



C- uppsats i pedagogik (41-60 p)  
10 poäng HT 2006

# Produktionsarbetares upplevelser av delaktighet, feedback, arbetsmiljö och lärande och hur det påverkar deras hälsa

Handledare: Inge Carlström

Martina Gawell  
Eleonora Larsson

## **Abstract**

Vi har gjort en kvantitativ studie som avser att kartlägga produktionsarbetares upplevelser av faktorer kan påverka hälsan. Dessa faktorer har vi delat in i fyra rubriker som genomsyrar hela uppsatsen, de är Delaktighet, Feedback, Arbetsmiljö och Lärandet. Data samlades in genom att enkäter som lämnades ut till 97 produktionsarbetare på två olika företag. I resultatet belyses personalens åsikter och upplevelser om feedback, delaktighet, arbetsmiljö och lärande och hur det påverkar dem i arbetet. Slutsatser som kan dras är att respondenterna i vår undersökning mår bra men de skulle få ännu bättre hälsa om de kände mer delaktighet och om de skulle få feedback när de gjort bra ifrån sig. När det gäller lärande ansågs många att de behöver mer kunskap för att klara av sina arbetsuppgifter.

Genom mycket forskning om hälsa på arbetsplatsen är det fastslaget att om människorna mår bra mår organisationen bra och då skapas det förutsättningar för effektivitet, lärande och lönsamhet. Arbetsplatsen är en bra arena att bedriva hälsofrämjande arbete (Johnsson, Lugn & Rexed 2003).

Nyckelord: Delaktighet, feedback, arbetsmiljö, arbetsklimat, lärandet och hälsa

## Förord

Vi vill tacka de personer som har möjliggjort den här studien och som har stöttat och hjälpt oss att färdigställa uppsatsen. Ett speciellt stort tack till vår kontaktperson till företag 2 som gjorde det möjligt för oss att få en ökad grund för vår studie. Stort tack till all personal som har tagit sig tid att besvara våra enkäter. Vi vill även tacka vår handledare Inge Carlström som har bidragit med värdefulla kunskaper som har hjälpt oss tillrätta.

Martina Gawell och Eleonora Larsson

## Innehåll

1. Inledning	6
1.1 Syfte	6
2. Litteraturstudie	6
2.1 Vad är god hälsa?	7
2.2 Varför bör företag satsa på friskvård?	8
2.3 Delaktighet	9
2.4 Feedback	10
2.5 Arbetsmiljö	11
2.6 Lärande	13
2.6.1 Sociokulturellt perspektiv	13
2.6.2 Kontextuellt perspektiv	15
2.6.3 Vad menas med lärande?	15
2.6.4 Vad lär individer och vad kan de lära?	15
2.6.5 Vuxnas lärande	16
2.6.6 Utbildning	16
2.6.7 En lärande organisation	16
2.7 Sammanfattning	17
3. Problemformulering	18
3.1 Vetenskaplig ansats	18
3.2 Frågeställningar	18
4. Metod	18
4.1 Utgångspunkt vid val av metod	18
4.2 Urval	19
4.3 Metod för insamling av data	20
4.4 Etiska aspekter	20
4.5 Genomförande	20
4.6 Diskussion kring studiens tillförlitlighet	20
5. Resultat	23
5.1 Resultatbearbetning	23
5.2 Bakgrundsvariabler	24
5.3 Hälsa	24
5.4 Vilka upplevelser om delaktighet?	26
5.5 Vilka upplevelser om feedback?	27
5.6 Vilka upplevelser om arbetsmiljö?	28
5.7 Vilka upplevelser om lärande?	29
5.8 Resultat av sambandsanalyser	31
5.8.1 Inflytande och psykisk hälsa	31
5.8.2 Uppmuntran och psykisk hälsa	32
6. Diskussion och slutsats	33
6.1 Hälsa	33
6.2 Delaktighet	33
6.3 Feedback	34

<b>6.4 Arbetsmiljö</b>	35
<b>6.5 Lärande</b>	36
7. Sammanfattning	37
8. Referenser	38
Bilaga I	
Bilaga II	

## 1. Inledning

Svenskarna är världens friskaste folk och vår medellivslängd hör till de högsta i världen. Vi har flest kvinnor i förvärvsarbete och fler människor, än i något annat land, arbetar efter fyllda 50 år. Trots det är vi bäst i världen på att sjukskriva oss (Johnsson, Lugn & Rexed 2003). Det finns många undersökningar som beskriver ohälsa inom arbetslivet och hur den ökat kraftigt (Angelöw, 2002). Det är fastslaget genom mycket forskning på området att om människorna mår bra, mår organisationen bra och då skapas det förutsättningar för effektivitet, lärande och lönsamhet (Johnsson et al. 2003). Omvänt är det näst intill omöjligt att upprätthålla en god hälsa utan lönsamhet på en arbetsplats. God hälsa är en av våra största tillgångar, nationalekonomiskt, företagsekonomiskt och framförallt mänskligt. Arbetsplatser är en bra arena att bedriva hälsofrämjande arbete (friskvård bland annat) med mål att stärka och förbättra hälsa och välbefinnande. För att avgränsa undersökningsområdet har vi valt att sätta fokus på vissa områden som kan tänkas påverka hälsan, vilket leder oss till syftet.

### 1.1 Syfte

Syftet med studien är att kartlägga produktionsarbetares upplevelser av delaktighet, feedback, arbetsmiljö samt lärande och hur dessa faktorer kan påverka hälsan.

## 2. Litteraturstudie

Vår litteraturstudie kommer först att behandla begreppet hälsa, och därigenom definiera det. En ganska vanlig form av friskvårdsarbete i organisationer är olika typer av friskvårdsförmåner. Vi går igenom varför organisationer bör satsa på det och hur viktigt det är för arbetsföra att hålla sig fysiskt aktiva. Därefter tar vi upp ett grundläggande skäl för att överhuvudtaget satsa på en god hälsa hos sina arbetare, nämligen det ekonomiska skälet. Vi avser att beskriva hur organisationer kan förlora mycket pengar i samband med sjukskrivningar och att de skulle tjäna in pengar på lång sikt genom att vara ute i god tid och se varningstecken på ohälsa.

Därefter kommer litteraturstudien att ta upp begreppet delaktighet, som är en del utav ledarskapet. Likaså hur delaktighet och inflytande hör ihop med den psykosociala arbetsmiljön och hur graden av delaktighet och kontrollmöjlighet över sin egen situation kan påverka hälsan hos medarbetare. Vi kommer också att förklara begreppet feedback och beskriva hur framförallt positiv feedback enligt vissa författare påverkar medarbetares självkänsla på ett positivt sätt. På samma vis som delaktighet är feedback en vital del i ledarskapet, och vi kommer mer grundläggande förklara hur feedback kan påverka hälsan och arbetsprestationerna. Vi ska även ta upp betydelsen av arbetsmiljön, både den fysiska och psykosociala, där den psykosociala innehåller aspekter som sammanhållning och samarbete. Det är delar vi vill trycka på eftersom produktionsföretag ofta är beroende av de aspekterna. I samma avsnitt tar vi också upp olika metoder för att skapa bättre hälsa hos medarbetare med så kallade arbetstidförkortningsmodeller. Till sist skriver vi om lärande i arbetet, där tar vi upp vikten av en lärande organisation, hur lärande kan bidra till en bättre hälsa genom att organisationen anordnar arbetsplatsutbildningar och sätter det kollektiva lärandet i fokus. Därför har vi också valt att beskriva det sociokulturella perspektivet, för att vi anser att ett lärande i gemenskap med andra är väsentligt, speciellt för produktionsarbetare.

## 2.1 Vad är god hälsa?

Hälsa kan definieras på olika sätt och de flesta har sin egen tolkning. Johnsson, Lugn och Rexed (2003) har i sin bok valt att definiera hälsa i arbetslivet som:

Ett tillstånd av välbefinnande. Man har arbetsförmåga som – om den används – ger arbetet och livet mening. Man trivs med tillvaron och sig själv (s 18).

Johnsson et al. (2003) anser att hälsa är subjektivt, en upplevelse av välbefinnande, ett tillstånd då människan finner mening med livet och då det är i balans. Andersson, Johrén, & Malmgren (2004) tar i sin bok upp att man kan se på hälsa ur fyra olika vinklar, den första vinkeln är fysisk hälsa i och med det menas frisk kropp, bra livsstil och goda hälsovanor. Den andra vinkeln är psykisk hälsa som innebär sund själ, friska tankar, må bra, självkänsla, inre positiv dialog, livsglädje och att acceptera sig själv, Den tredje vinkeln är andlighet den innebär förankring i plats och sammanhang. Den sista vinkeln är den sociala hälsan, som innehåller relationer, socialt nätverk och social förankring.

Många organisationer har vissa metoder för att hålla sina medarbetare friska och fysiskt aktiva just för att deras hälsa i arbetslivet ska bli bättre. Friskvårdsförmåner är en metod för detta, det kan kosta extra pengar för företaget men anses ofta som en satsning på medarbetarna.

Friskvårdssatsningar är en framgångsrik strategi för att skapa friskare arbetsplatser (Angelöw, 2002). Enligt en studie som presenterades i International journal of social welfare (Siegrist 2006) visar det sig att fler och fler företag använder sig av friskvårdsförmåner till sina anställda för att öka deras hälsa och välmående. Hultgren (2002) menar att människor som mår bra också arbetar bra. Det vi menar med friskvård avser olika aktiviteter för att förändra enskilda individers livsstil i frågor som rör fysisk aktivitet, kost, rökning och avslappning. Friskvård har idag blivit en konkret åtgärd för att åtgärda den kraftiga ökningen av sjukskrivningar som skett det senaste decenniet (Angelöw, 2002). Den enskilda individen har ansvaret för sin personliga hälsa, men när det gäller på arbetsplatsen har även arbetsgivarna ett visst ansvar för personalens hälsa. För att personalen ska utnyttja friskvårdsförmånerna till fullo måste personalen bli informerade om vad som finns på arbetsplatsen. Företaget kan även behöva motivera sin anställda att börja utnyttja utbudet. Friskvård måste därför integreras med arbetsmiljöarbetet i organisationen (Johnsson, Lugn & Rexed, 2003). Angelöw (2002) tar i sin bok upp studier som läkarna Jon Karlsson och Erland Colliander har gjort, de har visat att var fjärde vuxen inte rör sig alls, eller mycket litet på fritiden och varannan vuxen rör sig alldeles för lite. Genom en ökad fysisk aktivitet kan vi motverka flera av våra stora välfärdssjukdomar. Läkarna som utförde studien menar också att fysisk aktivitet förmodligen är en av de mest underskattade behandlingsformerna för ökad hälsa i befolkningen och menar att många skulle bli helt friska genom att aktivera sig endast 30 minuter om dagen. Likaså har Johnsson et al. (2003) beskrivit en undersökning som är gjord av Björn Ekboms vid Karolinska, denna studie visade att 30 minuters aktivitet om dagen räcker till för att motverka risken för sjukdom på grund av inaktivitet.

Sammanfattningsvis kan vi säga att vi har valt att definiera hälsa som upplevelse av välbefinnande, ett tillstånd då människan finner mening med livet och då det är i balans. En ytterligare sak är att det finns framförallt två vinklar att se hälsa ur, dessa är ett psykiskt och ett fysiskt förhållningssätt. Friskvårdssatsningar är ett väsentligt verktyg som många organisationer arbetar med för att få en friskare och mer hälsosam personal, den fysiska aktiviteten är väldigt viktig för en god hälsa men läggs ofta åt sidan, därför är det viktigt att organisationen uppmuntrar sina anställda och informerar om de friskvårdsförmåner de har.

## 2.2 Varför bör företag satsa på friskvård?

Vi inleder vår beskrivning av problemområdet genom att ge en övergripande bild av hur arbetslivet kan påverka hälsan. Sedan går vi in på hur företag kan tjäna på att ha en friskare och mer välmående personal. Den ekonomiska biten anser vi vara ett av de största motiven till att satsa på god hälsa hos personalen.

Enligt Siegrist (2006) kan förbättring av den allmänna kvaliteten på arbetsplatsen hos anställda med enformiga arbetsuppgifter bidra till en avsevärt bättre hälsa och få dem att vara kvar i arbetslivet längre. På så sätt måste de element som är betydelsefulla för hälsa och välmående identifieras. Sådana saker som oljud, ergonomiska arbetspositioner, skiftarbete, oregelbundna arbetstider och förorenade arbetsplatser kan vara saker som bidrar till ohälsa. I och med dessa aspekter är arbetet för att få bättre hälsa inom organisationer ännu viktigare att lära sig arbeta med. Det är viktigt att förbättra hälsoarbetet i alla företag. Genom att se varningstecken i god tid har man redan där reducerat kostnaderna för friskvård och liknande på längre sikt. Utifrån Hultgren (2002) har vi sammanfattat de utmaningar som finns genom att beskriva effekter av vad som kan hända om man inte arbetar med ett hälsofrämjande arbete. Dessa kan vara att det kan övergå till att vara ökad långtids- och korttidssjukskrivning, organisationen kan också få ökade kostnader för förlorad produktion, kostnaderna för vikarier och omorganisering kan öka och till sist att kvalitet och kvantitet kan påverkas. För att ett företag ska börja satsa på friskvård och att minska sjukfrånvaron behöver de övertygas om att de lönar sig ekonomiskt.

Ohälsan i Sverige har kostat mer än 10 % av bruttonationalprodukten de första åren på 2000-talet. Detta är om alla delar läggs ihop, samhällets kostnader för sjukbidrag, sjukpension med mera och företagets kostnader för sjuklön och produktionsstörningar i samband med sjukfrånvaro. Alla människor påverkas av detta eftersom ohälsan tar så mycket av samhällets resurser, resurser som annars kunde ha satsats någon annanstans (Andersson, Johrén, & Malmgren 2004). Ett företag med många arbetsskador och hög sjukfrånvaro slösar med sina tillgångar. Det blir svårt att skapa ekonomiska resurser som är nödvändiga för den långsiktiga utvecklingen. För att arbetsmiljön ska kunna förbättras krävs ökad medvetenhet om ohälsans betydelse för personal och produktionskostnader (Liukkonen, 1989).

För att få företag att satsa på friskvård vill de flesta arbetsgivare kunna se att det ger vinst rent ekonomiskt. Därför har vi tagit ett exempel från Andersson et al. (2004) som visar hur mycket det kan kosta när en anställd är sjuk. Om vi antar att den anställda har en månadslön på 24 000 kr så blir kostnaderna följande för en arbetad timme om den anställda normalt arbetar 165 timmar per månad. En arbetad timme kostar företaget knappt 1 % av månadslönen om vi enbart räknar lön, semester och arbetsgivaravgifter. Till detta tillkommer kostnader för lokaler, administration, arbetsledning, utrustning, material och andra så kallade gemensamma kostnader. Dessa kan variera beroende på var arbetet är placerat någonstans.

Lön:	145 kr/timme
Semester:	17 kr/timme
Sociala avgifter:	65 kr/timme
Gemensamma kostnader:	113 kr/timme
Total kostnad:	340 kr/timme (s.35)

Det betyder att varje arbetad timme kostar företaget cirka 340 kronor. Om den anställda däremot är sjukskriven så får företaget inget arbete utfört av denne men behöver ändå betala



340 kr per timme utan att få något arbete utfört. När en person är sjukskriven betalar företaget 80 % av den anställdes lön, det vill säga 80 % av 340 kronor vilket blir cirka 300 kronor. I detta exempel betalar företaget cirka 300 kr per timme utan att få någon som helst motprestation. 300 kr/timme i åtta timmar blir 2400 kronor. Resultatet blir att företaget betalar 10 % av månadslönen vid varje korttidsfrånvarodag (Andersson et al. 2004).

Sammanfattningsvis av det som är skrivet ovan kan vi säga att de ökade kostnaderna till följd av sjukdom blir:

- Högre lönekostnader på grund av överanställning
- Oerfaren personal tas in, de behöver tid för upplärning och gör att tempot saktas ner i produktionen.
- Bristen på erfarenhet leder ibland till att maskiner och utrustning kan gå sönder. Reparationskostnaderna ökar.
- Administrationskostnaderna ökar på grund av att det blir problem med bemanningen (Liukkonen, 1989)

Förutsättningarna för att organisationen ska må bra måste skapas av dem som leder organisationen, det vill säga chefer, teamledare och dylikt. Vilket för oss till nästa del som även är betydelsefull för en friskare arbetsplats, nämligen delaktighet som är en del av ledarskapet. I ledarskapet ingår bland annat att vara lyhörd, ge feedback, och ge personalen utrymme för inflytande och kontrollmöjligheter.

### **2.3 Delaktighet**

Ledarskapet har en avgörande roll för att skapa friskare arbetsplatser (Johnsson, Lugn & Rexed, 2003). I Angelöw (2002) skriver han om en undersökning som SIFO gjorde 2002 om allmänhetens syn på chefens roll och förutsättningar att bedriva ett gott ledarskap kom de fram till att 97 procent tyckte att det var mycket viktigt eller ganska viktigt på frågan hur viktig man anser att chefens roll är för arbetsmiljön på en arbetsplats. Ledarskapet är ett stort område och vi har valt att inrikta oss på delaktighet samt feedback eftersom vi anser att de är en av de viktiga delarna för att personalen i organisationen ska må bra. Vi har valt att se inflytande och delaktighet som samma sak, precis som feedback och uppmuntran. Vi börjar med att beskriva delaktighet.

Inflytande är en förutsättning för motivation och motivation är avgörande för hälsa, effektivitet och lönsamhet (Johnsson et al. 2003). Studier har visat att människor som inte får vara delaktiga på sin arbetsplats har högre sjukfrånvaro, både långtids- och korttidsfrånvaro (Kondo, Kobayashi, Hirokawa, Tsutsumi, Kobayashi, Haratani, Araki & Kawakami, 2006). Organisationen bör tillåta att alla medarbetare känner att det är meningsfullt att försöka påverka och att alla kan komma till tals. Det gör att de anställda blir mer engagerade och positiva. På så sätt blir de mer lojala och känner samhörighet med organisationen. Det resulterar i människor som vill hålla sig friska (Angelöw, 2002).

Thorell (2003) har några exempel på sambandet mellan kontrollmöjligheter och ohälsa i arbetet. Författaren anser att det finns många aspekter i den psykosociala arbetsmiljön som kan ha stor betydelse för hälsan, en av de aspekter är möjligheten att kontrollera den egna arbetssituationen, alltså vilken grad av delaktighet och inflytande man upplever sig ha. Sambandet mellan förändringar i kontrollmöjligheter och debut av sjukdom är särskilt tydliga. I en tvärsnittstudie så kallad SHEEP-studien kom det fram att de som förlorat betydande del av sina kontrollmöjligheter i arbetet mellan två undersökningsomgångar löpte större risk än andra (ca fördubblad risk) att utveckla symtom på krankärlssjukdom. Förlust av kontroll i

arbete kan också ha betydelse för risken av akuta nack- och skuldersmärter. Detta har även visats i en annan undersökning på statsanställda i England. Där fick undersökningspersonerna beskriva sin situation vid tiden angående fysiska och psykosociala påfrestningar i såväl arbetet som hemma. De fick sedan bedöma om de haft någon förändring i situationen, bland annat med avseende på möjligheten att utöva kontroll i arbetet under en femårsperiod bakåt i tiden. Resultatet blev att de som angav att de haft minskade kontrollmöjligheter hade klar överrisk att tillhöra gruppen med akuta nack-skulderbesvär. Dessa samband är något organisationer bör tänka på, speciellt vid omstrukturering. För många personer förändrade arbetsuppgifter som innebär mindre kontroll, sämre status och mindre med möjligheter att utveckla kompetens ökar risken för att sjukdomar skall uppstå.

Sammanfattningsvis har alltså bristande beslutsutrymme eller små möjligheter för individen att utöva kontroll i arbetssituationen betydelse för hjärt-kärlsjukdomsrisk och andra sjukdomar, även psykisk ohälsa. Så sambandet mellan hälsa och delaktighet är tydlig.

## **2.4 Feedback**

Feedback är den process som innebär att en person får reda på effekterna av sitt handlade för att handlandet ska förändras (<http://sv.wikipedia.org/wiki/feedback>). Vi har valt att dela in feedback i två kategorier, negativ feedback samt positiv feedback. Vi har valt att se positiv feedback som när man får veta vad man har gjort bra, och negativ feedback när man får veta vad man har gjort mindre bra. Enligt Angelöw (2002) finns många fördelar med att ge feedback till sina medarbetare. Det kan till exempel bidra till mer positiva inställningar till sitt arbete, det kan bekräfta och stärka, bidrar till ökat välbefinnande och utveckling genom att feedback stärker självförtroendet. Slutligen skapar feedback på många sätt motivation till att försöka förbättra sina arbetsprestationer. Likaså har Thornblad (2004) skrivit att personal som får stöd ifrån sin chef eller från medarbetarna reducerar risken för lång- och korttidsfrånvaro och att människor utvecklas bättre av positiv än av negativ feedback, självklart finns det också tillfällen där kritik är nödvändigt.

I boken Friskare arbetsplatser (Angelöw, 2002) presenterar Anders Pousette en studie som visar att personer som inte får gensvar som visar att man gör ett bra jobb upplever en högre arbetsbelastning och kan på så vis drabbas av stress och ohälsa. Drabbas personal av det är det troligt att de även börjar arbeta sämre. Enligt studier som vid arbetslivsinstitutet på Göteborgs universitet gjort, visar det sig att feedback har en indirekt betydelse för arbetstillfredsställelsen och är en viktig funktion för hur stress kan utvecklas. Att bedriva ett ledarskap som innebär att chefen ger tillfälle till samtal, feedback och visar medarbetarna sin uppskattning för att de ska veta att de gör ett bra jobb gör att de kommer vidare i sin utveckling. Det är viktigt att ledningen har en väl utvecklad strategi om hur de ska arbeta med feedback (Angelöw 2002). Feedback gör att medarbetarna känner sig mer motiverade till att arbeta bättre, motivation är den viktigaste drivkraften för både individer och grupper (Johnsson, Lugn & Rexed, 2003).

Att låta sina anställda känna delaktighet är möjligt bland annat genom en öppen kommunikation där medarbetarna kan känna att de vågar uttrycka sin åsikt. Det gör även att stressreaktioner hos personalen uppmärksammas i tid och kan på så sätt åtgärdas. För att det här ska fungera är det en nödvändig faktor att chefen visar tillgänglighet och uppmuntran för detta (Angelöw, 2002). Att ha en bra självkänsla kombinerat med välmående är mycket betydande för människan i en social miljö. Även att få uttrycka sina åsikter och att få positiv feedback bidrar till en bättre hälsa hos personalen. Omvänt betyder detta att en social struktur som hindrar folk från att känna tillhörighet, att få utrymme till att bidra med egna åsikter och som inte ger utrymme för någon positiv feedback gör så att den positiva självkänslan bryts ner

mer och mer och därmed påverkar hälsan och välmåendet. En psykosocial miljö som möjliggör uppbyggnad av självförtroendet och självkänslan får individer att lättare bli en del av gemenskapen och lättare för att kunna ta emot både negativ- och positiv feedback för avklarade arbetsmoment (Siegrist, 2006).

Sammanfattningsvis kan vi säga att feedback är en sorts drivkraft för oss människor. Både positiv som negativ feedback kan få människan att arbeta bättre och ge en bättre självkänsla. Människan vill veta när hon gjort bra respektive mindre bra ifrån sig. I ledarskapet ingår även att utveckla en bra arbetsmiljö och upprätthålla den. Här nedan beskriver vi bland annat arbetsgivarens ansvar enligt lagen och dess betydelse för personalen.

## 2.5 Arbetsmiljö

Arbetsmiljön anses många gånger som en av de främsta faktorerna som påverkar medarbetarens hälsa. Vi tror att produktionsarbetare ofta är mer utsatta i deras arbetsmiljö, därför att det oftast finns fler risker för fysiska skador och psykiska skador ”på golvet” än på ett kontor. Granberg (2003) definierar arbetsmiljö på följande sätt:

Arbetsmiljö är en övergripande beteckning för de biologiska, medicinska, fysiologiska, psykologiska och tekniska faktorer som i arbetssituationen eller arbetsplatsens närmaste omgivning påverkar individen (s 499).

Vi har i vår uppsats tänkt titta närmare på de två kategorier som arbetsmiljö oftast delas upp i, en fysisk- och en psykisksocialarbetsmiljö. I PAOU (Granberg 2003) finns det beskrivet en undersökning som genomfördes på 1960-talet av LO (Landsorganisation, Centralorganisation för arbetarrörelsens fackförbund). Det var en rad undersökningar som gjordes för att kartlägga arbetsmiljöproblemen inom olika branscher. I en av dessa undersökningar kom det fram att 82 procent av LOs medlemmar ansåg att hälsorisker på arbetsplatserna fanns på grund av miljöfaktorer. Dessa undersökningar och andra forskningsresultat har bidragit till en förändrad syn på arbetsmiljöarbetet och fått organisationer att inse vikten av ett aktivt förbättringsarbete för arbetsmiljön. Dessa undersökningar har bland annat också bidragit till fokus på den psykosociala arbetsmiljön likväl som den fysiska (Granberg, 2003).

Att arbeta aktivt med arbetsmiljön är en viktig framgångsfaktor till en friskare personal. Det är huvudsakligen arbetsgivaren som har ansvaret att arbetsmiljön inte leder till ohälsa. I arbetsmiljölagen (AML) står det att arbetet ska anpassas efter människan och att arbetsgivaren ska ha en helhetssyn på människan och arbetet. I arbetsmiljölagen ingår både fysiska, psykiska och sociala aspekter (Angelöw, 2002). I AML:s tredje kapitel, andra paragrafen står det att ”Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall” (Gregow, 2005). Arbetsmiljöverket har också en skrift som heter Systematiskt arbetsmiljöarbete. Den beskriver att arbetsgivaren är skyldig att systematiskt undersöka, genomföra och följa upp verksamheten så att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs. Arbetsgivaren ska så snabbt som möjligt åtgärda de eventuella felen som finns (<http://www.av.se/teman/sam/>). Med dessa lagar, föreskrifter, bestämmelser och råd som det finns skulle man kunna tro att arbetsmiljöarbetet fungerar bra, men så är inte fallet. Enligt en undersökning av LO från 1997 saknade var tredje företag åtgärdsprogram för arbetsmiljön. Det är visserligen 10 år sedan undersökningen gjordes men vi skulle gissa att många företag även idag saknar åtgärdsprogram för arbetsmiljön. Vi tror att på grund av den samhällssituationen som rådde under 1990-talet gick jobbet före miljön. Under lågkonjunktur ansåg många arbetsgivare att det var viktigare att bibehålla jobben istället för att satsa på en god arbetsmiljö (Granberg, 2003). Till följd av förbiseendet av arbetsmiljöarbetet har också

sjukfrånvaron ökat, detta har gjort att vi nu på 2000-talet börjat uppmärksamma vikten av en god arbetsmiljö igen.

Den fysiska arbetsmiljön har stor betydelse för personalens hälsa. Det måste finnas redskap för personalen som underlättar deras arbete. Inom produktionssektorn finns det många fysiskt krävande jobb med många tunga lyft därför är det extra viktigt att de finns hjälpmedel som underlättar arbetarnas vardag på arbetet. Likaså är det viktigt att förminska buller och oljud så mycket som möjligt, skapa ergonomiska arbetspositioner och undvika farliga avfall (Siegrist, 2006).

I den psykosociala arbetsmiljön är arbetsklimatet a och o när det gäller att skapa friskare arbetsplatser. Ett gott arbetsklimat främjar prestationsförmågan, arbetstillfredsställelsen, engagemanget och sammanhållningen i arbetet. Även de människor som har ett arbete som inte är så givande kan känna sig tillfreds med arbetet om det är ett positivt arbetsklimat på arbetsplatsen. För att understryka det har Angelöw (2002) i sin bok med en undersökning på Gävle kommun, de genomförde ett projekt som hette ”Den goda arbetsplatsen”. Majoriteten av de anställda som svarade på frågan om vad de tror är den avgörande faktorn för de höga frisktalerna på deras arbetsplats svarade att det var arbetsglädjen, gemenskapen och det goda samarbetet som var några av de viktigaste faktorerna.

Att organisationen har ett väl utvecklat samarbete som fungerar har stor betydelse för individens hälsa och välbefinnande och för att kunna skapa arbetsglädje och ett positivt klimat. Personalen kan ha roligt och få sitt arbete gjort på samma gång. Speciellt inom ”löpande bandet” vid industrin är det viktigt att samarbetet fungerar bra eftersom alla är beroende av att alla gör sitt bästa för att produkten ska bli färdig. Att ha ett bra arbetsklimat betyder inte bara att de anställda ska ha roligt på arbetsplatsen och trivas med sina arbetskollaboratorer, kommunikation, öppenhet och gemensamt ansvarstagande är precis lika viktigt för att arbetsklimatet ska bli optimalt (Angelöw, 2002).

Många företag använder sig av olika sorters arbetstidsförkortningsmodeller för att minska arbetsbelastningen för sin personal och på så sätt minskar sjukfrånvaron. En modell som är beprövad är kortare arbetsdag. Företagen kortar ner arbetsdagen för sina anställda med ett visst antal timmar per dag. För att det ska löna sig ekonomiskt måste ofta rasterna dras ner men i gengäld finns det längre tid för återhämtning samt att trivseln ökar och det medför att personalen oftast orkar arbeta bättre och i ett effektivare tempo och på så sätt ökar företagets omsättning. En annan form av arbetstidsförkortning är ett system som kallas 3-3. Systemet går ut på att man arbetar tre dagar och sen är ledig tre dagar. Den tredje modellen är att personalen får utnyttja friskvård på arbetstid tre timmar varje vecka. Tanken med modellen är att få den personal som vill röra på sig, men inte känner att de har tid, att utnyttja friskvårdsförmånerna och det bidrar till att de håller sig mer friska eftersom de rör på sig och får mer fritid och tid för återhämtning (Angelöw, 2002).

Sammandraget av det ovan är att det huvudsakligen är arbetsgivaren som har ansvaret så att arbetsmiljön inte leder till ohälsa. Arbetsgivaren ska systematiskt undersöka, genomföra och följa upp verksamheten så att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs. Att ha ett bra arbetsklimat bidrar till ökad glädje på arbetsplatsen som i sin tur för med sig att antalet sjuka minskar. Människan har ett behov av att utvecklas och en miljö som underlättar detta är att eftersträva. Därför handlar vårt nästa kapitel om lärande och hur man utvecklar en lärande organisation.

## 2.6 Lärande

Vi har valt vår utgångspunkt utifrån det sociokulturella.

### 2.6.1 Sociokulturellt perspektiv

Lärande tillsammans med andra är viktigt i ett produktionsföretag och lärande bidrar till bättre och ökat välbefinnande som i sin tur bidrar till ökad hälsa. Lärande sker på individuell nivå men även på kollektiv nivå. I ett *sociokulturellt perspektiv* anses lärande ta sin utgångspunkt till hur individer och grupper tillägnar sig och utnyttjar fysiska och kognitiva resurser. Det sociokulturella perspektivet anser att människan inte lär isolerad från sin omgivning, vi är istället beroende av den sociologiska och kulturella omgivningen, likaså de krav och tillgångar som omfattar den. Enligt Säljö (2000) lär vi med hjälp utav olika artefakter. Med artefakt avser Säljö de redskap människor använder för sina fysiska, språkliga och intellektuella aktiviteter och de får då en kulturell betydelse för gemenskapen.

Denna teori hade sin grundtanke i att vi människor utvecklas som personer i ett dialektiskt samspel med miljön. Den dåvarande samhällssituationen skapade ett hårt motstånd till Vygotskijs sätt att se människan, och Vygotskijs texter blev under en period till och med förbjudna. Inte förens på 1950-talet upphävdes förbuden och hans teorier drogs fram i ljuset. Grunder i Vygotskijs teorier, likväl psykologiska som pedagogiska är att personlig och intellektuell utveckling sker genom att vi införlivar språk och kultur i ett dialektiskt spel mellan oss själva och omvärlden, mellan tidigare uppfattningar och nya sätt att uppfatta världen och oss själva när de gamla synsätten inte fungerar längre. Vygotskij introducerade begreppet internalisering, det kan tolkas som en koordinerande, betydelseskapande process då man tillägnar sig en individuell mening genom att lära sig hantera aktiviteter där den nya meningen fungerar och meningsskapandet sker i en social interaktion. Ett begrepp man lärt sig skapar och får en ny mening, en personlig mening i en ny social konstruktion (Carlgren, 1999).

Utvecklingszoner är också begrepp som Vygotskij var grundare av, det innebär att den individuella utvecklingen i varje människa går igenom olika faser och förklarar vad barnet kan göra med hjälp av andra (Carlgren, 1999). Ett barn behöver hjälp med att gå från den ena utvecklingszonen till den andra för att utvecklas och lära sig nya sätt att hantera saker i sin omvärld (Egidius, 2003). Vygotskijs teorier var menade till barn men kan också anpassas till vuxna, utveckling är nämligen något som uppnås av alla individer i alla kulturer i alla tider oberoende av specifika omständigheter (Carlgren, 1999). Den pedagogiska riktningen i Vygotskijs teori är att lärare har stor betydelse som handledare av elevens eller studentens lärande. Lärarna måste först lyssna, observera och sedan försöka förstå i vilken utvecklingszon de befinner sig i så att de med lämpliga uppgifter och viss handledning kan hjälpa dem in i nästa utvecklingszon (Egidius, 2003).

Om man tänker i detta tankesätt då det gäller vuxnas lärande och utbildning i arbetslivet, är det troligt att även organisationen behöver identifiera de behov deras anställda har då det gäller utvecklandet av sina kunskaper och sin kompetens. Organisationen bör alltså först lyssna, sedan observera och utifrån det försöka förstå vad personalen behöver för att utvecklas vidare till den utvecklingszon som ligger närmast där gruppen befinner sig nu.

Likaså kan man dra paralleller som beskriver varför Vygotskijs teorier passar bra i vuxnas lärande, för grundpelare i Vygotskijs tankar är att det dialektiska samspelet mellan delaktighet i ett kollektiv och individens självstyrning är viktigt för människans utveckling och lärande (Egidius, 2003). Bra sätt att sammanfatta Vygotskijs teorier är att relationen mellan

utveckling och inläring är ett dialektiskt samspel, där individens utveckling sätter gränser, men som samtidigt inläringen kan flytta på (Carlgren, 1999).

På senare tid har forskningen alltmer börjat se lärande i relation till de sammanhang och situationer som individen befinner sig i. Lärandet är enligt ett sociokulturellt perspektiv en fråga om deltagande i en social praktik, knutet till ett sammanhang, en inlärningsmiljö (Carlgren, 1999). Det betyder att situationen som vi lär i är viktig för vad som lärs.

Säljö (2000) menar att vi lär genom interaktion med andra i olika kulturella och vardagliga sammanhang. Det sker ständigt ett kollektivt lärande genom utbyte av färdigheter, kunskaper och erfarenheter. Detta gör kommunikationen, språket till ett ovärderligt element då det gäller att förmedla information och kunskap. I ett sociokulturellt perspektiv anses kunskap vara konceptbunden, och alltid i ett sammanhang. Lärandet är en social process.

Eftersom man genom ett sociokulturellt perspektiv ser den sociala miljön som en grundläggande förutsättning för lärande och utveckling är det förståeligt att en organisation med bland annat hård styrning av arbetsituationen, enkla monotona arbetsuppgifter och ringa möjlighet till social kontakt motverkar lärandet, eftersom de sociala förutsättningarna är nedsatta. Då den anställda inte får handlingsutrymme för ett gott lärande får de heller inte en känsla av välbefinnande eller personlig utveckling (Carlgren, 1999; Ellström, 1996). Arbetstagare måste få handlingsutrymme för att ett utvecklande lärande ska ske. Ett monotont och okvalificerat arbete där pedagogiska metoder sällan används, ger inte det handlingsutrymme som krävs. Arbetstagaren måste kunna utveckla egenansvar samt förmåga att själv bestämma över arbetet och arbetsprocesserna. Mer pedagogiska metoder skulle kunna leda till ett mer utvecklingsinriktat lärande (Stockfelt, 1987).

Det är viktigt att personalen känner att de har tillräckligt med kunskap för sina arbetsuppgifter. Har man för lite kunskap för sina arbetsuppgifter känner man sig ofta otillräcklig och har svårt att utföra sitt arbete på ett bra och tillfredställande sätt och det kan påverka hälsan negativt (Stockfelt, 1987).

Skälet för att betydelsen för lärandet i arbetslivet har ökat beror bland annat på ekonomiska överväganden. Beroende på hur teknik och arbetsorganisation i arbetslivet har förändrats har ökad komplexitet blivit ett nytt krav som ställs på organisationen. Verksamheter går mot en ökad decentralisering och spridning av beslutsfattande. Medarbetarna har högre krav på sig idag, de ska vara flexibla, ha kunskaper på många områden och de ska klara av ett ökat självstyre. I takt med dessa förändrade krav på medarbetarens förmågor antas det också ställas nya krav på de anställdas möjligheter att upprätthålla och utveckla sin kompetens i det dagliga arbetet. Ytterligare ett skäl för att betydelsen för lärandet i arbetslivet har ökat är just medarbetarnas hälsa. En arbetsmiljö som tillåter och stimulerar lärande och utveckling av de anställdas förmågor är gynnsam för deras hälsa, välbefinnande och personliga utveckling (Ellström, 1996).

Lärande har förskjutits från individen till organisationen. Alla organisationer är mer eller mindre lärande organisationer eftersom lärande är näst intill oundvikligt. Avgörande för om organisationen ska ha nytta av individens lärande beror på förutsättningarna för det. En organisatorisk struktur eller företagskultur som hindrar lärande på individuell och kollektiv nivå förbigår mycket lärande som skulle gagna hela organisationen (Granberg, 2003).

Vi anser att lärande kan påverka medarbetarens hälsa mycket positivt. De får utvecklas och en chans att öka sin livskvalité. En känsla av välbefinnande kan även uppkomma genom att man

känner sig sedd och uppmärksammad. En arbetsplatsutbildning kan ge just dessa känslor genom att chefen lägger ner tid och energi på att utveckla sin personal och de känner sig då sedda. På det viset kan utbildning och lärande bidra till bättre hälsa och inte bara genom att åstadkomma lärande i sig. Kaufmann & Kaufmann (1998) tar upp studier som beskriver detta skeende. Hawthornestudierna pågick mellan 1927 och 1932 var en omfattande studie kring fysiska och psykiska effekter som påverkar arbetseffektiviteten. Genom studierna framgick ett förvånande resultat, nämligen att bättre effektivitet i arbetet inte berodde mest på den fysiska miljön, utan att de anställdas arbetsprestationer ökade mycket bara på grund av att de blev uppmärksammade och uppskattade genom att undersökningen gjordes på just dem, de kände sig sedda och viktiga för organisationen. Detta kan man då koppla till att om ledningen i en organisation lägger ner tid och kraft för att utbilda sin personal och öka deras lärandeförmåga och kunskaper i sin tur bidrar till att personalen får ökad tillfredställelse och därmed får en bättre hälsa (Kaufmann & Kaufmann, 1998).

### **2.6.2 Vad menas med lärande?**

Begreppet lärande brukar ses i två vinklar, där den ena är formellt och den andra informellt lärande. Med det formella lärandet menas ett planerat, målinriktat lärande som sker inom ramen för särskilda utbildningsinstitutionerna (skola, folkbildning, universitet och liknande). Det informella lärandet syftar till det som sker i vardagslivet eller i arbetet. Det informella lärandet kan ske medvetet och vara planerat, men dock sker det mesta av det informella lärandet spontant och för individen omedvetet (Ellström, 1996). Man brukar också tala om det livslånga lärandet och att kunskapsmassan ständigt växer i dagens samhälle. Därför är det livslånga lärandet oerhört viktigt. Det blir allt svårare att tänka sig att det som vi lärt oss i ungdomen skall räcka som kunskapskälla hela livet. Att lära som vuxen har stor betydelse för att stimulera människor till fortsatt arbete genom att till exempel byta yrke eller ta sig an nya uppgifter på arbetsplatsen. Det kan även motverka trenden att många äldre faller ut arbetslivet innan de fyller 65 år (SOU, 2000/01:72). Det livslånga lärandet har blivit ett allt viktigare inslag i Sveriges politik. SOU (1999:141) tolkar OECD (Organisation for Economic Co-operation Development, förklaring till det livslånga lärandet så här:

Det livslånga lärandet är en process av individuellt lärande och utveckling under ett helt liv, från vaggan till graven – från lärande i tidig barndom till lärande i pensionsåldern. Det sker lärande i alla sorters miljöer, ifrån skola till hemma.

### **2.6.3 Vad lär individer och vad kan de lära?**

Inom den klassiska inlärningspsykologin lär individen genom att det sker förändringar av inre eller yttre beteenden. En senare kognitiv psykologi talar om lärande som förändring av individens föreställningar, kunskaper, ”mentala modeller” eller intellektuella färdigheter. Vi väljer att inte se lärande ur någon av dessa vinklar, utan istället utnyttja begreppet kompetens och att lärande är förändringar av individen kompetens i något eller några avseenden. Med kompetens menar vi individens handlingsförmåga (kunskaper, intellektuella och praktiska färdigheter) i relation till en viss uppgift. Ett effektivt och aktivt hälsoarbete för att öka arbetstrivseln är att öka kompetensen hos de anställda vilket är ett av de viktigaste verktygen en organisation har (Hultgren, 2002). Det de anställda behöver är att känna att deras arbete blir självförverkligande. I ett arbete där människor känner att de kan använda sina resurser, stimuleras och utvecklas så stärks prestationsförmågan. Då känner individen att han/hon kan bemästra sitt arbete och därmed ökar arbetstillfredsställelse, vilket i sin tur påverkar självförverkligandet (Stockfelt, 1987).

Lärande betyder alltså en process som pågår fortlöpande som kan vara avsiktligt planerad och medveten, men som även kan vara omedveten för individen vars resultat kan vara positivt i form av en utvidgad eller fördjupad kompetens (Ellström, 1996).

#### **2.6.4 Vuxnas lärande**

En förutsättning för att en lärande organisation ska få ut något värdefullt av utbildningsaktiviteterna är att de riktas till vuxnas lärande, andragogik. Knowles, Malcolm, Holton III, Elwood, Swanson & Richard (2005) beskriver vad de anser är nödvändigt för vuxnas lärande;

vuxna behöver veta varför och hur de kan ha nytta av sin nya kunskap i sina liv, de ser sig som ansvariga för sina egna liv och vill fatta egna beslut.

Vuxna har många förutsättningar för lärande. De har erfarenheter och kunskap från arbetsliv, familjeliv eller föreningsverksamhet som kommer att ingå i läroprocessen (SOU, 1999:141). Vuxna på samma sätt som barn har individuella skillnader, detta kräver viss mängd av individanpassning. Den vuxna motiveras huvudsakligen av inre belöningar som ökat självförtroende, livskvalitet och arbetstillfredsställelse. En annan viktig sak att tänka på då det gäller utbildning på arbetsplatsen lik väl som för vuxnas lärande är att de kunskaper som utvecklas under utbildningen alltid måste sättas in i ett sammanhang. För att detta ska ske måste tillfälle skapas för det. Alltså de kunskaper som personalen har och får bör tas tillvara på, både för företagsutvecklingen och personalens hälsa (Stockfelt, 1987).

#### **2.6.5 Utbildning**

Det är en föreställning att tro att utbildning alltid gör att deltagarna lär sig det som är målet med utbildningen. Alla parter i en organisation vinner på att utbildning används för att vuxna som ges möjlighet att utvidga sina kunskaper och utveckla sin kompetens främjar sin personaliga utveckling (SOU, 2000/1:72). Många lär sig sådant som ligger utanför målet med utbildningen och utbildning innebär aldrig att en viss kompetens överförs automatiskt från lärare till deltagare. Med utbildning menar Ellström (1996):

En medveten planerad process med syfte att höja den allmänna kompetensen hos en individ eller en grupp av individer (s 12).

Utbildning på arbetsplatser kan bedrivas i olika former med eller utan inslag av formell undervisning. Några olika typer kan vara utvecklingsprojekt, arbetsutveckling eller arbetsrotation, utnyttjande av simuleringsteknik eller informationssystem för beslutstöd och självstudier genom studiecirklar och gruppdiskussioner. Uttrycket kompetensutveckling brukar också nämnas i dessa sammanhang och kan nästan synonymt användas med utbildning som ovan definierats (Ellström, 1996).

Arbete och lärande är två processer som är sammanflätade i varandra och är svårt att skilja åt. Effektivt lärande förutsätter en delaktighet och en aktiv medverkan i den sociala och kulturella gemenskap där förmågorna ska komma till användning (Ellström, 1996).

#### **2.6.6 En lärande organisation**

Det finns en koppling mellan lärande och hälsa. En viktig förutsättning för att skapa hälsa hos individer är att de får uppleva mänsklig utveckling och livskvalitet, speciellt i deras arbete. Därför är begreppet ”en lärande organisation” en nödvändighet för en frisk arbetsplats. Arbetsplatsen är en av de viktigaste lärmiljöerna (SOU, 1999:141). Dock glömmar ofta företagsledningar bort att arbetsplatsen är en unik plats för lärande och satsar inte på personalen som de borde. Istället väljer de flesta organisationer att nyrekrytera personal



istället för att utbilda dem de redan har (Dahlgren & Dahlgren, 1988). Många faktorer spelar sin roll för om organisationen ska få någon nytta av sitt lärande. Organisationen behöver utgå från teorier om vuxnas lärande som skiljer sig en aning från pedagogiken, viktiga delar i vuxnas lärande är då utrymme för reflektion och dialog. En lärande organisation är också beroende av att sätta teamet i centrum, som i sociokulturellt lärande är gruppen och dess uppgifter grunden för kollektivt lärande. Det är viktigt att ledningen skapar stödjande strukturer, inte bara plattare organisationer, de bör också arbeta med det synliga i organisationskulturen och satsa på normsändarna. Alltså cheferna, man gör som chefen gör, inte som chefen säger (Granberg, 2003).

Vi anser att det finns en viktig koppling mellan lärande och hälsa. En förutsättning för att skapa hälsa hos individer är att de får uppleva mänsklig utveckling och livskvalitet, speciellt i deras arbete. Genom att organisationen utbildar sin personal så ökar verksamheten sin flexibilitet och möter förändringar lättare, detta gör utbildning till en investering. Dagens samhälle förändras ständigt och det gör att det livslånga lärandet oerhört viktigt.

## **2.7 Sammanfattning**

Vi har i litteraturdelen ovan tagit upp att hälsa i arbetslivet innebär ett tillstånd av välbefinnande för att man har en arbetsförmåga som används som i sin tur ger livet mening och trivsel i tillvaron (Johanson, 2003). Det finns enligt Andersson, Johrén, & Malmgren (2004) fyra sätt att se hälsa utifrån, vi har satt fokus på den psykiska och fysiska hälsovinkeln. Människor behöver vara fysiskt aktiva för att upprätthålla en god fysisk hälsa, därför har många organisationer utvecklat ett system för friskvårdssatsningar. Friskvård i arbetet kan bidra till att enskilda individer ändrar sin livsstil i frågor som rör fysisk aktivitet, kost, rökning och avslappning (Angelöw, 2002).

Vi har också tagit upp delaktighet och graden av kontrollmöjligheter som kan påverka både hälsa och arbetsprestationer. Det är viktigt med en organisation som uppmuntrar medarbetare till att försöka påverka och komma tilltals, det gör att medarbetare vill engagera sig i sitt arbete och hålla sig friska (Angelöw, 2002). Likaså har Thorell (2003) beskrivit att brist på kontrollmöjligheter kan bidra till sämre fysisk hälsa. Feedback har också ett sätt att påverka individens hälsa, människor som inte får gensvar då de gör ett bra jobb upplever en högre arbetsbelastning och kan på så vis drabbas av stress och ohälsa. Chefen bör ge tillfälle till samtal, uppmuntran och visa medarbetarna sin uppskattning. Många saknar dock en välfungerande strategi för att arbeta med feedback, då kan förutsättningar för motivation minska, som är en viktig drivkraft för att göra ett bra jobb (Angelöw, 2002).

Arbetsmiljön är en vital del i ett hälsofrämjande arbete och delas ofta in i en fysisk och psykosocial vinkel. Det finns föreskrifter, lagar och bestämmelser om hur arbetsmiljöarbetet bör skötas men blir ofta bortprioriterat, och inte förens sjukfrånvarostatistik ökat börjar många organisationer att reagera. Det bör finnas redskap för personalen som underlättar deras arbete och förebygger skador, det bör vara ergonomianpassat helt enkelt. En god psykosocial arbetsmiljö är också viktigt för hälsan och produktionen. Den psykosociala arbetsmiljön innefattar en bra sammanhållning och ett bra samarbete, vilket också oftast främjar bättre produktivitet och prestationsförmåga (Angelöw, 2002).

Vi har också beskrivit och utgått ifrån det sociokulturella perspektivet gällande lärande. I produktionsföretag arbetar man ofta i team eller grupper och det kollektiva lärandet blir en viktig del. Vi är beroende av den sociologiska och kulturella omgivningen, likaså de krav och tillgångar som omfattar den (Säljö, 2003). Det sociokulturella perspektivet passar bra in i vår

tid eftersom det beskriver att man först måste identifiera lärandebehovet hos eleverna (medarbetarna) för att veta vad som behövs, detta gäller också vid arbetsplatsutbildningar. Lärande innebär att individen får uppleva mänsklig utveckling och livskvalité som därmed bidrar till bättre hälsa (Ellström, 1996).

Sammandraget så har vi genom ovanstående litteratur visat att det finns en koppling mellan dessa fyra verktyg delaktighet, feedback, arbetsmiljö och lärande med hälsan, på något sätt påverkas hälsan av hur dessa är integrerade i organisationen.

### 3. Problemformulering

#### 3.1 Vetenskaplig ansats

Det finns två undersökningsmetoder, kvalitativ och kvantitativ. Den kvalitativa undersökningsmetoden arbetar med ostrukturerade frågeställningar där olika idéer fördjupas mer och mer och tillslut kan nya teorier växa fram. Den kvantitativa undersökningsmetoden arbetar däremot med strukturerade frågor som oftast utgår ifrån en teori. Vi valde att genomföra en kartläggning på fabriksarbetare då de ofta har ett mer fysiskt krävande arbete än kontorsarbetare. Vi har valt att göra en empirisk undersökning med vikten liggande på en kvantitativ art, de vill säga enkäter. Kvantitativ metod lämpar sig oftast bättre än kvalitativ när man ska göra en kartläggning. Med utgångspunkt från syftet valdes en kvantitativ metod i form av en enkätundersökning.

#### 3.2 Frågeställningar

Utifrån vårt syfte och litteraturstudien blir våra frågeställningar:

1. Vilka upplevelser och åsikter har produktionsarbetare från två organisationer när det gäller
  - Delaktighet?
  - Feedback?
  - Arbetsmiljö?
  - Lärande?
2. Finns det några betydelsefulla likheter och/eller skillnader mellan de båda organisationerna med avseende på ovanstående frågeställningar?
3. Vilka eventuella samband finns det mellan utvalda variabler i relation till hälsa. Våra hypoteser är att;
  - Ju större inflytande personalen har desto bättre mår de.
  - Ju mer uppmuntran personalen får desto bättre mår de.

### 4. Metod

I detta kapitel avser vi att beskriva, kritisera och motivera undersökningens karaktär och tillvägagångssätt utifrån metodval, datainsamling, databearbetning, samt etiska aspekter.

#### 4.1 Utgångspunkter vid val av metod

Eftersom sjukfrånvaro är ett stort problem inte minst för företagen utan även för Sveriges ekonomi tyckte vi att det var ett aktuellt ämne att forska i (Johnsson, Lugn & Rexed, 2003).

Vårt mål var att undersöka hur ett visst antal anställda på två arbetsplatser inom den privata sektorn upplevde feedback, delaktighet, arbetsmiljö samt lärande på sin arbetsplats. Likaså hur de upplever att deras egen hälsa påverkas och skulle kunna förbättras genom dessa verktyg. Därför valde vi att använda frågeformulär (bilaga II). Valet grundades på att det är en kostnadseffektiv, snabb och tydlig metod för att kartlägga och mäta större grupper med (Bryman, 2001). För att få ett så sanningsenligt resultat som möjligt hävdar vi att vi inte kunde ha fått det genom någon annan metod än enkäter eftersom vi ville undersöka en större massa än vad man kan göra vid intervjuer. Eftersom vi valt att undersöka och kartlägga flera aspekter som kan påverka produktionsarbetarens hälsa, var enkäter det mest lämpliga metodvalet. När man använder sig av kvantitativa metoder når du ut till fler människor vilket vi tyckte var en fördel.

En enklare intervju genomfördes av företag 1s personalman, för att vi bland annat skulle få tillgång till relevant information angående sjukfrånvaro och hälsofrämjande arbete genom företagets intranät. Vi ville också se om de frågeområden vi hade med var tillräckliga och relevanta för att uppnå syftet med studien. Likaså för att få uppfattning om den aktuella arbetsmiljön, samt för att skapa en större förståelse om det dagliga arbetet i fabriken. Utifrån denna intervju utformade vi våra frågeområden.

#### **4.2 Urval**

Undersökningen har inriktats på produktionsanställda. Anledningen till att vi valde just dem var att vi kanske själva någon gång kommer att vara personalansvariga över en grupp människor och det är intressant att se hur de uppfattar situationen på företaget och vad de vill ska förändras för att de ska må bättre. Vi tror att produktionsanställda ofta har fysiskt krävande arbeten i något sämre arbetsmiljö och inte lika mycket förmåner som tjänstemännen. Därför tyckte vi att det var intressant att undersöka just deras arbetssituation. Undersökningen gjordes på två produktionsföretag i Skåne. Vi kommer hädanefter att benämna dessa företag som företag 1 och företag 2 för att bibehålla deras konfidentialitet. På företag 1 arbetar cirka 400 anställda. Företaget har varit verksamt sedan mer än 100 år tillbaka. Företag 2 har 65 anställda, även de arbetar med produktion. De har varit verksamma i ett år.

Båda företagen har skiftarbete. Företag 1 har ett rullande fyrskift och företag 2 hade tvåskift. Vid varje företag lämnade vi ut enkäterna till dem som var närvarande på arbetsplatsen just det tillfället vi var där, under dagtid. Vi gjorde alltså ett totalurval av dem som var där just då. Det är alltså inte ett totalurval för hela företaget. Vi undersökte de personer som vid undersökningstiden råkade befinna sig i fikarummen på företag 1. Alla som arbetade på företag 1 hade rast någon gång under den tid vi var där. På företag 2 användes även där samma urvalsprincip. Enkäterna delades ut mellan 7.30 och 12.00. Vi använde detta sätt då vi endast hade tillgång till företagets personal under en dag. Detta förfaringssätt kan ha sina brister då vi inte använt oss av en beprövad urvalsteknik. Informationen vi fick kan ha blivit något annorlunda än om vi använt oss av en mer beprövad metod. Det kan utmärka sig genom att tex urvalet inte är representativt för populationen.

På företag 1 fick vi in 55 enkäter av 57 utdelade. Vi fick förmodligen ett sådant litet bortfall på grund av att vi både delade ut och samlade in dem på plats, och vi fanns tillgängliga om det skulle uppstå frågor. Kön fördelningen var på företag 1, 35 män och 20 kvinnor. På företag 2 fick vi in 37 av 40 utdelade enkäter. I företag 2 var det 24 män och 12 kvinnor. Det vill säga att sammanlagt på båda företagen delade vi ut 97 enkäter och fick in 92 stycken och hade därför ett bortfall på 5 procent. Vilket är väldigt bra enligt Bryman (2001) då han menar att allt under 15 procents bortfall är utmärkt. 55 av dem arbetade på företag 1 medan resterande

36 arbetade på företag 2. I undersökningen deltog totalt 59 män och 32 kvinnor (1 missing i det externa resultatet).

#### **4.3 Metod för insamling av data**

Enkäter med 26 slutna frågor och 3 öppna frågor har använts i studien (Bilaga II). Frågorna var indelade i teman. Fråga 1 och 2 handlar om bakgrundsinformation, fråga 3-8 om hälsa och friskvårdsförmåner, fråga 9-10a-d om inflytande och delaktighet, fråga 11-16 om feedback och uppmuntran, fråga 17-21 om arbetsmiljö och arbetsklimat, samt fråga 22-26 om lärande samt inställning till friskvård och hur ofta respondenterna utnyttjar dessa

En pilotstudie genomfördes med hjälp av studiekamrater och bekanta vilket ledde till några omformuleringar av frågorna.

#### **4.4 Etiska aspekter**

Vetenskapsrådet menar att de forskningsetiska principerna har som syfte att ge normer för förhållande mellan forskare och undersökningsdeltagare så att vid konflikt en god avvägning kan ske mellan forskningskravet och individskyddskravet.

I studien har vi följt Vetenskapsrådet fyra huvudkrav, informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet. Vid presentation av studien för de anställda på de båda företagen informerades klart och tydligt studiens syfte, undersökningsdeltagarnas uppgift i studien, att deltagandet var frivilligt och att de hade rätt att avbryta sitt deltagande om de ville samt hur undersökningen skulle genomföras. Konfidentialitet garanterades vid undersökningen. Undersökningsdeltagarna uppgav inget namn eller annan information som kunde härledas till individen, vilket var en förutsättning för att de anställda skulle känna att deras integritet var skyddad. Vi informerade även om nyttjandekravet som innebär att uppgifterna som vi fick in om undersökningsdeltagarna kommer endast att användas för forskningsändamål. Allt detta förklarades i missivbrevet (bilaga II) och av oss muntligt vid utdelningen av enkäter. Genom vårt förfaringsätt anser vi att vi uppfyllt de krav på etiska aspekter som Vetenskapsrådet föreskrivet (Vetenskapsrådet, 2002).

#### **4.5 Genomförande**

För enkätutdelningen på företag 1 togs telefonkontakt med personalchefen på företaget, för att ta reda på om det fanns förutsättningar att genomföra undersökningen. Enkät och följbrev (Bilaga 2) sammanställdes och delades ut till samtliga 57 anställda som var där mellan klockan 9.00-11.30, 29/11-2006. Vi delade ut och samlade in enkäten på plats i fikarummen under raster. Undersökningsdeltagarna fick fylla i enkäten utan tidspress. Enkäten tog mellan 5-10 minuter att fylla i. På företag 2 delades enkäten ut av vår kontaktperson samt personalchefen, vi var själva inte närvarande. Enkäten delades ut den mellan 7.30 – 12.00 den 13/12 -2006 och samlades sedan in. Även här presenterades enkäten först muntligt och sedan kunde respondenterna läsa missivbrevet om de så önskade.

#### **4.6 Diskussion kring studiens tillförlitlighet**

Skillnaden på antalet anställda mellan företagen kan verka stort men enkäterna delades ut på företag 1 endast till dem som arbetade dagskift, alltså 55 stycken, likaså på företag 2 arbetade de som fyllde i också dagtid då enkäterna fylldes i, och de blev 37 stycken, detta anser vi vara jämförbar data.

För att beskriva hur bra en datainsamling har fungerat använder man sig av begreppen validitet och reliabilitet. God validitet och reliabilitet är en förutsättning för att våra resultat skall kunna generaliseras till att gälla även andra än de som är undersökta.

Man gör en skillnad mellan inre och yttre validitet. Inre validitet är sambandet mellan två variabler som mäter huruvida vi mäter det vi verkligen önskar att mäta och att resultatet uppfattas som relevant. Kort sagt kan man säga att validiteten handlar om giltighet i det vi mäter eller frågar om (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2003). Det finns olika mått som står för olika sätt att mäta validiteten hos ett begrepp. *Ytvaliditeten* mäter om måttet utifrån ett första intryck verkar kunna mäta det begrepp det handlar om. *Samtidig validitet* syftar på relationen mellan provresultat och ett annat valt kriterium och ser om det skiljer sig åt och om detta är relevant för begreppet i fråga. Ett annat mått man kan använda sig av är *prediktiv validitet*. Då använder sig forskaren av framtida kriterium som inte finns just nu. Man testar förmågan att kunna förutsäga ett visst beteende. Vissa menar att forskaren även bör sträva efter att bedöma ett måtts *begreppsliga validitet*. Begreppslik validitet är när forskaren från en teori bevisar hypoteser som är relevanta för begreppet i fråga (Bryman, 2001). Vår undersökning utgår ifrån begreppslik validitet då vår hypotes är att personal som inte känner delaktighet får dåligt med feedback och har dåligt samarbete och sammanhållning samt känner att deras kunskaper inte tas till att vara fullt ut har en sämre hälsa. Utifrån det har vi undersökt förhållandet mellan deras uppfattning om deras hälsa och delaktighet, feedback, arbetsmiljö/klimat och lärande.

Yttre validitet mäter om vårt resultat är generaliserbart på fler företag än företaget vi undersökt. Reliabilitet och validitet är sammankopplade med varandra under undersökningens gång och det är omöjligt att ha en inre validitet utan reliabilitet (Bryman, 2001). Efter att ha fått ganska olika svar på dessa två organisationer så drar vi slutsatsen att det kan vara svårt att generalisera vår undersökning på andra företag än de som ingått i undersökningen. Eftersom vi dessutom har valt att göra ett bekvämlighets urval kan vi inte generalisera vår undersökning till hela populationen.

Nästa krav för en kvalitativ studie är reliabilitet. Det innebär att en undersökning ska ge stabila och tillförlitliga resultat (Bryman, 2001). Med stabilitet menas det att om en och samma undersökning görs två gånger ska resultaten inte skilja sig åt speciellt mycket. Frågan är om andra forskare skulle komma fram till samma resultat som vi själva med samma angreppssätt vid ett senare tillfälle. Vi anser att forskare skulle kunna komma fram till samma resultat vid ett senare tillfälle vid våra undersökta företag om inte företagen har gjort några förändringar i organisationen vill säga.

För att se om våra frågor var reliabla genomfördes ett reliabilitetstest med Cronbach's Alfa. Cronbachs alfa är den mest använda metoden för att mäta reliabilitet. Metoden kan beskrivas som att man får ett mått på hur mycket varje item är associerat med varje annat item. Man bör få ett korrelationsmått på mellan 0,7 och 1,0 för att man ska anse att man har god reliabilitet. Vi har valt att endast ta med de frågor som gör att Cronbachs Alfa fick bra mått i resten av uppsatsen. De frågor som drog ner Cronbachs Alfa har vi valt att endast behandla i bilaga I. I hälsa användes de frågor som gav ett Cronbach's Alfa på 0,701 efter att frågan om hur de upplever sin hälsa fysiskt tog bort för att höja reliabiliteten. På teman delaktighets kunde alla frågor användas då reliabiliteten låg på 0,800. För att frågorna om feedback skulle vara reliabla fick vi ta bort fråga 11 och 12 som handlade om de fick feedback när de gjort bra ifrån sig respektive mindre bra ifrån sig. Där fick vi sedan ett Cronbach's Alfa på 0,685. På teman arbetsmiljö/arbetsklimat fick vi ta bort fråga 17 trivs du på arbetsplatsen.

## Reabilitetsmätning

Temat	Enkätfrågor	Cronbach´s Alfa
Hälsa	3,4,5	0,701
Delaktighet	9,10a-d	0,800
Feedback	14,15,16	0,685
Arbetsmiljö	18,19,20	0,725

Vi tog alltså bort fråga, 1-2, 6, 8, 11-13, 17 och 22-26.

## 5. Resultat

### 5.1 Resultatbearbetning

Den statistiska bearbetningen av undersökningen har genomförts i SPSS 12 för Windows. Sedan gjorde vi univariata analyser vilket betyder diagram och frekvenstabeller varje företag för sig för att se vad som skiljde dem åt. Därefter lade vi ihop företagens resultat. Vi avslutade med att göra bivariata analyser vilket handlar om analys av två variabler i taget i syfte att visa hur de två är relaterade till varandra. Att försöka få en bild av relationer mellan variabler innebär att man söker efter bevis för eller tecken på att variationen i den ena variabeln sammanfaller med variationen i den andra. Det gjorde vi på de frågor vi tyckte var extra intressanta med tanke på våra frågeställningar för att undersöka om det fanns några statistiska samband. Ett statistiskt samband mellan två variabler är inte samma sak som ett orsakssamband. Det är viktigt att vara medveten om att alla metoder för analys av relationer mellan variabler handlar om samband, inte orsak eller effekt (Djurfelt, Larsson & Stjärnhagen, 2003).

Vi har testat Cronbach's Alfa på våra områden vi behandlar i enkäten och valt att endast redovisa de frågor som bidrog till att Cronbach's Alfa steg och därmed ökade reliabiliteten. De frågor som drog ner värdet på Cronbach's Alfa har vi därför valt att inte ha med i detta resultat, men de redovisas i Bilaga I.

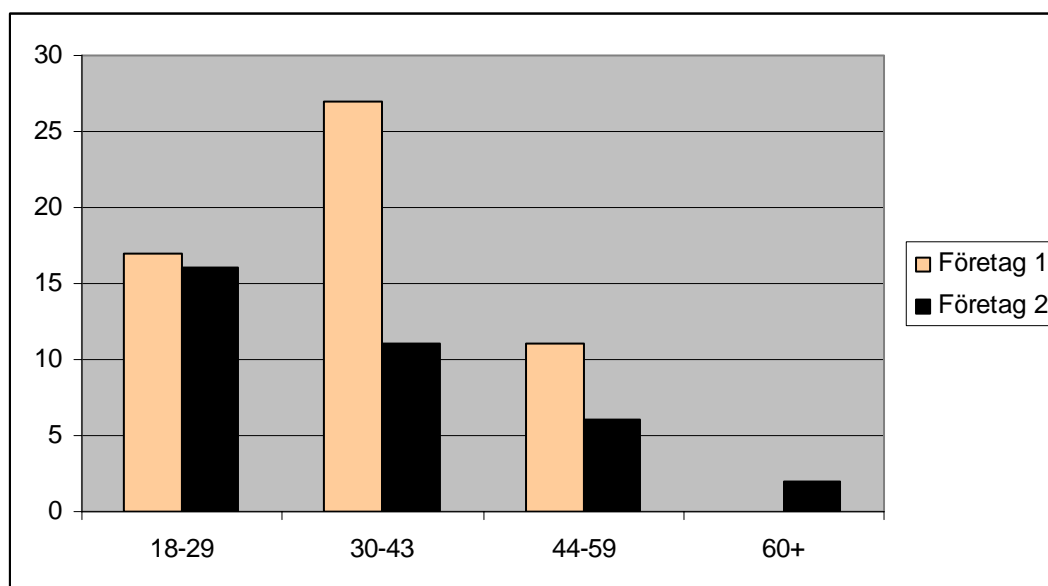
Vi redovisar här i resultatdelen bakgrundsvariabler som ålder, hälsa och resultat av frågor om friskvårdsförmåner. Sedan redovisas svaren på frågeställning 1, de vill säga resultatet av produktionsarbetares upplevelser från två organisationer när det gäller delaktighet, feedback, arbetsmiljö och lärande.

För att svara på vår andra frågeställning om det finns några betydelsefulla likheter och/eller skillnader mellan de båda organisationerna, redovisar vi i de flesta frågor företagens resultat var för sig, där vi vill framhäva en observerad skillnad mellan företagen. På några redovisas även ett sammanlagt resultat från båda företag, de resultaten ansåg vi var relevanta för våra frågeställningar. Vi kommer att uppmärksamma de skillnader eller likheter i texten som är relevanta för vårt syfte med undersökningen.

Vi anser att de resultat som är redovisade är nödvändig information att ha i åtanke för att förstå våra diskussioner och de slutsatser vi drar. De små rutorna i staplarna i diagrammen står det antalet som svarade just det svarsalternativet och nedanför figurerna är diagrammens frekvenser beskrivna i procent och antal. Procenten har vi valt att avrunda till heltal. Vi har valt att redovisa några resultatet i diagram och några i text eller tabeller beroende på frågans art.

## 5.2 Bakgrundsvariabler

### Ålder



*Diagram 1. Hur gammal är du?*

Företag 1 (diagram 1): 11 personer (20 procent) var mellan 44-59 år, 27 personer (49 procent) var mellan 30-43 år och 17 personer (31 procent) var mellan 18-29 år gamla. I detta diagram ser vi ingen jämn fördelning i åldrarna, av respondenterna i Företag 1 var de flesta som besvarade enkäten mellan 30-43 år gamla, och ingen alls var 60+.

Företag 2 (diagram 1): 2 personer (5 procent) var 60+, 6 personer (16 procent) var mellan 44-59 år, 11 personer (30 procent) var mellan 30-43 år och 16 personer (43 procent) var emellan 18-29 år gamla. I Företag 2 visar diagrammet en mer jämn ålderskurva än i företag 1. I diagram 2 var det få personer som var 60+, men sedan ökade antalet för varje åldergrupp, det var dock flest människor mellan 18-29 år av respondenterna i företag 2.

## 5.3 Hälsa

Vi såg en viss skillnad på hur produktionsarbetarna upplevde sin psykiska hälsa, då alla respondenter (100 procent) i Företag 1 upplevde sin psykiska hälsa som Mycket bra. Däremot de i Företag 2 upplevde 40 procent att deras psykiska hälsa var Mycket bra, 37 procent ansåg den vara Bra, 20 procent Mindre bra och 3 procent Dålig.

På följande fråga som handlade om i vilken grad de upplevde att arbetet påverkade dem negativt fick de båda företagen liknande resultat. Vi ansåg att redovisningen av resultaten kunde läggas ihop, alltså såg vi inget betydande skillnad mellan företagen som vi valt att uppmärksamma. Resultatet blev att 24 procent ansåg att arbetet inte påverkade dem negativt alls, 51 procent ansåg I viss mån, 25 procent ansåg I ganska hög grad eller I mycket hög grad.

I enkäten frågade vi om de var utmattade vid arbetsdagens slut, både fysiskt och psykisk. Det kan ofta vara så att ett tecken på ohälsa är när man känner sig utmattad och utpumpad efter en arbetsdag. Sammanslaget av båda företagen var det 35 procent som upplevde sig fysiskt utmattade Vid enstaka tillfällen. Psykisk utmattning brukar också vanligtvis ses som tecken på ohälsa och här upplevde 36 procent att de var psykiskt utmattade vid arbetsdagens slut.



Sammanfattande kan vi säga att produktionsarbetarnas upplevelser av sin hälsa i olika avseenden var överlag bra.

Med nedanstående resultat vill vi visa vilka fem friskvårdsförmåner som användes mest, och de båda företagens resultat blev samma så vi har lagt ihop dem till ett gemensamt resultat. Vi har rangordnat dem i följd på det sättet att den förmån som användes mest står överst etc.:

1. Tillgång till företagshälsovården
2. Gratis hälsokontroller
3. Subventionerat simhalls inträde
4. Gratis frukt
5. Massagebidrag

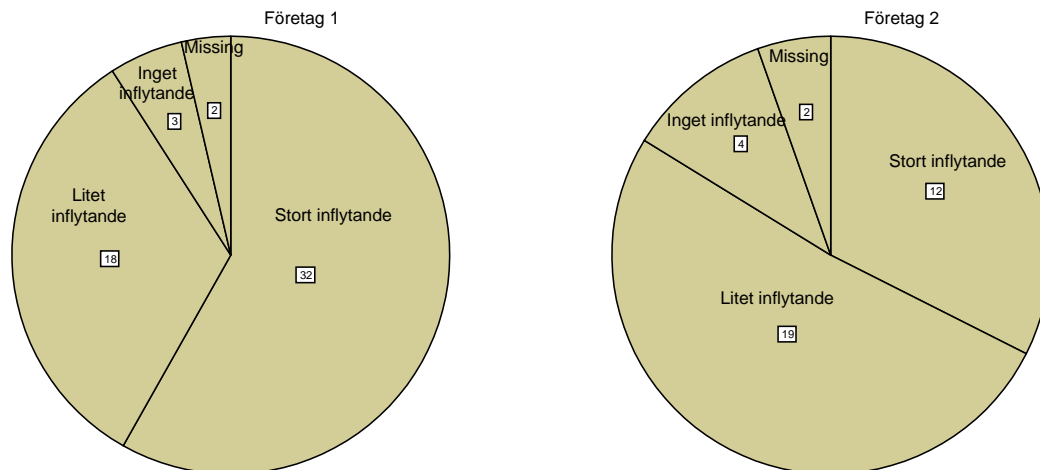
<b>Alternativ som skulle få medarbetarna att utnyttja friskvårdförmånerna mer</b>	<b>Antal (N)</b>
Aktiviteterna var förlagda på arbetstid	42
Mer information om de olika aktiviteterna	36
Att ha någon som sällskap att gå dit med	28
Fler ”prova på” tillfällen	23
Att någon ledare hjälper mig att komma igång	12
Om det fanns andra aktiviteter	8
Föreläsningar som motiverar	7

*Tabell 1. Alternativ som skulle kunna få medarbetarna att utnyttja friskvårdförmånerna mer.*

Resultatet i tabell 1 visade att många friskvårdförmåner ändå inte blev utnyttjade i så hög grad, med nedanstående resultat vill vi visa vad som skulle få medarbetarna att vilja utnyttja förmånerna mer. I kolumnen till vänster står de exempel på vad som skulle få dem att utnyttja friskvårdsförmånerna mer, rangordnade i det alternativ som flest personer kryssade i till det alternativ som fick minst. I kolumnen till höger står antalet som valde just det alternativet. Det var tillåtet att kryssa i flera alternativ, därför stämmer inte antalet med antalet personer som besvarade enkäten.

#### 5.4 Vilka upplevelser och åsikter har produktionsarbetare från två organisationer när det gäller delaktighet?

Det som vi först tänkt ta upp är delaktighet, vad hade produktionsarbetarna för upplevelser av delaktighet (eller ordet inflytande som vi också har använt i enkäten) på deras arbetsplats? Fanns det några betydelsefulla likheter och/eller skillnader mellan företagen att uppmärksamma i dessa resultat?



*Diagram 2 och Diagram 3. Hur stort inflytande har du över dina arbetsuppgifter?*

Företag 1: (diagram 2) 32 (58 procent) kände Stort inflytande, 18 (33 procent) kände Litet inflytande och 3 (6 procent) kände Inget inflytande alls. Det blev också missing på 2 personer. Detta cirkeldiagram visar att många i företag 1 upplevde stort inflytande, nästan 60 procent.

I företag 2 (diagram 3) kände 12 (32 procent) Stort inflytande och 19 (51 procent) kände Lite inflytande och ytterligare 4 (11 procent) ansåg att de inte hade något inflytande alls.

Här ser vi en markant skillnad mellan företagen då nästan 60 procent i företag 1 ansåg sig ha stort inflytande till skillnad från företag 2 där det bara var 32 procent som ansåg sig ha stort inflytande över sina arbetsuppgifter.

Fråga 10 a- d handlade om hur delaktig personalen kände att de var på sin arbetsplats.

Företag 1: I enkäten kom det fram följande att i företag 1 upplevde de att de Ofta 54 procent fick vara delaktiga i de beslut som tas. De kände även att de blev informerade om de beslut som skulle tas. Där svarar 54 procent att de Ofta blev det. 78 procent ansåg att de alltid eller ofta får stöd vid problem på arbetsplatsen. 69 procent ansåg att deras chef alltid eller ofta uppmuntrade dem att komma med egna synpunkter.

Företag 2: I företag 2 upplevde 67 procent att de Sällan kände sig delaktiga i de beslut som tas. 40 procent svarade att de Ofta blir informerade om de beslut som ska fattas på arbetsplatsen, 46 procent svarade att det sällan blir det. 38 procent tyckte att de Ofta fick stöd vid problem från närmsta chefen. Vid frågan om de upplever att deras chef uppmuntrar dig att komma med egna synpunkter svarade 47 procent alltid, eller ofta medan 45 procent svarade sällan eller aldrig.

Även på de här frågorna kan vi se en stor skillnad mellan de båda företagen. Företag 1 fick oftare vara delaktiga i de beslut som tas än företag 2. De blev också oftare informerad och fick mer stöd av sin chef, chefen uppmuntrade även oftare till att komma med egna synpunkter än företag 2.

### **5.5 Vilka upplevelser och åsikter har produktionsarbetare från två organisationer när det gäller feedback?**

Här ville vi ta reda på hur personalen på företagen såg på feedback och om de fick feedback på sitt utförda arbete. Första frågan handlar om positiv och negativ feedback. Vi har valt att bara redovisa Mycket viktigt och viktigt för att poängtera hur många det var som svarade det.

<i>Hur viktigt är det för dig att få positiv feedback?</i>	Mycket viktigt eller Viktigt %
Företag 1	91
Företag 2	87

Tabell 2.

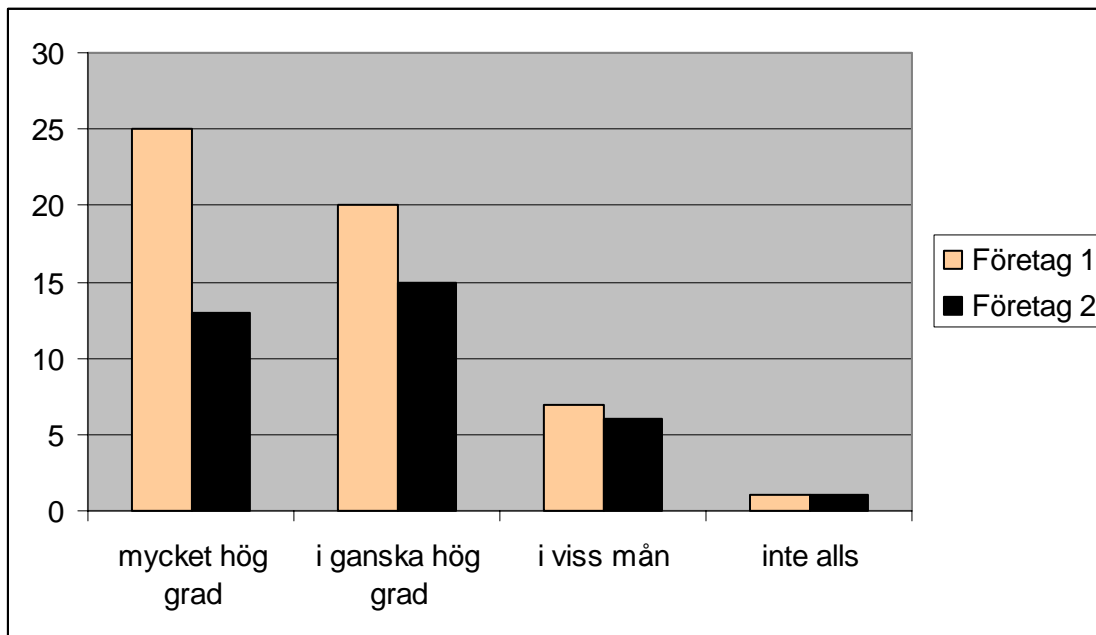
Här i tabell 2 kan vi se en stor likhet mellan företagen då de i stort sätt har svarat likadant. Väldigt många i båda företagen ansåg att det var mycket viktigt eller viktigt att få positiv feedback när de gjort bra ifrån sig.

<i>Hur viktigt är det för dig att få negativ feedback?</i>	Mycket viktigt eller Viktigt %
Företag 1	80
Företag 2	49

Tabell 3.

När det gäller att få negativ feedback kan vi se en viss skillnad mellan företagen, se tabell 3. Företag 2 ansåg att det inte var lika viktigt att få negativ feedback som företag 1. Vi kan även se en likhet, att båda företagen tycker det är viktigare att få positiv feedback än negativ feedback.

Vi har i vår uppsats velat trycka på att det är en viktig del i ledarskapet att inte bara ge negativ feedback utan också positiv feedback. Som vi ser av vårt resultat så upplever fler att de skulle arbeta bättre om de fick positiv feedback än när de får negativ feedback



*Diagram 4. Känner du att du arbetar bättre när du får positiv feedback?*

Företag 1 (diagram 4) : 25 (47 procent) kände att de skulle arbeta mycket bättre om de fick positivfeedback, 20 (38 procent) skulle jobba bättre I ganska hög grad.

Företag 2 (diagram 4) :13 (37 procent) kände att de skulle arbeta bättre I mycket hög grad, 15 (43 procent) I ganska hög grad om de fick positiv feedback.

Även här kan vi se ett liknande resultat mellan företagen. Både personalen på företag 1 och 2 anser att de skulle arbeta bättre om de fick positiv feedback.

#### *Känner du att du arbetar bättre när du får negativ feedback?*

##### Företag 1

13 procent ansåg sig arbeta bättre när de får negativ feedback, 35 procent I ganska hög grad, 33 procent I viss mån och 19 procent Inte alls.

##### Företag 2

3 procent ansåg sig arbeta bättre när de får negativ feedback, 26 procent I ganska hög grad, 58 procent I viss mån och 13 procent Inte alls.

Ovan kan vi se att det finns en skillnad mellan hur personalen på de olika företagen känner att de skulle jobba om de fick negativ feedback. Företag 1 verkar vara mer positivt inställda till att den negativa feedbacken skulle få dem att arbeta bättre.

### **5.6 Vilka upplevelser har produktionsarbetare vad det gäller Arbetsmiljö?**

I den psykosociala arbetsmiljön, som vi gärna kallar arbetsklimat, fanns en viss skillnad mellan företagens upplevelser. I fråga om sammanhållning som är betydande för den psykosociala miljön upplevde 80 procent att de hade Mycket bra eller Bra sammanhållning i företag 1, denna siffra tyder på att sammanhållningen är stark. I Företag 2 vill vi påpeka att 33 procent upplevde sig ha Mindre bra eller Dålig sammanhållning på den avdelning de jobbar på och 67.5 procent ansåg att de hade Mycket bra eller Bra sammanhållning

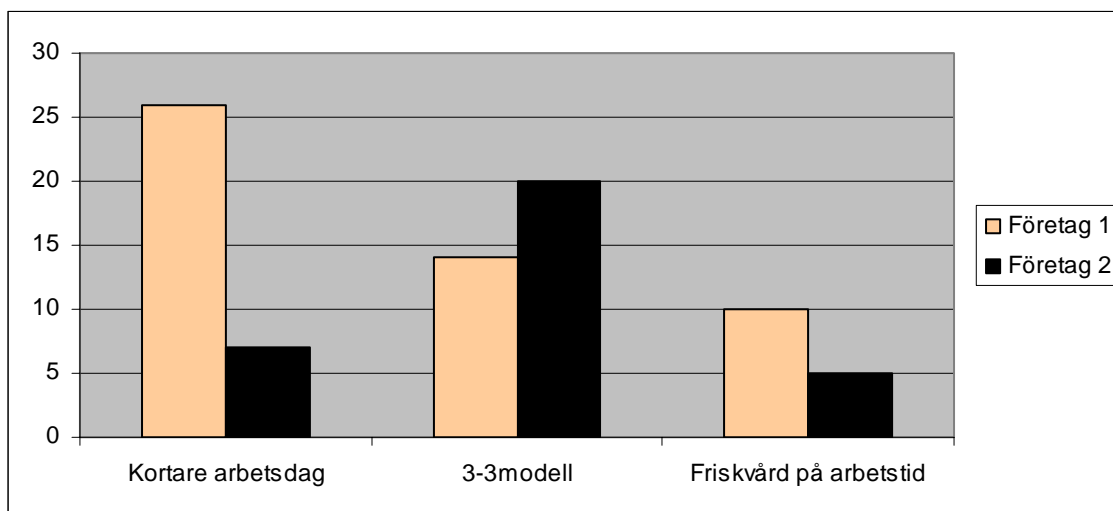
På företagen tillsammans ansåg sig 75 procent att de har en mycket bra eller bra sammanhållning på den avdelning de arbetar på.

Samarbetet som också är en del av den psykosociala arbetsmiljön och som många gånger hänger ihop med sammanhållningen visade en ännu högre siffra än sammanhållningen. På Företag 1 upplevde 85.5 procent att de hade Mycket bra eller Bra samarbete på sin avdelning. Även här hade Företag 2 höga resultat då 73 procent ansåg att de hade Mycket bra eller Bra samarbete.

En annan vinkel i arbetsmiljön är den fysiska, denna vinkel är oftast lättare att se och lättare att praktiskt förbättra och åtgärda vilket visade sig i resultatet. De båda företagen fick liknande resultat om hur de upplevde sin fysiska arbetsmiljö. Där båda hade flest svar på alternativet Bra. Så här såg fördelningen ut då resultaten av de båda företagen sattes samman 67 procent uppfattade sin fysiska arbetsmiljö Mycket bra eller Bra, 33 procent som Mindre bra eller dålig.

Av dem som svarade på frågan om vilka önskemål de hade angående den fysiska arbetsmiljön svarade de flesta att de ville ha mer hjälpmedel för att underlätta den fysiska ansträngningen, till exempel lyfthjälpmiddel och ergonomianpassade verktyg.

Nedan har vi i diagram 5 redovisat resultatet för frågan om arbetstidförkortningsmodell, där fick respondenterna välja mellan kortare arbetsdag, 3-3modellen och friskvård på arbetstid. Vi valde att visa dessa resultat i diagram för att visa den tydliga skillnad det blev mellan företagen. Majoriteten av respondenterna i företag 1 ansåg att kortare arbetsdag skulle passa dem bäst. I Företag 2 ansåg majoriteten att 3-3modellen (arbeta tre dagar, vara ledig tre dagar) skulle passa dem bäst. Det var en tydlig skillnad mellan företagen.



*Diagram 5. Vilken arbetstidsförkortningsmodell skulle passa dig bäst?*

Företag 1 (diagram 5): 52 procent ansåg att kortare arbetsdag skulle passa dem bäst.

Företag 2 (diagram 5): 62,5 procent ansåg att 3-3modellen skulle passa dem bäst.

### 5.7 Vilka upplevelser och åsikter har produktionsarbetare när det gäller lärande?

Vi ville börja med att ta reda på hur personalen på de båda företagen kände inför utbildning på arbetsplatsen. Resultatet blev samma på de båda företagen. Här nedan har vi rangordnat de känslor som väcks i personalen när de gäller lärande. På första plats kom förväntansfull därefter inget speciellt och på tredje plats uppmärksammas. De negativa känslorna stressad och obehag kom på sista plats.

När det gäller utbildning på arbetsplatsen, vilka känslor väcks i dig då?

1. Förväntansfull
2. Inget speciellt
3. Uppmärksammas
4. Stressad
5. Obehag

På frågan I vilken omfattning tas dina kunskaper tillvara kunde vi se ett liknande resultat mellan företagen. På företag 1 ansåg 9 procent att deras kunskaper tas tillvara Mycket bra, 66 procent ansåg Bra, 20 procent ansåg Mindre bra och 2 procent ansåg att kunskaperna togs tillvara Dåligt. På företag 2 tyckte 8 procent att deras kunskaper tas tillvara Mycket bra på, 49 ansåg Bra, 35 procent ansåg Mindre bra och 5 procent ansåg att kunskaperna togs tillvara Dåligt. Resultatet visar att Företag 2 var mer missnöjda med hur deras kunskaper tas till vara än på företag 1.

	Ja(n) %	Nej(n) %	vet ej(n) %	Total n
Företag företag 1	25 45	19 34	11 20	55
företag 2	24 65	11 30	2 5	37
Total	49	30	13	92

*Tabell 4. Upplever du att du behöver mer kunskap för att utföra dina arbetsuppgifter?*

Att inte känna att man räcker till och har tillräckligt med kunskap för sina arbetsuppgifter kan vara en källa till ohälsa. Därför frågade vi personalen om de upplever att de behöver mer kunskap för att utföra sina arbetsuppgifter. Här har vi i tabell 4 lagt båda företagen bredvid varandra som ni kan se i kolumnen till vänster för att lättare kunna se likheter och skillnader mellan företagen. I översta raden ser ni svarsalternativen som fanns till frågan. I företag 1 hade 45 procent svarat **Ja**, de behövde mer kunskap för att klara sina arbetsuppgifter medan 34 procent hade svarat **Nej**, de tyckte att de hade tillräckliga kunskaper. På företag 2 ansåg hela 65 procent att de behövde mer kunskap för att utföra sina arbetsuppgifter medan 30 procent ansåg att de hade tillräckliga. Här kan vi se att majoriteten på de båda företagen tyckte sig behöva mer kunskaper för sina arbetsuppgifter.

## 5.8 Resultat av sambandsanalyser

Vi har valt att göra några sambandsanalyser i form av korstabeller på de frågor vi tyckte var extra intressanta. Vi har då använt oss av det sammanslagna resultatet av de två företagen.

### 5.8.1 Ju större inflytande personalen har desto bättre mår de.

		Hur stort inflytande tycker du att du har tillsammans med dina arb.kamrater?	Hur stort inflytande tycker du att du har tillsammans med dina arb.kamrater?			
			Stort inflytande %	Litet inflytande %	Inget inflytande %	Total %
Upplevelse av psykisk hälsa	Mycket bra	Hur stort inflytande tycker du att du har tillsammans med dina arb.kamrater?	86,8	69,4	44,4	74,7
	Bra	Hur stort inflytande tycker du att du har tillsammans med dina arb.kamrater?	10,5	19,4	22,2	15,7
	Mindre bra	Hur stort inflytande tycker du att du har tillsammans med dina arb.kamrater?	2,6	11,1	22,2	8,4
	Dåligt	Hur stort inflytande tycker du att du har tillsammans med dina arb.kamrater?	,0	,0	11,1	1,2
				100,0	100,0	100,0

*Tabell 5: Hur stort inflytande över dina arbetsuppgifter tycker du att du har tillsammans med dina arbetskamrater? Och Hur upp upplever du din psykiska hälsa?*

Litteraturen tar upp att personalen mår bättre i organisationen om de känner att det har inflytande över sina arbetsuppgifter och att hälsan påverkas positivt av att känna inflytande. Med detta som bakgrundsinformation tyckte vi att det skulle vara intressant att undersöka variablerna Hur stort inflytande upplever du att du tillsammans med dina arbetskamrater har över dina arbetsuppgifter (fråga 9)? Och Hur upplever du din hälsa just nu psykiskt (fråga 3)? Vår hypotes utifrån teorienomgången är att ju större inflytande man upplever sig ha desto bättre mår man psykiskt.

I tabell 5 ser vi att de med Mycket bra hälsa och Stort inflytande fick det högsta värdet. Det var flest som besvarat att de hade Mycket bra hälsa och samtidigt också kände att de hade Stort inflytande. 87 procent av alla som svarade i undersökningen hade svarat det högsta värdet på både fråga 9 och 3 i enkäten. Procentalen därefter minskade mer och mer, alltså de som ansåg sig ha lite inflytande men ändå upplevde sin psykiska hälsa som Mycket bra var färre, 69 procent. De som slutligen ansåg sig inte ha något inflytande var 44 procent. Vi kan alltså acceptera vår hypotes.

### 5.8.2 De som får uppmuntran när de gjort bra ifrån sig känner att de mår bättre.

		Känner du att du får uppmuntran när du gjort bra ifrån dig?	känner du att du får uppmuntran när du gjort bra ifrån dig?				Total %
			Alltid %	Ofta %	Sällan %	Aldrig %	
Hur upplever du din hälsa just nu, psykiskt?	Mycket bra	Känner du att du får uppmuntran när du gjort bra ifrån dig?	85,7	82,9	64,7	77,8	75,3
	Bra	Känner du att du får uppmuntran när du gjort bra ifrån dig?	,0	11,4	23,5	11,1	15,3
	Mindre bra	Känner du att du får uppmuntran när du gjort bra ifrån dig?	14,3	5,7	8,8	11,1	8,2
	Dåligt	Känner du att du får uppmuntran när du gjort bra ifrån dig?	,0	,0	2,9	,0	1,2
			100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Tabell 6: Känner du att du får uppmuntran när du gjort bra ifrån dig? Och Hur upplever du din hälsa just nu psykiskt?*

Vår andra hypotes var att de som får uppmuntran när de gjort bra ifrån sig känner att de mår bättre. Tabell 6 visar att de flesta i organisationen mår bra oavsett om de får uppmuntran eller ej. 86 procent som Alltid får uppmuntran upplever sin hälsa Mycket bra. Av dem som känner att de Aldrig får uppmuntran mår 78 procent Mycket bra. Här får vi förkasta vår hypotes.



## 6. Diskussion och slutsatser

Här i diskussionen kommer vi att diskutera vilka upplevelser som produktionsarbetare hade. Vi har även uppmärksammat likheter och skillnader mellan produktionsarbetarna på företagen och diskuterat vad dessa kan bero på.

### 6.1 Hälsa

Som vi beskrev i metoddelen har vi valt att undersöka personer som arbetar med fysiskt hårda arbeten. Företags 1 personalman som vi intervjuade menar att det inte är ovanligt att ha en sjukfrånvaro som ligger på över 4 procent i allmänhet.

För att skapa friskare arbetsplatser är friskvårdssatsningar en framgångsrik strategi (Angelöw, 2002). Båda våra företag hade friskvårdsförmåner för sin personal, men som inte utnyttjades speciellt aktivt av personalen. En enkel lösning på det problemet borde vara att någon utses som ansvarig anordnar informationstillfällen om vad som finns på arbetsplatsen. Detta borde vara en fortlöpande aktivitet för att fånga upp alla i företaget, nya som gamla anställda. Det finns skäl för företagen att satsa på sin personal och att de får personalen att ta sitt eget ansvar att hålla sig friska. Företagen kan inte tvinga sin personal att hålla sig i form men de kan använda sig av verktyg som gör personalen mer motiverad att hålla sig i form. De kan ske genom allt ifrån att ge mer information till att ha belöningsystem för dem som tränar.

Enligt Hultgren (2002) så arbetar människor bra när de mår bra och det ger ett vinstgivande företag. Det är ingen nyhet att fysisk aktivitet är nyttigt för både kropp och själ (Johnsson, Lugn & Rexed 2003). Genom vår undersökning kom det också fram att personalen gärna ville ha sällskap vid friskvårdsaktiviteter, alltså ha någon att gå dit med. Detta anser vi är en sak som företagen borde uppmärksamma. Vill företagen att deras anställda ska hålla sig friska med hjälp av de friskvårdsförmåner de erbjuder bör de hitta sätt att motivera sina anställda till att använda dem. Ett sätt skulle kunna vara att anordna aktiviteter för att hitta en träningskompis. Det kanske skulle kunna se ut på följande sätt, att de som arbetar samma skift vid en avdelning får fylla i intresseanmälan på vad de skulle vilja hålla på med för friskvårdaktiviteter, på detta sätt skulle de då få en kartläggning på vilka andra som har samma intressen. Visst är det en process som kräver tid och kraft av chefer eller liknande men långsiktigt tjänar företagen på att deras personal håller sig fysiskt aktiva, speciellt när det rör sig om personal som har ett fysiskt krävande arbete.

Arbetet mot en friskare arbetsplats är på många sätt en långsiktig och pågående process som inte ger resultat på kort sikt, för det man vill åt är i slutändan att minska sjukfrånvaron och alla dess medföljande kostnader. Siegrist (2006) tar upp att det är viktigt att vara ute i god tid, att se varningstecken på ohälsa i tid. Kostnaderna och tiden företagen lägger ner på friskvård och andra hälsofrämjande faktorer som gör att personalen håller sig friska lönar sig i slutändan om företaget hittar bra lösningar för att integrera friskvårdsarbetet dagligen för sin personal och de exempel vi nämnt ovan är en början på detta.

### 6.2 Delaktighet

Det är viktigt för anställda att ha en öppen kommunikation med sina överställda och kollegor. Detta bidrar till att de anställda känner delaktighet och inflytande eftersom de vågar uttrycka sina åsikter. För att det här ska fungera är det en nödvändig faktor att chefen visar tillgänglighet och uppmuntran för detta (Angelöw, 2002). Att personalen känner att de har stort inflytande över sin arbetssituation tror vi är en avgörande faktor för att man ska må bra på sin arbetsplats. Samarbetet på avdelningen flyter smidigt där de anställda har möjlighet att

påverka sin arbetssituation och känner delaktighet. Detta kan relateras till Kondo, Kobayashi, Hirokawa, Tsutsumi, Kobayashi, Haratani, Araki & Kawakami (2006) studie där det framgick att människor som inte får vara delaktiga på sin arbetsplats har högre sjukfrånvaro, både långtids- och korttidsfrånvaro. Det fanns en skillnad mellan företagen då det gäller hur delaktiga de känner sig, det kan kanske förklaras att det företag 1 varit verksamma en längre period än företag 2. Företag 1 har förmodligen hunnit göra upp bra rutiner för hur arbetet på avdelningarna ska gå till och lärt av sina misstag. Man kan även tycka att företag 2 som är ett lite mindre företag borde känna att de har bättre inflytande då de troligen arbetar närmare varandra. Delaktighet är en förutsättning för motivation och motivation är avgörande för hälsa, effektivitet och lönsamhet (Johnsson et al. 2003).

Resultatet visar att det även fanns skillnader mellan de två företagen då det gällde delaktighet i beslut och om de alltid blev informerade när nya beslut skulle tas. En tanke kan vara att cheferna på de olika företagen arbetar på olika sätt, några kanske inte arbetar så nära sin personal eller har helt andra rutiner för beslutsfattning. Här har avdelningscheferna en viktig roll, han eller hon måste vara lyhörda och låta alla komma till tals och få känna att de kan påverka.

Med detta som bakgrundsinformation ansåg vi att det skulle vara intressant att undersöka sambandet mellan följande variabler; Hur stort inflytande upplever du att du tillsammans med dina arbetskamrater har över dina arbetsuppgifter (fråga 9)? Och Hur upplever du din psykiska hälsa just nu (fråga 3)? Eftersom vår uppfattning likaså som den litteratur vi forskat i säger att hälsan påverkas positivt av att känna inflytande vore det intressant och se om ett samband finns där eller inte. Vår hypotes utifrån teorienomgången är att beroende på hur stort inflytande man upplever sig ha, mår man psykiskt bra.

Våra hypoteser om att de som har ett stort inflytande också mår bättre stämde. Genom en korstabell i Spss fick vi fram att det fanns ett samband mellan de som upplevde sin hälsa Mycket bra och de som kände att de hade Stort inflytande över sina arbetsuppgifter. Känner personalen att de har stort inflytande och har möjlighet att påverka sin arbetssituation blir arbetet så mycket lättare. När man känner att man kan påverka känner man sig ofta som en del i gemenskapen och på så vis trivs man bättre på arbetet.

### **6.3 Feedback**

Det har visat sig att personer som inte får positiv feedback upplever en högre arbetsbelastning och det kan på så vis drabbas av stress och ohälsa (Angelöw, 2002). Enligt vår undersökning framkom det av båda företagen att många skulle arbeta mycket bättre om de fick mer positiv feedback. Får man inte feedback är det svårt att fortsätta att göra ett bra jobb. Personalen vet då inte vad som gjorts dåligt som de måste förbättra respektive bra som man ska fortsätta göra. Feedback är helt enkelt en viktig del av ledarskapet. Det gör att människor känner tillfredsställelse och kan utvecklas i sitt arbete (Angelöw, 2002). Siegrist (2006) hävdar att positiv feedback bidrar till en bättre självkänsla och därmed bättre hälsa hos personalen.

På vår undersökningsgrupp valde vi att göra en sambandsanalys med variablerna Känner du att du får uppmuntran när du gjort bra ifrån dig? Och Hur upplever du din hälsa just nu psykiskt? Vi trodde som litteraturen säger att de som får uppmuntran när de gjort bra ifrån sig även mår bättre. Men enligt vår undersökning finns det inga som helst samband mellan de variablerna. En orsak till det kan vara att uppmuntran kanske inte påverkar hälsan direkt, utan mer indirekt.

Vi hade tidigare den uppfattning att personalen oftast bara får höra negativ feedback, alltså får veta när de gjort något dåligt, likaså vid intervjun med personalmannen på företag 1 i samband med enkätsammanställningen framgick det att negativ feedback var det de lade mest vikt vid. Självklart måste vi människor få veta vad vi gjort fel för att kunna göra bättre ifrån oss nästa gång men vårt samhälle är redan så fokuserat på det negativa och de flesta av oss vet mycket väl när vi gjort dåligt ifrån oss att vi tror att det är mer viktigt att ledare lär sig ge positiv feedback till sina underställda. Precis som Thornblad (2004) anser även vi att människor utvecklas bättre av positiv än av negativ feedback, men det finns också tillfällen där kritik är nödvändigt. Både som Angelöw (2002) säger och som vår studie visar jobbar människor bättre när de får positiv feedback.

#### **6. 4 Arbetsmiljö**

Arbetsmiljön är en viktig faktor när det gäller att utveckla en hälsofrämjande organisation. Detta är speciellt viktigt i arbetslivet, om man vill uppnå ett friskt klimat och med friska människor på arbetsplatsen. För att en hälsoinriktad arbetsmiljö ska utvecklas måste organisationen inte bara tänka på den fysiska arbetsmiljön, till exempel sådana saker som buller och ljud, ergonomiska arbetspositioner, farliga avfall och ämnen, utan även den psykosociala arbetsmiljön (Siegrist, 2006). Genom undersökningen kom det fram att den fysiska arbetsmiljön ändå upplevdes ganska bra av personalen. Detta kan då bero på som vi tagit upp i litteraturavsnittet att den fysiska arbetsmiljön ha varit uppmärksam under en längre tid tillbaka i arbetslivet. Det är lättare att arbeta med den fysiska arbetsmiljön för att det är något mer konkret, något man kan se och ta på, till skillnad från den psykosociala arbetsmiljön. Många hade dock åsikter som de skrev ner på den öppna frågan som följde efter. De hade förslag på ändringar de ville göra angående deras fysiska arbetsmiljö. Dessa kommentarer handlade i majoritet om behov av fler lyfthjälpmedel. En del var besvärade av tunga lyft och några ville ha fler ergonomianpassade hjälpmedel. Som vi redan påpekat i litteraturgenomgången har arbetsgivaren ett övergripande ansvar arbetet ska anpassas efter människan och att arbetsgivaren ska ha en helhetssyn på människan och arbetet, arbetsgivaren ska också vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa (Gregow, 2005). Av resultatet kan vi dra slutsatser att det fortfarande finns saker att förbättra i den fysiska arbetsmiljön. Beroende på produktionens art inser vi att det aldrig går att ta bort de fysiska belastningarna helt, men det går alltid att göra ytterligare lite bättre.

Den fysiska och den psykosociala miljön samverkar naturligtvis, till exempel om personalen grälar förstärks effekten av en dålig ljudmiljö (Thorell, 2003). Då det gällde den psykiska arbetsmiljön anser vi att sammanhållningen och samarbetet är mycket betydelsefullt. En mängd litteratur belyser detta. Angelöw (2002) menar att ett gott arbetsklimat främjar prestationsförmågan och sammanhållningen. På företag 1 och 2 tillsammans ansåg 75 procent att de hade Mycket bra eller Bra sammanhållning, detta anser vi vara en bra siffra, för trots att många av de produktionsanställda har ett förhållandevis monotomt arbete så upplever många ändå en bra sammanhållning, detta kan vara en avgörande faktor till att vissa väljer att fortsätta med sina arbeten och med god hälsa. Arbetsglädjen och gemenskapen är för många den viktigaste faktorn för en god hälsa (Angelöw, 2002).

Vi hävdar att samarbetet är också en viktig del i den psykosociala arbetsmiljön. På samma sätt som sammanhållningen är samarbetet en kompletterande del till arbetsmiljön och trivseln och därmed hälsan. I ett produktionsföretag är samarbetet väldigt viktigt då produkten ofta passerar många av de anställda som på "ett rullande band" och alla är beroende av att alla gör sitt jobb rätt för att sedan kunna göra sin egen uppgift korrekt. Därför tror vi att dessa företag fått bra resultat på dessa frågor, eftersom den typen av organisation, är väldigt beroende av ett

gott samarbete och har därför lagt ner kraft på att förbättra samarbetet för att få produkten färdig och säljbar så fort som möjligt.

Idag finns olika sorters modeller för arbetstidsförkortning som många anser bidrar till en bättre hälsa. Det kan handla om allt ifrån att ha kortare arbetsdagar till att ha friskvård på arbetstid. Som sista fråga undrade vi vad personalen ansåg skulle stärka deras hälsa mer. Där skiljde sig resultatet lite på de olika företagen. På företag 1 var alternativet Kortare arbetsdag med en timme per dag det mest svarade, och på företag 2 var det jobba 3 dagar, ledig 3 dagar som var mest ikryssat. Resultatet kan bero på att många av de tillfrågade arbetade skift och därför gillade de 3-3 modellen bättre. På företag 1 var medelåldern högre och de kanske uppskattar mer att ha en extra ledig timme varje dag.

## 6.5 Lärande

Medarbetare har idag höga krav på sig, de ska vara flexibla, ha kunskaper på många områden och de ska klara av ett ökat självstyre. I följd med dessa förändrade krav på medarbetarens förmågor antas det också ställas nya krav på de anställdas möjligheter att upprätthålla och utveckla sin kompetens i det dagliga arbetet (Ellström, 1996).

För att skapa hälsa hos individer är det viktigt att de får uppleva mänsklig utveckling och livskvalitet, speciellt i deras arbete. Genom att utvecklas och lära nytt kan människan känna det (Dahlgren & Dahlgren, 1988). Resultaten från undersökningen visar att personalen på både företag 1 och 2 hade en positiv bild av utbildning. Många kände sig förvåningsfulla när de skulle få gå på utbildning. Det här resultatet förvånar oss lite. Vi hade trott att människor som överlag inte har en högre utbildning (högskola eller universitetsutbildning) och har ett förhållandevis monotont arbete inte skulle se så positivt på utbildning som vår undersökningsgrupp gjorde. Detta kan man dra en parallell till det som Hawthornestudierna kom fram till. Att det inte spelar någon roll hur man uppmärksammar personalen bara att man gör det på något sätt så ökar produktionen och arbetstillfredsställelsen (Kaufmann & Kaufmann, 1998).

Det kontextuella perspektivet beskriver att lärande äger rum i ett sammanhang, socialt eller kulturellt. Därför är det viktigt att utnyttja arbetsplatsens lärande då arbetsplatserna är en av de viktigaste lärmiljöerna. Vi skulle säga utifrån litteraturgenomgången att ett bra samarbete också tyder på ett aktivt lärande. Det kontextuella perspektivet fokuserar på individen som en medlem av en arbetsgrupp. I arbetsgruppen lär de av varandra och får kunskaper och erfarenheter genom lärlingskap och praktiskt handlande.

Genom vår undersökning som genomfördes på produktionsarbetare visade det sig att samarbetet var väldigt bra på båda företagen. Alltså kan vi tänka oss att organisationen och dess medarbetare tar vara på de kunskaper och erfarenheter deras arbetsgrupper har. De lär alltså av varandra, därför skulle man i allra högsta grad kunna säga att man inte skulle kunna utesluta den sociala kontexten för lärandet i dessa båda företag. Medarbetare i produktionsföretag är också väldigt beroende av varandra, att alla hjälps åt och gör sina uppgifter bra, så här skulle vi kunna dra paralleller till det sociokulturella perspektivet som anser att människan inte lär isolerad från sin omgivning. Vi är istället beroende av den sociologiska och kulturella omgivningen (Säljö, 2000). På dessa båda företag arbetar de oftast i team eller grupper och då anser vi att samarbetet är viktigt, även för lärandet. Samarbetet är många gånger sammanflätat och beroende av sammanhållningen i teamet eller arbetsgruppen. På företag 1 framförallt ansåg de sig ha en väldigt bra sammanhållning på den avdelning de arbetade på, detta skulle man då också kunna knyta an till att de lär sig tillsammans och av

varandra. De har tillsammans utvecklat en arbetsgemenskap som består av sociala och kulturella nätverk. Gruppen har tillägnat och skapat ett eget tankesätt, en kultur och handlingsmönster som just är utmärkande för en arbetsgemenskap, som i kontextuellt perspektiv gynnar lärandet (Ellström, 1996). Grupper som arbetar tillsammans bygger tillsammans upp ett gemensamt kodsystäm för att underlätta kommunikationen emellan dem (Säljö 2003).

Grundpelare i Vygotskijs tankar och i det sociokulturella perspektivet är att det dialektiska samspelet mellan delaktighet och inflytande i ett kollektiv och individens självstyrning är viktigt för människans utveckling och lärande. Utifrån studiens resultat framgick det att drygt hälften av dem i företag 1 kände Stort inflytande. Inflytandet påverkar individens självstyrning och delaktighet och därmed individens utveckling och lärande enligt Egidius (2003). Alltså har företag 1 en del att arbeta med för att främja lärande för den andra hälften av dem i företaget som inte kände någon större grad av inflytande. Arbetstagaren måste kunna utveckla egenansvar, förmåga att själv bestämma över arbetet och arbetsprocesserna (Stockfelt, 1987), vilket också är stora delar i vuxnas lärande (Knowles, Malcolm, Holton, Elwood, Swanson och Richard, 2005).

Många ansåg att de inte har den kunskap de behöver för att klara av sina arbetsuppgifter. Om vi nu drar jämförelser till det sociokulturella perspektivet har alltså inte organisationen identifierat de behov deras anställda har då det gäller utvecklandet av sina kunskaper och sin kompetens (Egidius, 2003). Här är det också viktigt att personalen varken har för lite kunskap för sina arbetsuppgifter eller för stor kunskap. Har de för stor kunskap kan de känna sig överflödiga och ostimulerade och det sänker prestationsförmågan. Har de för lite kunskap för sina arbetsuppgifter känner man sig ofta otillräcklig och har svårt att utföra sitt arbete på ett bra och tillfredställande sätt och det kan påverka hälsan negativt (Stockfelt, 1987). Det är även viktigt att ens kunskaper tas till vara annars hindras utvecklingen och där med förbättringen av den personaliga hälsan.

## 7. Sammanfattning

För att återgå till problemställningen, vilka upplevelser och åsikter har produktionsarbetare från två organisationer när det gäller Delaktighet, Feedback, Arbetsmiljö och Lärande? Och hur påverkar dessa element deras hälsa? Vi drar följande slutsatser av analysen.

Personalen mår bättre än vad vi hade förväntas oss. Vi upplever att det är betydelsefullt att för företag att få in rutiner som fungerar väl och vi har fått en djupare förståelse för att sådant tar sin tid, då det gäller friskvårdarbetet på arbetsplatsen måste detta få sitt utrymme. Vi anser att utrymmet ges bland annat genom informationstillfällen som företagen saknar i dagens läge.

När det kommer till frågan om delaktighet så kan vi se en skillnad mellan företagen. I företag 1 ansåg personalen att de hade större delaktighet än i företag 2. En slutsats kan vara att företag ett företag 1 har varit verksamma längre än företag 2 och på så vis har kommit längre i arbetet. Ytterligare en slutsats vi kan dra av vår undersökning är att ju högre grad av inflytande och delaktighet man känner faktiskt påverkar hälsan positivt. Som medarbetare på en arbetsplats är det alltså viktigt att kunna påverka sin arbetssituation då det gäller tider, arbetsuppgifter och arbetsmiljön. Känner medarbetaren kontrollmöjligheter vill de och får också chans till att göra ett bättre jobb. Gör medarbetaren ett bra jobb som den personen känner att de ansträngt sig för kan man förstärka den positiva känslan genom att utarbeta ett

bra system för feedback och uppmuntran. Det gör att vi även vill dra slutsats av att det är viktigt att medarbetare får feedback eftersom de arbetar bättre när de får det.

Sammanhållningen på företag är väldigt viktigt. Det kan väga upp tråkiga och monotona arbetsuppgifter personalen på de två företagen ansåg sig ha bra sammanhållning som förbättrar samarbetet på företaget vilket vi tycker är bra för att då kan personalen lära sig tillsammans och av varandra. Medarbetarna på de båda företagen var positiva till lärande, det kan betyda flera saker. Det kan vara så att de verkligen vill lära nytt och gillar tanken på att utvecklas. Men det kan även vara så att de bara känner sig utvalda och uppmärksammade när de får möjlighet att gå på en utbildning.

Vi är medvetna om att våra områden vi valt är stora var för sig och att vi bara har skrapat på ytan av dem genom att göra dessa kartläggningar. För framtida forskning skulle vi tycka att det var intressant att välja ut ett av våra områden och fördjupa oss i det genom en kvalitativ studie, alltså göra intervjuer för att se hur till exempel feedback uppfattas av anställda på ett företag. Vi anser också att det skulle vara intressant att jämföra produktionsarbeters upplevelser med tjänstemäns upplevelser av delaktighet, feedback, arbetsmiljö och lärande? Skulle man då se någon tydlig skillnad eller likhet? Det är i vilket fall mycket betydande faktorer som kan påverka hälsan, beroende på hur de är integrerade i organisationen. Så forskningen bör i alla fall fortgå så att organisationer kan lära sig att förbättra hälsan hos sin personal.

## 8. Referenser

Andersson, Johrén & Malmgren. (2004) *Effektiv friskvård. Lönsammare företag*. Prevent: Kristianstads Boktryckeri AB, Kristianstad

Angelöw, B. (2002) *Friskare arbetsplatser: att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats*. Studentlitteratur, Lund

Arbetsmiljöverket. <http://www.av.se/teman/sam/> Hämtades 24/1-2007

Bryman, A. (2001) *Samhällsvetenskapliga metoder*. ??? Malmö.

Carlgren, I. (red.) (1999) *Miljöer för lärande*. Studentlitteratur, Lund

Dahlgren, P-O & Dahlgren, K. (1988) *Hur har du det på jobbet?: En bok om den psykosociala arbetsmiljön*. Malmö.

Djurfelt, G, Larsson, R. Stårnå, O. (2003) *Statistisk verktygslåda – samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Studentlitteratur, Lund

Egidius, H. (2003) *Pedagogik för 2000-talet*. Natur och Kultur, Stockholm

Ellström, P-E. (1996) *Arbete och lärande- förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbete*. Arbetslivsinstitutet Solna

Granberg, O. (2003) *PAOU, personaladministration och organisationsutveckling*. Natur och Kultur, Stockholm

Gregow, T. (2005) *Sveriges rikets lag ( gillad och antagen på riksdagen år 1743, stadfäst av konungen den 23 januari 1736)*. Nordstets Juridik. Hundratjugsjätte upplagan, Norge

Hultgren, S. (2002) *Folkhälsokunskap*. Bonnier utbildning AB, Stockholm

Johnsson, J, Lugn, A. & Rexed, B. (2003) *Långtidsfrisk, Så skapas hälsa, effektivitet och lönsamhet*. Ekerlids förlag, Lund

Kaufmann, G. & Kaufmann. (1998) *Psykologi I organisation och ledning*. Studentlitteratur: Lund

Kondo, Kobayashi, Hirokawa, Tsutsumi, Kobayashi, Haratani, Araki, Kawakami, (2006) *Job strain and sick leave among Japanese employees: a longitudinal study* I *Environ Health* 2006 79:213-219 DOI 10 1007/s00420-005-0027-x [Elin@Kristianstad](mailto:Elin@Kristianstad) 22/11 sökord: employee and health. Hit: 2175 nr 4 Int Arch Occup

Knowles, Malcolm; S. Holton III, Elwood, F. Swanson, Richard A. (2005) *The adult learner: the definitive classic in adult education and human resource development*. Butterworth-Heinemann, Oxford

Liukkonen. 1(1989) *Vad kostar frånvaron?* Tryckeri Ljungföretagen, Örebro

Siegrist, J. (2006) *Work, health and welfare : new challenges* i International journal of social welfare, University of Dusseldorf. Publiserad 15 Februari. Elin@kristianstad 22/11 sökord: workhealth. Hit: 71 nr 5.

Stockfelt, T. (1987) *Arbetslivets pedagogik: om kompetensutveckling i arbete och näringsliv*. Timbro, Stockholm

SOU 1999:141 *Från Kunskapslyftet till en Strategi för Livslångt Lärande*, Statens offentliga utredningar (SOU) december 1999 Utbildnings- och kulturdepartementet

SOU 2000/01:72 *Vuxnas lärande och utvecklingen av vuxenutbildningen*. Statens offentliga utredningar, Utbildnings- och kulturdepartementet.

Säljö, R. (2000) *Lärande i praktiken : ett sociokulturellt perspektiv*. Prisma, Stockholm

Thorell, T. (2003) *Psykosocial miljö och stress*. Studentlitteratur, Lund

Thornblad, H. (2004) *Vägen till friskare ledarskap* Hämtades 19/12 2006 från <http://www.prevent.se/arbetsliv/artiklar/artikel.asp?id=2244>

Vetenskapsrådet (2002) ??

Wikipedia, den fria encyklopedin. <http://sv.wikipedia.org/wiki/feedback> Hämtades 4/1-2007 Uppdaterad 18 november 2006.



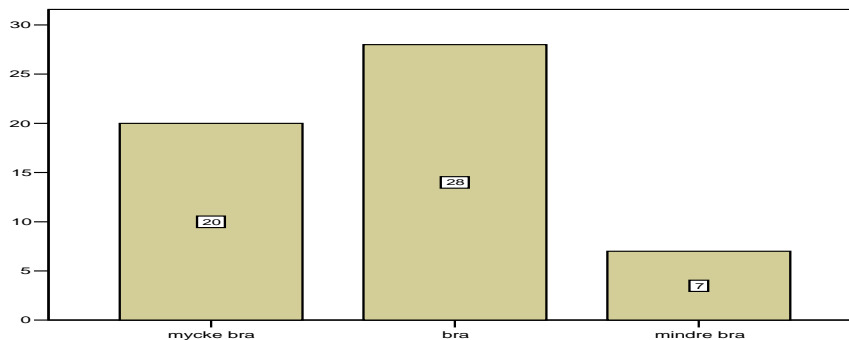
## Bilaga I

### Resultat

Här presenterar vi de frågor som vi inte har behandlat i uppsatsen på grund av att de drog ner Cronbach's Alfa. (Alla procenttal är avrundade till heltal).

#### Företag 1

#### Hälsa



Figur 1 Hur upplever du din hälsa just nu, fysiskt?

36 procent ansåg sin fysiska hälsa var Mycket bra, 51 procent ansåg hälsan var Bra och 13 procent ansåg den vara Mindre bra, ingen ansåg den fysiska hälsan vara dålig.

#### Feedback

*Känner du att du får uppmuntran när du gjort bra ifrån dig?*

9 procent ansåg att de Alltid får uppmuntran när de gjort något bra ifrån sig, 51 procent ansåg Ofta, 33 procent ansåg Sällan och 7 procent ansåg Aldrig.

*Får du veta när du gjort något mindre bra?*

40 procent ansåg sig Alltid, 34,5 procent ansåg Ofta, 24 procent ansåg Sällan och 2 procent kände att de Aldrig fick uppmuntran då de gjort bra ifrån sig.

1. Kollegor
2. Personalchef
3. Annan
4. Närmsta chef

*Tabell 1 Om jag får feedback får jag det oftast ifrån?*

*Rangordnat i antal de som fick flest svars kryss. 1 är det alternativ som fick flest etc.*

#### Arbetsmiljö och arbetsklimat

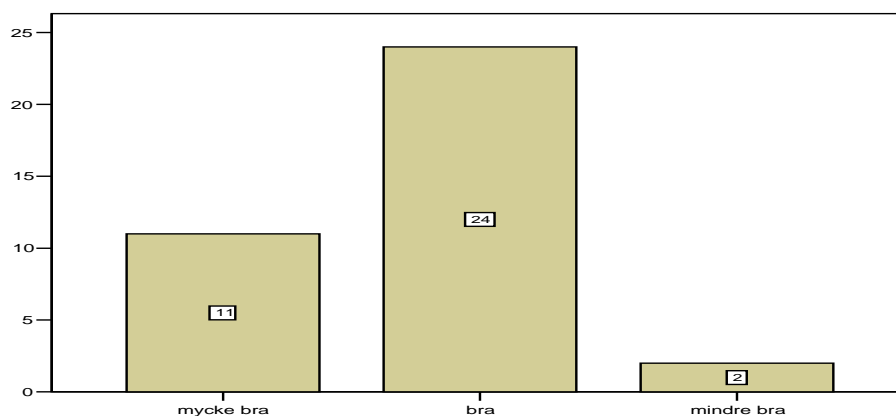
På frågan trivs du på arbetet svarade 91 procent att de trivdes mycket bra eller bra på företag 1

*Skulle du vilja jobba mindre om det gick rent ekonomiskt?*

62 procent svarade Ja, 18 procent svarade Nej och 20 procent svarade Vet ej.

## Företag 2

### Hälsa



Figur 5 Hur upplever du din hälsa just nu, fysiskt?

30 procent ansåg sin fysiska hälsa var Mycket bra, 65 procent Bra och 5 procent Mindre bra, ingen ansåg sin fysiska hälsa vara Dålig.

### Feedback

*Känner du att du får uppmuntran när du gjort bra ifrån dig?*

8 procent ansåg att de Alltid får uppmuntran när de gjort något bra ifrån sig, 32 procent ansåg Ofta, 46 procent ansåg Sällan och 13,5 procent ansåg Aldrig.

*Får du veta när du gjort något mindre bra?*

13,5 procent ansåg sig Alltid, 35 procent ansåg Ofta, 46 procent ansåg Sällan och 5 procent kände att de Aldrig fick uppmuntran då de gjort bra ifrån sig.

1. Kollegor
2. Personalchef
3. Annan
4. Närmsta chef

*Tabell 1 Om jag får feedback får jag det oftast ifrån?*

*Rangordnat i antal de som fick flest svars kryss. 1 är det alternativ som fick flest etc.*

### Arbetsmiljö

På företag 2 svarade 76 procent att de trivdes mycket bra eller bra.

*Skulle du vilja jobba mindre om det gick rent ekonomiskt?*

76 procent svarade Ja, 11 procent svarade Nej och 13,5 procent svarade Vet ej.

## Sammanlagt resultat av båda företagen

*Kön:* 65 procent består av män och 35 procent var kvinnor.

*Ålder:* 37 procent var mellan 18-29 år, 42 procent mellan 30-43, 19 procent var mellan 44-59 och 2 procent var 60+.

## Hälsa

### *Upplevelse av den fysiska hälsan?*

Ingen upplevde sin fysiska hälsa som Dålig, 10 procent upplevde sin hälsa Mindre bra, 90 procent i undersökningen upplevde sin fysiska hälsa som Bra eller Mycket bra.

### *Upplevelse av den psykiska hälsan?*

Då det gällde den psykiska hälsan upplevde mer än hälften, 75 procent att deras psykiska hälsa var Mycket bra. 9 upplevde sin psykiska hälsa Mindre bra eller dålig.

### *I vilken grad anser du att ditt arbete påverkar dig negativt?*

21 procent ansåg inte alls, 55 procent I viss mån, 23,9 I ganska eller mycket hög grad.

### *Är du utmattad vid arbetsdagens slut, fysiskt?*

45 procent var utmattad Aldrig eller vid Enstaka tillfällen, 23 procent Någon gång eller flera ggr/månad, 31 procent Någon gång eller flera ggr/vecka, 1 procent var alltid utmattad fysiskt efter arbetsdagens slut.

### *Är du utmattad vid arbetsdagens slut, psykiskt?*

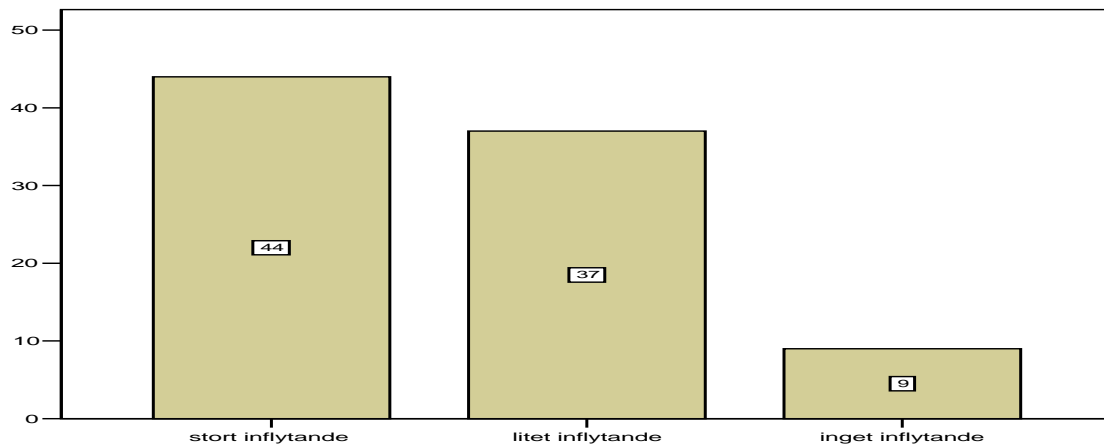
65,5 procent var Aldrig eller vid Enstaka tillfällen utmattade, 15 procent var det Någon gång eller flera gånger/månad, 18 procent Någon gång eller flera gånger/vecka. Ingen var alltid utmattad psykiskt efter arbetsdagen slut.

De friskvårdsförmånerna som användes mest rangordnar vi här nedan, den som ändvändes mest står överst osv:

1. Tillgång till företagshälsovården
2. Gratis hälsokontroller
3. Subventionerat simhalls inträde
4. Gratis frukt
5. Massagebidrag

Svarsfrekvensen av de båda företagen tillsammans blev mycket lik de resultat de fick för sig. Faktorer som skulle förmå dem att nyttja friskvården mer att personalen fick mer information om aktiviteterna, att aktiviteterna var förlagda på arbetstid och att ha någon som sällskap att gå dit med.

## Inflytande och delaktighet



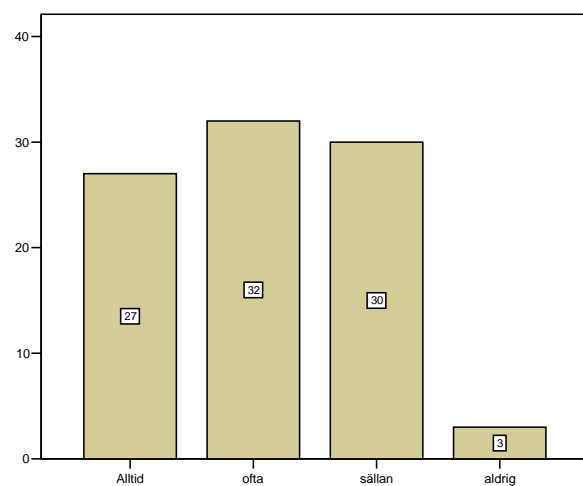
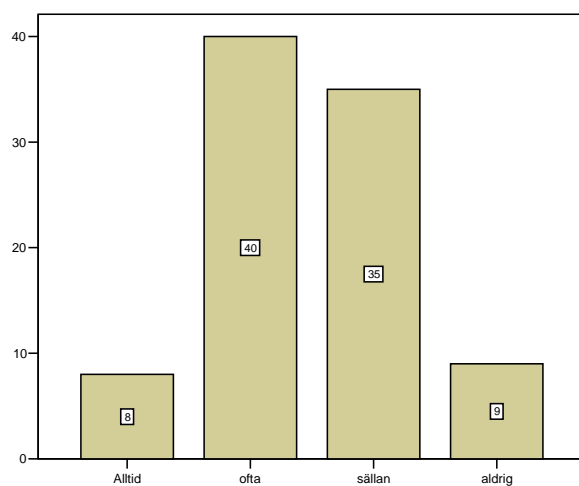
Figur 9: Hur stort inflytande upplever du att du tillsammans med dina arbetskamrater har över dina arbetsuppgifter?

### Fråga 10 a-d

I enkäten kom det fram följande att i företagen upplevde de att de sällan 48,9 procent fick vara delaktiga i de beslut som tas. Vid frågan om de blev informerade om de beslut som skulle tas så svarade också där 48,9 procent att de ofta blev det. 69.5 procent ansåg att de alltid eller ofta får stöd vid problem på arbetsplatsen. 60.9 procent ansåg att deras chef alltid eller ofta uppmuntrade dem att komma med egna synpunkter.

Cronbacksalfa på dessa frågor blev 0,772 för båda företagen.

## Feedback



Figur 10 Känner du att du får uppmuntran när du gjort bra ifrån dig? Figur 11 Får du veta när du gjort något mindre bra?

Figur 10: 9 procent får alltid uppmuntran, 43,5 procent ansåg Ofta, 38 procent Sällan och 10 procent Aldrig.

Figur 11: 29 procent ansåg att de Alltid får reda på när de gjort något mindre bra, 35 procent ansåg Ofta, 33 procent Sällan och 3 procent Aldrig.

De personer som de anställda kände att de oftast fick feedback ifrån var Närmsta chef/teamledare eller från sina kollegor.

*Hur viktigt är det för dig att få positiv feedback?*

Dominerande svar på denna fråga var Mycket viktigt eller Viktigt, med 89,2 procent som fyllde någon av dessa alternativ.

Många tyckte att det var Viktigt att få negativ feedback, nämligen 53,3 procent.

*Känner du att du arbetar bättre när du får positiv feedback?*

83 procent ansåg att de I mycket hög grad eller I ganska hög grad skulle arbeta bättre vid positiv feedback. 17 procent ansåg I viss mån eller Inte alls.

*Känner du att du arbetar bättre när du får negativ feedback?*

40,5 procent ansåg att de skulle arbeta bättre I mycket hög grad eller I ganska hög grad. 59,5 procent I viss mån eller Inte alls.

### **Arbetsmiljö/arbetsklimat**

78 personer (84,8 procent) upplevde sig trivas Mycket bra eller bra på arbetsplatsen

Likaså ansåg 75 procent att de har en bra sammanhållning på den avdelning de jobbar på.

80,4 procent ansåg att de har ett Mycket bra eller Bra samarbete på sin avdelning.

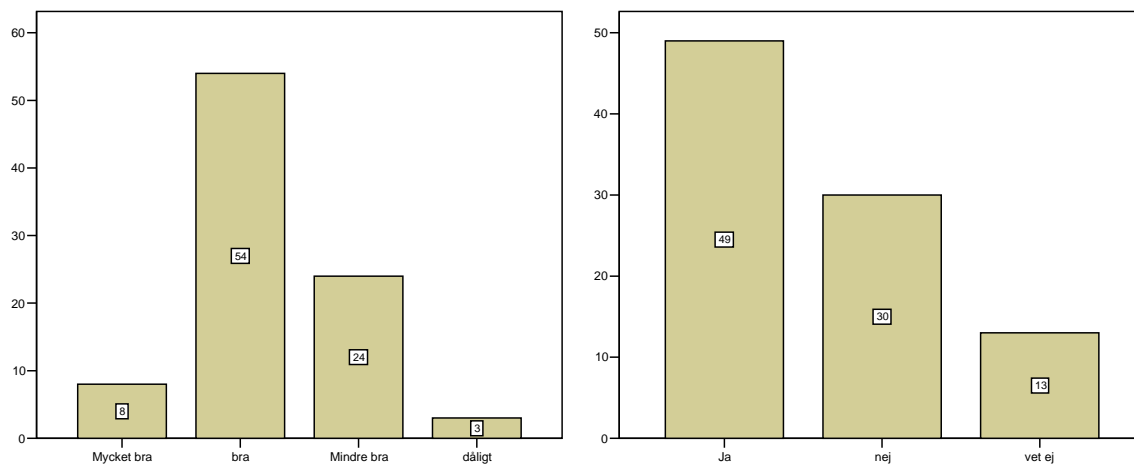
*Hur uppfattar du din fysiska arbetsmiljö?*

Svarsalternativet Bra framträdande fick 55 procent.

Fråga 21 var en öppen fråga som handlade om de skulle vilja ändra på något när det gäller den fysiska arbetsmiljön. Där svarade många att de behövde mer hjälpredskap för att underlätta tunga lyft.

### **Lärande i samband med hälsa**

De flesta kände sig förvåningsfulla då det gällde utbildning på arbetsplatsen, rankat efter det var svarsalternativet Inget speciellt och på tredjeplats var svaret Uppmärksam. Väldigt få kände negativa känslor som Stressad eller Obehag.



*Figur 12 I vilken omfattning upplever du att dina kunskaper tas tillvara? Figur 13 Upplever du att du behöver mer kunskap för att utföra dina arbetsuppgifter?*

Figur 12: 70 procent ansåg att deras kunskaper tas tillvara Mycket bra eller Bra. 30 procent ansåg Mindre bra eller Dåligt.

Figur 13: 53 procent svarade Ja, 33 procent svarade Nej och 14 procent svarade Vet ej.

På frågan Skulle du vilja jobba mindre om det gick rent ekonomiskt svarade 67 procent Ja, alltså att de skulle jobba mindre.

Det sammanlagda resultatet angående arbetstidsförkortningsmodellerna blev det väldigt jämnt mellan Kortare arbetsdagar, 1 h/dag fick 40 procent och Jobba 3 dagar, ledig 3 dagar fick 41,5 procent. Endast En person gjorde så att 3-3-modellen tog ledningen. Friskvård på arbetstid ville 18 procent ha.

## Bilaga II



2006-11-27

### Vilka faktorer bidrar till ökad frisknärvaro

Hej!

Vi är två studenter som går på Personal- och arbetslivsprogrammet, Högskolan Kristianstad. Vi skriver vår c-uppsats om faktorer som bidrar till ökad frisknärvaro på arbetsplatser. För att kunna göra detta behöver vi Din hjälp! Vår ambition är att genomföra enkäter med personer som är aktiva i arbetslivet på alla nivåer.

Syftet med denna undersökning är att vi vill ge företaget redskap för hur de kan gå tillväga för att fokusera på det som fungerar bra och gör arbetsplatsen till en friskare arbetsplats. Vi vill att organisationen ska upptäcka och förstå lönsamheten med ett annorlunda tankesätt, ge förståelse att genom fokus på det friska blir organisationen mer effektiv och lönsam.

Ditt deltagande i studien är naturligtvis frivilligt, men det är betydelsefullt för undersökningens kvalitet, att du som får enkäten besvarar den. Din enkät som lämnas in anonymt kommer behandlas konfidentiellt. Insamlade uppgifter kommer endast att användas för statistiska ändamål

#### Instruktioner om hur ni ska svara:

Välj ett eller flera svarsalternativ beroende på frågans natur. Sätt ett kryss i lämplig ruta med det alternativ som stämmer bäst överens med din egen uppfattning. Vi kommer att närvara vid undersökningens genomförande.

Uppskattningsvis kommer enkäten att ta cirka 6 minuter.

Tack för din medverkan!

*Med vänlig hälsning*

.....  
.....

*Eleonora Larsson*

*073-7387642*

*Martina Gawell*

*070-2912308*

1. Kön

Man  Kvinna

2. Födelseår

1946 eller tidigare  1947-1962  1963-1976  1977 eller senare

**Hälsa**

Fråga 3-8 handlar om hälsa och friskvårdsförmåner. Sätt ett X i den rutan som stämmer bäst överens med din egen uppfattning.

3. Hur upplever du din egen hälsa just nu?

	Fysisk	Psykiskt
Mycket bra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mindre bra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dålig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. I vilken grad anser du att ditt arbete påverkar din hälsa negativt?

Inte alls   
I viss mån   
I ganska hög grad   
I mycket hög grad

5. Är du utmattad vid arbetsdagens slut? (markera både fysiskt och psykiskt)

	Fysisk	Psykiskt
Aldrig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enstaka tillfällen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Någon gång i månaden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flera gånger i månaden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Någon gång i veckan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flera gånger i veckan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alltid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Vilka och hur ofta utnyttjar du friskvårdsförmånerna? (Flera svar kan ges) Fyll bara i de alternativ som ni vet finns på er arbetsplats.

	Varje vecka	Varje månad	Varje år	Enstaka tillfällen
Aldrig				
Massagebidrag <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bidrag till motionsaktivitet <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Subventionerat simhallsinträde <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Subventionerade viktväktarkurser <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Gratis frukt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>				
Gratis hälsokontroller	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>				
Gratis influensavaccin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>				
Gratis motionsmöjlighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>				
Hjälp vid alkoholproblem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>				
Tillgång till företagshälsovård	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>				

7. Har du önskemål om andra aktiviteter, i så fall vilka?

.....

.....

8. Vad skulle kunna påverka dig till att börja utnyttja friskvården på arbetsplatsen mer?

(Flera svar kan anges)

- Mer information om de olika aktiviteterna
- Att någon ledare hjälper mig att komma igång
- Fler ”prova på” tillfällen
- Föreläsningar som motiverar
- Aktiviteterna var förlagda på arbetstid
- Att ha någon som sällskap att gå dit med
- Om det fanns andra aktiviteter
- Annat svar, vad?.....

.....

## Inflytande och delaktighet

Fråga 9-10 handlar om ditt inflytande över din arbetssituation och delaktighet. Sätt ett X i den rutan som stämmer bäst överens med din egen uppfattning.

9. Hur stort inflytande upplever du att du tillsammans med dina arbetskamraterna har över dina arbetsuppgifter?

- Stort inflytande
- Litet inflytande
- Inget inflytande

10. Upplever du att

a) ... du är delaktig i de beslut som ska fattas på arbetsplatsen?

- Alltid
- Ofta
- Sällan
- Aldrig

b) ... du blir informerad om de beslut som fattas på arbetsplatsen?

- Alltid   
Ofta   
Sällan   
Aldrig

c) ...vid problem på arbetsplatsen får stöd från närmaste chefen?

- Alltid   
Ofta   
Sällan   
Aldrig

d) ...den närmaste chefen uppmuntrar till att komma med egna synpunkter som rör arbetsplatsen?

- Alltid   
Ofta   
Sällan   
Aldrig

### **Feedback och uppmuntran**

*Fråga 11-16 handlar om feedback. Sätt ett X i den rutan som stämmer bäst överens med din egen uppfattning.*

11. Känner du att du får uppmuntran när du gjort bra ifrån dig?

- Alltid   
Ofta   
Sällan   
Aldrig

12. Får du veta när du gjort något mindre bra?

- Alltid   
Ofta   
Sällan   
Aldrig

13. Om jag får feedback får jag det oftast ifrån...(Flera svar kan anges)

- Personalchef   
Närmsta chef/teamledare   
Kollegor   
Annan, vem?.....

14. Hur viktigt är det för dig att få positiv feedback?

- Mycket viktigt   
Viktigt   
Mindre viktigt   
Inte alls viktigt

15. Hur viktigt är det för dig att få negativ feedback?

- Mycket viktigt   
Viktigt   
Mindre viktigt

Inte alls viktigt

16. Känner du att du arbetar bättre när du får feedback?

	Positiv Feedback	Negativ Feedback
I mycket hög grad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I ganska hög grad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I viss mån	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inte alls	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### **Arbetsmiljö/Arbetsklimat**

*Fråga 17-21 handlar om eran arbetsmiljö. Sätt ett X i den rutan som stämmer bäst överens med din egen uppfattning.*

17. Trivs du på arbetet?

- Mycket bra   
Bra   
Mindre bra   
Dålig

18. Tycker du att ni har bra sammanhållning på avdelningen du arbetar?

- Mycket bra   
Bra   
Mindre bra   
Dålig

19. Känner du att ni har ett bra samarbete på er avdelning?

- Mycket bra   
Bra   
Mindre bra   
Dålig

20. Hur uppfattar du din fysiska arbetsmiljö?

- Mycket bra   
Bra   
Mindre bra   
Dålig

21. Är det något som du skulle vilja ändra på när det gäller den fysiska arbetsmiljön?

.....  
.....

### **Lärande i samband med hälsa**

*Fråga 22-26 handlar om lärande i arbetslivet. Sätt ett X i den rutan som stämmer bäst överens med din egen uppfattning.*

22. När det gäller utbildning på arbetsplatsen, vilka känslor väcks i dig då? (Fler svarsalternativ får ges)

- Jag känner mig uppmärksammad
- Jag känner mig förväntansfull
- Jag känner inget speciellt
- Jag känner mig stressad
- Jag känner obehag

23. I vilken omfattning upplever du att dina kunskaper tas tillvara?

- Mycket bra
- Bra
- Mindre bra
- Dålig

24. Anser du att du behöver mer kunskap för att utföra dina arbetsuppgifter?

- Nej
- Ja
- Vet ej

25. Skulle du vilja jobba mindre om det gick rent ekonomiskt?

- Ja
- Nej
- Vet ej

26. Idag finns olika sorters modeller för arbetstidsförkortning som många anser bidrar till en bättre hälsa. Vilket av följande alternativ skulle vara den bästa modellen för dig för att förbättra din hälsa? (Endast ett svar tillåtet)

- Kortare arbetsdagar, 1 h/dag
- Jobbar 3 dagar, ledig 3 dagar
- Friskvård på arbetstid, ca 3 h/vecka

Eget

förslag.....  
 .....  
 .....  
 .....

Tack för att du tog dig tid att svara på denna enkät!

Med Vänliga Hälsningar

Eleonora Larsson och Martina Gawell