att man måste kunna behandla kunden väl i mötet med dem ute vid hemmen och samtidigt inneha tillräckligt med kunskap för att kunna besvara deras vanligaste frågor. Här gjorde Nils och Sven en liknelse med arbetet som socialarbetare, många äldre kommer ofta ut, konverserar och vill bli informerade. Det är också viktigt att föraren kan mycket om organisationen och avfallshantering för att kunna besvara kundens frågor på ett tillfredställande sätt, menar Nils och Sven. Fackrepresentanten beskriver servicekompetensen i yrket som att kunna hantera konflikter, att kunna trevligt svara på tilltal från arga kunder som kanske undrar varför deras kärl inte blivit hämtat eller tala om för dem hur man ska sortera rätt.

### **5.1.7 Möjlighet till kompetensutveckling**

Vi frågade även Sven och Nils om det finns någon möjlighet för sophämtarna att utveckla sin kompetens genom till exempel utbildning, men det gör det inte. Det enda man kan göra är att köra alternativa rundor och på så sätt lära sig lite mer om sopor och sophantering som till exempel att köra industriavfall eller farligt avfall. Själva arbetet i sig är så pass begränsat att

det inte finns några större möjligheter till utveckling. Dock har både fackrepresentanten och Sven tidigare varit chaufförer, vilket visar att man kan söka sig till andra platser inom organisationen. Inom en snar framtid så måste man ha något som heter yrkeskompetensbevis (YKB) och detta kommer införas från och med 2016. Detta innebär att man inte får framföra tunga lastbilar om man inte har den här utbildningen. Själva YKB utbildningen är på fem år och innehåller en åtta timmars utbildning per år. I denna utbildning ingår något som heter ECO-driving som innebär att man kör på ett miljövänligt sätt. Detta är egentligen den enda kompetensutvecklingen som finns för sophämtare, att bli säkrare och miljövänligare i trafiken och att sedan få köra det avfall man vill köra. När man från första början blir anställd genomgår man dock vissa kortare utbildningar i bland annat säkerhet och hur bilen fungerar, säger Erik. Sedan får man åka ut med en mer erfaren sophämtare som får lära ut delar av yrket.

## 5.2 De kommande förändringarna

Företaget ifråga genomgår just nu flera förändringar, varav två lite större, som påverkar sopåkarnas yrke och därmed kraven på deras kompetens. Förändringarna är enbart potentiella och ledningen förhandlar i nuläget med facket. Ledningen är dock väldigt angelägna om att genomföra dem. Förändringarna har till viss del varit resultatet av ett konsultarbete enbart inriktat på att förbättra företagets ekonomi, bland annat via ruttoptimering. Konsulterna försökte beräkna om man kunde köra snabbare, fortare och mer effektivt. En av förändringarna (teknologiförändringen) har införts hos cirka 100 kommuner runt om i Sverige, enligt Nils. Ledningen tog gärna upp och förde ett öppet samtal med oss om dessa förändringar. Senare tog vi även upp det med fackrepresentanten som i egenskap av sitt arbete hade en del att säga om detta och givetvis chaufförerna som i slutändan påverkas av förändringarna.

### 5.2.1 Teknologiförändring

Förändringen handlar om att man planerar att med hjälp av datorchip i kärnen ute på hämtningsställena, kunna se vart bilarna befinner sig och vart de har varit. Detta gör man i ett datorsystem inne på sopcentralen, enligt Sven och Nils. Det finns även en skärm ute i de kommande bilarna som gör att man slipper kartböckerna. Systemet kan användas för övervakning även om den varken ska eller får användas till ändamålet. Nils och Sven säger att ledningen bara vill veta vilka kärll som blir tömda och snabbt få reda på varför ett kärll inte

blir tömt. Föraren trycker på en knapp när han inte kan hämta ett kärl, beroende på vilken knapp det är innebär det saker som ”blockerad”, ”ej utkört kärl” et cetera.

Sven, Nils och senare fackrepresentanten konstaterar att konsulterna inte frågat sig hur chaufförernas situation kommer förändras i och med teknologiförändringen, utan bara har haft ett ekonomiskt perspektiv. Vidare frågar vi Nils och Sven hurvida chaufförerna blir lättare att ersätta i och med de nya datorskärmarna. Sven säger att de blir det och förklarar att lokalkänne blir en mindre användbar egenskap.

Fackrepresentanten går i samband med förändringen in på att pressen i arbetet kommer att fortsätta öka i och med att övervakningen möjliggörs. Han säger att denna nya övervakning kanske inte är i grunden menad att övervaka sophämtaren utan själva sopbilen, eftersom det enligt lag (datainspektionen) är förbjudet att övervaka personer. Trots detta så menar fackrepresentanten att förändringen utgör ännu en påfrestande faktor för sophämtaren. Han förklarar det som att man med den nya tekniken nu kan följa på en stor tavla i realtid var sophämtaren är, om han står stilla eller om han tömmer et cetera. När ett kärl sedan blivit tömt så registreras det i ett chip i själva kärlet som då markeras med en grön prick på tavlan. Representanten menar på att just denna övervakning, denna totala kontroll gör att sophämtaren känner sig iakttagen. Detta gör att han stressar mer, känner sig misstrodd samt det påverkar arbetsprocessen negativt. Han förklarar att ledningen försökt få honom att se det som att övervakningssystemet hjälper chaufförerna på så sätt att om man ser att en bil stått stilla ett längre tag kan det bero på att något har hänt och att någon på kontoret då ringer efter hjälp. Då är det bättre att ha två chaufförer i varje bil, menar fackrepresentanten.

Chaufförerna menar till skillnad från fackrepresentanten att de, inte känner någon oro över den nya datortekniken som möjliggör övervakning. Förarna tycker ändå att det är löjligt att ledningen inte verkar lita på dem. Kontakten och kommunikationen inom organisationens olika delar verkar ha varit relativt bristfällig om man ser till förståelsen för förändringarna hos chaufförerna. Detta eftersom det under samtalen med chaufförerna inte framgår att de förstått varför ledningen vill ha datorsystemet.



### 5.2.2 Arbetstidsförändring

Sven och Nils berättade för oss om den andra av de större förändringarna som handlar om att byta till att köra i skift. Arbetarna tar över efter varandra under dagen. De första kör från sex till klockan tre på eftermiddagen (med en timmes matpaus) och de andra från tre till åtta. De som kör andra skiftet får fylla på sina arbetstimmar med arbete på stationen. Alltså gör chaufförerna något helt annat än sina vanliga arbetsuppgifter under mer än en tredjedel av sin arbetstid om förändringen går igenom. På det här viset behövs bara drygt hälften så många bilar köpas in, även om de som köps in slits ut fortare eftersom de används mer. 13 sopbilar istället för 25 bilar som det är i nuläget. Men dessa 13 får alltså rulla mer varje dag än vad de tidigare sopbilarna gjort. När vi påtalar att detta kan skapa ökade reparationskostnader säger Sven dock att det trots ökade reparationskostnader finns en rejäl ekonomisk vinning för företaget om man genomför förändringen. Han berättar att en sopbil kan kosta så mycket som mellan två till tre miljoner styck. Sven och Nils är dock oroliga över hur facket och arbetarna ska ta emot denna förändring eftersom många exempelvis vill hämta sina barn på dagis men inte kommer kunna göra detta. Fackrepresentanten tar sig, givetvis, an detta ämne ivrigt och påtalar att många kommer tvingas sluta, han nämner också att förändringen gjorts på ett liknande företag och att följden blev att cirka 15 anställda tvingades sluta. Eftersom hela verksamheten ämnar gå över till skift har arbetarna inte längre möjligheten att välja bort skift. Representanten framför även att han tror man kan införa denna typ av förändringar, som gynnar ekonomin men försämrar för arbetarna eftersom man tror att det går att ersätta den personal man tappar. För att till viss del motverka de nya arbetstiderna har fackrepresentanten, enligt egen utsago, bedrivit en intensiv lobbyverksamhet riktad mot politiker med det främsta argumentet hur dumt det är att köra sopor och föra oväsande i tätorten så sent som klockan åtta på kvällen. En av våra chaufförer, Marcus, meddelar också att han kommer tvingas sluta. Marcus är också kritisk i sitt språkbruk kring dem som ska besluta om kommande förändring, han kallar ledningen samt andra som kommer emellan honom och hans arbete, lite bittert, för ”*pappersarbetare*”. Pappersarbetarnas ekonomiska motivering till varför kommande förändring borde genomföras är oförståelig enligt Marcus, då han inte fått tillräcklig information om förändringen eller de egentliga motiven bakom kommande förändring. Marcus säger, liksom Erik, att varken han själv eller andra chaufförer har blivit intervjuade eller varit i kontakt med konsulterna som föreslog kommande förändring. Sven och Nils verkar se den större risken för komplikationer och medger att den enda vinningen med förändringen är företagets. Chaufförerna påverkas negativt.

*”nu har vi en ordentlig intressekonflikt mellan transport och företaget, vi vill en massa nya saker”, ”Så att nu är vi på, jag ska inte säga att vi är på kollisionskurs, men vi ska införa någonting som aldrig har funnits här och som man inte gillar, därför att det är en stor förändring”.*

På frågan om hur de ska gå tillväga och om de ska försöka framhäva fördelarna med förändringarna för att få sophämtarna med sig sa de kort *”Det blir nog inte så lätt”*. När vi frågar om kommunikationen angående förändringarna berättar Sven att chaufförerna blivit delgivna om förändringarna vid ett tidigare tillfälle. Något som konsulterna inte räknat på men Sven påpekar är att förändringen kommer att innebära problem för bilarna som arbetar vid bostadsområden. Chaufförerna, fackrepresentanten och ledningen påpekar dessutom att det kommer komma in fler klagomål än de 1800 man har haft under det senaste året eftersom människor troligtvis inte kommer uppskatta att man hämtar sopor och för oväsen sent på eftermiddagarna i bostadsområdena. *”Det blir nog inte så populärt i kommunen när sopbilen kommer klockan åtta på kvällen och för en massa oväsen”*. Särskilt hämtningarna av glas för mycket oljud påtalar Erik och fackrepresentanten. Angående konsulterna som tagit fram förslagen på förändringar och vilka faktorer de värderar högst säger fackrepresentanten:

*”De tar ingen hänsyn till människan överhuvudtaget” och ”Jag för många diskussioner med dem och när jag börjar prata om en sogubbe eller en chaufför eller någonting i de här modulerna som de tar fram med arbetstidschema och skift och alltihopa så tittar de på mig precis som om de undrar vilken planet jag kommer ifrån”.*

Vidare berättar han att konsulterna varit aktiva inom kollektivtrafikbranschen och att de försökt applicera sina tidigare erfarenheter på företaget. Han tar upp en viktig skillnad mellan yrkestyperna: att sophämtare hämtar sopor och inte människor. De måste därför gå ut ur bilen 300 gånger (i snitt) var dag eftersom soporna inte lastar sig själva, medan busschauffören kan sitta kvar. Den fysiska påfrestningen är alltså annorlunda.

## 5.3 Yrket och dess status

### 5.3.1 Sopåkaryrket

När vi frågade Sven och Nils vad som skiljer bättre sopåkare från de sämre och vilka som representerar företaget allra bäst fick vi svaret:

*”Alltså det finns ju.. vi är ju människor allihop och det finns ju sopkillar som är unga friska/tillsynes friska, starka och sugna. Och det går kanske lite fortare för att dem är glada för att ha fått sitt första jobb, dem tycker att detta är kul och bilen är kanske ny eller iallafall inte skrott. Det är häftigt, man lär sig något nytt, då man är på G va. Det är ju klart att när du har kört sopbil i trettio år, du har haft trettio vintrar, du har ramlat två gånger varje vinter så att du har sextio rätt kraftiga fall. Då har du ju en axel som är taskig, du har en armbåge som gör ont och du har knä som tagit stryk. Det är klart att en kille på sextio år inte är så sugen och det är motigt.”*

De vill, diplomatiskt nog, egentligen inte säga att det finns bra och dåliga sopåkare utan de är i olika stadier av sitt liv och när vi undrar om de unga som arbetar fortast är de bästa får vi som svar att de inte nödvändigtvis är det. Ledningen vill egentligen inte att sopåkarna ska ”Springa ihjäl sig” utan istället att de ska hålla en lagom takt som gör att de utnyttjar hela sin arbetstid och på så sätt undvika arbetsskador som relaterar till att de skyndat sig för mycket.

Sven och Nils beskriver yrket som tufft och att det genomgått flera förändringar under årens gång. Bland annat alltså att man har gått från beting till åtta timmars arbetspass. Denna förändring gjorde man för att få sophämtarna att sluta ”jaga den sista tunnan” (eller säcken som det ofta var då), men Nils och Sven påpekar att de som jobbade under det andra systemet och även vissa unga fortfarande har benägenhet att skynda för mycket och kommer ibland in en bra bit tidigare än de borde. Fast de tillade också att många jobbar på sättet ledningen vill och att sopåkarnas tidanvändande ser ut på ganska olika sätt. Angående tidsanvändande är arbetarnas dagsupplägg, arbetet får i grunden inte ta mer än sju timmar och då är det en timme över till potentiella förseningar (trafik, problem vid hämtning, punktering et cetera). Det finns bestämmelser för hur många sekunder varje arbetsmoment ska ta berättar både Nils och fackrepresentanten. Ett typexempel på detta ger fackrepresentanten när han säger:

*”när jag stannar bilen och drar i handbromsen då har jag 18 sekunder på mig att hämta kärlet och sen har jag 22 sekunder på mig att tömma det här kärlet och sen har jag 18 sekunder på mig att ställa tillbaka kärlet. Sen ska jag in i bilen och köra till nästa. Om jag*

*tappar för många sekunder så äter det på hela dagen och då får jag bekymmer på eftermiddagen och det tror de (arbetsgivaren) inte är sant men så är det. Där har vi stressbiten.”*

Den här stressen som ligger inbakad i jobbet och har ökat markant i till exempel en del nybyggda områden som inte är designad för sophämtning. Fackrepresentanten fortsätter att beskriva hur planeringen i vissa områden kombinerat med själva arbetssystemet i sig ökar stressen och arbetsskadorna för sophämtare eftersom oförutsedda förseningar sker emellanåt.

*”En annan bit är just med ZZZ, det området där du då kör in och dom vet om att vi har bilar där man jobbar på sidan. Alltså man bör ha ett visst utrymme för att överhuvudtaget kunna göra ditt jobb, man behöver 5,5 meter och så gör man gator som är fem meter breda plus att man tillåter folk att parkera sina bilar på ena sidan. Jag kommer inte förbi, kommer jag förbi utan att repa eller ta med någon backspegel eller någonting så måste jag hitta ett ställe på den här gatstumpen som då är 300 meter där jag kan ställa bilen så att jag kan jobba och då spärrar jag all trafik. Sen får jag gå fram och tillbaka med de här kärlden istället för att köra och hämta vid varje hämtställe. Jag har ju 18 sekunder på mig att lämna bilen för att hämta ett kärll men om jag står i mitten och börjar 150 meter och går fram och tillbaka 150 blir det stress. Du stressas att ta två kärll samtidigt, ett framför och ett bakom dig och det blir en felaktig arbetsbelastning.”*

Just arbetsskadorna säger hna ligger på en konstant hög nivå men han säger också att man fått bättre förutsättningar eftersom det inte krävs lika mycket tunga lyft som förr. Man kommer heller inte i kontakt med soporna på samma sätt som man gjorde tidigare eftersom man inte bär säckar längre. Detta gör att antalet skärskador har minskat. Istället består skadorna numera oftare av förslitningsskador, oftast i lederna (knän, axlar och armbågar). Detta beror på att sophämtarna har många fler hämtningsställen nu än förr, dubbelt så många enligt fackrepresentanten. Men det beror också på att arbetet har blivit mer monotont eftersom man hela tiden gör samma moment. En annan typ av arbetsskada enligt fackrepresentanten är till exempel magont och påverkan på psyket till följd av stressen.

Senare kom vi in på vad som kan tänkas motivera en sopåkare, förr ansåg Sven och Nils att det var en ganska bra lön samt att man fick gå hem när man var klar, som lockade med arbetet. Det fanns människor med specialintressen (som fågelskådning) och de med barn som gynnades på grund av arbetstiden. Tidigare hade man även tid att sätta sig ner hos en kund,

och möjligen ta ”en fralla och en kopp kaffe”. Nu finns dock bara lönen kvar som främsta motivationsfaktor såvitt ledningen vet. Vi frågade om de visste varför man genomgick förändringen, om det var för att bättra på servicekvalitén och minska arbetsskadorna. De var dock inte helt säkra på detta. Trots det är antalet som slutar relativt låg (personalomsättningen). Nils och Sven konstaterar att nästan ingen slutat frivilligt eller hoppat av. Nils visar också upp ett register över arbetarna på sin datorskärm och där får vi se att nästan ingen har varit där färre än tre år och väldigt många har varit där över tio-tolv samt fem-sex stycken över 30 år. Detta gör att fackrepresentantens benämning av yrket som ”*ett genomfartsyrke*” kan ifrågasättas i detta fallet. Ledningen säger att de faktiskt inte kan minnas att någon har bett om avsked frivilligt. De som slutar är oftast de som får för allvarliga arbetsskador eller går i pension. Fackrepresentanten säger dock att han bara kunnat hitta en person som gått i pension inom yrket hos Renhåll AB. Sven och Nils nämner också under intervjun att flera av de som arbetar där har relativt höga utbildningar i bakfickan, några var byggnadsingenjörer och en var utbildad arkitekt.

Vid intervjutillfället med Marcus kunde man observera att han pratade både via mobiltelefon och personligen med villaägare i området han körde sin runda den dagen. Han pratade också med villaägarna om vad han skulle ta för kärl och var han tidigare hade kört under sin runda. Men enligt fackrepresentantens utsago var det förr mer socialt både ute på fältet bland kunderna och bland förarna. Tidigare hade man som chaufför mer ”*tid och stanna och snacka med dem lite för dem är intresserade [sic]*”. En annan anledning till att chaufförer har kortare tid till det sociala beror på tidsbrist menar Sven.

### 5.3.2 Status

När ledningen tillfrågas varför de tror att arbetet har låg status kommer svaret: ”*Det är väl för att det är sopor, ja förmodligen är det så, absolut*”. Vi kom också in på statusfaktorn lön. Summa summarum svarade de att det finns ett miljöarbetaravtal mellan facket och arbetsgivarens förbund. Där står det att ingångslönen är 22 200 kronor, efter två år får man 22 300, efter fyra 22 400 och så vidare. Sedan får man tillägg för obekvämt arbetstid, den ligger på fem kronor i timmen. De nämnde att sopåkarna brukar komma upp i 24 000–25 000 i månaden. För att senare jämföra med medellönen i liknande arbeten presenteras lite lönestatistik i de följande meningarna. På hemsidan lönestatistik.se kan man hitta en kategori som i princip är sophämtare. Man går in på miljövard och hälsoskydd, därefter man under den specifika fliken återvinningsarbetares löner kan få reda på att månadslönen är 22197 sek

(Lönestatistikens hemsida, 2012). Alltså ligger Renhåll AB:s löner förmodligen vid snittet för sophämtare och uppgifternas överensstämmande gör att man kan betrakta 22200 som en ungefärlig branschsiffra för ingångslön. Även om den skiljer sig åt i olika kommuner. Om man ser till ett dokument på den statistiska centralbyråns hemsida angående genomsnittliga lön för arbetare inom den privata sektorn, uppgår en total genomsnittlig månadslön för hela sektorn (inklusive övertidstillägg) som baseras på en månadsindelad timlön, till 23504 sek ( $146,9 \times 8 \times 5 \times 4 = 23504$ ) (Enegren, Persson & Shahbazian, 2012: 4 & 12). Siffran 146,9 kommer ifrån ett adderande av det senaste årets siffror från SCB för arbetares löner inklusive tillägg delat på tolv månader. Det är alltså ett genomsnitt vi själva skapat. Alltså ligger Renhåll AB:s sophämtarlöner högre än genomsnittet för en arbetare inom alla branscher i den privata sektorn eftersom många sophämtare får ut 24000-25000 på grund av löneökning och tillägg för övertid.

Fackrepresentanten håller med om att yrket har en låg status ute i allmänheten och påpekar att det kan ha att göra med att yrkets historia. Går man tillbaka till 1950–60-talet så menar han på att sopåkyrket var väldigt oattraktivt och att man fick rekrytera ”busarna”, som han uttryckte det. Kravet var, enligt representanten, mer eller mindre att vara tillräckligt nykter för att kunna köra en bil eller iallafall kunna sitta med i en bil enligt honom. När arbetet var färdigt ville arbetsgivarna inte ha kvar arbetarna på arbetsplatsen, det var anledningen till att de fick gå hem när de var klara. På den tiden arbetade man också i privata kläder. Betinget har varit en av de stora fördelarna med jobbet, tillägger han. Det har aldrig funnits avtal på hur det ska gå till utan det har varit tysta överenskommelser med arbetsgivaren just för att man helt enkelt inte ville ha kvar arbetarna på arbetsplatsen efter avslutat arbete. Trots att sopåkarna idag måste utnyttja åtta timmar innan de får gå hem så lever alltså tankesättet kvar i viss grad. Ett arv som han, i egenskap av att representera chaufförerna och vara mån om hälsa, försöker motverka genom att försöka förmå sopåkarna arbeta sina åtta timmar i lagom takt. För att motverka det i högre grad ger han förslag på att man kan premiera de som tar sin tid, följer trafikregler och som också inte sliter onödigt på bilarna. Han föreslår en summa på 1 000 sek i månaden till de som gör detta bäst.

Erik pratar om hur allmänheten ser på yrket. När han kör en runda förbi ett dagis blir han riktigt populär som sophämtare på grund av att dagisbarnen tycker att yrket är spännande och han får flertalet frågor. Men när de är något äldre så är de mer skeptiska till yrket, han har stött på vissa ungdomar som hållit för näsan när han var i närheten av dem. Erik bryr sig inte

så mycket om den låga statusen och det gör inte hans söner heller, enligt honom själv verkar det här vara det mest väsentliga för honom. Enligt fackrepresentanten så ser många fortfarande ner på sophämtarna och i vissa fall undviker de kontakt i högst möjliga mån.

*”Vi har områden där dom inte tittar oss i ansiktena och det är i dom finare delarna. Det är nästan så att dom väntar att gå ut så att dom slipper säga hej till sopgubben faktiskt, vilket är patetiskt men så är det”.*

Han säger också att en sopåkare i dagens samhälle bara ska finnas och göra sitt jobb men inte synas eller störa.

#### **5.4 Allmänhetens perspektiv utifrån vår forskningsenkät**

Allmänhetens perspektiv består, förutom källan vi uppgav om yrkesstatusen i inledningen, också utav vår enkät. Perspektivet är viktigt för oss, det är därför enkäten gjordes, men vi är också tvungna att påpeka att den inte nödvändigtvis är representativ för hela allmänheten. Den besvarades nämligen av ”bara” 398 privatpersoner. Vi kommer att utgå från att det är ett representativt urval men med detta i åtanke.

En övervägande del av respondenterna var män, närmare 60 %. När det gäller åldern bland populationen var det mest sannolikt att dessa individer var mellan 18-32 år gamla, alltså födda antingen på 80- eller 90-talet. Bland de resterande generationerna fanns det en relativt god spridning, alltså mellan dem som var födda på 40-, 50-, 60- eller 70-talet, som tillsammans utgjorde cirka 50 % av den totala populationen till slut.

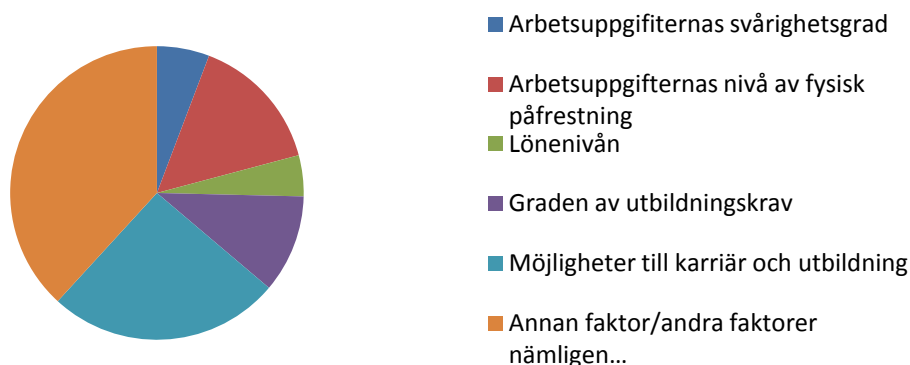
Något som vi tyckte skulle vara särskilt intressant att undersöka i studien var när allmänheten tror att en vanlig sophämtare avslutar sin arbetsdag. Detta eftersom det har skett förändringar inom det området under senare år. Ungefär 66 %, alltså majoriteten, trodde att en sophämtare kunde avsluta arbetsdagen när väl dagsrutten avslutats. Det är i dagsläget ovanligt att sophämtare avslutar sin arbetsdag när dagsrutten är klar.

På frågan ” Hur hög tror du en sophämtares ingångslön är?” svarade hälften att de trodde att en sophämtares ingångslön är genomsnittlig, den andra mest angivna var att en sophämtare har en ingångslön högre än genomsnittet med 36,4 %. Vi vill här kritisera oss själva för att vi inte angav att vi syftade på en genomsnittslön för arbetare, detta gör frågan otydlig och resultatet mindre tillförlitligt. Nästa fråga berörde hur krävande människor tror yrket som

sophämtare är fysiskt, och här verkar det som om populationen ansåg att yrket är fysiskt krävande. Uppemot 40 % valde nummer sex på skalan från ett ”inte alls krävande” till åtta ”mycket krävande”. Över tre fjärdedelar av de svarande angav någon av de fyra högre graderna.

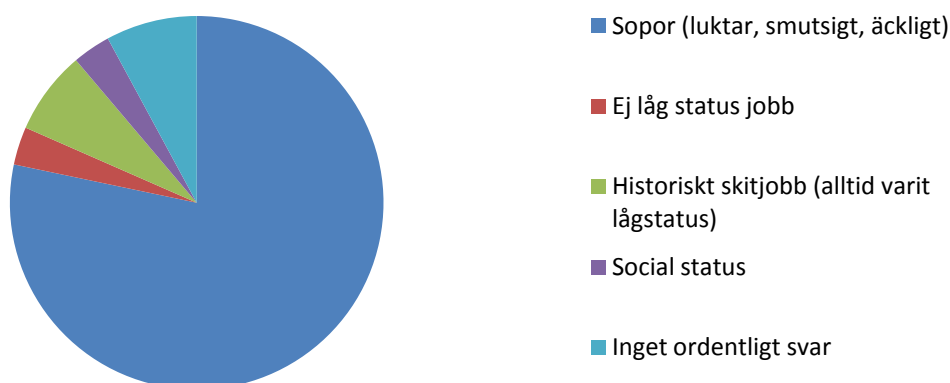
På graderingen kring hur attraktivt sophämtaryrket är hamnar majoriteten av svaren på graderingarna ett, två och tre. Graderingarna ett, två och tre utgör tillsammans 67 % av de besvarade enkäterna. Enkätundersökningens respondenter återspeglar alltså faktumet att yrket har låg status. De nästföljande mest angivna graderingarna var dessutom fyra, fem och sex med knappt någon alls som angivit en sju eller åtta på skalan.

## Varför tror du arbetet som sophämtare har låg status? Är det för att...



På frågan varför man tror att yrket har låg status tog vi fram en hel del faktorer som respondenterna kunde ange men lämnade också ett öppet svarsalternativ som vi döpte till ”annan faktor”. Det visade sig att vi missat att lista det allmänheten tyckte var den främsta faktorn till yrkets status. Nämligen att de tror att yrket har mycket kontakt med sopor (som beskrevs som illaluktande, smutsiga och äckliga). Cirka 30 procent uppgav detta svar. Det näst största alternativet som angavs av 25 procent av populationen, var möjligheter till karriär och utbildning. De två nästföljande största faktorerna som låg på en betydligt lägre nivå var arbetets fysiska påfrestningsnivå samt utbildningskrav. Andra svarsalternativ var lönenivån och arbetsuppgifternas svårighetsgrad. Andra egna svar var att det historiskt sett är ett skitjobb och vissa menade på att det inte är ett lågstatusyrke.

## Annan faktor - fördelning





Den sista frågan handlade om färdigheter tillika egenskaper respondenterna tror det är viktigt att sophämtare innehar. Frågan var helt öppen och utan svarsalternativ. Majoriteten ansåg (om man bortseser från de som inte uppgav ett ordentligt svar) antingen att det krävs att man som sophämtare har god fysik (24 %) eller att man som sophämtare bör vara lojal samt pålitlig (16 %). I andra hand trodde allmänheten att en sophämtare gynnas av att vara effektiv och att ha lastbilskörkort.

### Vilka egenskaper/färdigheter tror du sopheringsföretag letar efter hos sina sophämtare?



## 6. Analys

*I det här avsnittet analyserar vi det insamlade materialet tillsammans med teorier för att kunna få fram rimliga konklusioner i förhållande till vårt begränsade material samt vår uppsats syfte.*

### 6.1 Kompetens

Det togs upp i teorin att det är viktigt för kompetensutvecklingen att ledare skapar förståelse för de anställda angående deras arbetsuppgifter, samt att detta beror på att två identiska individer med samma kompetenser utnyttjar kan utnyttja sina kompetenser olika beroende på deras förståelse av arbetet (Sandberg & Targama, 1998). Att skapa ytterligare förståelse för hur sophämtarna bör bedriva sitt arbete, är något som ledarna inom Renhåll AB och deras gelikar inom branschen bör ta hänsyn till. Ett exempel på där Renhåll AB misslyckats med detta är arbetssättet vissa sophämtare har. Att de jagar det sista kärlet för att bli färdiga.

Arbetsättet gagnar inte servicekvalitén och heller inte nivån av arbetsskador. De har alltså inte förmedlat hur de vill att sophämtarna ska utföra sitt arbete tillräckligt effektivt. Detta arv, att jaga den sista tunnan, gäller förmodligen också större delar av branschen eftersom nästan alla verksamheterna haft betinget tidigare. Ledningen säger att de försöker påtala och skapa förståelse hos förarna att det vore bättre om de jobbar i en relativt lugn konstant takt men det är inte tillräckligt. Man måste hitta nya vägar, kanske måste man använda något slags incitament för att belöna ”rätt” beteende såsom Hayes (2010) förespråkar. Man kan i samband med detta också börja tolka lyhördhet som en kompetens hos förarna och något man letar efter vid anställningar, även om det kan vara knepigt att försöka avgöra om en person är lyhörd. Eller så kan de, som Sandberg & Targama (1998) nämner, skapa utrymme för eftertanke och reflektion av arbetet. Det är också viktigt att ledningen förstår kompetensbegreppet. I nuläget verkar ledningen ha en bättre förståelse för den rationella ansatsen och den traditionella kompetensutvecklingen än den tolkande och kompetensutvecklingen som utgår ifrån den. De måste förstå vikten rent kompetensutvecklingsmässigt av att skapa förståelse hos förarna för hur de bör bedriva sitt arbete. Om en arbetsgivare inte skapar förståelse hos sina anställda för hur arbetet ska bedrivas ur olika aspekter blir det svårare för de anställda att arbeta på rätt sätt och utveckla rätt kompetenser. Som ledare kan man exempelvis skapa utrymme för reflektion för anställda och på så vis utveckla deras kompetens (Sandberg & Targama, 1998). Vilket i detta fallet innebär att de anpassar sitt arbetsätt.

I intervjuerna framgår det vilka kompetenser en chaufför har nytta av i sitt arbete. Dessa är förarbevis, kunskap om distrikt och vart sopkärlen finns samt vilka nycklar som går till vilka soprum, kunskap om sopbilen, god fysik, stresstålighet och att föraren har en känsla för kundhantering. Detta är alltså kompetenser som ledningen, fackrepresentanten och chaufförerna i vår fallstudie själva lyfter fram. Att känna till ens distrikt och nycklarna förknippade till distriktet är ett sätt på vilket en chaufför kan göra sig svårare att ersätta. Just lokalkännedom rent geografiskt är i viss mån meriterande för arbetssökande. Fast då känner man fortfarande oftast inte till vart sopkärlen finns och vart nycklarna går på rundan utan bara det geografiska områdets namn och uppbyggnad. Marcus framstår som svårare att ersätta på grund av att han inte bara lärt sig en runda, rutt eller distrikt utan hela staden. Detta var inte fallet för Erik. Alltså kan en arbetssökande inte erbjuda samma nivå av kompetens som en erfaren chaufför.

Det finns flera saker som existerar eller har existerat i företaget som vi kan peka på har gynnat kompetensen. Arbetsbeskrivningen är, som vi förstår det, något som gör det lättare att förstå hur arbetet ska utföras och förbättrar kompetensutvecklingen om man ser till Sandbergs & Targamas (1998) verk. Det är viktigt att arbetsbeskrivningen finns tillgänglig och att den hålls uppdaterad. För att förklara varför det är viktigt kan man alltså peka på Sandbergs & Targamas (1998) tolkning av kompetensutveckling, att det handlar om att skapa förståelse hos arbetaren för arbetet och inte bara ge arbetaren en internutbildning (det traditionella sättet). En annan sak som gynnat eller snarare tagit hand om kompetensen är massören som anställdes under en tid. Det är rimligt att massörens funktion kan ha underlättat för sopåkarna att hantera det stressiga och fysiskt krävande arbetet. Givetvis kan man dock fråga sig varför han togs bort och hur pass stor nytta han gjorde. Ledningen säger, som sagt, att många chaufförer än idag försöker skynda sig igenom sin runda och att de fortfarande arbetar med att försöka muntligt och skriftligt förmå dem till att arbeta på ett mer välavvägt sätt. Eftersom deras sätt inte visat sig effektivt måste man hitta andra lösningar på problemet.

Det finns inga möjligheter till kompetensutveckling för sopåkare, i alla fall inte hos Renhåll AB, men de har friheten att köra sina rundor på vilket sätt som helst. Man har alltså stora utvecklingsmöjligheter, men man har friheten att köra en runda eller en rutt från vilket håll som passar. I efterhand kan de även få rundor de föredrar framför andra. I framtiden kommer det att finnas utvecklingsmöjligheter kring kompetens hos Renhåll AB i form av YKB (Sandberg & Targama, 1998). Samtidigt framgick det att både Sven och fackrepresentanten tidigare varit förare, därför finns det åtminstone alternativa, eventuellt mer attraktiva poster att söka sig till inom företaget. Även om dessa poster är få finns dem där när väl ledningen och andra går i pension.

För Renhåll AB som representant för branschen verkar strukturkapitalet (Ax, Johansson och Kullvén, 2009) vara viktigare än det humana. Det kan man bland annat se på kommande förändringar där de prioriterar en effektivisering inom strukturkapitalet. Det kommer finnas färre bilar som körs mer istället för att ta till vara på sopåkarna, deras erfarenhet och kompetens. Det verkar som om det intellektuella kapitalet, och därmed företagets förmåga att konkurrera och lägga lägsta anbud vid kontraktsförhandlingar, i högre grad bestäms av att kunna köpa in färre bilar och på så vis klara sig ekonomiskt. Istället för att fokusera på att konkurrera genom att ge en bättre service med kompetent och erfaren personal. Detta eftersom en del kommuner väljer det billigare alternativet. Men vi anser att om

servicekvalitén fortsätter att inte prioriteras kommer det rimligen få följden att man prioriterar välkända företag med en dyrare lösning istället för den billiga från ett företag som pressar servicekvalitén tillsammans med priserna. Sophämtning är som sagt en viktig samhällsfunktion och även om det finns arbeten där det krävs kompetenser som är svårare och tar mer tid att förvärva kan man inte bortprioritera branschens humankapital.

Social kompetens (i sammanhanget sinne för service) är något vi på förhand förmodade att en förare måste ha känsla för eftersom sopåkaryrket är ett serviceyrke. Det viktigaste sociala sammanhanget för yrkesinnehavare är mötet med kunden, alltså kundrelationerna. Att kunna ge ett vänligt bemötande och hantera frågor och eventuell konflikt (Persson, 2000). För att kunna hantera dessa kundrelationer måste en chaufför inneha social kompetens i viss utsträckning. Detta blir allt svårare för dagens förare eftersom de ofta har en tämligen stor arbetsbörda och måste förutom att kunna vårda relationen också kunna avsluta mötet med kunden snabbt, för att fortsätta arbetet. Detta gör det rimligen svårare att ha en vänlig relation, när man ger information och har kundkontakt om man är under tidspress och känner sig stressad. Som Persson (2000) är inne på handlar social kompetens inte om att låta sig köras över av dem man har en relation med, man måste kunna försvara sitt personliga område samtidigt som man respekterar och inte kränker andras. Kundrelationer är därför inte alltid enkelt, speciellt när man ska hantera en konflikt. Vi tror att det är svårt att försvara sig mot kränkningar och samtidigt representera företaget på ett bra sätt. Samtidigt betyder att representera företaget på ett bra sätt i princip att hantera sociala situationer på ett, ur allmänhetens perspektiv, gångbart vis.

### **6.1.1 Kompetensansatserna**

När det kommer till kompetensbegreppet så finns det två ansatser, den rationalistiska och den tolkande (Sandberg & Targama. 1998). Ansatserna beskriver, som sagt, på sitt respektive vis hur man ska tolka kompetens och försöka tyda vad som utgör kompetensen inom ett visst yrke exempelvis. Den rationalistiska ansatsen går ut på att hitta kompetensen genom att utgå från individen, arbetet eller båda två medan den tolkande bland annat säger att man inte kan separera dessa enheter i den sociala konstruktionen. Vi håller med om Sandberg & Targamas (1998) kritik mot ansatsen – att den skapar fragmentariska, indirekta arbetsbeskrivningar samt att modeller som KSA skapar ”självpuppfyllande profetior”. Ansatsen skapar säkerligen ibland delvis felaktiga yrkeskompetensbeskrivningar. Samtidigt är ansatsen dock funktionell i och med att den verkar underlätta för både arbetsgivaren i sökandet efter ”rätt” individ med

”rätt” kompetens (eftersom det verkar lättare att helt enkelt rakt av utgå från antingen individen eller yrket när man försöker analysera kompetensen) och för arbetstagaren att söka sig till rätt yrke (eftersom ansatsen utgår ifrån en dualistisk verklighetssyn, att man kan separera yrket och yrkesinnehavaren, behöver man inte nödvändigtvis ha arbetet för att ha en viss förståelse för det). Den tolkande ansatsen framstår inte som lika funktionell i våra ögon men ger troligen ett bättre slutresultat. Tolkande ansats utgår från framförallt två saker. Att ”fundamentet för mänsklig kunskap är människans erfarenhet av sin verklighet”, vilket man kan konkretisera och exemplifiera som att de som ska skapa kompetensbeskrivningar i första hand bör vara de som har förstahandsupplevelser av arbetet ifråga. De som alltså haft yrket tidigare (fast inte alltför länge sedan) ska skapa kompetensbeskrivningarna alltså. Den andra saken är att människan och arbetet utgör en icke separerbar relation (Sandberg & Targama, 1998), detta kan man konkretisera och exemplifiera som att oavsett vilka kompetenser individen har måste man pröva den anställde under en viss tid innan man ger denna fast anställning eftersom det inte är säkert hur individen kommer att fungera på arbetsplatsen.

Det är kanske optimalt för kompetensbeskrivningar att låta tidigare yrkesinnehavare skapa dem och att ha provanställningar istället för att ge fasta anställningar direkt för att försäkra sig om individens kompetens och sätt att använda sig av den. Men det är inte alltid funktionellt. Därför tror vi det är viktigt att de som innehar positioner som ska definiera ett yrkes kompetens och anställa människor har insikt i båda ansatserna. Då uppfattar vi det som att man har man förståelse för att tolkande ansats generellt kommer ge en mer korrekt kompetensbeskrivning och en större säkerhet i att man anställer rätt individ, men att den rationalistiska är enklare och mer funktionell att använda sig av i många lägen.

## **6.2 Kommande förändringars innebörd för kompetensen**

Nu ska vi gå igenom vad kommande förändringar inom företaget vi studerat kan komma att ha för konsekvenser på sopheranterarna och det som relaterar till deras kompetens.

### **6.2.1 Teknologiförändring**

Kort sagt är den största vinningen med teknologiförändringen, som vi tolkat ledningen, bättre kontroll. Man vet till exempel var man har sina bilar om man ska lägga in en extra upphämtning, vilket effektiviserar processen. En andra fördel är att föraren kan trycka på en knapp för att berätta för kontoret varför han inte hämtat upp ett kärl så att de lätt kan se vad

som hänt ifall kunden undrar. En tredje fördel enligt ledningen, som vi lyckades få fram efter en diskussion men som de inte riktigt sa direkt ut att det var en fördel, är att arbetarna blir till viss del mer lättare att hantera. Kompetensen lokalkännedom blir mindre framstående. Om man anställer nya människor menar ledningen att de slipper leta i kartböcker (som de gör idag) för att hitta till rätt hämtningsställen utan kan bara följa skärmen. Därför blir nya sophämtare i detta avseende ungefär lika effektiva som mer erfarna med mer lokalkännedom. Men det ska sägas att förändringen inte till fullo tar bort fördelen med att ha erfarna chaufförer. Detta beror på att det på flera ställen inom företagets geografiska arbetsområde finns sopkärl som är ytterst knepigt placerade.

När vi frågade ut ledningen menar de att teknologin inte har som syfte att användas till övervakning och att de är medvetna om att förarna kan tänkas påverkas psykologiskt. De hävdar att de inte på något sätt misstror sina chaufförer, vilket var de båda förarnas mest negativa tanke angående teknikförändringen. Här anser vi att det brister någonstans i kommunikationen mellan ledningen och de anställda. Man kan återkoppla till Hayes (2010) som säger att tre saker är viktiga för en ledning att ha i åtanke vid förändring. En av dem är återkopplingsmekanismer (Hayes, 2010), där har Renhåll AB inte lyckats trots att kommunikationen och kontakten med de anställda är vital för att skapa en hållbar förändringsprocess. Man har inte förmedlat varför förändringen genomförs tillräckligt tydligt och de anställda verkar ha dragit den egna slutsatsen att den ökade kontrollen beror på att ledningen inte litar på dem. Trots att ledningen, liksom fackrepresentanten, kände oro över hur chaufförerna kan tänkas påverkas psykologiskt har de dessutom baserat sitt förslag om teknologiförändring på en konsultrapport vars enda perspektiv är det ekonomiska. Förslagsvis bör man lägga till en undersökning som antagit ett socialt perspektiv för att öka möjligheterna till att göra förändringen hållbar i längden eller rentav jämföra sig med andra organisationer för att se vad de gjort och med vilket resultat.

Förändringens effekt på sopåkarnas kompetens i fallstudien blir inte att mindre kompetens krävs och att förarna blir lättare att hantera, såsom ledningen resonerar. Det är snarare så att de kommer behöva aningen mindre lokalkännedom men desto mer kunskap om den nya tekniken och förmåga att hantera stress. Om de ska genomföra förändringen är det viktigt att de verkligen gör det underförstått att ingen övervakning kommer ske. Detta för att underlätta för chaufförerna att genomföra sitt arbete med bibehållen (redan hög) stressnivå. Precis som Sandberg & Targama (1998) är inne på handlar det om att skapa förståelse för de underställda

om deras arbete, eller i detta fall hur deras arbete ska förändras. Eftersom de inte gjort det på ett tillräckligt effektivt sätt i nuläget har de anställda samt fackrepresentanten dragit egna slutsatser om att det finns risk för att förändringen används till övervakning. Ur förändringsteorins perspektiv har man framförallt misslyckats med stegen att få fram en ordentlig konsulterande diagnos (man behöver en diagnos med fler perspektiv), samt att sköta kommunikationen med anställda och hantera deras oro och frågor (ett steg som gäller under hela processen) (Hayes, 2010). De har inte börjat implementera förändringarna än och därför kan vi inte analysera dem vidare utifrån förändringsprocessteorin.

### 6.2.2 Arbetstidsförändring

Arbetstidsförändringen går ut på att istället för att köra nästan alla rundor från tidig morgon till mitten på eftermiddagen (cirka 06:30-15:30), köra mellan tidig morgon till sent på kvällen (cirka 06:30-20:00) i skift och med färre antal bilar. Drygt hälften så många. Förändringen var alltså konsulternas främsta förslag till att få ner Renhåll AB:s utgifter och på detta sättet sparar man in pengar. Chaufförerna med andraskiftet ska trots enbart fem timmars körtid (om förändringen genomförs) få ut sina arbetstimmar genom andra uppgifter inne på stationen, troligtvis vid återvinningscentralen. Förändringen ändrar inte bara på deras körtider utan också deras arbetsuppgifter och kraven på deras kompetens. Uppemot två-tre timmar av deras dagliga åtta arbetstimmar kommer alltså bestå av helt annorlunda arbetsuppgifter som ställer helt andra krav på deras kompetens. Det finns ytterligare två sätt förändringen kommer påverka yrkesutövarnas kompetensbild hos Renhåll AB på. För det första är det skillnad på om man hämtar sopor mitt på dagen i ett bostadsområde där parkeringen sker ute på gatan och om man gör det på kvällen när många avslutat sin arbetsdag, kommit hem och parkerat bilen. Förändringen kommer alltså sannolikt leda till förseningar och därmed ökad press på chaufförerna att springa med kärlen för att hinna med i tidsberäkningen. För det andra kommer det påverka sophämtarnas privatliv. Många har, som sagt, barn att hämta upp efter skolan eller andra viktiga aktiviteter, de har byggt upp sina liv efter arbetstiderna de har. Marcus berättade att han skulle tvingas sluta och både fackrepresentanten och ledningen medgav att det fanns risk för att fler skulle tvingas sluta. Därmed går företaget miste om erfarenhetsbaserad kompetens (främst i form av lokalkännedom) som är svår att ersätta.

När vi pratade med ledningen om deras kontakt med chaufförerna och hur de borde försöka förklara fördelarna med förändringen för dem var de aningen kritiska inför uppgiften eftersom förändringen inte på något sätt gynnar själva arbetarna. Här vill vi påpeka att

eftersom konsulterna bara gjort en ekonomisk rapport och inte alls tagit med den sociala biten, så har de kommit fram till den ekonomiska vinningen (i form av insparade investeringar i strukturkapitalet) med förändringen men inte den sociala kostnaden. Den sociala kostnaden är det humankapital man går miste om i form av chaufförer som slutar (Ax, Johansson och Kullén, 2009). Dessutom har konsulterna försökt utgå från samma lösning som de använde när de arbetade med kollektivtrafiken. Problemet är att busschaufförer inte ska in på lika oåtkomliga platser som chaufförerna och heller inte behöver gå ifrån sin plats för att hantera kunderna såsom chaufförerna behöver hantera soporna. Den fysiska belastningen är alltså helt annorlunda och här kommer vi också in på att arbetstidsförändringen kommer innebära förseningar på åtminstone så vis att sopbilarna får svårare att komma fram på eftermiddagen.

Frågan vi anser att man måste ställa sig när man tar fram en konsultrapport med ett strikt ekonomiskt perspektiv och genomför en förändring utan att tänka på hur det påverkar arbetet längre ner i hierarkin och kompetensförändringen det kommer innebära, är om chaufförerna är lättsättliga. Om man ser till dagens arbetsmarknad är arbetslösheten förhållandevis stor. Fackrepresentanten påpekar detta och menar att det är därför man inte tar särskilt stor hänsyn till chaufförerna. Samtidigt finns det inte oändligt många utan arbete som har lastbilskörkort och ännu färre som känner till rundorna, kärleins placeringar, samt vet vart alla nycklar chaufförerna ska hålla reda på går till för soprum.

Om man behöver fasa in sju-åtta stycken nya chaufförer på en gång kan detta leda till stora problem med att hinna med arbetet. Det är mer lämpligt och skonsamt att göra det i omgångar. De som har barn kan i nuläget på något sätt möjligen få behålla sitt arbete och de andra inleder skiftbytet och sedan fاسas dessa människor sakta ut under årens lopp och då genomför man arbetstidsförändringen. Så att inte de människor som byggt upp ett liv efter de arbetstider de har, behöver påverkas. Dessutom kan det enligt oss göra så att man upptäcker i en lugnare takt hur mycket problem och förseningar arbetstidsförändringen kommer innebära för chaufförerna i deras dagliga arbete, samt så slipper man förlora mycket erfarenhet över en tre månaders period (uppsägningstiden).



### 6.3 Allmänhetens bild av sopåkaryrket

Det finns somliga statusfaktorer som till viss del förklarar allmänhetens syn på yrket. Det krävs exempelvis inte en speciellt lång utbildning för att klara av yrket. I princip bara lastbilskörkort och en kortare intern utbildning enligt vår empiri. Innan vi fortsätter vill vi påpeka att vi i teoriavsnittet valde att sammanfatta statusfaktorn, utbildning tillsammans med erfarenhet, tillsammans bildar de termen skicklighet. Angående skicklighetsfaktorn definierar Sandberg & Targama (1998) kompetens som något man behöver för att klara yrket väl och inte bara för att klara av yrket. Alltså är till exempel lokalkännedom en slags kunskap chaufförerna tar till sig under årens lopp och den gör i slutändan stor skillnad för hur lång tid chauffören behöver för att bli färdig med sin runda. Tar chauffören lång tid på sig för att hitta rätt måste han också skynda sig och det kan rimligen bidra till en försämring av servicekvalitén. Kunskap är alltså något som kan avgöra om man klarar av yrket väl eller bara klarar av yrket. Men till stor del stämmer alltså statusfaktorn utbildning överens med yrkets låga utbildningskrav och låga status. Yrket ger heller inte utövaren särskilt mycket makt (en statusfaktor) även om man har frihet under eget ansvar, enligt vår fallstudie. Så här långt stämmer allmänhetens uppfattning av yrket (minns 97:e platsen i Ulfsdotter-Erikssons (2006) undersökning i inledningen samt vår enkätundersökning) överens med våra utvalda statusfaktorer. Men om man ser till en av de mest framstående statusfaktorerna, lönen, överensstämmer inte yrkets status till fullo med allmänhetens uppfattning. Lönen ligger runt genomsnittet för arbetare inom den privata sektorn med övertid inräknat. En tanke som presenteras i teorin angående lönen är att den kan ses som ett sätt att mäta status och vice versa. Att till exempel ett högstatusjobb till viss del medför hög lön och att hög lön till viss del medför ett högstatusjobb. Detta är bara delvis sant men det är en intressant tanke eftersom löner är den förmodligen mest framstående statusfaktorn och sopåkares löner ligger runt genomsnittet för arbetare. Men ändå rankas yrket som det tredje mest oattraktiva yrket av hundra i Ulfsdotter-Erikssons (2006) undersökning.

Vi ska gå vidare in på varför allmänhetens syn på yrket utifrån statusperspektiv framstår som bitvis skev utifrån materialet från vår fallstudie. Det framgår i det empiriska materialet att sopåkaryrket har förändrats på ett par sätt genom åren vilket gett en annan kompetensbild och som också borde ge en annorlunda bild av yrkets status. Men det verkar inte som om allmänheten tagit del av yrkets förändring som vi ser det. Ett exempel på detta är enkätfrågan där folk besvarar hur länge de tror att sophämtare arbetar var dag. Två tredjedelar av de

utfrågade trodde att sopåkare kan åka hem när de är färdiga med sin runda, men så är det oftast inte längre. Ännu en sak som allmänheten inte uppfattat är att kunna hantera stress är en viktig egenskap i yrket. Bara 3,5 % av respondenterna svarade att stresstålighet är en viktig egenskap för en sopåkare. Det verkar alltså inte som man är i kontakt med yrkeskåren och följer utvecklingen. Utvecklingen som bland annat går mot att varje chaufför får fler hämtningar idag än tidigare. Samtliga perspektiv, ledningen, fackrepresentanten och chaufförerna uppgav att arbetet är stressigt och både ledningen och fackrepresentanten uppgav att man behöver en viss stresstålighet för att klara av arbetet.

Enligt det empiriska materialet så har också yrket i sig blivit mindre tungt men desto mer monotont och stressigt. Arbetsbördan kan också relateras till att konsumtionstakten i samhället stiger och återvinningsföretagen försöker effektivisera, bland annat genom att lägga ut fler upphämtningar på varje sophämtare. Dessutom försöker företagen ifråga vara säkra på att vinna upphandlingen som sker med respektive kommun och lägger därmed ett allt snävare anbud som resulterar i att mer arbete måste utföras för mindre pengar. Sophämtaryrkets status hos allmänheten har inte förändrats särskilt mycket genom åren, det anses fortfarande i stor utsträckning vara ett smutsigt lågstatusyrke utan större möjlighet till karriär och utveckling. På frågan hur attraktivt yrket generellt sett i vår enkät uppgav en tredjedel ett betyg mellan ett och tre (på en skala från ett till åtta där ett är helt oattraktivt och åtta är väldigt attraktivt). Ulfsson-Erikssons (2006) undersökning, med en ännu större populationsgrad och som också sätter yrket i jämförelse med andra yrken, styrker detta. Den främsta anledningen till att yrket har låg status är enligt vår enkät att det har att göra med smutsiga sopor (30 % angav detta som främsta faktor). Det är svårt att säga om det här har att göra med att vi har många yngre respondenter men när vi gått igenom materialet verkar svaren vara spridda utan korrelation till ålder. Men återigen så visar det här på att allmänheten inte följt med i yrkets utveckling, en sopåkare kommer nämligen inte i kontakt med soporna i dagens system såsom de tidigare gjorde. Förr hade man nämligen säcksystemet. Själva hanteringen var då ganska ohygienisk eftersom man bar eller släpade dessa säckar över ryggen och det hände ofta att de var överfulla, läckte eller till och med gick sönder.

Man kan påstå och ha belägg för att säga att allmänhetens syn på arbetet statusmässigt påverkar yrkesutövarnas egen syn och deras arbetsstolthet, i alla fall enligt vår fallstudie. Det märktes nämligen emellanåt på chaufförerna att de inte var stolta över sitt yrke. En av dem nämnde att hans familj inte brydde sig om hans yrkesval och att det var allt som betydde

något. I den svenska kulturen är det också många gånger negativt att försöka framhäva sig själv. Men eftersom förarna inte ger sin förstahandsbild av yrket är det svårt för den majoriteten av allmänheten som inte har insyn i branschen att få en annan bild av yrket än den ålderdomliga - den smutsiga där bara busar arbetar. I själva verket arbetar flera högutbildade hos Renhåll AB.

Att arbetet har en väldigt fysisk karaktär verkar de som besvarade vår enkät vara väl medvetna om och i enkäten så svarade 67,3% att de ansåg att arbetet var mellan sex till åtta på en skala ett till åtta angående hur fysiskt krävande arbetet var. Yrket har i och för sig alltid varit fysiskt krävande, även om det är mer slitsamt än tungt idag. Att allmänheten tror att arbetet är fysiskt påfrestande bekräftas i vår enkätundersökning genom svaren på frågan ”vilka egenskaper/färdigheter tror du sophanteringsföretag letar efter hos sina sophämtare?”. Här var man tvungen att fylla i ett eget svar och listan toppades av god fysik (23.6 %), på andra plats kom lastbilskörkort (12.8 %). Givetvis är vår enkätstudie begränsad till 400 respondenter men vi räknar det som ett representativt urval med en liten snedfördelning mot de yngre generationerna. Hur som helst verkade respondenterna dock inte helt medvetna om vikten av lokalkännedom, vilket endast 0,8 % av populationen uppgav var viktigt i vår enkät. En av chaufförerna är relativt ny på arbetet och var tvungen att titta ner i en kartbok efter varje ställe (och vid något tillfälle ringa en arbetskamrat för att kartboken var bristfällig) för att kunna hitta. Detta tog en hel del tid och det visar på att chaufförerna inte är helt lätta att ersätta.

Ännu en statusfaktor som gör att vi ifrågasätter yrkets statusläge är statusfaktorn samhällsnytta. Yrkets funktion spelar en helt avgörande roll för samhället och en strejk från yrkeskategorin inom ett visst geografiskt område skulle skapa en viss problematik med tanke på hur mycket avfall samhället genererar. Svensson & Ulfsdotter-Eriksson (2009) skriver som sagt att om man rankade alla yrken efter samhällsnytta skulle man få en mer rättvis stathierarki. Vi är delvis benägna att hålla med men vill framhålla att det inte bara är därför yrket inte borde komma på en 97:e plats med 2,27 i genomsnittspoäng i en statusmätning. Utan det finns tecken som pekar på en bristande insyn i arbetets nya karaktär ute i allmänheten.

Vi är också inne på att yrkets status grundar sig bland annat i den historiska uppfattningen där sopåkarna såg slitna ut och hade en bristande hygien enligt vårt intervju-material. Detta berodde delvis på den avsaknad av arbetskläder som fanns inom branschen förr. Givetvis har chaufförerna sina reflexuniformer idag vilket vi tror har gagnat yrkets status. Men för att fortsätta tvätta bort denna stämpel som ett smutsigt och ohygieniskt arbete är arbetskläder ett område där man skulle kunna hitta förbättringar tror vi. En fundering vi pratat om under uppsatsen gång har varit just att yrket har förändrats men att deras utstyrsel har varit likadan under en ganska lång period och det är just utstyrseln allmänheten ser. Man bedöms ofta efter utseende och detta gäller också delvis under sitt yrkesutövande. Om man istället för de reflexgula, illa proportionerade uniformerna kunde hitta ett nytt alternativ så kan det vara ett steg i den rätta riktningen, för att få en mer rättvis status. Arbetskläderna behöver inte ens se bättre ut utan bara bytas ut för att slå ut signalen att yrket faktiskt förändras.

Yrket och själva utförandet verkar, förutom att inneha en låg status hos allmänheten, även vara lågprioriterat i viss utsträckning hos politikerna enligt fackrepresentanten. Men om vi nu konstaterar att yrket utifrån våra statusfaktorer (lön, samhällsnytta, skicklighet, utbildning et cetera) inte borde vara ett av de yrkena med lägst status i allmänheten och att yrket har förändrats ur hygienisk såväl som kompetensmässig synpunkt – Hur ska man då göra för att ge yrket en mer rättvisande status och kompetensbild ute i allmänheten? Detta arbete tror vi bör handla om att på olika sätt förmedla yrkets nya karaktär till människor. Förr hade sophämtarna tid till att prata med kunderna om deras arbete men det har de inte tid till idag, de samtalen fyllde alltså en funktion. Man skulle kunna tro att i takt med att nya generationer tillkommer så reviderar de sina uppfattningar efter det de ser. Men, som Rothman (2002) påpekar, barn genomgår en socialisationsprocess tidigt och lär sig olika yrkens status från tidigare generationer i. Har då inte dessa tidigare generationerna kommit i kontakt med yrkeskategorin så som man gjorde förr, sker det heller inte en förnyelse av yrkesbilden i allmänheten. Barnen får först en bild av statushierarkin från de tidigare generationerna och när de sen själva inte kommer i kontakt med yrkeskategorin och inte får möjligheten att nyansera sin bild av yrket fortsätter yrket att ha låg status. Kanske kommer framtida generationer att få en mer korrekt bild av yrket, men om man inte lyckas förmedla yrkets kompetenser, kommer det definitivt ta längre tid.

Vi tror att det som kan tänkas bryta mot bilden av sophämtaryrket i nuläget och som förmedlar yrkets karaktär till allmänheten, främst är media, jobbbannonser och arbetsbeskrivningar. Såvida man inte har direktkontakt med någon inom yrket. Men det skulle vara intressant om forskning kunde undersöka sättet människor märker att lågstatus yrken förändras. Vi misstänker att yrkesstatusen också rimligen påverkar allmänhetens kompetensbild av arbetet eftersom om man är mindre intresserad av ett arbete så tillgodogör man sig mindre kunskap om dess natur. Om ett yrke därför har låg status så vill färre ha med det att göra, intresset bli lägre och yrkets statusbild mer statisk. Detta gäller särskilt om yrket inte kommer i kontakt så mycket med allmänheten t.ex. genom media. Vi tror också att själva arbetarna som har yrken med låg status, borde ha svårt att hävda att deras yrke kräver vissa kompetenser och inte heller kan framhäva sig på samma sätt som andra yrkeskategorier med högre status kan. Här förordar vi fortsatt forskning alltså.

## 7. Slutsatser och vidareutveckling

*I detta avsnitt tar vi fram det viktigaste ur analysen, bevarar vår frågeställning, fullgör vårt syfte, framför våra slutgiltiga tankar, samt ger förslag på vidare forskningsuppdrag.*

### 7.1 Slutsatser

Syftet med arbetet var att undersöka vad för kompetenser yrket kan kräva, vad som bidrar till att yrket har låg status samt om yrkesstatusen är rättvis. Vi frågade oss om allmänhetens bild av arbetet och vad som krävs av en kompetent sophämtare verkligen stämmer överens med verkligheten. Svaret blev, kort sagt, att den bara delvis gör det, enligt vårt forskningsmaterial.

Det framkommer i vår fallstudie att yrket ställer särskilda krav på att utövarens fysik, lokalkännedom, stresstålighet samt sociala förmåga och lastbilskörkort är ett måste.

Utvecklingen går mot att man inte kommer behöva ha lika mycket geografisk kunskap. Men man måste då också få mer teknisk kunskap. Det verkar också som att stress kommer bli ett allt vanligare moment som också kommer sätta sin prägel på yrkesutövarnas arbete. Då blir förmågan att kunna hantera stressen viktigare för dessa. Tecken som visar på en ökad stressnivå är till exempel att: branschen prispressar för att lägga låga anbud till kommunerna – att t.ex. stadstrafiken blir tyngre på många håll vilket ökar tidspressen och övervakningsteknik blir vanligare, övervakning har införts i var tredje kommun).

Stresståligheten går dessutom över i social kompetens då det gäller att kunna hantera

kunderna på ett bra sätt trots att man har ont om tid. Det övergår i ökad fysisk kompetens på så sätt att man måste klara av en ökad arbetshastighet. Sopåkaryrket handlar idag inte bara om att lasta in avfallet och köra, det är ett service yrke med visst inslag av kunskapskrav. Man måste som sagt ha insyn i organisationens arbete (till exempel sorteringsfrågor för att kunna besvara kunden) och man måste ha lokalkännedom, för att kunna utföra sitt arbete väl. Visserligen skulle man kunna tro att vem som helst skulle kunna göra det men vem som helst kan också lära en skolklass eller liknande. Men vi anser att kompetens handlar om att, precis som Sandberg & Targamas (1998) definition lyder; att kunna utföra ett arbete väl.

Yrket har väldigt låg status som påpekats och bilden allmänheten har av yrket är, utifrån vårt forskningsmaterial, bristfällig. Den främsta anledningen till yrkets låga status verkar egentligen vara förutfattade meningar om sophämtares kontakt med avfall enligt enkätens resultat. Idag kommer man som sophämtare, som skrivits, inte i direktkontakt med sopor på samma sätt som man gjorde förr även om man får stå ut med en viss odör. Dock har respondenterna i vår undersökning fullkomligt rätt i att det finns en brist på utvecklingsmöjligheter inom yrket, även om fackrepresentanten och Sven tidigare varit sophämtare och hittat nya, högre positioner inom Renhåll AB. Men det finns flera andra statusfaktorer där yrket förtjänar ett bättre anseende: lönen är runt genomsnittet för arbetare inom privat sektor (den skiljer sig dock åt geografiskt), man har eget ansvar för vad man ska prestera men får lägga upp arbetet hur man vill, yrket fyller en betydelsefull samhällsfunktion och det krävs vissa kompetenser och en viss skicklighet (bland annat teknisk kunskap, lokalkännedom, känsla för service etcetera) för att kunna utföra arbetet. Att arbetet kräver skicklighet framgick i vårt material på så sätt att den mer erfarne chauffören framstod som snabbare och mer effektiv än den yngre, på grund av bättre lokalkännedom. Just lokalkännedom angav endast tre stycken av 498 respondenter som något som är viktigt för sophämtare.

Om vi nu ställer detta i paritet med Ulfsson-Erikssons (2006) omfattande forskningsmaterial, där yrket hamnar på en 97:e plats av hundra arbeten med 2,27 av nio (på en statusskala), framstår det som att yrket har en missvisande status. En bidragande anledning till detta är socialisationsprocessen (Rothman, 2002) som gör att barnen tar efter sin omgivning istället för att få förstahandsintryck av yrket. Eftersom yrket rent historiskt har varit sämre utifrån flera aspekter som påverkar status (sämre lön, dåliga arbetsförhållanden, direktkontakt med sopor, fler arbetsskador etcetera) förs denna uppfattning sedan vidare ner i

generationerna. En annan bidragande anledning som vi ser det är att människor inte heller kommer i kontakt och kommunicerar med sophämtare som de gjorde förr till följd av att sophämtarna inte har tid för dem idag. Det finns bara ett fåtal andrahands sätt allmänheten kommer i kontakt med yrket såsom media, bekanta och eventuella arbetsbeskrivningar. Att allmänheten inte har lika mycket direktkontakt med detta serviceyrke längre gör att länken mellan yrket och allmänheten blir svagare. Allmänheten förnyar då sin bild av yrket i, i bästa fall, långsammare takt. Sen ställer vi oss också frågande till om allmänheten vill nyansera sin bild av yrket eftersom man värderar yrket väldigt lågt.

En mer rättvisande status kommer som sagt innebära en högre konkurrensnivå inom yrket och tillföra mer kompetenta individer. Vilket kommer leda till bland annat en förbättrad servicekvalité, tror vi. Dessutom kan man utgå från Sandberg & Targama (1998) och resonera som så att för att man ska förstå och utveckla kompetensen i arbetet måste man förstå arbetet i sig och förmedla detta till den som ska utföra arbetet. I det här fallet är branschen arbetsgivaren och de (potentiella) anställda är allmänheten. För att få en rättvisande status måste man hitta sätt att förmedla en mer korrekt bild av yrket till allmänheten anser vi därför. För att kartlägga ett yrkes kompetens kan man utgå antingen från rationalistisk eller tolkande ansats (Sandberg & Targama. 1998), men vi förordar att man har förståelse för bådas fördelar respektive nackdelar. Detta är uppsatsens slutliga tanke. Vi vill till sist återigen påpeka att uppsatsens material utgår från en fallstudie samt en mindre enkätundersökning, vilket innebär att vi förordar vidare, mer omfattande och liknande, forskning inom ämnet för att belysa problematiken samt hitta lösningar.

## 7.2 Vidareutveckling

Vi har kommit fram till ett par uppslag som kan vara intressant att forska kring:

- Liknande ämne med mer omfattande forskningsinsats. Uppsatsens bidrag hämmas av vissa resursmässiga begränsningar.
- Hur kan man förmedla en bild av de kompetenser yrket kräver till allmänheten? Hur kan man visa att arbetet har förändrats?
- Varför går det olika fort för allmänheten att lägga märke till att yrken förändrats?
- Hur påverkas yrket vid ett skifte av yrkesuniform? Vad sänder det för signaler?

## 8. Källförteckning

### 8.1 Webbdokument

Avfallsverige. (2009). *Avfallsmängder 2009*.

<http://www.avfallsverige.se/avfallshantering/svensk-avfallshantering/avfallsmaengder/>. (Läst 2012-03-25.)

Enegren, Bo, Persson, Ann-Marie & Shahbazian, Roujman. (2012). *Konjunkturstatistik, löner för privat sektor under januari 2012*.

[http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0101/2012M01/AM0101\\_2012M01\\_SM\\_AM38SM1203.pdf](http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0101/2012M01/AM0101_2012M01_SM_AM38SM1203.pdf). (Läst 2012-04-20.)

Lönestatistikens hemsida. (2012). *Återvinningsarbetare löner*.

<http://www.lonestatistik.se/loner.asp/yrke/Atervinningsarbetare-1219>. (Läst 2012-04-26.)

Svenska akademins hemsida. (2012). *Kompetens*.

[http://www.svenskaakademien.se/svenska\\_spraket/svenska\\_akademiens\\_ordlista/saol\\_pa\\_natet/ordlista](http://www.svenskaakademien.se/svenska_spraket/svenska_akademiens_ordlista/saol_pa_natet/ordlista). (2012-04-19)

### 8.2 Tryckta källor

Andersen, Ib. (1998). *Den uppenbara verkligheten. Om val av samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.

Ax, Christian, Johansson, Christer & Kullvén, Håkan. (2009). *Den nya ekonomistyrningen*. Malmö: Liber.

Bryman, Alan. (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.

Dreyfus, Hubert. & Dreyfus, Stuart. (1986). *Mind over machine – the power of human intuition and expertise in the era of the computer*. New York: Free Press.

Flisbäck, Marita. (2010). *Från generell bild till individuellt ansikte: Att hantera oförståelse och stereotyp bemötande i fyra lågstatusyrken*. Göteborg: Sociologisk Forskning.



Giddens, Anthony. (2007). *Sociologi*. Lund: Studentlitteratur.

Hayes, John. (2010). *The theory and practice of change management*. Basinstoke: Palgrave.

Jarlén, Leif. (1997). *Vägar till social kompetens*. Stockholm: Brevskolan.

Johansson, Kjell, Björk, Crister, Tuomas, Anna, Öqvist, Anna. (2006). *Vem vill bli lärare? - Gymnasiestudenters attityder till läraryrket*. Luleå: Luleå tekniska universitet.

Kvale, Steinar. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Körner, Svante & Wahlgren, Lars. (2002). *Praktisk statistik*. Lund: Studentlitteratur.

Persson, Anders. (2000). *Social kompetens: När individen, de andra och samhället möts*. Lund: Studentlitteratur.

Rothman, Robert A. (2002) *Inequality and stratification. Race, class and gender*. 4:th ed. New Jersey. Prentice Hall.

Sandberg, Jörgen & Targama, Alex. (1998). *Ledning och förståelse: Ett kompetensperspektiv på organisationer*. Lund: Studentlitteratur.

SFS 1998:808. Miljöbalk. Svensk författningsamling, Stockholm.

Svensson, Lennart & Ulfsson, Ylva.(2009). *Yrkesstatus: En sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas*. Göteborg: Göteborgs universitet.

Ulfsson, Ylva. (2006). *Yrke, Status & Genus – en sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad*. Göteborgs universitet: Göteborg.

## **9. Bilagor**

### **9.1 Transkriberingar**

Transkriberingar som skrevs efter varje intervjutillfälle och som resultatdelen baserades på finns tillgängligt (i ett sammanställt dokument) vid:

<http://www.mediafire.com/view/?cvwgs17ctzc1cii>

## 9.2 Enkätstudie

Kön?		
Answer Options	Response Percent	Response Count
Man	60.3%	240
Kvinna	39.7%	158
<i>answered question</i>		<b>398</b>
<i>skipped question</i>		<b>0</b>
Vilket årtionde är du född?		
Answer Options	Response Percent	Response Count
40-talet	3.0%	12
50-talet	14.1%	56
60-talet	14.6%	58
70-talet	14.1%	56
80-talet	35.7%	142
90-talet	18.1%	72
<i>answered question</i>		<b>398</b>
<i>skipped question</i>		<b>0</b>
När tror du en sophämtare avslutar sin arbetsdag?		
Answer Options	Response Percent	Response Count
När dagsrutten är färdig	66.3%	264
Efter 8h arbete	33.7%	134
<i>answered question</i>		<b>398</b>
<i>skipped question</i>		<b>0</b>
Hur hög tror du en sophämtares ingångslön är?		
Answer Options	Response Percent	Response Count
Lägre än genomsnittet	17.3%	69
Genomsnittlig	46.2%	184
Högre än genomsnittet	36.4%	145
<i>answered question</i>		<b>398</b>
<i>skipped question</i>		<b>0</b>

Hur krävande tror du arbetet sophämtare är rent fysiskt?		
Answer Options	Response Percent	Response Count
1 Inte alls krävande	1.3%	5
2	1.3%	5
3	3.0%	12
4	8.0%	32
5	19.1%	76
6	38.9%	155
7	16.8%	67

8 Mycket krävande	11.6%	46
<i>answered question</i>		398
<i>skipped question</i>		0

På en skala, hur attraktivt är arbetet som sophämtare generellt tycker du?

Answer Options	Response Percent	Response Count
1 Helt oattraktivt	21.9%	87
2	21.6%	86
3	23.1%	92
4	13.3%	53
5	11.6%	46
6	6.0%	24
7	1.0%	4
8 Väldigt attraktivt	1.5%	6
<i>answered question</i>		398
<i>skipped question</i>		0

Varför tror du arbetet som sophämtare har låg status? Är det för att...

Answer Options	Response Percent	Response Count
Arbetsuppgifternas svårighetsgrad	5.8%	23
Arbetsuppgifternas nivå av fysisk påfrestning	15.1%	60
Lönenivån	4.5%	18
Graden av utbildningskrav	10.8%	43
Möjligheter till karriär och utveckling	25.6%	102
Annan faktor/andra faktorer nämligen...	38.2%	152
<i>answered question</i>		398
<i>skipped question</i>		0

	Response Percent	Response Count	Annan faktor/Andra faktorer...
Sopor (luktar, smutsigt, äckligt)	29.9%	119	
Ej låg status jobb	1.3%	5	
Historiskt skitjobb (alltid varit lågstatus)	2.8%	11	
Social status	1.3%	5	
Inget ordentligt svar	3.0%	12	

Vilka egenskaper/färdigheter tror du sophanteringsföretag letar efter hos sina sophämtare?

Answer Options	Response Count
	398
<i>answered question</i>	398
<i>skipped question</i>	0

God fysik	23.6%	94
Vet ej/inget ordentlig svar	21.6%	86

<b>Lasbilskörkort</b>	<b>12.8%</b>	<b>51</b>
<b>Miljömedvetna</b>	<b>2.3%</b>	<b>9</b>
<b>Serviceminded</b>	<b>8.0%</b>	<b>32</b>
<b>Effektiva/snabba</b>	<b>7.8%</b>	<b>31</b>
<b>Lokalsinne</b>	<b>0.8%</b>	<b>3</b>
<b>Pålitlig/lojal</b>	<b>15.8%</b>	<b>63</b>
<b>Dåligt luktsinne</b>	<b>3.8%</b>	<b>15</b>
<b>Stresstålig</b>	<b>3.5%</b>	<b>14</b>
<b>Totalt</b>		<b>398</b>