

C-uppsats i psykologi inom personal- och
arbetslivsprogrammet, hösten 2007

Psykosocial arbetsmiljö och hälsopromotion i två olika nationella kulturer

**- en komparativ studie mellan Sverige och
Brasilien**

Författare: Johanna Larsson & Louise Carlsson Örning

Handledare: Ulf Ericsson

Examinator: Claes Edlund

Psychosocial workenvironment and healthpromotion in two different national cultures

- a comparative study between Sweden and Brazil

Abstract

The comparative study aims to, in different national contexts (the Brazilian and the Swedish), investigate the psychosocial workenvironment from the factors demand, control, social support, belonging and stimulation, with focus on what promotes health. The study also aims to investigate if the employees in the different national contexts have different values about what promotes health at work. The study predicated from the earlier research about healthpromotion. A quantitative approach was selected for the main part of the study, where a questionnaire was used. A qualitative part by interviews and observations was used as a complement. The results show that the Brazilians experience their health and their wellbeing as better than the Swedish does. The results also show that the Brazilians experience the highest grade of social support, belonging, stimulation and best balance between demand and control. It also shows that there are no significant differences between the two groups when it comes to what they value. The conclusions tell that the economical situation of the factory, the attitudes of the leaders and the national culture has an impact on the experience of the psychosocial workenvironment and that a more deeply rooted cultural layer than the national culture, impacts on the values concerning health at work.

Keyword: healthpromotion, psychosocial workenvironment, values, national culture

Abstract

Den komparativa studien syftar till att i två olika nationella kontexter, (den svenska och den brasilianska) jämföra den psykosociala arbetsmiljön utifrån faktorerna krav, kontroll, socialt stöd, tillhörighet samt stimulans med fokus på vad som främjar hälsa. Studien syftar även till att undersöka huruvida medarbetarna i de olika nationella kontexterna värderar olika i fråga om vad som främjar hälsa på arbetet. Studien grundar sig i tidigare forskning kring begreppet hälsopromotion på arbetet. En kvantitativ ansats valdes till den huvudsakliga delen av studien där en enkät användes som instrument. En kvalitativ del i form av intervjuer och observationer valdes som ett komplement. Resultatet visar på att brasilianerna upplever sin hälsa och sitt välbefinnande som bättre än vad svenskarna gör. Brasilianerna upplever sig även ha mest socialt stöd, störst tillhörighet, mest stimulans och mest balans mellan krav och kontroll. Resultaten visar vidare ingen signifikant skillnad mellan hur svenskar och brasilianare värderar när det gäller hälsan i den psykosociala arbetsmiljön. Slutsatser som dras är att en fabriks ekonomiska situation, ledningens syn samt den nationella kulturen har betydelse för medarbetarnas uppfattning av den psykosociala arbetsmiljön samt att mer djupt rotade kulturskikt än den nationella påverkar vad som anses främja hälsa i den psykosociala arbetsmiljön.

Nyckelord: hälsopromotion, psykosocial arbetsmiljö, värderingar, nationell kultur

Acknowledgement

We would like to thank the company, the HR-departments in the both factories, SIDA and MFS, Henrika Uggmark, Ulf Carlsson, Roger Thörnquist, Valimir Buscarioli, Alex Flausino, Måns Holgersson, Marcus in Sao Paulo, Lena Lundgren, Ann-Marie Johansson, and Ola Birgersson. We would also like to thank our families and our friends. Finally we would like to thank our tutor Ulf Ericsson, who has kept giving us help, support and hope during all the study. Thank you all!

Innehållsförteckning

1. Inledning	5
2. Syfte och frågeställningar	6
3. Bakgrund	7
3.1 Hälsopromotion.....	7
3.1.1 Definition hälsa.....	7
3.1.2 Definition hälsopromotion.....	8
3.1.3 Hälsopromotion i arbetslivet.....	10
3.2 Kultur och värderingar.....	11
3.2.1 Kulturer hos individer.....	11
3.2.2 Värderingar betingade av den nationella kulturen.....	12
3.2.3 Organisationskultur i multinationella företag.....	14
4. Arbete och hälsa	16
4.1. Krav, Kontroll och Socialt stöd.....	16
4.2. Flow - "Den vardagliga entusiasmens psykologi".....	17
4.3. KASAM – känsla av sammanhang.....	19
4.4. Konklusion.....	20
5. Hypotesgenerering	21
6. Metod	21
6.1. Kvantitativ del.....	22
6.1.1. Material.....	22
6.1.2. Procedur.....	24
6.1.3. Bortfall.....	24
6.1.4. Databearbetning.....	24
6.2. Kvalitativ del.....	25
6.2.1. Intervjuer.....	25
6.2.2. Observationer.....	26
7. Resultat	27
7.1. Observationer.....	27
7.1.2. Observation i den svenska fabriken.....	27
7.1.3. Observation i den brasilianska fabriken.....	28
7.2. Enkätundersökning.....	30
7.2.1. Upplevelsen av allmäntillståndet.....	30
7.2.2. Den psykosociala arbetsmiljön.....	31
7.2.3. Värderingarna om hälsa i den psykosociala arbetsmiljön.....	35
7.3. Intervjustudie.....	36
7.3.1. Intervju med platschefen för fabriken i Sverige.....	36
7.3.2. Intervju med personalansvarig för fabriken i Sverige.....	38
7.3.3. Intervju med verkställande direktör i Brasilien.....	39
7.3.4. Intervju med HR-analytiker från fabriken i Brasilien.....	41
7.3.5. Kompletterande intervju med företagsläkaren på fabriken i Brasilien.....	42
8. Diskussion	43
8.1. Metoddiskussion.....	43
8.2. Diskussion av resultat.....	45
8.2.1. Den psykosociala arbetsmiljön.....	45
8.2.2. Värderingarna.....	48
8.3. Slutsats.....	49
8.4. Förslag på fortsatta studier.....	49
9. Källförteckning	50
10. Appendix 1. Enkät 2. Intervjuguide	

1. Inledning

Det finns mycket forskning kring begreppet hälsa, både äldre och från nutiden. Hälsopromotion är dock ett relativt nytt begrepp och stora aktörer som WHO (World Health Organisation) arbetar aktivt för att världens invånare ska uppnå högsta möjliga hälsa och agerar som riktningssvisare för alla nivåer i samhället. Angelöw (2002) beskriver en hälsofrämjande arbetsplats där medarbetarna upplever ett gott samarbete mellan ledning och arbetskamrater, möjlighet till utveckling, att ha möjlighet att påverka sin arbetssituation, arbetets innehåll och att man känner att arbetsprestationen betyder något för företaget. Dessa faktorer som Angelöw (2002) anser vara hälsofrämjande i den psykosociala arbetsmiljön, utgör studiens teman (krav, kontroll, socialt stöd, tillhörighet och stimulans). Faktorerna presenteras och diskuteras mer ingående utifrån teoretikerna Karasek och Theorell (krav och kontroll/socialt stöd), Cikszenmihalyi (Flow) och Antonovsky (KASAM).

På grund av det ökade informationsflödet genom utvecklad teknik, väljer många företag att flytta sin produktion till länder runt om i världen där kostnaderna är mindre. När ett företag övergår till ett multinationellt företag, uppkommer en nödvändighet att anpassa organisationen så att företaget fungerar oavsett nationell kontext. Det finns dock en problematik med multinationella företag, värderingar som är djupt rotade i den nationella kontexten är svåra att förändra (Lewis, 1997).

Inför denna studie fattade vi intresse för multinationella företags eventuella dilemma med att kunna skapa en hälsofrämjande arbetsplats, oavsett nationell kontext. Vi valde att jämföra två industrier eftersom industrisektorn är särskilt av intresse då den krymper samtidigt som produktiviteten stiger vilket skapar högre arbetstakt (Kunskapsunderlag till folkhälsopolitisk rapport från statens folkhälsoinstitut, 2005). Eftersom företagen väljer att placera produktionen i ett land där kostnaderna är mindre, valde vi ett multinationellt företag som har fabriker i ett utvecklingsland och i Sverige, samt startades i Sverige.

Den komparativa studien syftar till att i två olika nationella kontexter, (den svenska och den brasilianska) jämföra den psykosociala arbetsmiljön utifrån faktorerna krav, kontroll, socialt stöd, tillhörighet samt stimulans med fokus på vad som främjar hälsa. Studien syftar även till att undersöka huruvida medarbetarna i de olika nationella kontexterna värderar olika i fråga om vad som främjar hälsa på arbetet.

Studien inleds med en utförligare beskrivning av studiens syfte och därefter följer en bakgrund till hälsopromotion och kultur. Sedan presenteras faktorerna krav, kontroll, socialt stöd, tillhörighet, stimulans och hur de verkar främjande för hälsan. Dispositionen följs sedan av resultat från studiens kvantitativa ansats samt kompletterande kvalitativa data. Studien avslutas med en diskussion av resultaten kopplat till teorin, studiens slutsats samt förslag till fortsatta studier.

2. Syfte och frågeställningar

Vårt syfte är att jämföra den psykosociala arbetsmiljön i två olika nationella kulturer, utifrån faktorerna krav, kontroll, socialt stöd, tillhörighet och stimulans, med fokus på vad som främjar hälsa. Vi vill även undersöka vad som kan tänkas påverka medarbetarnas uppfattning av den psykosociala arbetsmiljön. Detta genomför vi genom att svara på följande frågor:

- Främjar ovanstående faktorer i den psykosociala arbetsmiljön medarbetarnas upplevda hälsa oavsett nationellt sammanhang? För att kunna svara på detta behöver vi svara på följande frågor:

Hur uppfattar medarbetarna i Brasilien och i Sverige sitt välbefinnande och sitt hälsotillstånd?

Hur upplever medarbetarna den psykosociala arbetsmiljön i den svenska respektive brasilianska fabriken?

- Vilken förändring i den psykosociala arbetsmiljön vill medarbetarna göra för att öka sin hälsa?
- Värderar de anställda i Sverige och Brasilien lika när det handlar om hälsa i den psykosociala arbetsmiljön?

Med utgångspunkt från den teoretiska genomgången och vårt empiriska material, diskuterar vi sedan huruvida den nationella kulturen inverkar på svaren från frågorna ovan.

3. Bakgrund

3.1 Hälsopromotion

I detta avsnitt vill vi förmedla en bild av företeelsen ”hälsa” och utvecklingen av ”hälsopromotion”. Avsnittet avslutas med hur World Health Organisation, WHO, arbetar med hälsopromotion för världens individer och betydelsen av hälsopromotion på arbetsplatsen.

3.1.1 Definition hälsa

Ordet hälsa har två olika betydelser, en positiv och en negativ aspekt. Den negativa är frånvaron av sjukdom och skador, den positiva ser till välbefinnandet (Naidoo & Wills, 2000). WHO definierade 1948 hälsa som;

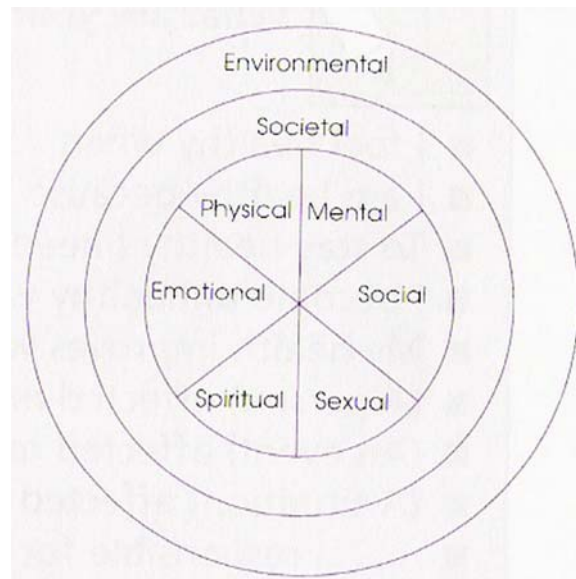
"a state of complete physical, social and mental well-being, and not merely the absence of disease or infirmity" (WHO, 2007).

Denna definition citeras fortfarande trots att det är en äldre syn på kunskapen om hälsa. Den har dock fått kritik på två punkter; att den är orealistisk och idealistisk då fullständig hälsa ska uppnås och att definitionen ser livet som statistiskt, vilket livet inte är. (Ewles & Simnett, 2005)

Hälsobegreppet kan delas in i två synsätt; biomedicinska och humanistiska. Den biomedicinska synen ser hälsa som motsatsen till sjukdom medan den humanistiska ser sambandet mellan hälsa och sjukdom genom t.ex. olika dimensioner. Man kan säga att den biomedicinska ser mer till det fysiologiska hos individen medan den humanistiska ser till det psykiska, individens handlingsförmåga och den sociala omgivningen individen befinner sig i. (Medin & Alexanderson, 2000).

Det holistiska perspektivet på hälsa, som utgår från det humanistiska synsättet, står enligt Naidoo och Wills (2000) för olika dimensioner av behov (se figur 1). Den inre cirkeln står för individens hälsa där ”Physical” står för den fysiska hälsan, kroppen, ”Mental” visar individens uppfattning av sig själv, att må bra och förmågan att hantera situationer. ”Emotional” handlar om individens förmåga att uttrycka sina känslor och hantera relationer, ”Social” visar vikten av stöd från släkt och vänner. ”Spiritual” står för förmågan att praktiskt erkänna sin moral, tro och principer, ”Sexual” innebär att individen ska uppnå tillfredsställelse och acceptans av sin sexualitet. (Naidoo & Wills, 2000)

Figur 1. "Dimensions of health" (Naidoo & Wills, 2000, s. 6)



De två yttre cirklarna "Societal" och "Environmental" är något större dimensioner och är de som påverkar individen. "Societal" visar hur samhället är strukturerat, de grundläggande behoven som bostad, fred, mat, inkomst samt hur integrerad individen är med samhället och "Environmental" ser till den fysiska miljön som individer bor i. (Naidoo & Wills, 2000)

I vår studie är faktorerna i de två yttersta ringarna de vi fokuserar på men samtidigt också individens upplevelse av några av de inre. Arbetsplatsen representerar omgivningen som påverkar individens inre cirklar, alltså dennes hälsa. Arbetsplatsen har möjlighet att förbättra en individs hälsa enligt teorierna ovan och därför är de relevanta för vår studie.

3.1.2 Definition hälsopromotion

Det finns mycket forskning kring hur arbetet med att förbättra hälsan ska bedrivas. Nedan följer en kronologisk genomgång om hur begreppet hälsopromotion har tagit form.

På 1900-talet låg fokus på den fysiska hälsan och utvecklingen har därefter gått mer mot att se till det sociala och omgivningarna och hur det påverkar hälsan, vilket nu på 2000-talet är det man lägger allt mer vikt vid. Det viktigaste inom hälsopromotionens utveckling har varit övergången från fokus på sjukdom till att se till det friska (Naidoo & Wills 2000).

WHO hade "The first International Conference on Health Promotion" i Ottawa, November 1986 (WHO, 1986). Där utvecklades, utifrån definitionen av hälsa från 1948, definitionen av hälsopromotion;

"Health promotion is the process of enabling people to increase control over, and to improve, their health. To reach a state of complete physical, mental and social wellbeing, an individual or group must be able to identify and to realize aspirations, to satisfy needs and to change or cope with the environment" (WHO, 1986, s 1).

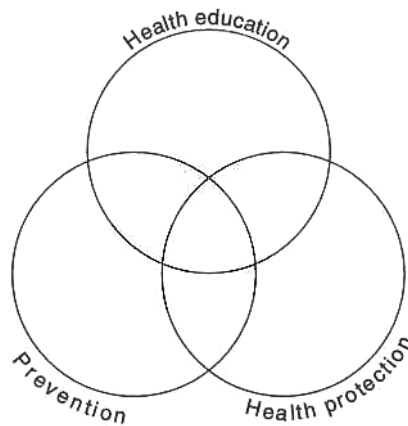
Ottawa Charter strävar efter att reducera skillnaderna i individers hälsostatus, att alla individer ska ha samma möjligheter och resurser, alla individer ska uppnå högsta möjliga hälsa. För att uppnå hälsa framgår det i Ottawa Charter att det är viktigt med en stödjande miljö, tillgång till information och möjlighet att göra hälsosamma val. Ottawa Charter poängterar även vikten av att individer ska ha möjlighet att kontrollera saker som påverkar hälsan för att uppnå maximal hälsa och att det ska vara lika för män och kvinnor. Ottawa Charter ser till alla nivåer i samhället, från individ, familj, grannskap och samhällsnivå, samt på olika platser som arbetsplatser, skola, städer osv. (WHO, 1986) Strävan efter god hälsa pågår ständigt på samtliga nivåer i samhället och Kickbusch (1997) anser att det finns en brist av hälsoaspekten i den högre styrande samhällsnivån och att det är det som hämmar processen snarare än brist på pengar. Hansson anser att:

God hälsa betyder olika saker för olika individer i olika delar av världen
(Hansson, 2004, s.79)

Därför ska WHO's mål om fullkomlig hälsa främst ses som en riktningvisare för hälsoarbetet. Sett till vår studie, behöver alltså inte god hälsa i Sverige och Brasilien betyda samma sak.

För att förtydliga begreppet hälsopromotion, utvecklade Tannahill en modell som enligt Downie et al. (1996) var väldigt behövlig på grund av de olika definitioner som uppkommit (se figur 2).

Figur 2. Hälsopromotion (Downie et.al 1996, s 49)



Tannahills modell består av tre överlappande sfärer där "Health education" står för den viktiga kommunikationen som är nödvändig för individer och samhällen för att övertyga, utveckla attityder och beteende mot hälsopromotion. "Prevention" står för att förebygga hälsa och "Health protection" står för lagar, föreskrifter, policys och frivilliga oskrivna lagar etc som har syftet att främja hälsa. Denna modell kan användas som stöd till att definiera, planera och genomföra hälsopromotion. Modellen kan användas i olika arenor som t.ex. arbetsplatser (Downie et al. 1996).

Den senaste konferensen inom WHO gällande hälsopromotion, ägde rum i Bangkok 2006. Där utvecklades Ottawa Charter, från att se till den lokala nivån i samhällen, till att fokusera på en mer global nivå (Cho Tang et al. 2006). Genom denna konferens gick WHO i linje med Kickbusch (1997) och framhävde regeringarnas ansvar för arbetet med hälsopromotion. De

beslutade även att arbetet med hälsopromotion ska vara en central del i den globala utvecklingen, att det ska vara huvudfokus för samhällen och villkor för att företagsamhet ska klassas som god (Cho Tang et al, 2006).

Den nutida forskningen inom hälsopromotion ser till handlingen mot ökad hälsa och att det inom arbetsplatsen skulle kunna ske genom uppsatta mål, processer eller strategier angående främjandet av hälsan (Medin & Alexanderson, 2000). Ewles och Simnett (2005) menar att hälsofrämjande arbete handlar inte bara om att främja hälsan hos individer utan även ur ett gruppspektiv. Detta leder oss vidare mot hälsoarbetet på arbetsplatsen.

3.1.3 Hälsopromotion i arbetslivet

Jahoda (1979) undersökte de arbetslösas situation och kom fram till att de löper ökad risk att försämra sin mentala hälsa. Hon säger att det finns underliggande faktorer i arbetet, som till exempel att få en struktur i vardagen, erhålla personlig status och en identitet samt skapa aktivitet i vardagen, som kan ha en positiv inverkan på individens hälsa. Arbetet har alltså potentialen att främja hälsa.

Hälsopromotion har blivit ett viktigt ämne för organisationer, forskare och företag (Kelloway & Day, 2005). När det gäller hälsopromotion på arbetsplatsen ska enligt Angelöw (2002) även arbetstagaren medverka i arbetsmiljöarbete. Kelloway och Day (2005) fann i sin studie att både individuella faktorer och faktorer i organisationen samt både fysiska och psykosociala faktorer bidrar tillsammans till en hälsosam arbetsplats.

Angelöw beskriver en hälsosam arbetsplats som;

”lustbetonat och meningsfullt att arbeta, stor arbetsglädje och hälsosamt att arbeta, gott samarbete och positivt arbetsklimat, möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling, möjlighet att kunna påverka arbetets innehåll och att man är nöjd med hur man kan utföra sina arbetsuppgifter, uppskattande klimat mellan arbetskamrater och chefer, en allmän uppfattning att man tycker att man gör ett bra arbete och att arbetsuppgifterna genomförs på ett framgångsrikt och ändamålsenligt sätt” (Angelöw, 2002, s. 13)



Efter denna genomgång är förhoppningen att bilden av begreppet hälsopromotion har förtydligats. Som vi tidigare nämnt, är hälsa ett väldigt brett begrepp med många tolkningsmöjligheter, vilket gör även konceptet hälsopromotion till ett brett begrepp. Det är viktigt att tänka på att hälsopromotion är olika för alla individer, därför kan det vara svårt att definiera. Kanske går det inte att ha en konkret strategi för hälsopromotion som forskarna ovan menar.

Trots svårigheterna att definiera vad som främjar hälsan, kan det finnas faktorer som individerna i de båda kulturerna gemensamt anser vara viktiga för hälsan. De faktorer som Angelöw anser vara viktiga för en hälsosam arbetsplats, tar även många andra forskare upp i sina teorier. Dessa faktorer kommer att ha en central plats i vår studie och kommer att preciseras i teorigenomgången nedan.

3.2 Kultur och värderingar

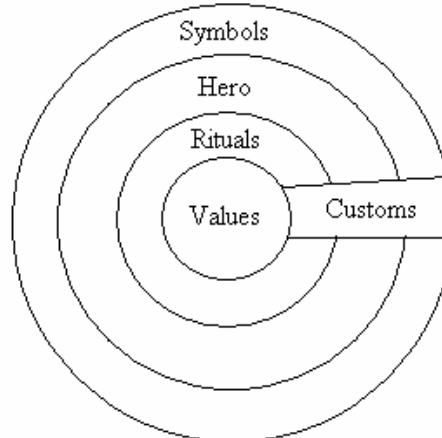
I vår studie har vi valt att jämföra individers värderingar gällande hälsofrämjande i arbetet i två olika nationella kulturer, Brasiliens och Sveriges. Därför har vi valt att titta närmare på forskning kring begreppet kultur och vilken inverkan det kan tänkas ha på individens värderingar.

3.2.1 Kulturer hos individer

Under de första tio åren av en individs liv, formas de mest fundamentala värderingarna hos en individ. Kulturerna runtom, i familjen, i skolan och i det land man växer upp i, är viktiga faktorer för hur en individs värderingar, traditioner och vanor formas. Kultur är något individen lär sig, något den sociala kontexten skapar hos individen, därför är den inte heller helt statisk (Hofstede et al. 2005).

Hofstede et al. (2005) har utvecklat en modell (se figur 3) för att visa hur statiska värderingar och vanor är hos en individ. I mitten av *löken* finner vi värderingarna som är djupt rotade hos individen och dessa värderingar tar lång tid att förändra, medan värderingarna i den yttre ringen är enklare att förändra eftersom de ligger relativt ytligt hos individen.

Figur 3. Lökmodellen (Hofstede et al. 2005)



Symbols är faktorer så som ord, gester, bilder eller objekt som har en viktig betydelse för individer i en viss kultur. I den andra ringen utifrån, finns *Heroes* som är prototyper med olika egenskaper med högt värde inom till exempel en organisation eller ett land. *Rituals* kan vara sättet man hälsar på, visar respekt, eller sociala och religiösa ceremonier. *Values* är det i kulturen som är djupast rotade hos en individ. De formas av föräldrar och börjar ta form redan i de yngre åldrarna. Att lära om är enligt Hofstede svårare än att lära nytt, just därför är denna nivå inom individen svår att förändra.

I och med ökad globalisering kommer människor världen över närmare varandra och varandras kulturer, förändringar runt om oss sker oftare. Dessa förändringar påverkar dock i störst utsträckning de yttre lagren i lökmodellen. Enligt Hofstede finns det inte mycket som talar för att de djupare lagren, de värderingarna vår kultur skapat, påverkas speciellt mycket

av dessa förändringar. Att världen har ”krympt” de senaste åren gör alltså inte att vi som individer oftare förändrar våra värderingar. Vi håller relativt fast vid de värderingar vi lärt oss av våra föräldrar vid unga år. Dock kan de enkelt påverka saker som våra gester, ritualer och vanor, de saker som finns i de yttre ringarna av löken (Hofstede et al. 2005).

3.2.2 Värderingar betingade av den nationella kulturen

Även om det inom ett land finns flera olika kulturer, speciellt i Brasilien som präglas av många kulturer, finns det ändå faktorer som håller en nation samman och bildar en slags gemensam kultur. Språk, gemensam politik, gemensam massmedia och gemensamma idrottslag är några exempel (Lewis, 1997).

Lewis (1997) anser vidare att en faktor som kan skilja mellan olika kulturer är sättet att organisera arbetet. Man har olika syn på hur en organisation bör ledas och hur den bör vara. Den svenska synen är enligt Lewis starkt präglad av demokratiska värderingar där chefen håller en relativt låg profil. Demokratiska principer och jämställdhetsprinciper har under lång tid varit högt värderade inom de svenska företagen. I Latinamerika däremot har ledaren, enligt Lewis, en väldigt stark ställning, makten är koncentrerad vid ledaren. Beslut fattas ovanifrån och delegeras ner genom organisationen. Ett meritokratiskt synsätt på ledarskap växer dock allt mer fram i Brasilien vilket innebär att en individs förmågor, meriter och skicklighet är det som bestämmer möjligheterna till avancemang och framgång. Till skillnad mot tidigare där den sociala statusen och titlar var det som var viktigt (Lewis, 1997).

Lewis (1997) menar vidare att den Brasilianska kulturen tillhör gruppen multiaktiva nationaliteter. Detta innebär att man har en flexibel syn på tiden, medan den svenska kulturen tillhör gruppen med linjäraaktiva nationaliteter som gör saker i en viss bestämd ordning vid en viss tid. Detta kan tänkas skapa skillnader mellan värderingar av hur man vill att arbetet ska vara upplagt och strukturerat och därmed skillnader i vad som värderas som ett hälsosamt upplägg av arbetet.

Hofstede et al. (2005) har även de undersökt kulturens påverkan på människors värderingar till arbete i ett stort antal länder. Han menar att det finns skillnader gällande värderingar i arbetet mellan olika nationella kulturer. De fem dimensioner Hofstede undersökt är följande:

Maktdistans: Indikerar hur beroende man är av sin chef, hur pass auktoritär chefen är och hur stor acceptansen är till att makten är ojämnt fördelad. Hög maktdistans innebär stor acceptans av en stark hierarki.

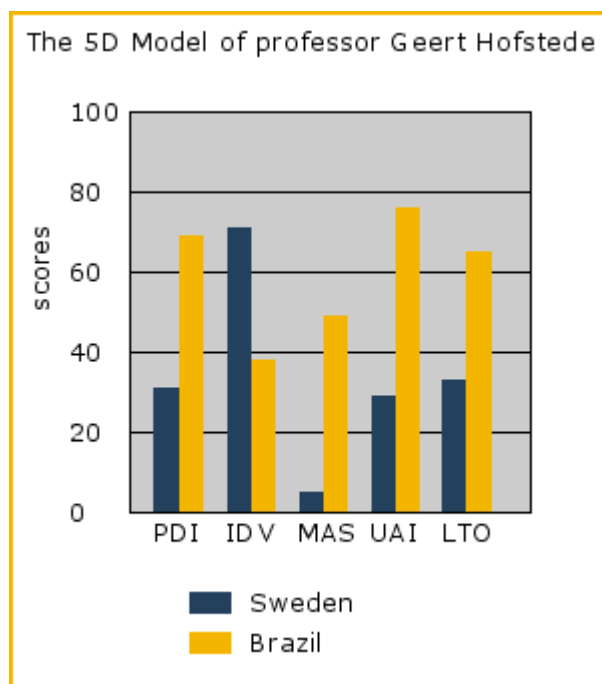
Individualism: Indikerar graden av individualism kontra kollektivism. Hög grad innebär att individens egna intressen är viktigt snarare än kollektivets intressen.

Maskulinism: Hög grad indikerar stark präglning av tävlingsinstinkt, utmaning, hävdelse medan låg grad indikerar fokusering på relationer, ödmjukhet och benägenhet att kompromissa.

Undvikande av osäkerhet: Hög grad innebär att man har låg tolerans mot osäkerhet. Man vill gärna ha en noggrann planerad tillvaro. Har man inte det blir man nervös och stressad.

Långsiktig inriktning: Indikerar huruvida man har ett långsiktigt eller kortsiktigt perspektiv. Långt perspektiv innebär att ärlighet, ansvarstagande och självdisciplin värderas som viktigt i arbetet, fokus ligger på vinsten om tio år och på skapandet av livslånga nätverk. Medan kort perspektiv innebär fokus på årets vinst och att frihet, prestation och självständighet ska värderas högt.

Figur 4. Cultural Dimensions, (Hofstede, 2007)



PDI	Maktdistans
IDV	Individualism
MAS	Maskulinism
UAI	Undvikande av osäkerhet
LTO	Långsiktig inriktning

Som vi ser i Hofstedes tabell hävdar han att Sveriges och Brasiliens kulturer skiljer sig relativt mycket åt inom samtliga dimensioner. Värderingarna av dessa fem dimensioner kan tänkas påverka hur man vill att arbetet ska vara upplagt och på så sätt vad man vill ha för att må bra och uppnå främjad hälsa. Om vi till exempel se till PDI stapeln kan det tänkas att man generellt i Brasilien är mer van vid att det är chefen som styr och delegerar uppgifter som ska göras. Medan man i Sverige är mer van vid att vara med och påverka och göra sin röst hörd. I Sverige arbetar man mer självständigt och man talar öppet med sin chef om saker som har med arbetsupplägg och delegering att göra, medan man i Brasilien är mer beroende av sin chef. För att sammanfatta kan man säga att svenskar oftare arbetar i platta organisationer medan Brasilianare arbetar i typiskt hierarkiska organisationer (Hofstede et al. 2005).

3.2.3 Organisationskultur i multinationella företag

Vår studie har genomförts på ett multinationellt företag som arbetar över flera nationsgränser. Organisationskulturen kan då vara ett sätt att länka samman alla de olika nationella kulturena och värderingarna inom organisationen. Det är viktigt att ha en organisationskultur som gör det möjligt för alla att uppnå hälsa, oavsett vilka faktorer det är man har behov av för att må bra.

Lewis (1997) anser att när ett företag blir internationellt uppstår ett behov av att arbeta med att anpassa organisationen så att den fungerar på den internationella arenan. Detta eftersom djupt rotade kulturellt betingade värderingar kan vara svåra att ändra på och kanske inte ens borde ändras på.

Hofstede et al. (2005) drar även slutsatsen att eftersom arbetsrelaterade värderingar inte är universella utan varierar från kultur till kultur måste ett multinationellt företag kunna anpassa sig till kulturen i det land de är verksamma. Försöker man implementera företagsvärderingar i lokala kontexter kommer man att möta motstånd om de lokala värderingarna inte stämmer överens med företaget. Företag som bortser från kulturella skillnader och som insisterar på att vara likformiga i organisationen i alla länder, riskerar att stöta på problem och bli ineffektiva.

Det finns ingen allmänt gällande definition av organisationskultur utan en mängd olika och vi har valt att utgå ifrån två. Hofstede definierar organisationskultur som:

“...den kollektiva programmering som gör att medlemmarna i en grupp skiljer sig från medlemmarna i andra grupper.” (Hofstede et al. 2005 s. 300)

Bang definierar organisationskultur som:

“Organisationskultur är produkten av de vanligt förekommande normer, värderingar och uppfattningar av verkligheten som utvecklas i en organisation genom att organisationens medlemmar interagerar med sin omgivning”
(Bang, 1999, s. 24)

Om man jämför organisationskultur med en nationell kultur är organisationskulturen något man oftast blir del av vid en senare tid i livet, ofta när man börjar arbeta, vilket gör att den inte är lika djupt rotad hos en individ som den nationella kulturen. Man kan dessutom välja om man vill vara del av en organisationskultur eller ej. De värderingar organisationskulturen formar hos en individ är enklare att förändra än de som skapas av den nationella kulturen (Hofstede et al. 2005).

Att förankra organisationskultur djupt hos medarbetare är viktigt för ett företag. Speciellt för ett företag som har verksamhet inom olika nationella kulturer. Enligt Bjerke (1998) är gemensamma värderingarna i ett företag grunden i ett framgångsrikt företagskoncept. Det skapar en förståelse och underlättar för medarbetarna i deras dagliga beslutsfattande och beteende. Hofstede (2005) menar vidare att de sedvänjor och traditioner ett företag har, är extra viktiga i multinationella företag, eftersom de är kittet som håller samman organisationen trots olika värderingar i olika nationer.



Kultur är ett komplext begrepp som har flera olika nivåer. Vi kan se att flera forskare anser att den nationella kulturnivån är något som påverkar de värderingar medarbetarna har till sin hälsa och sitt välbefinnande på arbetet. Enligt dessa tidigare studier är just den nationella kulturen i Brasilien och den nationella kulturen i Sverige väldigt olika när det gäller värderingar inom arbetet. Detta innebär att organisationskulturen inom företag som verkar i både Sverige och Brasilien är speciellt viktig. Den blir det som binder samman individer med olika nationella kulturer att ändå till viss del ha gemensamma värderingar och framförallt arbeta mot samma mål. Men det är samtidigt viktigt att ge utrymme för individernas individuella värderingar som är djupt rotade, då de utgör en del av identiteten och svåra att ändra på.

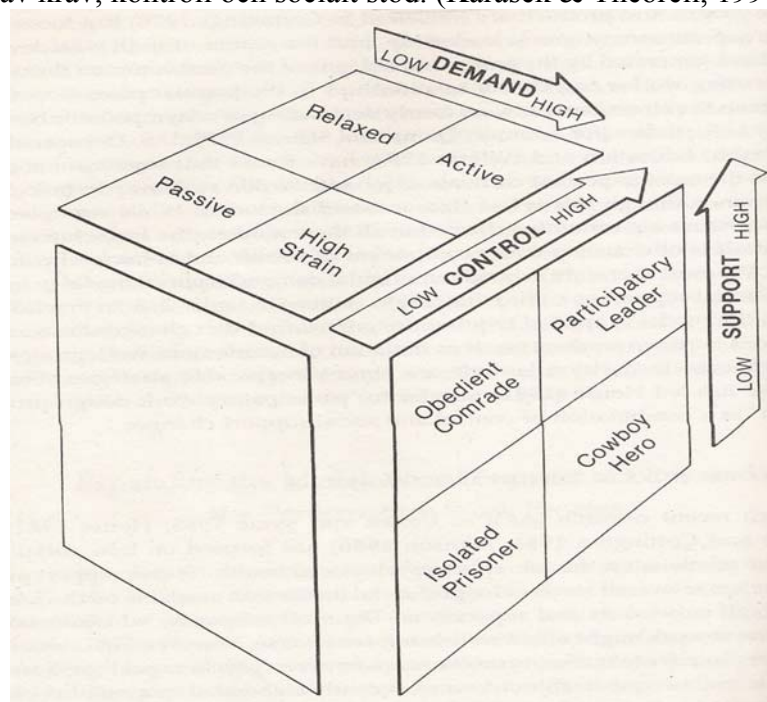
4. Arbete och hälsa

I följande del kommer vi presentera de teoretiska utgångspunkterna för studien. De teorier som plockats fram är två äldre, mer beprövade i form av Karasek och Theorells (1990) teori kring krav, kontroll och socialt stöd och Antonovskys (2002) KASAM-teori. Men även en nyare teori i form av Csikszentmihalyis (2004) flow-teori. Samtliga utgår från ett hälsofrämjande perspektiv och ses därför som relevanta för vår studie.

4.1. Krav, Kontroll och Socialt stöd

Denna modell, utvecklad av Karasek & Theorell (1990), beskriver relationen mellan kontroll, krav och socialt stöd och vilka situationer som uppstår beroende på graden av de olika faktorerna (se figur 4). Modellen skiljer sig från andra stressmodeller då den är mycket enkel. Modellens stora utsträckning gynnar synsättet på forskning kring arbete och hälsa (De Jonge et.al. 1997).

Figur 5. Modell av krav, kontroll och socialt stöd. (Karasek & Theorell, 1990, s. 70).



Beroende på hur mycket kontroll, krav och socialt stöd individen upplever, uppfattar individen sin situation olika och olika känslor uppstår. Om individen känner hög kontroll, få krav och stort socialt stöd kommer individen antagligen känna sig relativt avslappnad, men då finns en risk att individen känner sig en aning understimulerad. Om individen istället upplever sig ha låg kontroll, lågt socialt stöd och höga krav befinner sig individen i en situation med hög ansträngning och med hög risk att bli sjuk. För att skapa hälsa på en arbetsplats, bör organisationen vara organiserad så att varje medarbetare har möjlighet att “befinna sig i rätt ruta”, alltså ha balans mellan krav, kontroll och socialt stöd. (Karasek & Theorell, 1990).

Modellen är välkänd och använd av många andra forskare (Kelloway & Day, 2005).

Richardsen et al. (1997) menar att socialt stöd och uppmuntran från organisationen, möjligheter att utvecklas och ett utmanande arbete, ger tillfredsställelse i arbetet. Det finns mycket forskning (Mausner-Dorsch & Eaton 2000; Dollard et al. 1998) som visar att då en individ upplever att dennes förmåga inte är tillräcklig för att leva upp till de krav omgivningen ställer, ökar risken för depression. Angelöw (2002) säger att studier har visat att svagt socialt stöd från chefer och medarbetare är direkt negativt för hälsan, särskilt ur stressynpunkt.

I ett Kunskapsunderlag till folkhälsopolitisk rapport från statens folkhälsoinstitut (2005) framgår det att under de senaste decennierna har industrisektorn krympt, strukturomvandlingar har skett i hög takt, organisationer har effektiviserats och arbetsuppgifter har automatiserats. Detta har generat en högre arbetstakt och produktiviteten stigit, det är idag svårare att balansera arbetets krav. Det är därför viktigt att satsa på forskning kring hälsan på arbetet.

4.2. Flow - “Den vardagliga entusiasmens psykologi”

Likheter till Karasek och Theorells modell kan ses i Mihaly Csikszentmihalyi's koncept “*Flow*” (2004). Han definerar flow som det man till exempel upplever när man utför sin favoritsysselsättning. Det är den känsla man har när man är så koncentrerad och hängiven i en aktivitet att man glömmer omgivningen och endast fokuserar på vad man gör. När man befinner sig i flow är man totalt fokuserad, upplever en känsla av total kontroll, man förlorar känslan av tiden och ögonblicket här och nu är det enda som finns. Efteråt ser många personer tillbaka och beskriver flow-upplevelsen som ett ögonblick av total lycka.

Enligt Csikszentmihalyi kan man aldrig befälla någon att göra allt hon eller han kan, individen måste själv vilja göra sitt bästa inom organisationen. Organisationen kan endast skapa en atmosfär där man som medarbetare vill göra sitt bästa. Detta uppnås enligt Csikszentmihalyi (2004) genom att skapa en organisation där medarbetarna har möjlighet att uppleva flow. På så sätt tas medarbetarnas fulla förmåga till vara. Csikszentmihalyi menar att det inte är enkelt att skapa en organisation där flow är möjligt för varje medarbetare, speciellt inte med tanke på hur pass vinststyrda de flesta företag är idag. En grundläggande förutsättning för att kunna skapa flow i en organisation är nämligen att ledningen accepterar ett sätt där man sätter medarbetarnas välbefinnande i första rummet och låter det föra med sig vinst och kvalitet, snarare än tvärt om som det ofta är upplagt inom företagsvärlden idag.

Flow-upplevelsen kan uppnås oavsett vilken slags aktivitet man utför så länge omständigheterna är de rätta.

De förutsättningar som enligt Csikszentmihalyi krävs för att en individ ska uppleva flow är följande:

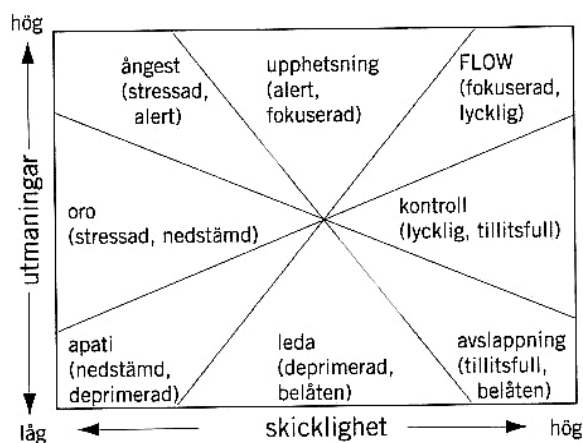
- En tydlig målbild, både gällande organisationen och för den enskilde medarbetaren. Vissa personer är väldigt duktiga på att själva sätta upp mål för sitt arbete. På så sätt kan ett arbete vara stimulerande oavsett vilka arbetsuppgifter man utför. Csikszentmihalyi tar löpbandet som exempel:

”Det finns löpandeband-arbetare som själva har satt upp som mål att halvera den tid det tar att klara av sin kvot även om det inte innebär någon fördel för dem, eftersom det inte går att öka bandets hastighet. De belönas inte med någon bonus eller ens med beröm, men de njuter av samma tillfredsställelse som en idrottsman som ständigt förbättrar sitt personliga rekord”. (Cikszentmihalyi, 2004, s. 162 ff.)

- Direkt och detaljerad feedback, dels från sin överordnande och dels från själva arbetet är en andra förutsättning för att uppleva flow. Detaljerad feedback ska, enligt Cikszentmihalyi, fungera som en utvärdering av arbetsinsatsen och vara ett tillfälle för medarbetare och chef att tillsammans lära sig nya sätt att arbeta på. Feedback från själva arbetet kan vara i form av att rent fysiskt se hur många komponenter man faktiskt tillverkat under en dag.
- Stor utmaning anpassad till stor skicklighet: Cikszentmihalyi (2004) menar vidare att för att flow ska vara möjligt behöver individens utmaningar vara anpassade till den skicklighet individen har. Det måste finnas en balans mellan dessa faktorer, annars kommer individen uppleva stress alternativt understimulans. Eftersom skickligheten kontinuerligt förbättras och förfinas måste utmaningarna ständigt justeras för att balansen ska bestå.

Backers (2005) studie styrker Cikszentmihalyis teori om vilka förutsättningar som krävs för att uppleva flow. Den visar på att det finns ett samband mellan hög grad av socialt stöd, goda möjligheter att arbeta självständigt, få feedback från sin chef och upplevelsen av flow. Sker arbete under dessa omständigheter har medarbetaren alltså större möjlighet att uppleva flow.

Figur 6. Flow (Cikszentmihalyi, 2004 s. 99)



Figuren ovan beskriver flow konceptet. Det är inte möjligt att alltid befinna sig i ”Flow-rutan”. Men att göra det ibland är nödvändigt för att en organisations medarbetare ska fortsätta vara fokuserade, motiverade, effektiva och verkligen hängivna i sitt arbete (Cikszentmihalyi, 2004). Masimini et al. (1987) menar till och med att oförmåga att befinna sig i ”flow-rutan” kan leda till apati och därmed sämre mental hälsa.

Enligt Moneta (2004) finns få studier gjorda på konceptet flow i andra kulturer än

västerländska. Moneta ser det därför som väldigt viktigt att utöka forskningen kring flow både i västerländska och icke västerländska kulturer. Detta ökar relevansen att studera detta utanför en västerländsk kontext.

4.3. KASAM – känsla av sammanhang

Hur kommer det sig att vissa människor kan överleva extrema situationer bättre än andra? Vad hjälper dem att hantera situationen bättre? Denna fråga ställde Aaron Antonovsky. Han utvecklade en teori om vilka psykosociala tillstånd och personliga attityder som han anser är nödvändiga för att skapa god hälsa och framgångsrik hantering av svåra situationer. Han fann vad som förenar människor som upplevt ett trauma, deras förmåga att se mening och en känsla av sammanhang i deras liv och situation (Antonovsky, 2002).

Antonovsky (2002) gick ifrån det patogena synsättet med fokus på det fysiskt sjuka, som tidigare dominerat forskningen, till det salutogena synsättet där fokus istället ligger på faktorer som främjar det friska. Antonovsky fann att människor som förstod varför vissa saker inträffar, hade lättare att hantera svåra situationer. Om personen såg sin förmåga som tillräcklig för att hantera situationen, då hanterade personen situationen bättre. Viktigast är att om personen såg meningen med det som hände och i situationen, då kunde personen också hantera nästan alla förekommande situationer.

Antonovsky delade upp begreppet till **begriplighet**, **hanterbarhet** och **meningsfullhet**. Begriplighet visar hur en individ mottar information, individens förmåga att bedöma verkligheten och att förstå varför saker och ting inträffar. Hanterbarheten definierar Antonovsky som;

”...den grad till vilken man upplever att det står resurser till ens förfogande, med hjälp av vilka man kan möta de krav som ställs av de stimuli som man bombarderas av” (Antonovsky, 2002, s. 40).

Hanson (2004) kopplar detta till Karasek & Theorells modell (se figur 4). Skillnaden mellan KASAM-teorin och Karasek & Theorells modell är att hanterbarhet inom KASAM-begreppet relaterar till att man kan klara av händelser själv och med andras hjälp. Karasek & Theorells modellen ser endast till individens förmåga (Hanson, 2004)

Meningsfullhet är, enligt Antonovsky (2002), motivationskomponenten. Graden av meningsfullhet anger vilka problem och krav som är värda att engagera sig i. Denna komponent beror mycket på individens känslomässiga upplevelse till händelsen.

Enligt Antonovsky (2002) är KASAM stabil hos individen. Om individen har en stark KASAM, väljer denna coping-strategier på ett effektivt sätt, oavsett arena. En individ med svag KASAM låter personlighetsdrag och känslor styra valet av coping-strategier. Hanson (2004) menar dock att det går att förbättra de komponenter som skapar KASAM, det vill säga begripligheten, hanterbarheten och meningsfullheten och på så sätt stärka en individs KASAM.

Hanson (2004) tillämpar KASAM på arbetsplatsen där hög begriplighet betyder att en individ kan se sambanden mellan olika delar av organisationen, hur arbetsprocessen ser ut och vilken

funktion denne har i organisationen. Begriplighet handlar också om förmågan individen har att ta till sig information, språk, minne, logik och kreativitet. Då en individ har hög hanterbarhet på sin arbetsplats, har denne bra verktyg, rätt material, stöd från arbetskamrater, inflytande över arbetstakten och möjlighet att ta egna initiativ vilket ger ökad kontroll som ger hanterbarhet. Att ha en bra hanterbarhet, innebär även att individen inser att denne inte kan lösa ett svårt problem och släpper tankarna på detta. Meningsfullhet på arbetsplatsen kan en individ uppleva genom faktorer som arbetskamrater, yrkesstolthet, egen utveckling och tilltalande fysisk miljö.



Cikszentmihalyi, Antonovsky, Karasek och Teorell är alla inne på samma spår när det gäller vilka faktorer som ökar välbefinnandet och främjar hälsan hos individen. Socialt stöd, stimulans, krav och kontroll är de gemensamma nämnarna som alla forskare på ett eller annat sätt tar upp i sina teorier. De är därför några av de faktorer som utgör teman för vår studie. Antonovsky tar även upp tillhörighet, i form av yrkesstolthet, som en viktig komponent, därför är även tillhörighet ytterligare ett tema för studien.

4.4. Konklusion

I takt med en ökad globalisering med fler multinationella företag, ökar också behovet av att se till kulturella skillnader och dess inverkan på synen beträffande hälsa. Faktorerna krav, kontroll, socialt stöd, stimulans och tillhörighet utgör enligt den tidigare forskningen kring hälsopromotion de grundläggande förutsättningarna för möjligheten till ett psykosocialt hälsosamt arbete.

Som Hansson (2004) säger behöver begreppet hälsa inte betyda samma sak för människor i olika delar av världen, alltså behöver inte heller hälsofrämjande faktorer, så som de som återfinns i teorierna ovan, värderas lika. Men finns det universella nyckelfaktorer som främjar hälsa oberoende av nationell kultur? Kanske finns det vissa hälsofrämjande faktorer att utgå ifrån centralt i en multinationell organisation, men andra som behöver anpassas lokalt.

Utifrån denna bakgrund och dessa teorier har vi genererat hypoteser för vår studie.

5. Hypotesgenerering

Våra hypoteser är:

1. Att respondenterna i den fabrik med högst upplevd grad av faktorerna socialt stöd, tillhörighet och stimulans samt balans mellan krav och kontroll är den fabrik med högst värden på upplevt allmäntillstånd.
2. Att de som upplever lägst grad av de olika faktorerna är de som önskar störst förändring.
3. Att svenskar och brasilianare värderar olika när det gäller hälsan i den psykosociala arbetsmiljön.

6. Metod

För den komparativa designen valdes en kvantitativ ansats och som huvudsakligt tillvägagångssätt valdes en enkätundersökning med tvärsnittsdesign. En kvalitativ del i form av intervjuer och observationer valdes som ett komplement till studiens kvantitativa del. Tonvikten har inte legat på den kvalitativa delen, men den utgör dock en viktig egenskap som bidrar med en djupare förståelse för det kvantitativa resultatet.

Studien genomfördes i ett multinationellt företag som är grundat i Sverige och som producerar olika produkter världen över. För att studien skulle vara så jämförbar som möjligt, valdes två fabriker inom samma företag som tillverkar samma produkt i Sverige respektive Brasilien. Detta för att respondenterna skulle ha så liknande förutsättningar som möjligt när det gäller miljö, arbetsupplägg och företagskultur, för att verkligen se vad de nationella kulturerna utgör för skillnader. Något som skiljer fabrikerna är dess storlek, fabriken i Sverige har 600 anställda medan fabriken i Brasilien 3000 anställda. Undersökningen gjordes som en urvalsundersökning eftersom en totalundersökning var att utesluta.

Tabell 1. Bakgrundsvariabler

	Sverige (n = 90)		Brasilien (n = 117)		Totalt (N = 207)	
	n	%	n	%	N	%
Kön						
Kvinna	16	17,8	24	20,5	40	20,4
Man	63	70,0	93	79,5	156	79,6
Uppgift saknas	11	12,2	0	0,0	11	5,3
Ålder						
Medelålder	m = 39,7		m = 31,0		M = 34,8	
Uppgift saknas	0	0	1	0,8	1	0,5
Befattning						
Verkstadsarbetare	57	64,0	71	61,2	128	62,4
Tjänsteman	27	30,3	39	33,6	66	32,2
Övrig personal	5	5,6	6	5,2	11	5,4
Uppgift saknas	1	1,1	1	0,8	2	1,0
Utbildning						
Grundskola	18	20,0	0	0,0	18	8,7
Gymnasium	52	57,8	37	31,6	89	43,0
Högskola/Universitet	11	12,2	55	47,0	66	31,9
Annan utbildning	9	10,0	25	21,4	34	16,4
Uppgift saknas	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Antal år inom företaget						
Medelvärde	m = 16,0		m = 5,1		M = 9,8	
Uppgift saknas	2	2,2	0	0,0	2	1,0
Antal år inom positionen						
Medelvärde	m = 8,2		m = 2,7		M = 5,1	
Uppgift saknas	2	2,2	2	1,7	4	1,9

6.1. Kvantitativ del

6.1.1. Material

Den kvantitativa delen av undersökningen hade som syfte att fånga medarbetarnas upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön och deras attityder till välbefinnande och hälsa kopplat till arbetet. En enkät sågs som bäst lämpade instrumentet till denna del av studien (se appendix 1). Med en enkät som huvudinstrument har en stor mängd data kunnat samlas in under kort tid. Genom enkätundersökningen har även studien kunnat genomföras på ett praktiskt sätt, för oss, respondenterna och för företaget.

Enkäten utformades utifrån de fem faktorer (krav, kontroll, socialt stöd, stimulans och tillhörighet) som plockats fram som utgångspunkter för vår studie. Frågor inom våra teman är till exempel: ”Mitt arbete sker i ett högt tempo” inom kravindexet, ”Jag kan påverka hur mitt arbete ska utföras” inom kontrollindexet, ”Det är god sammanhållning på min arbetsplats” inom indexet för socialt stöd, ”När jag hör något positivt om mitt företag utanför jobbet blir jag stolt” inom tillhörighetsindexet, samt ”Mitt arbete är organiserat på ett sådant sätt att det

är möjligt för mig att utvecklas” inom stimulansindexet. En av frågorna låg utanför våra teman, frågan ”I mitt arbete har jag tydligt uppsatta mål, långsiktiga och kortsiktigt”. Denna ansåg vi nödvändig att komplettera med eftersom tydlighet i målsättningar på arbetet kan spela en relevant roll för den psykosociala arbetsmiljön. Då vi formulerade våra frågor inspirerades vi av två andra beprövade enkäter: Karasek och Theorells enkät kring krav, kontroll och socialt stöd som är beprövad och väl använd. Enkäten beskrivs av Theorell (2003), efter att kontaktat författaren fick vi enkäten skickad till oss. Vi tittade även på Grawitchs (2007) enkät om upplevelsen av hälsa på arbetet. Även denna skickades till oss efter att vi kontaktat forskaren. Flera frågor översattes från engelska samt omformulerades för att passa vår studie.

Enkäten utformades i tre delar, den första delen (påstående 1 till 6) bestod av bakgrundfrågor gällande, kön, ålder, antal år på arbetet, antal år på nuvarande position, befattning samt avdelning. Den andra delen (påstående 7-9) avsåg att mäta medarbetarnas allmäntillstånd i form av upplevelsen av det egna hälsotillståndet, det egna välbefinnandet samt upplevelsen av den ekonomiska tryggheten. Del tre (påstående 10-45) hade som syfte att mäta hur medarbetarna upplevde den psykosociala arbetsmiljön (se indexbeskrivning under rubriken databearbetning). Denna del bestod av frågor avsedda att fånga begreppen krav, kontroll, socialt stöd, stimulans och tillhörighet och utgör därför en omfattande del av enkäten.

Påståendena i del tre formulerades som påstående där respondenten skulle ta ställning och svara genom att ringa in nummer från 1 till 6, där 1 motsvarade *instämmer inte alls* och 6 *instämmer helt*. Svarsskalan för dessa frågor var alltså på en Likertskala.

Vissa av påståendena i del tre som hade som syfte att beskriva hur medarbetarna upplevde sin situation följdes av frågor om hur de skulle vilja se en förändring av situationen (se appendix 1). Syftet med dessa påståenden, som vi kallar följdfrågor, var att få veta om den dåvarande situationen upplevdes som positiv eller negativ. Exempel på en av de följdfrågor som utformades är: ”Jag skulle vilja att de krav som ställdes på mig i arbetet var...” Följdfrågorna hade 5 svarsalternativ, eftersom en nollpunkt var nödvändig att ha med för de som ej ville se någon förändring av sin situation. På svarsskalan motsvarade 1 - *lägre*, 3 - *som det är idag*, samt 5 - *högre*. Även följdfrågorna hade alltså svarsalternativ på en Likertskala. För att få en bättre layout och för att väcka läsaren valde vi att vända svarsalternativen på följdfrågorna från horisontalt till vertikalt.

Den fjärde och sista delen av enkäten avsåg att mäta respondenternas värderingar (påstående 46 till 51) av vad som anses viktigt för deras välbefinnande och för att främja deras psykosociala hälsa på arbetet. I denna del valdes att ställa två påståenden, motsvarande de olika faktorerna, mot varandra och låta respondenten välja det påstående hon eller han såg som viktigast, en form av rangordningsfråga. Som sista fråga, påstående nummer 51, placerade vi fem påståenden, som motsvarar de fem faktorerna, mot varandra och där respondenterna ombads välja de två viktigaste påståendena för deras hälsa.

Vid utformningen av enkäten bistod två personer insatta i företagskulturen med stöd och råd. En person arbetade i den brasilianska och en i den svenska fabriken. Detta gjorde att anpassningen till urvalsgruppen kunde förbättras.

I foljebrevet till enkäten framgick vilka vi var och att vi inte hade någon koppling till företaget, att deltagandet i studien var frivilligt, att vi garanterar anonymitet för respondenterna samt syftet med studien.

6.1.2. Procedur

Eftersom enkäten utformades på egen hand genomfördes en pilotstudie för att stärka enkätens tillförlitlighet. Pilotstudien gjordes på en annan arbetsplats än den där huvudstudien avsåg att göras och gav oss 9 svar. Efter pilottestet togs ett antal frågor bort vars syfte var att mäta samma begrepp. Detta för att stärka den interna reliabiliteten. En del togs bort för att vi insåg att de ej var relevanta för vårt syfte. Dessutom lades tre stycken frågor till och en fråga omformulerades. På frågorna gällande upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön ändrades skalorna från 4 till 6 svarsalternativ, för att öka spridningen. För att förtydliga att det var lika långt mellan varje svarsalternativ numrerades även skalorna från 1 till 6.

Enkäten översattes från svenska till brasiliansk portugisiska av en professionell översättare. Efter det granskades enkäten av ytterligare en professionell översättare och på så sätt kunde risken för feltolkningar på grund av fel i översättningen minimeras. Även foljebrevet översattes av en professionell översättare samt konsulterades av en andra översättare.

Urvalet av respondenterna på fabrikerna var slumpmässigt. I Sverige fick medarbetarna fylla i enkäten under lunchtid i matsalen medan medarbetarna i Brasilien fick möjlighet att fylla i enkäten på sin respektive avdelning. Enkäten fylldes i och lämnades in vid ett och samma tillfälle, på så sätt minskade det externa bortfallet. Vid båda tillfällena hade medarbetarna möjlighet att fylla i enkäten på en viss utsatt tid och plats. I båda fabrikerna fick de som valde att fylla i enkäten en liten sötsak som tack för hjälpen, detta för att öka motivationen. Medarbetarna informerades i förväg om möjligheten att delta i undersökningen. Enkäterna delades ut samt samlades in utan inblandning av någon från företaget för att tydliggöra att de ej hade tillgång till svaren.

6.1.3. Bortfall

Målet med enkätundersökningen var att sammanlagt erhålla 240 enkätsvar, då vi ansåg att 120 respondentsvar från varje fabrik skulle ge oss mer än tillräckligt många svar och därmed öka generaliserbarheten. 207 svar erhöles vilket innebär ett externt bortfall på 13,75%. Bortfallet skilde sig åt i de båda fabrikerna, i Sverige var bortfallet 25 % medan bortfallet i Brasilien var 2,5 %. (För internt bortfall, se redovisning av respektive fråga i resultatdelen).

6.1.4. Databearbetning

Data från enkätundersökningen kodades och bearbetades med hjälp av programmet SPSS ("Statistic package for the social science") Innan enkätutdelningen genomfördes kodades enkäten och påståendena fördes in i en kodmall i SPSS.

Som statistisk test för analyserna användes χ^2 samt t-test, där den accepterade signifikansnivån låg på 5 % nivå. Den accepterade risken att resultatet beror slumpen är alltså 5 av 100.

Frågorna från del tre, gällande den upplevda situationen på arbetet, grupperades efter de fem faktorerna krav (påstående 10, 12, 13, 15), kontroll (påstående 17, 18, 20, 22) socialt stöd

(påståande 24, 25, 27, 29) tillhörighet (påståande 30, 32, 33, 34) och stimulans (påståande 35, 37, 39, 41, 43). Därefter konstruerades fem index som avsåg att motsvara vardera begrepp. Indexen hade en skala mellan 1 och 6 där 1 betydde låg upplevd grad och 6 hög upplevd grad, av respektive faktor. Den interna reliabiliteten på indexen mättes med Cronbachs Alpha, där 0,7 enligt Pallant (2005) är en acceptabel nivå.

Samtliga variabler i enkäten korrelerades med nationalitet för att utröna vilka eventuella skillnader som finns mellan svenskarna och brasilianerna. Sambandsmått som användes var Eta² och Cramers V. För dessa mått antogs följande kategorisering av sambandsstyrkorna: <0,1- inget samband, 0,1-0,3-svagt samband, 0,3-0,5-måttligt samband samt <0,5-starkt samband (Pallant (2005)).

6.2. Kvalitativ del

6.2.1. Intervjuer

Syftet med intervjuerna var att erhålla ledningens syn, för respektive fabrik, angående vilka faktorer de tror främjar medarbetarnas hälsa och hur de arbetar med dessa frågor. Vi valde därför att intervjua platschefen för fabriken samt personalansvarig. Dessa tjänster fanns i den svenska fabriken men inte i den brasilianska. I Brasilien blev därför den verkställande direktören för samtliga tre fabriker i Brasilien och en representant från HR-avdelningen från fabriken på plats intervjuade. Representanten från HR i Brasilien valdes ut av Sofia (kontaktperson från företaget) i samråd med oss. För att erhålla en djupare kunskap i hälsoarbetet i den brasilianska fabriken, genomfördes även en intervju med företagsläkaren.

Inför intervjuerna, meddelades respondenterna vilken betydelse de hade för studien och förfrågan om deltagande ställdes med möjlighet att avböja medverkan. Vi informerade respondenterna om att deras deltagande kommer behandlas konfidentiellt och att endast vi har tillgång till insamlad data. För att garantera respondenterna anonymitet så långt det är möjligt, använder vi fingerade namn och de är presenterade som:

Platschef i Sverige = Love

Personalansvarig i Sverige = Kim

VD i Brasilien = Dominique

Representant från personalavdelningen i Brasilien = Charlie

Företagsläkare i Brasilien = Michele

Intervjuerna med Kim, Dominique och Michele genomfördes i ett ostört rum, intervjun med Charlie genomfördes bakom en vägg i ett kontorslandskap där omgivningen var stundtals störande och intervjun med Love gjordes via telefon med högtalare. Tiden som avsattes för intervjuerna varierade mellan 45 minuter och 1 ½ h. Samtliga intervjuer bandades via diktafon och innan intervjuerna startades, informerade vi om att intervjun skulle spelas in. Vi var två som intervjuade, varav den ena av intervjuerna var ansvarig för intervjun medan den andra var stödjande med följdfrågor och rollerna växlade mellan intervjuerna. Vid intervjuerna utgick vi från en semistrukturerad intervjuguide (se appendix 2) där indexen från enkäten utgjorde teman för intervjun. Under intervjuerna förde vi anteckningar, utifall diktafonen skulle haverera eller om det under transkriberingen skulle vara svårt att urskilja vad som sägs.

Intervjuerna med Love, Kim, Dominique och Charlie transkriberades enligt nivå 3, då vi avsåg att skildra det väsentliga som framgick under intervjun och inte vara helt bokstavliga (Wibeck, 2000). Därefter analyserade vi enskilt transkriptionerna utifrån en kvantitativ innehållsanalys, där vi sökte efter relevant information kopplade till våra teman. Denna analys var att föredra då vi hade förutbestämda teman från intervjuguiden som vi önskade kvantifiera utifrån transkriptionen på ett metodisk och replikerbart sätt (Bryman, 2002). Vi jämförde sedan varandras analyser och sammanställde dem i en text där vi kategoriserade resultatet utifrån våra teman.

Intervjun med Michele analyserades genom en anteckningsbaserad analys, då vi ansåg att just denna intervju inte var av lika stor vikt som övriga utan fungerade endast som komplement. Vid analysmetoden användes inspelningen mest för att bekräfta citat och transkribera det viktigaste (Wibeck, 2000).

6.2.2 Observationer

Vi fick en rundvandring i respektive fabrik som gav oss möjligheten att få ytterligare en bild av fabriken. Vi utgick ifrån en ostrukturerad observation där syftet var att få en bild av den psykosociala arbetsmiljön genom att betrakta hur arbetet är upplagt (Bryman, 2002). Vi använde oss inte av något observationschema, utan hade endast våra fem teman som stöd och förde anteckningar kring dessa. Under turerna ställde vi även kompletterande frågor till guiderna. Efter rundvandringarna, diskuterade vi gemensamt våra anteckningar och intryck för att sedan sammanställa observationerna i en narrativ text.

Under rundvandringen i den svenska fabriken blev vi guidade av Kim och i den brasilianska fabriken blev vi guidade av säkerhetsansvarig. I den svenska fabriken genomfördes turen under viss tidspress då Kim hade ett möte att passa och i den brasilianska fabriken hade vi gott om tid, turen fick ta den tid den behövde. I berättelsen av observationerna i Brasilien förekommer personer som inte har varit delaktiga under intervjuerna. För att garantera dessa personer anonymitet så långt det är möjligt, använder vi fingerade namn och de är presenterade som:

Säkerhetsansvarig i Brasilien = Richard

Kontaktperson från företaget i Brasilien = Sofia

7. Resultat

Nedan följer en genomgång av de resultat som framkommit genom studien. Vi börjar med att redovisa en del av vårt kvalitativa resultat i form av observationer, detta för att ge en inblick i hur fabrikerna ser ut. Därefter redovisas de kvantitativa resultat som genererats av vår enkätstudie. Sedan följer de återstående kvalitativa resultaten som utgörs av intervjuer.

7.1. Observationer

7.1.2. Observation i den svenska fabriken

Det första mötet med fabriken i Sverige var portvakten som meddelade oss att ”Kim hade glömt av att ni skulle komma idag, men möter er i receptionen där borta”. Vi får en bricka vi ska bära på oss som visar att vi är besökare och går sedan till receptionen. Kim möter snabbt upp oss i den omoderna receptionen med toppmoderna produkter som företaget tillverkar. Vi sitter ner i Kims rum för ungefär en minut och konstaterar att det blir en snabb rundvandring i fabriken då han har ett möte inbokad.

Rundvandringen börjar i fabriken restaurang där Kim flyttar tallrikar för att röja plats för vår enkätutdelning senare under lunchen. Han presenterar oss sedan för personalen som var något undrande över vad som händer.

Vi vandrar vidare in i fabriken och möts först av en anslagstavla med en tv-skärm vid sidan om. Här presenteras siffror och diagram över förväntad produktion, producerad produktion, sjukfrånvaro mm. Detta är företagets nyckeltal som visar hur det går för fabriken. Kim förtydligar diagrammet med sjukfrånvaron och konstaterar att korttidssjukskrivningarna ökar nu då skolan börjar.

I fabriken arbetar medarbetarna oftast enskilt, på vissa stationer stod de två stycken, vid andra stationer stod de ganska nära varandra. Det fanns möjlighet till konversation, oftast inte under arbetets gång, men vid en mindre förflyttning. En del av medarbetarna hade hörlurar och lyssnade på musik. Kims uppfattning var dock att det var svårt att hålla en dialog under arbetets gång. Vi observerade medarbetare som stod och samtalande flertalet gånger under rundturen. Samtliga medarbetare hade en blå t-tröja med företagets logga på.

Enligt Kim känner han ingen som arbetar i fabriken, han har bara arbetat där i fyra år. Under rundvandringen hälsade han på en person, vilken nyfiket sökte kontakt med oss. I övrigt så var det ingen av medarbetarna som hälsade på Kim, vissa hälsade på oss medan andra ställer sig i ”försvarsställning” med armarna i kors.

Det fanns fikarum ute i fabriken, Kim känner dock inte till dem.

Då vi lämnade ut enkäten i matsalen, träffade vi en anställd där Kim kom på tal. Den anställde sa; ”Vem är Kim? Han syns aldrig! Vi går till killen på löneavdelningen.”

Produkterna tillverkas i tre stycken större produktionsled och inom dessa finns sedan kortare led. Leden är väldigt beroende av varandra. Det framgår tydligt vid varje led, litet som stort, hur mycket som ska produceras inom en viss tid. Tiden är angiven för både kort (minuter) och lång (dag) period. Kommer något led efter, måste efterföljande i ledet stanna upp. Upplevelsen av observationen är att de har tydliga krav och tidsmässigt rimliga. Vi upplever att medarbetarna ser behagliga ut till mods då de arbetar.

Företaget har ett intranät där fabriken produktion ständigt uppdateras. Cheferna och personal med personalansvar har tillgång till denna sida där varje produkt räknas och jämförs med förväntat resultat.

Arbetarna i fabriken roterar frekvent mellan olika stationer så att de får utföra varierande arbetsmoment. De är allmänt väldigt kontrollerade, arbetsskiftet börjar på minuten, likaså pauserna och rasterna.

Strax efter entrén till matsalen stod vi och delade ut enkäter till medarbetarna, precis innan de tog sin matbricka. Vi upplevde att arbetarna i fabriken var mycket tidspressade under sin lunch på 18 minuter. En del hade 5 minuters promenad till och från restaurangen, vilket gjorde det omöjligt för dem att hinna fylla i vår enkät då de tog med sig lunchen. De som åt i restaurangen var mer positiva och fyllde i enkäten under tiden de åt, kanske tack vare sötsaken som motivationsfaktor. Första halvtimmen åt arbetarna i fabriken. Efter dem kom tjänstemännen, de var mindre tidspressade men vissa ansåg sig inte ha tid ändå.

Matsalen var rofyllt inredd med dov belysning, gröna växter och blomma på varje bord. Maten serverades i ett mindre hus inne i matsalen och salladsbaren stod under markisen utanför huset, detta gav en utlandskänsla. Salladsbaren var mycket beryktad som väldigt gedigen, vilket den också var. I matsalen träffade vi en uppsagd anställd som kommer tillbaka till fabriken för att äta lunch, bara det är ett bevis på denna utsökta lunchrestaurang.

Personalen i matsalen lägger tillsammans upp menyn och en tjej är ensam ansvarig för salladsbaren där hon har fria händer. Detta var ett glatt gäng som till synes verkar trivas och ha roligt på sitt arbete.

7.1.3. Observation i den brasilianska fabriken

Vi anländer med taxin till fabriken groventré tidigt på morgonen. Det står arbetare på led för att passera genom grindarna och besökare köar vid receptionen. När det nästan är vår tur i receptionen, räcker receptionisten en telefonlur till oss och säger ”Sofia”. Sofia har varit vår kontaktperson inför resan och vi har både skickat e-mail och talat en hel del i telefon med henne. Hon arbetar på HR-avdelningen och i telefonen meddelar hon att vi ska gå till en annan entré där hon skulle komma och möta upp oss inom några minuter. Vi lämnar över telefonen till receptionisten och försökte tacka för vänligheten men hon förstod inte engelska. Vi är fortfarande förundrade över hur det hela gick till.

Vi vandrar till nästa entré där vi får identitetskort som visar att vi är besökare. Vi vandrar runt i den fashionabla entrén som skyltar med moderna produkter från företaget och vissa tillverkas på fabriken. Snart kommer Sofia och möter upp, hon välkomnar oss med de typiska brasilianska pussarna på kinden. Hon visar oss lite hastigt matsalen som vi passerar på väg till

HR-kontoret. HR-kontoret var betydligt svalare än luften utanför, det var ljus och rymligt kontorslandskap, ett modernt sådant. Väl där sitter vi tre ner i ett av de två grupprummen och organiserar hur enkätutdelningen ska gå till tillsammans med Richard, säkerhetsansvarig för företaget i Brasilien. Sofia tillsammans med kollegor, hjälper oss sedan att organisera ett schema för när vi ska lämna ut enkäter till vilka, tider för intervjuer. Första dagen innebär rundvandring i fabriken med Richard. Vi blir presenterade för HR-avdelningen och börjar sedan rundvandringen.

Rundvandringen börjar med att vi får se färdigemballerade produkter som har blivit godkända efter en kontroll, 5 % av alla produkter genomgår en noggrannare kontroll. Vi vandrar upp för en brant trappa, går in genom en dörr och hamnar i ”Biblioteka” som tillsynes är ett måttligt populärt tillhåll, sex stycken medarbetare befann sig i rummet. Precis som i den svenska fabriken, bar fabriksarbetarna en blå t-tröja med företagets logga på. Här har medarbetarna tillgång till datorer, böcker, tidningar, film- och grupprum. Det spelas musik och stämningen upplevs som lugn till skillnad från tillvaron utanför dörren där produktionen i fabriken fortskrider som vanligt. Här har medarbetarna möjlighet att koppla av på sina raster.

Vi vandrar vidare, stannar till vid en station där en man arbetar med plåtar. Mannen hälsar glatt på Richard som förklarar att han brukar diskutera säkerheten vid maskinen tillsammans med mannen som sköter den. Richard menar att ”han kan maskinen bättre än jag” och hänvisar till MS, företagets Manufacturing System. MS står för bland annat detta, att medarbetare tillsammans med ansvariga, ska samarbeta och tillsammans utveckla produktionen i fabriken. Mannen vid maskinen arbetar alltid vid samma maskin, han byter arbetsuppgift ibland men inte regelbundet.

Efter ytterligare en lite promenad så möts vi av en liten oas där vita trädgårdsmöbler och gröna växter utgör en samlingspunkt för en ”linje” av produktionen. Här sitter ett glatt gäng män och spelar kort under rasten. Richard samtalar lite med en av dem, de andra sitter tysta och Richard presenterar oss sedan. I denna mötesplats står en stor anslagstavla där ”linjens” MS-siffror presenteras, vilken påminner om den svenska anslagstavlan. Säkerhet, kvalitet, kostnad, produktivitet och tid, dessa indikerar hur det går för ”linjen”. Det framgår även om ”linjen” ligger i fas med respektive faktor och om så inte är fallet finns det en plan för aktiviteter i rätt riktning. Dessa trädgårdsmöbler och anslagstavla fanns vid varje ”linje”.

Vi möts av flertalet ”löpband” och frågar Richard om medarbetarna har möjlighet att kontrollera hastigheten på dessa. Vid många av banden är anpassningen av hastigheten möjlig. Men vid ett par band gick tempot inte att anpassa. Vid ett band arbetade två personer tillsammans och när dessa var klara med sin uppgift, skickades produkten direkt till nästa par. Detta led bestod av ungefär 5 par och det var tydligt att de var beroende av varandras prestation och tempo. Richard var medveten om detta, att monotona arbeten leder till skada och meddelade att ”assistenten” ansvarar för att de roterar varje timma. ”Assistenten” sitter vid en dator i närheten av produktionslinjen.

Richard hälsar på i stort sett alla vi möter längs vår vandring, flertalet gör ”tummen upp” och han klappar medarbetare på ryggen och säger ”bra jobbat”. Vi får intrycket av att det är en lugn fabrik, vi upplever att tempot är lugnare här än i den svenska fabriken, medarbetarna ser mer avslappnade ut. Det är många som arbetar och vi såg att det fanns möjlighet för konversationer under arbetets gång. Arbetarna hade öronproppar på men var ofta nära nog att kunna föra ett samtal. Någon stod och talade i mobiltelefon, några skrattade tillsammans.

Vi träffade några kvinnor och även två stycken blinda killar. Richard samtalade med en av de blinda killarna och han verkade väldigt tacksam, glad och verkade samtidigt lite nervös över samtalet med Richard. Det finns en lag i Brasilien som säger att 5 % av företagets anställda måste ha någon form av handikapp. De som har någon form av handikapp bär gula tröjor istället för blåa. Richard anser vidare att det arbetar många kvinnor på fabriken.

Då vi var på väg att lämna fabriken för att äta lunch, mötte vi en ”linje” som stretchade ut sina muskler, de tog hjälp av varandra och detta är något som alla fabriksarbetare gör två gånger om dagen för att inte trötta ut musklerna. Utanför matsalen såg vi en skylt med samtliga medarbetare som fyller år under den aktuella månaden och dessa firas i slutet på varje månad. Under lunchen får vi reda på att medarbetarna inom fabriken har en timme lunch där de även har tid att t.ex. umgås med arbetskamrater, spela pingis, sitta vid företagets sjö och sola.

Efter lunchen vandrar vi upp till fabriken ”Manufacturing School”. Här utbildas all ny personal samt all befintlig personal inom t.ex. process och säkerhet. Varje månad utbildas 2 klasser inom säkerhet och brand.

7.2. Enkätundersökning

Dispositionen av redovisningen av de kvantitativa resultaten följer enkätens upplägg. Vi inleder med den allmänna upplevelsen av respondenternas allmäntillstånd som innefattar upplevda hälsotillståndet, upplevda välbefinnandet och ekonomisk trygghet tack vare min ekonomi. Därefter följer en presentation av resultatet från undersökningen av den psykosociala arbetsmiljön. Det kvantitativa resultatet avslutas med en redogörelse av eventuella skillnaderna i värderingarna mellan nationaliteterna gällande hälsa i den psykosociala arbetsmiljön.

7.2.1. Upplevelsen av allmäntillståndet

För att få reda på om det finns ett statistiskt signifikant samband (p) mellan variablerna ”Upplevt hälsotillstånd”, ”Upplevt välbefinnande”, ”Ekonomisk trygghet tack vare mitt arbete” och nationalitet gjorde vi ett χ^2 -test av oberoende på respektive variabel genom en korstabell. Genom korstabellen fick vi även fram sambandsmättet Cramers V .

Psykosocial arbetsmiljö och hälsopromotion i två olika nationella kulturer
Johanna Larsson & Louise Carlsson Örning

Tabell 2. Upplevelse av allmäntillstånd korrelerat med nationalitet.

Påståenden:	7. Upplever gott hälsotillstånd			8. Upplever gott välbefinnande			9. Upplever ekonomiskt trygghet		
	Sverige n %	Brasilien n %	Totalt N %	Sverige n %	Brasilien n %	Totalt N %	Sverige n %	Brasilien n %	Totalt N %
1	0	0,9	0,5	0	0,9	0,5	1,1	0,9	1
2	3,4	0,9	2,0	5,6	1,7	3,4	1,1	4,3	3
3	11,2	0,9	5,4	9,0	5,2	6,8	9,2	9,6	9,4
4	29,2	7,8	17,1	33,7	12,1	21,5	31,0	21,7	25,7
5	29,2	37,1	33,7	28,1	41,4	35,6	31,0	36,5	34,2
6	25,8	52,6	41,0	22,5	38,8	31,7	26,4	27	26,7
Uppg.saknas	1,1	0	0,5	1,1	0	0,5	0	0	0
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Ann. Siffrorna 1-6 står för huruvida respondenten instämmer i påståendet eller ej, där 1 motsvarar instämmer inte alls och 6 instämmer helt.

Vi kan dra följande slutsatser om de skillnader som visas i tabell 2: Det finns ett måttligt samband (Cramers V =0,425) mellan variabeln nationalitet och medarbetarnas upplevelsen av sin hälsa, detta samband är dessutom statistiskt signifikant, $\chi^2(6)=37,09$, $N=205$, $p<0,001$. Det finns dessutom ett måttligt samband (Cramers V= 0,336) mellan variabeln nationalitet och medarbetarnas upplevelse av sitt välbefinnande, även detta samband är statistiskt signifikant, $\chi^2(6) =23,10$, $N=205$, $p=0,001$. Det finns inget signifikant samband mellan nationalitet och medarbetarnas upplevelse av ekonomisk trygghet, $\chi^2(5)= 3,86$, $N=202$, $p=0,570$. Ett tillförlitligt resultat är alltså att brasilianarna i vårt urval uppfattar sitt välbefinnande och sitt hälsotillstånd som bättre än vad svenskarna gör.

7.2.2. Den psykosociala arbetsmiljön

Tabell 3 visar en översikt av respondenternas upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön för respektive fabrik. För att säkerställa den interna reliabiliteten i indexen, genomförde vi en reliabilitetsanalys där vi tog fram Cronbachs Alpha.

Tabell 3. Upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön korrelerat med nationalitet.

	Sverige			Brasilien			Totalt			Chronbachs alpha
	n %	m	sd	n %	m	sd	N %	M	Sd	
Krav	95,6	4,71	0,78	94,9	4,89	0,84	95,2	4,81	0,81	0,76
Kontroll	95,6	3,67	1,19	94,9	4,66	1,01	95,2	4,23	1,20	0,84
Socialt stöd	94,4	4,17	0,97	94,0	4,58	1,07	94,2	4,40	1,04	0,78
Tillhörighet	92,2	3,92	1,07	100,0	5,53	0,75	96,6	4,86	1,20	0,91
Stimulans	94,4	3,90	1,13	96,6	4,72	1,14	95,7	4,37	1,21	0,87

För att få reda på om respondenternas upplevda situation gällande krav, kontroll, socialt stöd, tillhörighet och stimulans korrelerar med nationalitet, genomfördes ett sambandstest för respektive variabel där Eta² utgjorde sambandsmättet. För att säkerställa att variansen inom urvalsgrupperna svenskar och brasilianare var lika, genomfördes Levenes test. Ett t-test genomfördes för att se om sambanden mellan nationalitet och faktorerna är statistiskt signifikanta.

För att få fram vilken eventuell förändring medarbetarna vill se i sitt arbete gällande variablerna krav, kontroll, socialt stöd, tillhörighet och stimulans och om det skiljer sig mellan nationaliteterna togs en korstabell fram för respektive faktor. Genom korstabellen gjordes ett Chi² test för att ta reda på huruvida det eventuella sambandet mellan nationalitet och den önskvärda förändringen av faktorerna var signifikant. Genom korstabellen fick vi även fram styrkan i sambandet genom sambandsmättet Cramers V. Resultaten av analyserna som gjorts presenteras nedan under respektive rubrik.

Sammanfattningsvis är syftet med analyserna att kartlägga den psykosociala arbetsmiljön och hur medarbetarna önskar en eventuell förändring av denna, samt att upptäcka eventuella skillnader mellan nationaliteterna. Nedan följer en redovisning av resultatet från analyserna av respektive variabel.

Krav

När det gäller upplevelsen av kravbördan på arbetsplatsen finns det ingen signifikant skillnad, $t(195)=1,42$, $p = 0,156$. mellan svenskar och brasilianare. Det finns alltså inget som indikerar att svenskarna och brasilianarna upplever olika stor kravbörda på grund av deras olika nationalitet.

Av de tre påståendena som gällde den önskvärda kravbördan finner vi *ett* påstående med svagt samband (Cramer's V= 0,235) med variabeln nationalitet. Påståendet var: "Jag skulle vilja att mitt arbete kräver en arbetsinsats som är..." Detta samband är även signifikant, $\chi^2(4) = 10,89$, $N=198$, $p= 0,028$. Analysen visar på att spridningen är större i Brasilien än i Sverige. 65,1 % av svenskarna vill inte ha någon förändring respektive 46,1 % bland brasilianarna. I båda länderna vill fler ha ett lägre tempo än ett högre.

Kontroll

När det gäller upplevelsen av kontroll på arbetsplatsen finns det en signifikant skillnad ($t(167)=6,23$, $p<0,001$) mellan svenskar och brasilianare. Brasilianarna upplever sig ha högre kontroll än vad svenskarna gör. 17,2 % av variationen i upplevelsen av kontroll kan förklaras genom nationalitet ($\eta^2 = 0,172$), vilket indikerar ett måttligt samband mellan variablerna nationalitet och upplevd möjlighet till kontroll.

Av de tre påståenden som gällde den önskvärda möjligheten till kontroll finns inga signifikanta samband med nationalitet. "Jag skulle vilja kunna påverka övergripande beslut som rör min organisation", $\chi^2(4) = 7,38$, $N=195$, $p= 0,117$, "Jag skulle vilja kunna påverka hur mitt arbete ska utföras", $\chi^2(4) = 1,68$, $N=195$, $p= 0,795$ och "Jag skulle vilja kunna påverka vad som ska utföras i mitt arbete", $\chi^2(4)=1,58$, $N=200$, $p= 0,813$. Det finns alltså inget som visar på att nationalitet påverkar huruvida man vill se en förändring gällande möjligheten till kontroll i arbetet. Både i Sverige och i Brasilien vill de flesta ha situationen som den är idag och övriga vill ha mer möjlighet till inflytande.

Socialt stöd

När det gäller upplevelsen av socialt stöd på arbetsplatsen finns det en signifikant skillnad ($t(193)=2,81$, $p=0,005$) mellan svenskar och brasilianare. Brasilianarna är de som upplever sig ha mest socialt stöd. 3,9 % av variationen i upplevelsen av socialt stöd kan förklaras genom nationalitet ($\eta^2 = 0,039$), vilket innebär ett svagt samband mellan variablerna nationalitet och upplevelse av socialt stöd.

Av de två påståenden som gällde det önskvärda sociala stödet fann vi inget signifikant samband med nationalitet. ”Jag skulle vilja att mängden beröm jag får från mina kolleger när jag gjort ett bra jobb var...” $\chi^2(4)=5,74$, $N=199$, $p=0,219$, respektive ”Jag skulle vilja att mängden beröm jag får från min chef när jag gjort ett bra jobb var...” $\chi^2(4)=2,35$, $N=198$, $p=0,671$. Vi har alltså inget som visar på att nationalitet skulle påverka huruvida medarbetarna vill förändra något i det sociala stödet.

Tillhörighet

När det gäller upplevelsen av tillhörighet till företaget finns det en signifikant skillnad ($t(137)=11,87$, $p<0,001$) mellan svenskar och brasilianare. Brasilianarna är de som upplever sig ha mest tillhörighet till företaget. 44,5 % av variationen i upplevelsen av meningsfullhet kan förklaras genom nationalitet ($\eta^2 = 0,445$) vilket indikerar ett starkt samband mellan variablerna nationalitet och upplevelse av tillhörighet.

På det enda påståendet som gällde den önskvärda tillhörigheten, ”Jag skulle vilja att min prestation betydde...”, finns ett måttligt samband (Cramer’s $V=0,378$) med nationalitet som också är signifikant, $\chi^2(4)=28,1$, $N=197$, $p<0,001$. 54,3 % av svenskarna vill ha det som de har det idag, jämfört med brasilianarnas 25,9 %. Istället vill brasilianarna att deras prestation ska betyda betydligt mer för företaget än den gör idag, 60,3 % mot svenskarnas 24,7 %.

Stimulans

När det gäller upplevelsen av stimulans på arbetsplatsen finns det en signifikant skillnad ($t(196)=4,99$, $p<0,001$) mellan svenskar och brasilianare. Åter igen visar resultatet att brasilianarna har högre medelvärde än svenskarna, de upplever sig ha högre grad av stimulans. 11,3 % av variationen i upplevelsen av stimulans kan förklaras genom nationalitet ($\eta^2 = 0,113$), vilket innebär ett måttligt samband mellan variablerna nationalitet och upplevelse av stimulans.

På samtliga fem påståenden som gällde den önskvärda stimulansen, fann vi signifikanta samband (se tabell 4) med nationalitet:

Tabell 4. Önskvärd stimulans på arbetet korrelerat med nationalitet.

36. ”Jag skulle vilja att möjligheten för mig att utvecklas i mitt arbete var...”	Cramer’s $V=0,248$ $\chi^2(4)=12,20$, $N=198$, $p=0,016$
38. ”Jag skulle vilja att omväxlingen i min arbetsdag var...”	Cramer’s $V=0,260$ $\chi^2(4)=13,53$, $N=200$, $p=0,009$
40. ”Jag skulle vilja att möjligheten att lära mig nya saker var...”	Cramer’s $V=0,309$ $\chi^2(2)=18,93$, $N=198$, $p<0,001$
42. ”Jag skulle vilja att möjligheten att använda min kreativitet i arbetet var...”	Cramer’s $V=0,304$ $\chi^2(2)=18,11$, $N=196$, $p<0,001$
44. ”Jag skulle vilja att möjligheten att använda min fulla kompetens i arbetet var...”	Cramer’s $V=0,340$ $\chi^2(3)=22,94$, $N=198$, $p<0,001$

Genom analys av korstabell ser vi att brasilianarnas svar på påståendet ”Jag skulle vilja att omväxlingen i min arbetsdag var...” är betydligt mer utspridda över hela skalan, medan

majoriteten av svenskarna svarar att de vill ha den omväxling som de har idag och övriga vill ha mer omväxling. Detta motsäger svaren från de övriga påståendena. Sammanfattningsvis kan vi utifrån resultatet på de övriga påståendena dra slutsatsen att brasilianarna vill ha ökad stimulans i sitt arbete medan svenskarna är mer utspridda men med en majoritet som svarar att de vill ha den stimulans de har idag.

Genom korstabell gjordes ett Chi2 test för att ta reda på huruvida det eventuella sambandet mellan nationalitet och upplevelsen av tydligt uppsatta mål var signifikant (se tabell 5). Genom korstabellen fick vi även fram styrkan i sambandet genom sambandsmättet Cramers V. Syftet med analyserna var att få reda på om brasilianare och svenskar upplever en tydlig målsättning i arbetet eller ej och om den eventuella skillnaden mellan dem beror på slumpen.

Tabell 5. Tydlig målsättning korrelerat med nationalitet

45. "I mitt arbete har jag tydligt uppsatta mål, långsiktiga och kortsiktiga"

	Sverige	Brasilien	Totalt
	n %	n %	N %
1	3,3	2,6	2,9
2	14,4	6	9,7
3	30	8,5	17,9
4	26,7	23,9	25,1
5	13,3	23,9	19,3
6	7,9	32,5	21,7
Uppgift saknas	4,4	2,6	3,4
Totalt	100	100	100

Anm. Siffrorna 1-6 står för huruvida respondenten instämmer i påståendet eller ej, där 1 motsvarar instämmer inte alls och 6 instämmer helt.

Resultatet visar att det finns ett måttligt samband (Cramers V =0,415) mellan nationalitet och upplevelsen av tydlighet i målsättningarna i arbetet. Sambandet är även signifikant, $\chi^2(5)=34,43$, N=200, $p<0,001$. Brasilianare upplever sig ha tydligare målsättningar än vad svenskarna upplever sig ha.

7.2.3. Värderingarna om hälsa i den psykosociala arbetsmiljön

Tabell 6 visar vilka påståenden medarbetarna anser viktigast korrelerat till nationalitet. Påståendena motsvarar de olika faktorerna i den psykosociala arbetsmiljön som vår studie utgår ifrån. I enkäten är faktorerna ställda mot varandra i par i form av påståenden.

Tabell 6. Värderingar av arbetet korrelerat med nationalitet.

De två värderingarna som ställts mot varandra:	Sverige n %	Brasilien n %	Totalt N %	
46.				
Att få stöd av chefen	16,7	18,0	17,4	
Att komma överens med kollegerna	72,2	73,5	72,9	
Uppgift saknas:	11,1	8,5	9,7	Cramer's V = 0,011 chi ² (1)=0,02 N=187, p=0,880
Totalt:	100	100	100	
47.				
Att ha möjlighet att öka sin kompetens	31,1	52,1	43,0	
Att ha inflytande på sin arbetsplats	56,7	40,2	47,3	Cramer's V = 0,208 chi ² (1)=8,10 N=187, p= 0,004
Uppgift saknas:	12,2	7,7	9,7	
Totalt:	100	100	100	
48.				
Att ha stimulerande arbetsuppgifter	42,2	44,5	43,5	
Att ha god sammanhållning	44,5	50,4	47,8	Cramer's V = 0,018 chi ² (1)=0,06 N=188, p=0,800
Uppgift saknas:	13,3	5,1	8,7	
Totalt:	100	100	100	
49.				
Att själv bestämma över det egna arbetet	75,6	79,5	77,8	
Att få utförliga beskrivningar från chefen	12,2	13,7	13,0	Cramer's V = 0,011 chi ² (1)=0,02 N=184, p=0,884
Uppgift saknas:	12,2	6,8	9,2	
Totalt:	100	100	100	
50.				
Att prestationen har betydelse för organisationen	30,0	41,9	36,7	
Att prestationen är stärkande för individen	55,6	50,4	52,7	Cramer's V = 0,120 chi ² (2)=2,69 N=186, p=0,261
Uppgift saknas:	14,4	7,7	10,6	
Totalt:	100	100	100	

Svaren från varje par med påståenden analyserades utifrån en korstabell. Syftet var att utröna huruvida svenskar och brasilianare värderar lika i frågan om hälsa i arbetet. Resultatet visar ingen signifikant samband mellan värderingar av de faktorer vi tittat på i den psykosociala arbetsmiljön och nationalitet. Undantaget är paret med påstående nummer 2, där majoriteten av svenskarna väljer inflytande framför kompetens medan brasilianarna väljer tvärtom, vilket också är ett statistiskt signifikant samband (se tabell 4, påstående nr.*).

Fråga nummer 51 valde vi att ta bort med anledning av att det var dels svårigheter med att analysera den, men främst för att den inte tillförde mer än vad övriga värderingsfrågor gjorde.



Tabell 2 visar att brasilianerna upplever sin hälsa och sitt välbefinnande som bättre än vad svenskarna upplever sin hälsa och sitt välbefinnande. Om man ser till de index som är signifikanta är det även brasilianerna som upplever sig ha störst kontroll, mest socialt stöd, störst tillhörighet och mest stimulans. Detta stödjer hypotes 1. Hur respondenterna önskar förändra sin situation skiljer sig mellan de olika faktorerna. Det är dock genomgående brasilianerna som vill ha en ökad grad av faktorerna. Detta gör att vi tvingas förkasta hypotes 2. Resultaten visar vidare ingen signifikant skillnad mellan hur svenskar och brasilianare värderar när det gäller hälsan i den psykosociala arbetsmiljön. Detta gör att vi förkastar även hypotes 3.

7.3. Intervjustudie

Intervjustudien ses som en kompletterande del till den kvantitativa delen av studien och syftar till att ge oss en bild av ledningarnas syn angående hälsopromotion i den psykosociala arbetsmiljön. Vi intervjuade platschef och personalansvarig för fabriken i Sverige och verkställande direktör för samtliga fabriker i Brasilien samt HR-analytiker från personalavdelningen på plats i fabriken i Brasilien. Dessutom har vi gjort en kompletterande intervju med företagsläkaren på fabriken i Brasilien för att få en ökad förståelse för hälsoarbetet i Brasilien.

Intervjuerna utgick från en semistrukturerad intervjuguide (se appendix 2) och utgick från samma teman som enkäten.

7.3.1. Intervju med platschefen för fabriken i Sverige

Love är i grunden produktionstekniker och har arbetat på företaget i 10 år och som platschef i 4 år. Love anser att tydligt ledarskap och tydliga gemensamma mål är det viktigaste i hans ledarskap för att kunna främja medarbetarnas hälsa. Han anser vidare att det är väldigt viktigt att informera, fokusera och engagera rätt.

Krav och Kontroll

Love tror att vissa kan uppleva fabriken som toppstyrd eftersom det har skurits ganska mycket i organisationen, vilket kan ha påverkat delaktigheten negativt. Han tror att de anställda har känt en stress över situationen och att medarbetarna känner en ganska stor press över att tempot är relativt hårt. Love tror även att medarbetarna uppfattar tempot som högt och företaget arbetar för att öka produktiviteten genom att arbeta smartare och förenkla för operatörerna.

Socialt stöd

När vi talar om stämningen i fabriken, beskriver Love den som:

”//...inte yipphiaojiao för tillfället”

Många upplever det som tufft och jobbigt att arbeta inom företaget och detta förklarar Love, är på grund av de kraftiga nerdragningarna av produktionen och uppsägningarna de senaste 18 månaderna.

Love tror att det viktigaste inom det sociala umgänget i fabriken är mellan de närmsta arbetskollegorna. Det är viktigt att ha bra kompisar runt omkring sig och att det är någon som lyssnar. När det gäller det sociala på arbetsplatsen, säger Love;

”Vi är inte för att ha sociala klubbar, om jag säger så, vi är här för att tillverka vår produkt.”

Men däremot är Love för att tala om saker som berör arbetet som till exempel diskussioner om förbättringsåtgärder inom produktionen. Men Love tror att det naturligtvis finns utrymme för allmän kommunikation för de medarbetarna som arbetar nära varandra. Företaget ger enligt Love medarbetarna möjlighet till socialt umgänge på fritiden genom olika intresseklubbar och arrangemang.

Stimulans

Love tror att fabriken ”löpandebandprincip” är helt rätt. Han anser att för att ha ett stort arbetsinnehåll med sammansatta arbetsuppgifter måste operatörerna vara väldigt duktiga och kompetenta. Sammansatta arbetsuppgifter där en person tillverkar hela produkten själv, är i nuläget helt omöjligt på grund av materialhantering och annan logistik. Man bryter därför ner produktionen till kortare processer och arbetar med att i så stor utsträckning som möjligt få medarbetarna att se helheten av hela processen.

”Det är inte så jävla roligt att montera vår produkt alla gånger, så är det ju.”

Men Love menar att de försöker göra arbetet så motiverande som det någonsin kan bli genom rotation. Dock finns det begränsningar för hur mycket rotationen kan öka motivationen.

”Sen är det ju så att om jag tillför två arbetsuppgifter till den här montören så blir det inte så förbaskat mycket roligare för det.”

När det gäller utveckling inom företaget säger Love att om man själv vågar, vill och törs, har man jättestora möjligheter att göra karriär inom företaget.

Engagemang genom delaktighet och därmed ökad kontroll

Love talar om Företagets ”Manufacturing System”, där man arbetar med motivation, säkerhet, kvalitet och att skapa engagemang. Produktiviteten är enligt Love huvudfokus för konceptet. Genom konceptet tas nyckeltal fram, KPI, som man vill att alla ska titta på för att alla ska känna delaktighet i företagets riktning. Får man alla att förstå dessa nyckeltal, kan alla också bidra med aktiviteter och idéer i rätt riktning, vilket helst ska ske i arbetslaget. Han tror också att detta är något som ökar motivationen. Love anser vidare att den bästa delaktigheten fås genom att medarbetaren kan påverka sitt arbete där medarbetaren befinner sig.

Policies, regler och rutiner för fabriken är enligt Love viktigast för medarbetarna i produktionen, medan den övergripande visionen för hela företaget är viktigast endast för

ledningsgruppen. Han säger även att han tror det är viktigt för medarbetarna att de känner att de syns.

7.3.2. Intervju med personalansvarig för fabriken i Sverige

Kim är i grunden ekonom men har arbetat med personal i ca 15 år varav 4 på fabriken. Kim anser att det sunda förnuftet, känslan för människor och människors behov, kommer man långt med i personalarbetet.

Krav och Kontroll

Kim anser att ”löpandebandsprincipen” gör att arbetet blir ganska styrt, men påpekar samtidigt att han inte har kompetens nog att kommentera fördelar och nackdelar med det. Kim kommenterar dock att det inte finns något typiskt ”löpandeband” där operatören har produkten på ett rörligt band och ett visst antal sekunder på sig att utföra arbetsmomentet. Utan i fabriken får operatören en produkt och först när denne är klar med arbetet, skickas produkten vidare till nästa operatör. I fabriken mäts de olika arbetsmomenten och balanserar tillverkningen så att arbetsbördan jämnas ut. Det kan inte undvikas att några uppfattat arbetet som stressigt.

En möjlighet medarbetarna har att påverka sitt arbete är den förslagslåda man har på fabriken där medarbetarna kan komma med idéer till förbättringar eller andra förslag. Det finns ett intranät inom fabriken men enligt Kim är det endast tillgängligt för tjänstemän, ledare och chefer medan medarbetarna får mindre detaljerad information på anslagstavlor.

Kim säger att människor är olika och att det får man ha förståelse för. Han tror dock allmänt att individer har ett behov av att få information och att vara delaktiga. Men när det gäller övergripande beslut av verksamheten har medarbetarna inget behov av att vara delaktiga utan engagemanget och delaktigheten ligger på vardagsnivå. När det gäller beslut på verksamhetsnivå, säger Kim;

”Det går ju inte att alla människor på alla nivåer ska vara med och fatta beslut. Då kommer vi ju ingenstans, då kommer vi ju inte framåt. ... / Man får acceptera att organisationer är uppbyggda på ett visst sätt.”

Socialt stöd

Stämningen på fabriken tror Kim är väldigt bra. Han menar att kamratskapet uppskattas mycket av medarbetarna. Han är medveten om att själva arbetsuppgifterna inte är speciellt spännande eller stimulerande, utan tror att det är på grund av kamratskapen som många väljer att stanna. Är det någon medarbetare som inte följer arbetstempot, så har det enligt Kim hänt att laget har pekat ut personen och vill inte ha med denne i laget.

Kim tror inte att neddragningarna som fabriken stått inför har påverkat företagets kultur eller medarbetarnas engagemang. Han tror att medarbetarna fortfarande känner sig trygga och har tillit till företaget. Som en del i det sociala stödet finns det personer som har som funktion att vara kamrattstödare. Till denna kan medarbetare komma med problem som de eventuellt inte vill ta upp med sin chef.

Stimulans

Rotation är viktigt enligt Kim för att göra arbetsplatserna mindre monotona och mer flexibla. Detta arbetar man med på fabriken men det går inte att helt komma ifrån att vissa arbetsmoment är monotona. Det går inte heller att rotera hur mycket som helst. Alla kan inte lära sig alla arbetsmoment eftersom en upplärningstid krävs, dessutom finns det personer som inte vill rotera, säger Kim.

Engagemang genom delaktighet och därmed ökad kontroll

Sjukfrånvaron på fabriken ligger enligt Kim på en oacceptabelt hög nivå. Det han anser vara enda återstående åtgärd för att minska sjukfrånvaron till en acceptabel nivå, är att få medarbetarna mer engagerade. I nuläget skickas signalerna ”du är utbytbar” snarare än ”du är viktig för oss” vilket kan påverka engagemanget. Kim skulle därför önska att tid avsattes till att göra tre saker: ”Informera, ha en dialog och komma till beslut”. På så sätt skulle medarbetarnas delaktighet öka och de skulle se sammanhängen till varför man gör på ett visst sätt och därmed få ökad förståelse för arbetet. Detta tror Kim dock är svårt att arbeta med. Detta gäller framförallt arbetarna i fabriken då Kim anser att tjänstemännen har betydligt större möjlighet att delta i beslutsfattande och att ta del av information.

”Vi kan satsa tusen kronor på friskvården, men det hjälper inte om det inte är bra på arbetsplatsen, om man inte känner att man är delaktig... // Jag tror att i en sådan situation när du känner att jag ändå behövs här och jag tillför någonting och jag förstår varför jag är här så kanske man inte känner efter lika mycket om förkylningen motiverar att vara hemma eller inte”

Kim tror att alla inom företaget förstår att detta är viktigt, men det finns svårigheter med att genomföra det rent praktiskt. Fabriken har en väldigt stor press på sig att producera och att våga göra den satsningen ses som en stor ekonomisk risk. Det som saknas för att uppnå den viktigaste faktorn, delaktigheten, är att få ett ok från ledningen att stanna produktionen i en halvtimme i veckan för att samlas och ha ”information, dialog och beslut” med medarbetarna i fabriken. Eftersom Kim saknar denna möjlighet, som han anser är den allra viktigaste faktorn är han inte fullt nöjd med hälsoarbetet på fabriken.

Övrigt av intresse

Kim ser ledarna inom fabriken, lagledare och produktionsledare som nyckeln till att personalen tycker att arbetet är motiverande och stimulerande eftersom de arbetar närmast medarbetarna. De har ett stort ansvar. Det ligger på produktionsledarna att bland annat följa upp resultatet av den årliga attitydundersökningen och det är Kims förhoppning att det fungerar. Kim ser sin yrkesmässiga roll i arbetet med att främja hälsan på arbetsplatsen som att fungera som en katalysator och ge verktyg till lagledare och produktionsledare.

7.3.3. Intervju med verkställande direktör i Brasilien

Dominique har arbetat med produktion i 38 år och har haft ledande positioner inom koncernens brasilianska fabriker i 13 år. Dominique trivs med att arbeta med människor.

Socialt stöd

Ett gott internt klimat tror Dominique är viktigt för att medarbetarna ska må bra. När han ser på sin roll, anser han att det är viktigt att vara öppen mot medarbetarna, att lyssna mer än prata och att synas i fabriken, vara tillgänglig. Han tror att medarbetarna mår bättre och känner sig säkra när de känner att han är närvarande. Genom denna öppenhet och närhet,

tycker Dominique att det är lättare att ta beslut då han kan se och höra vad medarbetarna behöver. Det är ingen stark hierarki på fabriken.

“And they can call when ever they want, my phone, It is very open for all the people.”

Dominique anser att relationen mellan chefer och medarbetare samt i arbetsgrupperna, är väldigt viktigt för de anställdas hälsa, produktiviteten och glädjen. För att främja detta arbetar de med ”workshops” där de tränar på att samarbeta.

Dominique tror inte att medarbetarna har tid att kommunicera under arbetets gång, men däremot under lunchrasten och under den regelbundna stretch –pausen som medarbetarna har varje dag tror han att de har tid att socialisera sig. Stretch-pausen innebär att linjen stannas under tio minuter för att medarbetarna ska ta sig tid att mjuka upp leder och muskler, för att förebygga skador.

Stimulans

För att medarbetarna ska ha möjlighet till utveckling av karriären och möjlighet att lära sig nya saker, har fabriken en ”manufacturing school”. Genom denna skola har medarbetarna möjlighet att avancera till andra positioner.

Mycket av arbetsupplägget i Brasilien är upplagt efter ”löpandeband-principen”. För att få detta arbete mer stimulerande och mer intressant, har man arbetsrotation. Rotationen sköter medarbetarna själva med det finns regler för hur länge man som längst får vara på samma position. Dominique säger att alla medarbetare vet vad som ska göras vid alla positioner (vi utgår ifrån att Dominique syftar på linjen där medarbetaren arbetar, inte hela fabriken). I framtiden tror Dominique att de måste förändra upplägget av arbetet då det inte är bra för operatörerna att ständigt göra samma saker. Rotationen underlättar men i framtiden behövs en förändring, Dominique tror att robotarna kommer att ersätta människan.

Stimulans genom delaktighet och därmed ökad kontroll

Dominique tror att det är viktigt att han syns i fabriken, därför reser han runt till de tre fabriker som han ansvarar för 1-2 gånger i månaden. Dominique tror att delaktigheten är det allra viktigaste för medarbetarna. Därför bjuder han varje vecka in 20-25 medarbetare från fabrikerna för att äta frukost och prata om arbetet, fritiden, familjen och fotboll. Under frukostmötet lyssnar Dominique på medarbetarnas åsikter och idéer vilket han tror medarbetarna uppfattar som stimulerande och motiverande. Dominique har stor tillförsikt till medarbetarnas idéer då han anser att fabriksarbetarna har de bästa idéerna för att de vet vad som är bäst för dem själva.

“/.../ they know how to do it better. You can be sure about it because they need to do it everyday, the same thing. Then they know what is better for them.”

Övrigt av intresse

Dominique tror att medarbetarna älskar att arbeta inom företaget och att medarbetarna stannar länge inom företaget, de bygger upp sina liv där. På frågan om vad som kan förbättras med hälsoarbetet inom företaget, svarar Dominique att de redan gör väldigt mycket inom företaget och att det är så gott som perfekt.

7.3.4. Intervju med HR-analytiker från fabriken i Brasilien

Charlie har arbetat med personalfrågor på företaget i sju år och är i grunden socialarbetare. Hon anser att;

”The companies have the responsibility to make the world better. I am in this fight.”

Kontroll

Just nu håller företaget på att införa en ny feedback mekanism, förslagslådan. Detta är direktiv från företaget centralt och något som ingår i den övergripande policyn. Syftet är att lyssna till medarbetarnas förslag och eventuella klagomål. Man hoppas att detta kommer att öka delaktigheten, förbättra relationerna internt och på så sätt förbättra arbetsmiljön. (Redan innan start har 4 brev kommit in) Tidigare har denna kommunikation skett informellt men inte på ett så konkret sätt som med en förslagslåda.

Socialt stöd

Charlie anser att relationerna chef medarbetare är bra på fabriken, man har mycket träning för cheferna. Finns det ett problem mellan chef och medarbetare kan chefen vända sig till HR-avdelningen för att få support.

Charlie menar att tjänstemän har ett arbete som innebär mer ansvar, högre koncentration och därmed mer stress än verkstadsarbetarnas arbete, som är mer hårt rent fysiskt sett. Hon tror att verkstadsarbetarna anser att det sociala är mer viktigt än vad tjänstemännen gör.

Stimulans

Att organisera arbete är svårt enligt Charlie. De gör sitt bästa för att rotera så att arbetet inte ska bli alltför monotont och tråkigt. Hon tror inte att det finns något sätt att utveckla upplägget. Men däremot tror hon att robotiseringen kommer att öka, vilket kommer att förändra organiseringen och minska antalet anställda.

När det gäller avancemang och utveckling för verkstadsarbetare är möjligheterna enligt Charlie små. Det finns ett litet antal positioner att avancera till och väldigt många medarbetare. Men hon ser det som en motivationsfaktor att den lilla möjligheten ändå finns.

Den genomsnittliga anställningstiden för en verkstadsarbetare är runt fem år. Att anställningstiden är så kort tror Charlie beror på att det finns så få möjligheter att avancera. Flera medarbetare utbildar sig parallellt och skaffar sig ett bättre jobb någon annanstans om företaget inte kan erbjuda en bättre position.

Övrigt av intresse

I Brasilien har medarbetarna enligt lag rätt till vissa förmåner utöver lönen. Den sociala omsorgen från staten är väldigt bristfällig vilket gör att förmånerna från företagen spelar en viktig roll. De flesta företag har därför mer eller mindre sociala förmåner för sina anställda som till exempel vård, försäkring, bidrag till mat och till transport. Charlie menar att anledningen till att företaget väljer att ha så många, för företaget, kostsamma förmåner är för att attraherar och behålla arbetskraften. I området finns stora möjligheter att få jobb vilket också gör det ännu viktigare att locka arbetskraft. Förmånerna är även ett sätt att komma undan den höga skatten på löner som finns i Brasilien. Man väljer att sätta en låg lön men ger gärna många förmåner eftersom förmånerna inte innebär skatteskyldighet för företaget.

Charlie tror att de förmåner företaget har för sina anställda är viktiga för medarbetarna, eftersom det innebär en grundläggande trygghet och en hjälp även för medarbetarens familj. Förmånerna skickar även en positiv signal att företaget är en god arbetsgivare.

När det gäller kulturen ser Charlie skillnader mellan i södra delen av landet och norra delen av landet. Brasilianare är i allmänhet glada och positiva men i söder ses folk förhållandevis kalla och kritiska. Charlie tycker att det klagas mycket mer i söder än i övriga landet vilket hon tror beror på kulturskillnaderna eftersom Européerna haft stort inflytande i söder. Klagomål är dock inget som kan leda till uppsägning eller avsked utan är vanligt förekommande och accepterat.

7.3.5. Kompletterande intervju med företagsläkaren på fabriken i Brasilien

Enligt Michele har medarbetarna tydliga krav på vad som ska produceras, men har 10 000 olika sätt att göra det på. Medarbetaren finner själv det bästa sättet att utföra arbetet.

Michele menar vidare att om man har lägre utbildning eller bristande kunskap kan det leda till psykiska påfrestningar eller problem. Enligt Michele får företaget tillbaka det de investerar i hälsoarbetet och mer därtill, det lönar sig att satsa på medarbetarnas hälsa. Detta är statistiskt bevisas av hälsoavdelningen på företaget.

Följande effekter menar Michele att hälsoarbetet har på företaget:

- Större arbetstillfredsställelse
- Ökad närvaro
- Större produktivitet
- Bättre kvalitet
- Minskade rättsliga problem
- Förbättrat rykte i samhället.

De negativa fysiska effekterna som kan uppkomma vid repetitivt arbete har inte bevisats påverka det psykiska tillståndet negativt. Det finns enligt Michele ingen statistik om detta på företaget.

Fabriken i Brasilien är en fabrik som växer, de får fler medarbetare och produktionen har ökat. De har ändrat layouten av fabriken 3 gånger de senaste 10 åren för att kunna möta den ökade produktionen.

Michele anser att svenska företag bryr sig om sina medarbetare väldigt mycket, jämfört med andra företag och att relationen mellan medarbetare och chefer är väldigt jämlikt.

8. Diskussion

I ”Metoddiskussionen” reflekterar vi kring begränsningarna för vår studie och dess betydelse för resultaten. Utifrån vårt syfte, våra hypoteser och tidigare forskning kommer vi i avsnittet ”Diskussion av resultat” att diskutera betydelsen av och orsakerna till de resultat studien visar på. I korta drag visar resultaten följande; brasilianerna upplever sitt allmäntillstånd som bättre än svenskarna och brasilianerna upplever även högre grad av faktorerna socialt stöd, tillhörighet och stimulans samt balans mellan krav och kontroll. Resultatet visar att det inte finns någon signifikant skillnad mellan svenskarnas och brasilianarnas värderingar när det gäller hälsa på arbetet. Vi börjar med att diskutera likheterna och olikheterna i den psykosociala arbetsmiljön och hur medarbetarna eventuellt önskar se en förändring, detta avsnitt avrundas med en konklusion. Därefter diskuterar vi nationalitetens påverkan på värderingarna för att sen avsluta diskussionsavsnittet med våra slutsatser och förslag på fortsatt forskning.

8.1. Metoddiskussion

Vi är väl medvetna om den begränsning språket har gjort för vår studie. I all forskning spelar språket en viktig roll och i vår studie har den spelat en särskilt avgörande roll då vi inte talar det språk där en stor del av studien genomförs. Detta har gjort att vi bara har kunnat utgå ifrån förutbestämda faktorer, vi har inte kunnat tillägna oss nya synvinklar genom till exempel öppna frågor i enkäten. Dock tror vi att vi minimerat risken för språkliga missförstånd, både vid intervjuerna och i enkäten. Detta eftersom vi använt oss av flera professionella och duktiga tolkar.

Vid val av fabrik ansåg vi att den främsta gemensamma nämnaren skulle vara att de tillverkade samma produkt för att öka jämförbarheten. Fabriken i Sverige är betydligt mindre och har nyligen drabbats av nedskärningar medan fabriken i Brasilien är större och är under expansion. Vi upplevde stämningen i fabriken i Brasilien som mer hoppfull än i Sverige där det var mer tungsint. Dessa skillnader tror vi haft en inverkan på resultatet då medarbetare i en organisation som utsatts för nedskärningar tenderar att må sämre.

Vi valde att konstruera en relativt omfattande enkät för att kunna mäta den psykosociala arbetsmiljön på ett omfattande sätt och få en god bild av situationen, den önskvärda situationen och vad som värderas högt. Det finns alltid en risk med långa enkäter eftersom det lätt kan trötta ut respondenten. Därför ökade vi motivationen för respondenterna genom en liten belöning i form av en sötsak. Belöningar för ifyllande av enkät kritiserar i vissa fall. Man menar att det innebär att man köper respondenternas svar. Vi valde att ge en liten symbolisk belöning för ifyllandet av enkäten för att öka svarsfrekvensen. Detta tror vi hade en positiv inverkan på antalet svar men inte på hur respondenterna svarade. Att vi var närvarande och kunde berätta lite om vår studie tror vi också ökade intresset och motivationen att fylla i enkäten. Faktorn att respondenterna i den brasilianska fabriken fick fylla i enkäten under arbetstid medan de i den svenska fick svara under lunchrasten, tror vi är orsaken till skillnaderna i externat bortfall mellan grupperna. Önskvärt hade självklart varit att låta samtliga respondenter ha lika lång tid på sig att fylla i enkäten, vilket dock inte var praktiskt möjligt. Tack vare det stora antalet respondenter tror vi inte att detta påverkat resultatet i

större utsträckning, 75 % samt 97,5 % svarsfrekvens som vi fått i de respektive fabrikerna är bra respektive utmärkta svarsprocent enligt Bryman (2002).

Vid den pilotstudie vars svar avsågs att testanalyseras erhöles nio svar. Vi ansåg detta tillräckligt eftersom vi tidigare även testat frågorna på personer i vår omgivning.

Att undersöka värderingar är enligt Hofstede (2005) svårt, eftersom det inte är säkert att individer handlar på samma sätt som de säger att de gör. De kanske svarar på ett sätt i en enkät men egentligen handlar på ett annat sätt. Men en enkät kan ändå tillföra intressant information genom de skillnader mellan svar som kan finnas hos olika grupper.

Våra upplevelser av intervjuerna i Brasilien var att de gärna ville ge en god bild av företaget, mycket av det som framkom under intervjuerna kändes tillrättalagt. Detta kan kopplas samman med vår upplevelse av den brasilianska kulturen i allmänheten. Vi upplever att brasilianerna är mer positiva, öppna och mer kontaktsökande än vad svenskarna är. Vi upplever även att man i den brasilianska kulturen gärna väljer att förfina, snarare än att riskera att sår sin stolthet genom att berätta om en negativ verklighet. Detta kan vara kopplat till den starka maskulinitet i form av stort hävdelsebehov, stark tävlingsinstinkt och stark stolthet som enligt Hofstede (2007) präglar den brasilianska kulturen. Vid intervjuerna i Sverige upplevde vi det motsatta, respondenterna var ärliga och inte rädda för att säga som det verkligen var. Vid utförandet av intervjuerna varierade både längden av intervjun och omgivande miljö. Vi anser att vi erhöles tillfredsställande svar från samtliga intervjuer, trots skillnader i tidsåtgång. Omgivningen under intervjun med Charlie var dock stundtals väldigt störande. Vi blev avbrutna flertalet gånger av telefoner och kollegor och under transkriberingen hade vi stundtals svårt att uppfatta vad som sägs. Detta kan ha påverkat resultatet av intervjun. Men eftersom vi samtidigt förde anteckningar och fick en ytterligare kompletterande intervju med företagsläkaren, påverkade detta oss inte i större utsträckning.

Som tidigare nämnts, så var intervjustudien endast ett komplement och inte av högsta prioritet, varav vi valde att överge ett pilottest av intervjuguiden. Under intervjuerna, anpassade vi intervjuguiden efter respondentens svar och yrkesområde under samtalets gång och samtidigt försäkrade oss om att intervjun behandlat våra teman.

Tidsåtgången till observationerna skiljde sig åt. I Sverige var vi under tidspress och i Brasilien fick rundvandringen ta den tid det behövdes. Detta kan ha påverkat resultatet då vi fick en mer genomgående rundvandring i Brasilien. Samtidigt är den svenska fabriken betydligt mindre och under rundvandringen hann vi igenom hela fabriken. Därför anser vi att rundvandringarna i båda fabrikerna gav oss en tillräcklig observation.

Det finns forskning gjord i Brasilien på vårt område men som inte är översatt till engelska, därför kunde vi inte ta till oss någon relevant litteratur kring detta, vilket påverkat teorigenomgången i viss mån.

8.2. Diskussion av resultat

8.2.1. Den psykosociala arbetsmiljön

När vi ser på hur den psykosociala arbetsmiljön ser ut i den svenska respektive brasilianska fabriken, finner vi skillnader men även vissa likheter. Vårt resultat visar att det finns ett samband mellan upplevelsen av balans mellan krav och kontroll, högt socialt stöd, stark tillhörighet, hög stimulans och upplevelsen av gott välbefinnande och god hälsa vilket stödjer hypotes 1. Eftersom brasilianerna har högst upplevd grad av faktorerna krav, kontroll, socialt stöd, tillhörighet och stimulans, samt att de upplever bäst allmäntillstånd drar vi slutsatsen att faktorerna främjar det upplevda allmäntillståndet.

Krav och kontroll

Då vårt kvantitativa resultat gällande krav ej var statistiskt signifikant diskuterar vi balansen mellan krav och kontroll utifrån den kompletterande kvalitativa delen. Vår tolkning av det kvalitativa resultatet är att faktorerna krav och kontroll är mer obalanserade i den svenska fabriken än i den brasilianska. Detta grundar vi på våra observationer i de båda fabrikerna då vi upplevde det som att fler medarbetare i Brasilien hade tid att samtala under arbetets gång, faktorn att lunchrasterna skiljer sig med 40 minuter, samt delvis på Loves uttalande om att tempot i fabriken i Sverige upplevs som relativt hårt. Eftersom vi tolkar det som att brasilianerna har bättre balans mellan krav och kontroll och dessutom upplever ett bättre allmäntillstånd, drar vi slutsatsen att balans mellan krav och kontroll är en av faktorerna i den psykosociala arbetsmiljön som främjar hälsan.

Kontroll och delaktighet

Medarbetarna i Brasilien upplever sig ha mer kontroll än vad svenskarna gör. Detta tror vi inte har med den nationella kulturen att göra utan kan förklaras genom att ledningen i Brasilien, så som vi uppfattade det, såg det som viktigt att samtliga medarbetare har tillgång till all information gällande företaget medan ledningen i Sverige inte såg all information som viktigt för alla.

Attityden i Sverige gällande information är motsägelsefull då ledningen samtidigt betonar delaktighet som väldigt viktigt för medarbetarna. Vår tolkning är att ledningen i Sverige vill ha delaktighet till en viss del, i det vardagliga arbetet. Men man ser det inte nödvändigt att ha delaktighet i hela organisationen, man vill fortfarande ha kvar en viss hierarki. I Brasilien vill man arbeta för att platta ut organisationen, man vill att chef och medarbetare ska vara på samma nivå. Denna attityd förvånade oss eftersom vi utgått ifrån teorierna om att Brasilien har betydligt mycket starkare hierarkisk kultur än vad Sverige har (Hofstede, 2007, se figur 4) och att man i Sverige har en mer demokratisk syn (Lewis, 1997). Vi tror att ledningens syn gällande hierarki beror på god implementering av visionerna från det svenska huvudkontoret, snarare än att Hofstede och Lewis kommit fram till missvisande resultat. Detta stärks av att ledningen för fabriken i Brasilien ser sig som annorlunda från övriga brasilianska företag. Vi drar därför slutsatsen att organisationskulturen påverkar i större utsträckning än vad den nationella gör i avseendet ledningens attityd till hierarki och därmed delaktighet och kontroll.

En likhet i fråga om kontroll upplever medarbetarna dock. En likhet som förvånar oss. Majoriteten av svenskarna och brasilianerna önskar att behålla den möjlighet till kontroll de har idag. Trots att svenskarna upplever sig ha lägre kontroll vill de inte ha större möjlighet till

inflytande än vad brasilianarna vill. Om man ser till Karasek & Theorells teorier behöver svenskarna för att ha en hälsosam arbetssituation balansera denna upplevelse av låg kontroll med låga krav och högt socialt stöd. Brasilianarna i sin tur behöver balansera upp sin upplevda högre grad av kontroll med hög grad av krav och högt socialt stöd för att inte bli understimulerade.

Socialt stöd

När det gäller aspekten socialt stöd inom den psykosociala arbetsmiljön svarar brasilianarna att de upplever mer socialt stöd än vad svenskarna anger. Under vår observation upplevde vi stämningen som betydligt bättre i den brasilianska fabriken än i den svenska, vilket även bekräftas av platschefen i Sverige som medger att stämningen inte är den bästa just nu. Denna skillnaden kan bero på de olika skedena fabrikerna är i. Den svenska fabriken var för två år sedan utsatt för nedskärningar i personalstyrkan och produktion medan den brasilianska fabriken expanderar, vilket kan vara anledningen till att vi upplevde stämningen i fabriken i Brasilien som mer hoppfull än i Sverige där det var mer tungsint. Ledningens attityd till kontakten med medarbetarna skiljer sig i de båda fabrikerna. I Brasilien nämner man just den personliga relationen mellan chef och medarbetare som viktigt, medan man i Sverige inte betonar detta nämnvärt. Detta kan också vara en bidragande orsak till skillnaderna. Som vi tidigare nämnt, anser vi att den brasilianska kulturen är mer positiv, öppen och kontaktsökande vilket kan vara en av påverkansfaktorerna. Vi menar alltså att fabriken ekonomiska situation, ledningens syn samt den nationella kulturen, kan påverka hur respondenterna upplever det sociala stödet.

Trots att svenskarna svarar att de upplever sig ha lägre socialt stöd än brasilianarna finner vi inget som tyder på att de vill öka stödet mer än vad brasilianarna vill. Med endast dessa resultat kan vi tolka det som att svenskar inte ser det sociala stödet som lika viktigt som brasilianarna gör. Detta blir dock motsägelsefullt när vi ser till vad respondenterna svarat att de värderar. Vi finner ingen signifikant skillnad när det gäller värderingarna kring socialt stöd (se tabell 6, påstående nr 3).

Tillhörighet

Vårt resultat visar på att svenskarna upplever betydligt lägre tillhörighet till företaget än vad brasilianarna gör. Även detta tror vi beror på den osäkerhet nedskärningarna har fört med sig. Det kan även bero på skillnaden i individualism kontra kollektivism mellan nationerna. Brasilianarna ser mer till kollektivet än till individen vilket kan göra att tillhörigheten till företaget är starkare än hos de svenska individualisterna (Hofstede, 2007, se Figur 4). Brasilianarna vill öka sin tillhörighet till företaget medan svenskarna är nöjda med situationen gällande tillhörigheten, vilket också kan kopplas till Hofstedes teori samt fabriken nedskärningar.

Stimulans

Uppläggen av arbetet på de båda fabrikerna är snarlika. Vid samtliga intervjuer påpekades arbetsrotationen som viktigt för att öka stimulansen och motivationen. Trots liknande arbetsuppgifter och arbetsupplägg visar resultatet att brasilianarna upplever sig ha mer stimulans i arbetet än vad svenskarna gör. Vi tror därför att stimulansen i arbetet är relaterat till något annat än just arbetsuppgifterna och upplägget. Flow-upplevelsen, och därmed stimulans, kan uppstå oavsett vilken aktivitet man utför i arbetet (Cikszentmihalyis, 2004). Genom analysen av den kvalitativa datan kommer vi fram till att en orsak till skillnaden mellan nationaliteterna kan vara skillnaden mellan ledningarnas sätt att ta tillvara medarbetarnas åsikter och idéer, deras olika sätt att få medarbetarna att känna sig sedda. Om

detta görs på rätt sätt kan det öka medarbetarnas känsla av att företaget tar tillvara på deras kompetens och känna att de utvecklas som personer genom att få gehör för idéer och åsikter. Ledningarna i de båda fabrikerna är medvetna om detta och ser det som väldigt viktigt, men man väljer att arbeta med det på olika sätt. I Brasilien ser man relationen mellan medarbetare och högre ledning som viktig, vilket vi sett till exempel genom de regelbundna frukostmötena Dominique anordnar. I Sverige ser man inte betydelsen av denna relation som speciellt viktig, utan fokus i Sverige ligger på relationerna inom den mindre arbetsgruppen. Detta stärker ytterligare Csikszentmihalyis teori om upplevelsen av Flow, eftersom feedback är en av förutsättningarna för upplevelsen av Flow. Tack vare denna inställning ledningen i den brasilianska fabriken har, har medarbetarna mer möjlighet till feedback och därav ökad möjlighet till Flow. Brazilianerna skulle enligt Csikszentmihalyis teori därför också vara mer engagerade i sitt arbete. I den svenska fabriken talar Kim om just bristen på engagemang och delaktighet i den svenska fabriken, vilket ytterligare stärker vår teori om att låg delaktighet kan påverka upplevelsen av stimulans negativt. Prioriteringen av den goda relationen mellan medarbetarna och den högre ledningen innebär också att medarbetarna i Brasilien får möjlighet att se en större helhet, se sin egen betydelse i ett större sammanhang än svenskarna. Detta är också Antonovskys (2002) grundläggande incitament, begriplighet, för att uppnå ett meningsfullt arbete och därmed stimulans.

När det kommer till den önskvärda stimulansen verkar brasilianerna ha mer behov av stimulans än svenskarna. Detta eftersom brasilianerna önskar ökad stimulans trots att de redan upplever sig ha högre än svenskarna. Majoriteten av svenskarna önskar behålla situationen som den är idag. Att brasilianerna önskar mer stimulans, stärks genom Charlies uttalande om att man i Brasilien på grund av de få utvecklingsmöjligheterna inom företaget, har en relativt kort anställningstid på 5 år ($m= 5,1$). Detta är en markant skillnad mot Sverige där anställningstiden är i snitt 16 år ($m= 16,0$). Att brasilianerna önskar mer stimulans än svenskarna tror vi beror på den korta anställningstiden och att fler brasilianare har högre utbildning.

Konklusion

Vi antar hypotes 1 att respondenterna i den fabriken med högst upplevd grad av faktorerna socialt stöd, tillhörighet och stimulans samt balans mellan krav och kontroll är den fabrik med högst värden på upplevt allmäntillstånd. Vi förkastar hypotes 2 att de som upplever lägst grad av de olika faktorerna är de som önskar störst förändring. För att avsluta diskussionen kring den psykosociala arbetssituationen och den eventuellt önskvärda förändringen, vill vi konkret knyta an till våra teorier.

Våra resultat stödjer Antonovskys teori om begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet, KASAM. Ser man till begriplighet tror vi att brasilianerna upplever större begriplighet eftersom vår uppfattning är att de har större delaktighet i sin organisation. I Brasilien ser dessutom ledningen till hela organisationen snarare än arbetsgruppen vilket ökar förmågan att se större samband och därmed öka begripligheten. Brazilianerna har enligt våra resultat högre kontroll, socialt stöd och därmed bättre hanterbarhet än svenskarna. Först när samtliga faktorer tillhörighet, stimulans, socialt stöd samt balanserat krav och kontroll kan en individ uppnå upplevelsen av meningsfullhet i arbetet. Eftersom brasilianerna genomgående upplever sin situation som bättre än svenskarna drar vi slutsatsen att de upplever större meningsfullhet i sitt arbete. Detta förklarar varför brasilianerna mår bättre eftersom meningsfullhet enligt Antonovsky leder till förbättrad hälsa och välbefinnande.

Om vi ser på våra resultat utifrån Cikszenmihalyis teori om flow, kan vi dra slutsatserna att brasilianerna har större möjlighet att uppleva flow. Detta eftersom de upplever sig ha mer feedback genom högre socialt stöd, stor utmaning anpassad till kompetens genom att de har god balans mellan krav och kontroll samt högre upplevelse av tydlig målsättning. Medarbetarna borde därför vara mer fokuserade, motiverade, effektiva och verkligt hängivna i sitt arbete. De motsägelsefulla resultat vi erhållit, där svenskarna inte önskar förändra sin situation trots att de upplever sin tillvaro som sämre jämfört med brasilianerna, kan bero på att de har mindre möjlighet att uppleva flow. Detta eftersom avsaknad av möjligheten att uppleva flow, enligt Masimini et al. (1987) kan leda till apati.

8.2.2. Värderingarna

Vi finner ingen signifikant skillnad mellan svenskarnas och brasilianernas värderingar när det gäller vad de ser som viktigt för sitt välbefinnande och sin hälsa i arbetet. Den nationella kulturen kan alltså inte vara en påverkansfaktor på de värderingar medarbetarna har till sitt arbete. Alltså förkastar vi hypotes 3 att svenskar och brasilianare värderar olika när det gäller hälsan i den psykosociala arbetsmiljön. Detta visar att det finns universella nycklar som främjar hälsa oberoende av nationell kultur. Detta motsäger Hofstedes (2005) forskning om att sättet man vill organisera företag på, skiljer sig mellan olika nationella kontexter. Detta resultat motsäger även Hansson (2004), då han menar att hälsa har olika betydelser i olika nationella kontexter. Dock motsäger resultatet Hansson (2004) endast till viss del, då *vad* som skapar dessa faktorer hos individen fortfarande kan variera i olika nationella kulturer. Vad som formar dessa värderingar får vi genom denna studie inget svar på. För ett multinationellt företag kan dock detta resultat vara användbart i det centrala arbetet med den psykosociala arbetsmiljön.

Vid en punkt finns dock ett undantag, vid avseendet att öka sin kompetens och att ha inflytande finns det ett svagt signifikant samband till nationalitet. Brasilianerna föredrar möjligheten att kunna öka sin kompetens medan svenskarna föredrar möjligheten till inflytande. Dessa skillnader tror vi beror på skillnaderna i anställningstiden inom företaget, där brasilianernas genomsnittliga anställningstid är 5 år ($m=5,1$ år) respektive 16 år ($m=16,0$ år) hos svenskarna. Som nyanställd är man mer ivrig att lära sig nya saker och söka kunskap för att utföra sin arbetsuppgift medan en medarbetare med långvarig anställning kanske prioriterar inflytande då kompetensen redan finns.

Hofstede (2005) menar att en djup förankrad organisationskultur är speciellt viktigt i multinationella företag. Enligt vår tolkning har företaget lyckats implementera detta väl i den brasilianska fabriken. Den brasilianska fabriken är märkbart influerat av den typiskt svenska företagskulturen som Hofstede (2005) presenterar (figur 1). Det förvånar oss att denna företagskultur inte är lika framträdande i den svenska fabriken. Varför det ter sig så här, förtäljer inte studien. Vi ser det dock som en intressant paradox inför framtida forskning.

8.3. Slutsats

Fabrikens ekonomiska situation, ledningens syn samt den nationella kulturen tror vi har betydelse för medarbetarnas uppfattning av den psykosociala arbetsmiljön och eventuell önskad förändring av denna. Vilken faktor som har störst påverkan kan vi dock inte avgöra.

Vi tror att de faktorer vi undersökt krav, kontroll, socialt stöd, tillhörighet och stimulans, främjar upplevelsen av hälsan oavsett nationellt sammanhang. Den förändring medarbetarna vill se gällande den psykosociala arbetsmiljön är motsägelsefull, vilket vi tror beror på den hopplöshetskänsla som präglar den svenska fabriken på grund av nedskärningar, men även på kulturella skillnader i form av olika inställning till tillvaron.

Gällande värderingarna av faktorerna som medarbetarna mår bra av, drar vi slutsatsen att den nationella kulturen i vårt fall inte har någon inverkan. De anställda i Sverige och i Brasilien värderar inte olika när det handlar om hälsa i den psykosociala arbetsmiljön. Vi tror att det snarare är mer djupt rotade värderingar som påverkar vad man anser främja hälsa i den psykosociala arbetsmiljön.

8.4. Förslag på fortsatta studier

Vi tror att vår studie påverkades av de olikheterna i fabrikernas ekonomiska situation, det kan därför vara av intresse att undersöka huruvida ett företags ekonomiska situation påverkar faktorerna krav, kontroll, socialt stöd, tillhörighet och stimulans i den psykosociala arbetsmiljön. Det kan vara av intresse att undersöka hur väl företagskultur implementeras i olika nationella kulturer. Det kan även vara intressant att göra studien i andra nationella kulturer eller rent av andra variabler som kön, befattning, ålder, fritid och social situation.

9. Källförteckning

- Angelöw, B. (2002) *Friskare arbetsplatser, att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats*. Studentlitteratur Lund
- Antonovsky, A. (2002) *Hälsans mysterium*. Natur och Kultur
- Bakker, A. B. 2005, *Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences*, Journal of Vocational Behaviour Vol. 66.
- Bang, H. (1999) *Organisationskultur*, Studentlitteratur, Lund.
- Bjerke, B. (1998) *Affärsledarskap i fem olika kulturer*, Studentlitteratur, Lund,
- Bryman, A. (2002) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber AB, Malmö.
- Cho Tang, K., Beaglehole, R., de Leeuw, E. (2006) *Ottawa to Bangkok — Health promotion's journey from principles to 'glocal' implementation*. Health Promotion International, Volume 21 Supplement 1 December 2006 6th, Global Conference on Health Promotion, Bangkok, August 2005
- Csikszentmihalyi, M. (2004), *Flow-Ledarskap och arbetsglädje*, Natur och Kultur, Stockholm.
- De Jonge, J., Kompier M. A. J. (1997), A Critical Examination of the Demand-Control-Support Model from a Work Psychological Perspective, *International Journal of Stress Management*, Vol. 4, Number 4 / October, 1997, Pages 235-258
- Dollard, M. F., Winefield A. H., (1998) *A test of the demand-control/support model of work stress in correctional officers*. Journal of Occupational Health Psychology, Volume 3(3), Jul 1998, pp 243-264
- Downie, R.S., Tannahill, C., Tannahill, A. (1996) *Health promotion, models and values*. Oxford university press, New York.
- Ewles, L., Simnett, I. (2005) *Hälsoarbete*. Studentlitteratur Lund
- Gratwitch, M. J. (2007) Healthy workplace practices and employee outcomes, *International journal of stressmanagement*, Vol 14(3) Aug, 2007, pp 275-293.
- Hansson, A. (2004) *Hälsopromotion i arbetslivet*. Studentlitteratur
- Hofstede, G. (2007) hämtad 9/10 2007 från:
http://www.geert-hofstede.com/hofstede_dimensions.php?culture1=86&culture2=11,
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., (2005) *Organisationer och kulturer*, Studentlitteratur Lund.
- Jahoda, M. (1979) The impact of unemployment in the 1930s and the 1970s. *Bulletin of the british psychological society*, Vol. 32, pp. 309-314.

Karasek R.A. & Theorell T., (1990), *Healthy Work- stress, productivity and the reconstruction of working life*, Basic book, Massachusetts.

Kelloway, K., Day, A. L. (2005) Building healthy workplaces: what we know so far. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 2005, Vol. 37:4, pp. 223-235

Kickbusch, I. (1997) Think health: what makes the difference? *Health Promotion International*, Vol. 12:4, pp. 265-272

Kunskapsunderlag till folkhälsopolitisk rapport (2005), Målområde 4, *Ökad hälsa i arbetslivet*, Statens folkhälsoinstitut.

Lewis, D. Richard, (1997), *När kulturer krockar – arbeta och verka över gränserna*, Svenska förlaget, Stockholm. Nicholas Brealey Publishing Ltd, London

Massimini F. Csikszentmihalyi M. och Carli M., 1987, The monitoring of optimal experience: A tool for psychiatric rehabilitation, *The journal of nervous and Mental Disease* Vol. 175

Mausner-Dorsch, H., Eaton, WW. (2000) Psychosocial work environment and depression: epidemiologic assessment of the demand-control model, *American Journal of Public Health*, 2000, Vol 90:11 1765-1770

Medin, J., Alexanderson, K. (2000) *Begreppen hälsa och hälsofrämjande – en litteraturstudie*. Studentlitteratur Lund

Moneta G. B., 2004 *The flow Experience across cultures*, *Journal of Happiness Studies* Vol 5.

Naidoo, J., Wills, J. (2000) *Health promotion, Foundations for practice*. Royal College of Nursing

Pallant, (2005), *SPSS survival manual*, Open university press, Chicago

Richardsen, A., Mikkelsen, A., Burke, R. J. (1997) Work experience and career and job satisfaction among professional and managerial women in Norway. *Scandinavian Journal of management*, Vol. 13:2, June 1997, Pages 209-218

Theorell T. (2003) *Psykosocial miljö och stress*, studentlitteratur, Lund.

WHO (1986) The Ottawa charter on health promotion

WHO (2007) Globalization, trade and health, hämtad 2007-10-02 från:
<http://www.who.int/trade/glossary/story046/en/>

Wibeck, V. (2000) *Fokusgrupper : om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Lund : Studentlitteratur.

Appendix 1



**Institutionen för beteendevetenskap
Personal- och Arbetslivsprogrammet
Sverige**

Hej!

Vi är två tjejer från Högskolan Kristianstad i Sverige och vi går tredje året på Personal- och Arbetslivsprogrammet. Just nu håller vi på med vår c-uppsats inom ämnet arbetspsykologi.

Frågor gällande den psykosociala arbetsmiljön har blivit mer och mer diskuterade i Sverige och i västvärlden. Det ses numera som en självklarhet att hälsa är sammankopplat med den psykosociala arbetsmiljön. Åsikterna om vad som främjar hälsa, välbefinnande och arbetsglädje på arbetet är många. I vår studie ska vi undersöka om den nationella kulturen påverkar dessa värderingar.

Därför är vi nyfikna på vad just DU behöver för att må bra på ditt arbete! Har DU samma värderingar som dina kollegor på X i X, Brasilien?

Som ett exempel på nationella kulturer, ska vi jämföra värderingarna i Sverige mot värderingarna i Brasilien. Kommer vi att finna skillnader och likheter i dessa värderingar?

Därför är din medverkan viktig! Men självklart är den frivillig. Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt, vi (Johanna och Louise) är de enda som kommer att ha tillgång till dina svar.

Vi tackar på förhand för din medverkan i undersökningen!

**Kristianstad, Sverige, 10-2007
Johanna Larsson & Louise Carlsson Örning**

Inledande frågor

Svara på frågorna genom att skriva på linjen.

1. Hur gammal är du? _____ år
2. Hur länge har du varit anställd på företaget? _____ månad/år
3. Hur länge har du arbetat på den positionen du har idag? _____ månad/år

Svara på frågorna genom att kryssa i rutan som stämmer med dig.

4. Kön Kvinna
 Man
5. Vilken är din högst avslutade utbildning?
 Grundskola Högskola/Universitet
 Gymnasium Annan utbildning _____
6. Vad har du för befattning?
 Verkstadsarbetare
 Tjänsteman
 Annan befattning _____

Ringa in den siffra som bäst stämmer överens med dig.

7. Jag anser att mitt hälsotillstånd är mycket gott.

Instämmer inte alls Instämmer helt
1 2 3 4 5 6

8. Jag anser att mitt välbefinnande är mycket gott

Instämmer inte alls Instämmer helt
1 2 3 4 5 6

9. Tack vare mitt arbete har jag en ekonomisk trygghet.

Instämmer inte alls Instämmer helt
1 2 3 4 5 6

Upplevelsen av mitt arbete

Ringa in den siffra och kryssa för den ruta som bäst stämmer in på dig.

10. Mitt arbete sker i ett högt tempo.

Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 Instämmer helt

11. Jag skulle vilja att tempot på mitt jobb var

- Högre
 -
 - Som det är idag
 -
 - Lägre
-

12. I mitt arbete måste jag jobba hårt.

Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 Instämmer helt

13. Mitt arbete kräver en stor arbetsinsats från mig.

Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 Instämmer helt

14. Jag skulle vilja att mitt arbete kräver en arbetsinsats som är...

- Större
 -
 - Som det är idag
 -
 - Mindre
-

15. Jag känner att jag har höga krav på mig i mitt arbete.

Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 Instämmer helt

16. Jag skulle vilja att de krav som ställs på mig i mitt arbete var...

- Högre
 -
 - Som det är idag
 -
 - Lägre
-

17. Jag känner att jag har tillräcklig kontroll över min arbetssituation.

Instämmer inte alls
1 2 3 4 5 6
Instämmer helt

18. Jag känner att jag har möjlighet att påverka övergripande beslut som rör organisationen.

Instämmer inte alls
1 2 3 4 5 6
Instämmer helt

19. Jag skulle vilja kunna påverka övergripande beslut som rör min organisation...

- Mer
 -
 - Som jag har det idag.
 -
 - Mindre
-

20. Jag kan påverka *hur* mitt arbete ska utföras.

Instämmer inte alls
1 2 3 4 5 6
Instämmer helt

21. Jag skulle vilja kunna påverka *hur* mitt arbete ska utföras...

- Mer
 -
 - Som jag har det idag.
 -
 - Mindre
-

22. Jag kan påverka *vad* som ska utföras i mitt arbete.

Instämmer inte alls
1 2 3 4 5 6
Instämmer helt

23. Jag skulle vilja kunna påverka *vad* som ska utföras i mitt arbete...

- Mer
 -
 - Som jag har det idag.
 -
 - Mindre
-

24. Det är god sammanhållning på min arbetsplats.

Instämmer inte alls
1 2 3 4 5 6
Instämmer helt

25. Jag får muntligt beröm från mina kollegor när jag gjort ett bra jobb.

Instämmer inte alls
1 2 3 4 5 6
Instämmer helt

26. Jag skulle vilja att mängden beröm jag får från mina kollegor när jag gjort ett bra jobb var...

- Större
 Som jag har det idag.

 Mindre
-

27. Jag får muntligt beröm från min chef när jag gjort ett bra jobb.

Instämmer inte alls
1 2 3 4 5 6
Instämmer helt

28. Jag skulle vilja att mängden beröm jag får från min chef när jag gjort ett bra jobb var...

- Mer
 Som jag har det idag.

 Mindre
-

29. Jag trivs med mina arbetskamrater.

Instämmer inte alls
1 2 3 4 5 6
Instämmer helt

30. Jag tycker att min prestation har betydelse för företaget.

Instämmer inte alls
1 2 3 4 5 6
Instämmer helt

31. Jag skulle vilja att min prestation betydde...

- Mer

 Som jag har det idag.

 Mindre
-

32. Jag känner att mitt arbete stärker mig som person.

Instämmer inte alls
1 2 3 4 5 6
Instämmer helt

33. När jag hör positivt om mitt företag utanför jobbet blir jag stolt.

Instämmer inte alls
1 2 3 4 5 6
Instämmer helt

34. Min organisation betyder mycket för mig personligen.

Instämmer inte alls
1 2 3 4 5 6
Instämmer helt

35. Mitt arbete är organiserat så att det är möjligt för mig att utvecklas.

Instämmer inte alls
1 2 3 4 5 6
Instämmer helt

36. Jag skulle vilja att möjligheterna för mig att utvecklas i mitt arbete var...

- Större
 -
 - Som jag har det idag.
 -
 - Mindre
-

37. Under en arbetsdag gör jag flera olika saker.

Instämmer inte alls
1 2 3 4 5 6
Instämmer helt

38. Jag skulle vilja att omväxlingen i min arbetsdag var...

- Större
 -
 - Som jag har det idag.
 -
 - Mindre
-

39. Jag lär mig ofta nya saker i mitt arbete.

Instämmer inte alls
1 2 3 4 5 6
Instämmer helt

40. Jag skulle vilja att möjligheten att lära mig nya saker var...

- Större
-
- Som jag har det idag.
-
- Mindre

41. Mitt arbete kräver kreativitet.

Instämmer inte alls
1 2 3 4 5 6
Instämmer helt

42. Jag skulle vilja att möjligheten att använda min kreativitet i arbetet var...

- Större
-
- Som jag har det idag.
-
- Mindre

43. I mitt arbete får jag användning av min fulla kompetens

Instämmer inte alls
1 2 3 4 5 6
Instämmer helt

44. Jag skulle vilja att möjligheten att använda min fulla kompetens i arbetet var...

- Större
-
- Som jag har det idag.
-
- Mindre

45. I mitt arbete har jag tydligt uppsatta mål, långsiktiga och kortsiktiga.

Instämmer inte alls
1 2 3 4 5 6
Instämmer helt

Värderingar av arbetet

I följande avsnitt av enkäten ska du ringa in det påstående i varje par du anser är viktigast för att du ska må bra på din arbetsplats. Även om båda är viktiga för dig så försök att välja en, inget utesluter det andra.

46.

- * Det viktigaste för mig är att jag får stöd av min chef.
- * Det viktigaste för mig är att jag kommer överens med mina kollegor.

47.

- * Det viktigaste för mig är att jag har möjlighet att öka min kompetens.
- * Det viktigaste för mig är att jag har inflytande på min arbetsplats.

48.

- * Det viktigaste för mig är att jag har stimulerande arbetsuppgifter
- * Det viktigaste för mig är att det är god sammanhållning på arbetet.

49.

- * Att jag själv kan bestämma hur mitt arbete ska utföras och vad som ska göras.
- * Att min chef ger mig utförliga beskrivningar av hur mitt arbete ska utföras.

50.

- * Att min arbetsprestation betyder mycket för organisationen
- * Att min arbetsprestation stärker mig som person.

51.

Ringa in två av dessa påståenden du anser är viktigast.

Jag vill ha ett arbete...

- * Där min arbetsbörda inte påverkar min fritid.
- * Som är utvecklande
- * Där jag har inflytande.
- * Som ger möjlighet till socialt umgänge.
- * Där min prestation har betydelse för företaget

Tack för din hjälp!

Vänliga hälsningar Johanna & Louise



Olá!

Nós somos duas estudantes do terceiro ano do curso de Recursos-Humanos da faculdade de Kristianstad, Suécia. No momento estamos fazendo um estudo sobre psicologia de trabalho e gostaríamos de convidar você a participar de nosso estudo.

Questões psicológicas e sociais no ambiente de trabalho estão sendo cada vez mais discutidas na Suécia e no mundo ocidental. Atualmente julga-se que a saúde está ligada diretamente às questões psico-sociais existentes no ambiente de trabalho.

Opiniões sobre o que influencia a saúde, o bem-estar e a alegria no trabalho são muitas.

Em nosso estudo vamos verificar se a cultura nacional influencia ou não essas afirmações.

Por isso, gostaríamos de saber o que VOCÊ precisa para se sentir bem no trabalho! Será que VOCÊ pensa da mesma forma que seus colegas de trabalho na X em X, na Suécia?

Como exemplo de cultura nacional vamos comparar avaliações existentes na Suécia e no Brasil. Será que vamos encontrar diferenças e semelhanças nessas avaliações?

Portanto, sua colaboração neste estudo é de vital importância! Obviamente, sua participação é voluntária. Suas respostas serão tratadas confidencialmente, e nós (Johanna e Louise) seremos as únicas pessoas que terão acesso às respostas.

Desde já, agradecemos sua participação em nosso estudo!

**Kristianstad, Suécia, outubro 2007
Johanna Larsson e Louise Carlsson Örning**

Dados pessoais

Escreva as respostas nas linhas marcadas.

1. Idade: _____
2. Há quanto tempo você está trabalhando na empresa? _____ (meses/anos)
3. Há quanto tempo você está trabalhando no seu atual cargo? _____ (meses/anos)

Marque suas respostas nos quadrados correspondentes.

4. Sexo: Homem
 Mulher
5. Grau de escolaridade: Primário
 Colegial
 Universitário
 Outros cursos: _____
6. Qual o seu cargo? trabalhador
 funcionário
 outra função

Faça um círculo no número que melhor descreve sua realidade.

7. Acho que tenho ótima saúde

Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

8. Considero ótimo meu bem-estar.

Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

9. Graças a meu trabalho tenho boa segurança econômica.

Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

Ambiente no meu trabalho

Faça um círculo no número, ou um x no quadrado, que melhor descreve sua realidade.

10. O tempo no meu trabalho é bem corrido.

 Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

11. Eu gostaria que o tempo no meu trabalho fosse...

- Mais corrido
 -
 -
 - Como é hoje
 -
 -
 - Menos corrido
-

12. Em meu emprego preciso trabalhar muito.

 Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

13. Meu emprego exige muito de mim.

 Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

14. Eu gostaria que o trabalho que faço exigisse...

- Mais de mim
 -
 - Como é hoje
 -
 - Menos de mim
-

15. Sinto que as exigências são altas em relação ao meu trabalho.

 Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

16. Eu gostaria que as exigências fossem...

- Maiores
 -
 - Como é hoje
 -
 - Menores
-

17. Sinto que tenho controle suficiente sobre meu trabalho.

 Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

18. Sinto que tenho possibilidades de influenciar decisões importantes em relação à empresa.

 Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

19. Eu gostaria que as decisões importantes da empresa fossem por mim influenciadas...

- Em maior grau
 -
 - Como é hoje
 -
 - Em menor grau
-

20. Posso influenciar *como* meu trabalho deve ser efetuado.

 Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

21. Gostaria de poder influenciar como meu trabalho é efetuado...

- Em maior grau
 -
 - Como é hoje
 -
 - Em menor grau
-

22. Posso influenciar *o que* deverá ser efetuado em meu trabalho.

 Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

23. Gostaria de poder influenciar o que é efetuado em meu trabalho...

- Em maior grau
 -
 - Como é hoje
 -
 - Em menor grau
-

24. Existe boa solidariedade em meu local de trabalho.

Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

25. Recebo elogios verbais dos meus colegas quando faço um bom trabalho.

Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

26. Gostaria que o número de elogios recebidos de meus colegas fosse...

- Maior
 -
 - Como é hoje
 -
 - Menor
-

27. Recebo elogios verbais de meu chefe quando faço um bom trabalho.

Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

28. Gostaria que o número de elogios recebidos de meu chefe fosse...

- Maior
 -
 - Como é hoje
 -
 - Menor
-

29. Eu me dou bem com meus colegas de trabalho.

Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

30. Acredito que meu desempenho é importante para a empresa.

Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

31. Gostaria que meu desempenho para a empresa representasse...

- Mais
 -
 - Como é hoje
 -
 - Menos
-

32. Considero que meu trabalho me fortalece como pessoa.

Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

33. Me orgulho quando ouço comentários externos positivos sobre minha empresa.

Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

34. Minha empresa significa muito para mim.

Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

35. Meu trabalho é organizado de tal forma que possibilita meu próprio desenvolvimento.

Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

36. Gostaria que as possibilidades de desenvolvimento próprio em meu trabalho fossem...

- Maiores
 -
 - Como é hoje
 -
 - Menores
-

37. Durante um dia de trabalho executo várias tarefas diferentes.

Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

38. Durante um dia de trabalho gostaria que a variação de tarefas fosse...

- Maior
 -
 - Como é hoje
 -
 - Menor
-

39. Aprendo constantemente coisas novas em meu trabalho.

Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

40. Gostaria que as oportunidades de aprender coisas novas fossem...

- Maiores
-
- Como é hoje
-
- Menores

41. Meu trabalho exige criatividade.

Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

42. Gostaria que as possibilidades de usar minha criatividade no trabalho fossem...

- Maiores
-
- Como é hoje
-
- Menores

43. Posso usar toda minha capacidade em meu trabalho.

Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

44. Gostaria que as possibilidades de usar toda minha capacidade no trabalho fossem...

- Maiores
-
- Como é hoje
-
- Menores

45. Em meu trabalho tenho objetivos definidos, a curto e longo prazo.

Não concordo 1 2 3 4 5 6 Concordo plenamente

Avaliação do trabalho

Nesta parte da pesquisa, faça um círculo em uma das afirmações em cada par que você considera importante para se sentir bem no trabalho. Mesmo se ambas as afirmações forem importantes para você, escolha apenas uma.

46. _____

- * Mais importante para mim é ter o apoio de meu chefe.
- * Mais importante para mim é ter um bom relacionamento com meus colegas de trabalho.

47. _____

- * Mais importante para mim é ter possibilidades em aumentar minha competência.
- * Mais importante para mim é poder influenciar decisões em meu local trabalho.

48. _____

- * Mais importante para mim é exercer um trabalho que me estimule.
- * Mais importante para mim é que exista um bom ambiente de trabalho.

49. _____

- * Que eu possa decidir como será efetuado meu trabalho e o que deverá ser feito.
- * Que meu chefe transmita instruções minuciosas de como realizar meu trabalho.

50. _____

- * Que meu desempenho no trabalho signifique muito para a empresa.
- * Que meu desempenho no trabalho me fortaleça como pessoa.

51. *Faça um círculo em duas afirmações que você considera de maior importância.*

Quero um emprego que...

- * A carga de trabalho não interfira em meu tempo de lazer.
- * Me dê possibilidades de crescer profissionalmente.
- * Eu possa influenciar as decisões.
- * Possibilite convívio social.
- * Meu desempenho seja significativo para a empresa.

Obrigado por sua participação em nossa pesquisa!

Johanna e Louise

Appendix 2

Intervjuguide

Inledande frågor

Berätta om ditt arbete.

Beskriv en typisk dag på jobbet.

Ser alla dagarna lika dana ut? Beskriv!

Vilken känsla av att gå till arbetet?

Hur länge har du arbetat här? Olika positioner inom företaget?

Tidigare erfarenheter?

Psykosociala arbetsmiljön - Faktorerna

Vad är det i arbetet som gör att man mår bra? Vilka är de viktigaste faktorerna i den psykosociala arbetsmiljön för att medarbetarna ska må bra? Namnge 4-5 stycken

Hur skapas förutsättningarna för det? På vilket sätt arbetar ni med....

Hur är medarbetarnas respons....

Stimulans

"Löpandeband-principen" – hur är det upplagt?

Fördelar och nackdelar? Vad upplevs som stimulerande i produktionen?

Hur kan man göra ett "sådant arbete" mer stimulerande? Är det något som prioriteras av medarbetare och ledning?

Är detta ett upplägg som kommer att fortsätta att användas i framtiden? Hur tror du organiseringen kommer utvecklas? Mer/mindre stimulerande?

Hur tar ni tillvara individens kompetens? Kan du beskriva hur en karriär ser ut inom företaget?

Från anställning till dess att man går i pension, vad har man för möjligheter att utvecklas?

Krav och Kontroll

"Löpandebandprincipen" - Krav/Kontroll - tempot/beroende av andra avdelningar

Hur stort inflytande har man på tempot? Kraven?

Inflytande- medarbetarnas möjligheter? Organisationsnivå och i sin vardagliga arbetsituation.

Hur gör medarbetarna sin röst hörd?

Hur sker kommunikationen upp och ner i organisationen?

Tillhörighet

Tror du att det är viktigt för medarbetarna att känna sig som en del av företaget?

Hur arbetar ni med detta?

Tror du att medarbetarna är personligt engagerade i arbetet i fabriken? Hur yttrar sig detta?

Hur påverkar detta deras arbete?

Socialt stöd

Hur är stämningen på fabriken? Exempel.

Skillnad mellan tjänstemän och medarbetare ute i fabriken?

Åtgärder för att höja trivseln? Hur viktigt är det sociala inom industrin?

Vad har det sociala stödet för betydelse i arbetet?

Vilken relation är viktigast? Chef eller kollega?

Hur ser du på din roll när det gäller främjandet av medarbetarnas hälsa? Beskriv!