



SKF Göteborg - det självklara valet?

Författare: Maria Andersson och Ulrika Karlsson

Handledare: Jan Theliander

Examensarbete Pedagogik 51-60 poäng
C-uppsats 10 poäng Fördjupningsnivå 1
Programmet i Hälsopromotion
Institutionen för arbete, ekonomi och hälsa
Vårterminen 2003

You know he said, sometimes it feels like this. There I am standing by the shore of a swiftly flowing river and I hear the cry of a drowning man. So, I jump into the river, put my arms around him, pull him to shore and apply artificial respiration. Just as he begins to breathe, there is another cry for help. So I apply artificial respiration, and then just as he begins to breathe, another cry for help. So back in the river again, reaching, pulling, applying, breathing and then another yell. Again and again goes the sequence. You know, I am so busy jumping in, pulling them to shore, applying artificial respiration, that I have no time to see who the hell is upstream pushing them all in.

McKinlay (1979).

Titel: SKF Göteborg – Det självklara valet?
Engelsk titel: SKF Gothenburg – The obvious choice?
Författare: Maria Andersson och Ulrika Karlsson.
Typ av arbete: C-uppsats 10 poäng.
Program: Programmet i hälsopromotion.
Institution: Arbete, ekonomi och hälsa.
Högskola: Högskolan Trollhättan/Uddevalla.
Tryckår: 2003.
Handledare: Jan Theliander.

Sammanfattning

Denna studie syftar till att urskilja betydelsefulla arbetsplatsfaktorer gällande hur anställda mår på arbetet. Vad är bra och vad kan förbättras? Urvalsgruppen är verkstadsanställda på SKF. Intervjuer har genomförts med elva respondenter. Vi har även stämt av intervjumaterialet mot delar av SKF:s policys för att se hur de är förankrade bland de verkstadsanställda.

Hur den verkstadsanställda mår på arbetet, präglas av det sociala nätverket i arbetsgruppen och vilken trygghet det utgör. Arbetsgruppen fungerar som ett socialt stöd, samtidigt som rådande normer och värderingar kan innebära att den enskilde inte får avvika från gemenskapen. Delar av berörda policydokument förespråkar delaktighet och inflytande, vilket inte alltid överensstämmer med de verkstadsanställdas utsagor, där handlingsutrymmet främst refereras till arbetsgruppen och chefen. I enlighet med genomförda intervjuer, är chefens roll paradoxal, där vederbörande skall kunna bestämma och sätta gränser så att det blir rättvist, men samtidigt inte lägga sig i. Det uttrycks som överhängande positivt när de anställdas kunskap och erfarenheter tas tillvara, genom ökat ansvar och delaktighet i planerings- och utvecklingsprocesser. Det anses vara attraktivt att SKF är en stor arbetsplats som tillhandahåller utvecklingsmöjligheter, men det är betydelsefullt att se över hur policydokumenten konkretiseras i verksamheten, eftersom det enligt genomförd studie föreligger en åtskillnad mellan den retoriska och den praktiska verkligheten. Utmärkande för en attraktiv arbetsplats är att de anställda känner tilltro och uppskattning för det arbete som utförs samt att deras kunskaper tas tillvara.

Abstract

This essay aims to distinguish important factors concerning health at a workplace. What is promoting health and what can be done to improve it? The study group consists of mechanics employed at SKF. Interviews have been conducted with eleven respondents. We have also compared the interview results with some of SKF's policies, in order to find out how these are established among the employees.

The health of the employees depends on the social network in the group and the security it provides. The group works as a network of social support, at the same time as it contains values and criteria which prevent individuals deviating from the group. Certain policies, such as participation and influence are advocated, which does not always concord with the employees version and where freedom of action is primarily associated with the work team effort or the management. According to the interviews, the position of the boss is a paradoxical one, on the one hand, that person makes all the decisions, while on the other hand, the boss is supposed to be fare without interfering. The interviews show predominately positive opinion, about utilizing the employees experience and knowledge by increased responsibility and participation in planning, as well as the development process. The appealing thing about SKF is that it is a large workplace, that offers development possibilities, but yet it is important to consider how the policies are concretely applied, since this essay shows a distinction between the rhetorical and practical reality. It is valuable for an attractive working place that the employees feel confidence and appreciation for the task they perform and that their knowledge is utilized.

Innehåll

Inledning	6
Bakgrund	7
SKF	7
Hälsopromotion	7
Problemformulering	9
Syfte	9
Metod	10
Metodval	10
Metodprocessen	10
Etiska överväganden	12
Metodkritik	13
Arbetets betydelse för hälsan	14
Det sociala på arbetsplatsen	14
Delaktighet	18
Fysiska förhållanden	24
Arbetets organisation	25
Relationen till chefen	27
SKF Göteborg - det självklara valet?	30
Referenser	32
Litteratur	32
Övriga källor	33
Bilaga Brev till respondenterna	

Inledning

Så gott som dagligen kan vi läsa om ohälsan i arbetslivet, om det ökande antalet sjukskrivningsdagar samt vilka kostnader detta medför. Förklaringarna till detta är många bland annat högre krav i arbetslivet, vi lever längre och är yrkesverksamma högre upp i åldrarna. Det diskuteras vilka åtgärder som bör sättas in för att vända på trenden samt vem som bär ansvaret. Är det den anställde eller arbetsgivaren? Här nedan följer några exempel ur debatten.

I Regeringens proposition 2002/03:1 under rubriken *Krafttag mot ohälsa* beskrivs problematiken med ökad ohälsa och sjukfrånvaro. Regeringen har fastställt att antalet sjukdagar skall halveras till år 2008. En handlingsplan för hur hälsan skall förbättras bör utformas tillsammans med arbetsmarknadens parter. Arbetslivet måste bli mänskligare och arbetsgivarna har ett stort ansvar i arbetet för en bättre hälsa.¹

En artikel i Göteborgs Posten refererar till en konferens som anordnades av Studieförbundet Näringsliv och Samhälle, SNS, i syfte att finna orsaker och åtgärder till de senaste årens ökade sjukskrivningskostnader. Läkarna Eva Nilsson Bågenholm och Bo Hallqvist var eniga om att miljarder statliga kronor går till människor som inte är sjuka. Enligt Eva Nilsson Bågenholm är inte frågan *varför så många är sjuka* utan *varför så många är sjukskrivna*, det vill säga att sjukskrivningar kan fungera som en lösning för andra problem.²

En rapport från Arbetslivsinstitutet visar på motsatt förhållande, nämligen att många går till jobbet trots att de enligt egen bedömning borde ha sjukskrivit sig med tanke på sitt hälsotillstånd. Rapporten visar på en ökning av sjuknärvaron från 37 % år 1997 till 53 % då undersökningen genomfördes 2000-2001. Orsaker till sjuknärvaron är främst tidspress och otillräckliga resurser för arbetets utförande, svårersättbarhet, det vill säga att den anställde måste ta igen arbete vid frånvaro samt prestationsbaserad självkänsla liksom svag privatekonomi.³

Vårt engagemang för denna problematik går i linje med det inledande citatet av McKinlay, det vill säga att istället för att enbart rädda människor ur floden så är det relevant att ställa frågan vad det är som knuffar i dem. Vi studerar det tredje året på *Programmet i hälsopromotion*, med pedagogik som huvudämne. Den debatt som idag förs gällande ohälsan fokuserar alltför ofta enligt vår mening på att den anställde idag har sämre arbetsmoral än tidigare, vilket gör att vi tycker det är relevant att diskutera hur det framtida arbetslivet kommer att se ut.

¹ Regeringens proposition 2002/03:1

² Silberstein M.

³ Aronsson G, Gustafsson K.

Bakgrund

Nedan avser vi att lämna bakgrundsinformation om SKF samt hur vi har kommit i kontakt med företaget. Vi ämnar även att kortfattat beskriva hälsopromotion och lyfta fram de delar vi anser är av betydelse i det hälsopromotiva arbetet.

SKF

Under hösten 2002 kom vi i kontakt med SKF i Göteborg. Vår kontaktperson som främst arbetar med personalfrågor visade intresse för vår utbildning vad gäller hälsa på arbetsplatsen, ett område som engagerar oss och inför arbetet med vår C-uppsats fick vi förfrågan att skriva i anslutning till företaget.

SKF grundades 1907 i Göteborg och blev snabbt ledande inom lagertillverkning en position som företaget har behållit sedan dess. Tillverkningen sker idag på 79 platser i världen. SKF AB är indelat i ett antal divisioner och under dessa finns en mängd dotterbolag utspridda över världen. Verksamheten i Göteborg, med cirka 2500 anställda, är framför allt knuten till SKF Sverige AB som främst är ett produktions och utvecklingsbolag. Ständiga förbättringar är centralt på SKF och företaget arbetar för att vara *det självklara valet* för kunder, ägare, leverantörer och medarbetare.⁴

Hälsoarbetet på SKF har tidigare överlag varit inriktat på säkerheten och den fysiska arbetsmiljön, men nu fokuserar företaget även på den psykosociala arbetsmiljön. Under hösten 2002 startades, inom ramen för SKF:s Skydds- och miljökommitté, projektet *Hälsa och Friskvård*. Projektledaren definierar det som att det handlar om allt från organisationsutveckling till individens ansvar för sin hälsa. Målet för projektet är att SKF genom hälsomedvetet ledarskap skall främja anställdas hälsa och minska arbetsrelaterad sjukfrånvaro. Projektet är även en del i visionen om *SKF Göteborg - det självklara valet* som bland annat innebär att SKF i Göteborg skall ses som en arbetsgivare som tillhandahåller attraktiva arbetsplatser.⁵

Hälsopromotion

Hälsopromotion är ett brett begrepp där verksamma inom området väljer att betona skilda delar. Frågeställningarna kring hälsopromotion rör sig inom många olika akademiska discipliner som till exempel filosofi, psykologi, sociologi, pedagogik, statsvetenskap, medicin, epidemiologi, vilket innebär att de värdemässiga utgångspunkterna kan skilja sig åt. En del forskare anser att hälsopromotion främst skall utgöras av de samhälls- och

⁴ [<http://www.skf.se>] 2003-04-29

⁵ SKF Miniringen

beteendevetenskapliga disciplinerna, medan andra menar att hälsopromotion primärt skall bygga på epidemiologi och de medicinska vetenskaperna. Detta behöver inte innebära att det finns ett rätt alternativt ett felaktigt sätt att förhålla sig till hälsopromotion, utan snarare att tydliggöra, reflektera och förklara de värderingar och teorier, som är centrala för det egna perspektivet.⁶ Enligt vår tolkning finns det ett framträdande mönster inom hälsopromotion i synen på människan som värdefull med möjligheter och frihet att utvecklas. Människan uppfattas som aktiv och som en del av ett samspel med den omgivning som hon befinner sig i.

Det salutogena synsättet på hälsa, grundat av Antonovsky, fokuserar på faktorer som skapar eller bibehåller hälsa i motsats till det patogena synsättet som fokuserar på faktorer som skapar sjukdom. Den salutogena ansatsen söker efter vad som gör att människan trots olika påfrestningar kan uppleva god hälsa. I stället för att inrikta sig på en given sjukdoms etiologi beaktas individens totala situation, inklusive eventuell sjukdom. Det salutogena och det patogena synsätten ses av Antonovsky som komplementära.⁷

Delaktighet och jämlikhet är enligt vår mening två grundstenar inom hälsopromotion. Delaktighet innebär ett aktörsperspektiv, där exempelvis deltagare i ett förändringsarbete är med och formulerar mål och visioner, vad man vill uppnå. För att arbeta hälsopromotivt är det viktigt att förändringsarbetet är väl förankrat hos alla berörda. Tones & Tilford skriver att; *participation is essential to sustain efforts. People have to be at the centre of health promotion action and decision-making processes for them to be effective.*⁸ Inom hälsopromotion anses det främjande att känna inflytande och påverkbarhet, det vill säga att aktörerna är med och formar processen.

Jämlikhet kan upplevas som något ouppnåeligt, men vi anser att en strävan efter jämlikhet alltid måste finnas. Det kan förtydligas med resonemang om att det i den omgivande miljön skall finnas förutsättningar för alla att erhålla så bra hälsa som möjligt genom att till exempel få utveckla sina ambitioner. Att alla ges lika chanser innebär inte att utfallet blir detsamma för alla. Jämlikhet betyder för oss att hänsyn även tas till utfallen och inte endast till chanserna. Det kan exemplifieras genom att alla har samma chans att påverka på arbetsplatsen, men alla lyckas inte trots strävan, vilket kan bero på många faktorer som kunskap, grupptillhörighet, språknyanser, möjlighet till förståelse i omgivningen med mera. Jämlikhet i utfall innebär då att se till den omgivande miljön. Vad gör att en del människor, som trots ambitionen att påverka inte lyckas och vad gör att en del inte tycks sträva efter inflytande; är det ett fritt val eller är det en uppgivenhet för något som verkar omöjligt?

⁶ Rydqvist L-G, Winroth J.

⁷ Antonovsky A

⁸ Tones K, Tilford S. sid. 23

Problemformulering

Ohälsan i svenskt arbetsliv har på senare tid varit under debatt. Det råder delade meningar om huruvida människor verkligen är sjuka eller sjukskrivna på grund av någon slags sämre arbetsmoral än vad som tidigare funnits. Vad beror denna höga sjukskrivningsstatistik på? En heltidsarbetande är på arbetet cirka 40 timmar i veckan, vilket innebär att en stor del av veckans timmar tillbringas utanför arbetet, men det går ändå inte att bortse från arbetets stora betydelse i människors vardag. Vi anser att argument för sämre arbetsmoral endast är en förenkling av en komplex fråga, vilket resulterar i en förskjutning av problemet. För att få bukt med den ökade ohälsan kan man inte endast bota symtomen, det vill säga de som redan är sjukskrivna, utan snarare ta reda på vad det var som gjorde att de hamnade där? Det är relevant att fråga sig vad som är bra och vad som kan göras än bättre inom svenskt arbetsliv, där man på varje arbetsplats måste arbeta aktivt med frågorna eftersom det inte finns någon färdig mall som fritt kan appliceras. Vår fokusering på arbetsplatsen innebär inte att vi anser det vara något slags isolerat fenomen. Ohälsan kommer inte att minska om enbart sjukskrivningarna åläggs någon enskild part, utan det arbetet måste snarare ske i dialog, mellan anställd och arbetsgivare, mellan stat och organisationer. Det kräver en öppen kommunikation och en inbjudan till delaktighet från alla parter. Vår undersökning fokuserar inte på sjukskrivningar, utan snarare på ett främjande perspektiv, det vill säga vilka arbetsplatsfaktorer som är betydande och eventuellt behöver förstärkas, för att det i arbetsplatsstrukturen skall finnas möjlighet att må så bra som möjligt. Det är enligt vår mening relevant att diskutera vad som får den anställde att må bra på sitt arbete och vår förhoppning är att denna studie skall bidra till diskussionen. Vår urvalsgrupp för denna studie är verkstadsanställda inom industrin, dels ville vi få åsikter om arbetet utifrån verkstadsanställdas perspektiv samt hur denna syn stämmer överens med delar av företagets policys, dels var ett önskemål från företaget

Syfte

Syftet med denna uppsats är att urskilja betydelsefulla arbetsplatsfaktorer, gällande hur anställda mår på arbetet.

Vi avser att få en bild av verkstadsanställdas syn på sitt arbete, vilket kan vara en viktig del av hur det framtida integrerade hälsoarbetet på arbetsplatsen kan bedrivas. Vad är bra och vad kan förbättras? Vi ämnar också gå igenom några av företagets policys för att stämma av dem mot de verkstadsanställdas utsagor.

Metod

I metodavsnittet kommer vi att beskriva och motivera hur vi har gått tillväga för att genomföra vår undersökning. Vi behandlar vårt metodval, urvalet, hur vi har utarbetat och genomfört intervjuerna samt den litteratur som vi har använt. Detta följer vi upp med etiska överväganden som vi har gjort i samband med undersökningen samt metodkritik, där vi granskar vårt tillvägagångssätt.

Metodval

Vi har valt att göra vår undersökning med kvalitativ metod, vilket innebär att vi avser försöka tolka och förstå människors upplevelser och erfarenheter samt deras inbördes relation till varandra och sin omgivning. Av flera orsaker anser vi att vi inte kan förhålla oss helt objektiva till uppsatsen. Utifrån tidigare erfarenheter, utbildning et cetera har vi med oss en förförståelse. Arbetet med uppsatsens empiri och teori gör att vi ytterligare utvidgar denna förförståelse, det vill säga våra föreställningar förändras under processen. Den kvalitativa metodens förtjänster är att den möjliggör dels en djup insikt i människors uppfattningar, dels en mångfacetterad bild av olika människors verklighet. För att insamla vårt empiriska material anser vi att intervjuer är att föredra framför exempelvis enkät. Intervju ger oss möjlighet att ställa fördjupande frågor och komma närmare respondenten. I intervjun finns utrymme för respondenten att tolka, definiera och avgränsa vad som efterfrågas utifrån hur denne uppfattar ämnet. En enkät innebär att det är forskaren som avgränsar och definierar ämnet och respondenten lämnas att svara inom dessa ramar, något som vi i förhållande till vårt syfte anser vara begränsande.⁹

Metodprocessen

I förarbetet för studien var vi i kontakt med en projektansvarig på SKF och diskuterade vad vi skulle undersöka och vilka på SKF som skulle utgöra vår urvalsgrupp. Från SKF fanns det förslag om att granska något i linje med rehabilitering eller personalvårdsronder som är ett verktyg för att se tidiga tecken på ohälsa. Efter ett antal träffar kom vi fram till att vi snarare ville se vad det är som gör att de anställda stannar kvar på sin arbetsplats, om SKF Göteborg är ett självklart val för de anställda, vad är då bra och vad kan förbättras? Först hade vi i åtanke att intervjua personal ur flera yrkeskategorier, vi tyckte att det hade varit intressant att se om åsikterna gick isär om vad chefer anser om SKF som ett självklart val jämfört med de verkstadsanställda. Det fanns dock inte behov av en sådan studie utifrån SKF:s synvinkel och dessutom var det inte lika låg närvaro bland chefer som bland verkstadsanställda, vilket enligt vår tolkning var mer angeläget för SKF. Vårt val av att intervjua verkstadsanställda grundade

⁹ Lantz A

sig även på att vi tyckte det var intressant att få veta vad de tycker eftersom vi förmodar att det kanske inte alltid är så lätt att vara sig göra sig hörd eller bygga forum för inflytande i organisationen, därför undrar vi även hur väl förankrade delar av policys är bland de verkstadsanställda.

För att få en bred spridning av åsikter valde vi att intervjua verkstadsanställda i olika åldrar från olika produktionskanaler, det vill säga olika avdelningar inom fabriken. Urvalet har vi gjort i samråd med en personalansvarig på företaget. Tre produktionskanaler har valts ut utifrån sjukfrånvarostatistiken, en med låg och en med hög frånvaro samt en med, för SKF, genomsnittlig frånvaro. Ålder var det andra urvalskriteriet där indelningen har gjorts i åldersgrupperna; upp till 30 år, mellan 31 till 50 år samt 51 år och uppåt. Det tredje kriteriet var att den anställde skall ha arbetat på företaget i minst tre år. Som grund för detta kriterium anser vi att en person som är nyanställd, eventuellt inte har erhållit tillräcklig erfarenhet av arbetsplatsen, med tanke på intervjuens innehåll. Vi har diskuterat ytterligare kriterier såsom kön och nationalitet. Många nationaliteter och kulturer finns representerade på företaget, men inget särskilt urval har gjorts för att täcka dessa olika grupper utan det har fått ske slumpvis. Könsfördelningen på företaget är ojämn, det är fler män än kvinnor, något som ej har tagits i beaktande i urvalet, utan vi har låtit slumpen avgöra. För att få en viss slumpmässighet i urvalet utgick vi från personallistor med anställningsnummer och personnummer. På den ena produktionskanalen kom var sjätte anställd med i urvalet och på de andra två produktionskanalerna kom var femte anställd med. Eftersom vår studie berör de som är i arbete valde vi bort två personer, en långtidssjukskriven och en heltidsstuderande. Istället ersattes dessa personer med de som stod ovanför på listan. Urvalet utgjordes av femton anställda av vilka elva ställde upp som respondenter. Av de fyra som bortföll var det två som avböjde att medverka, en som det inte stämde överens med schemamässigt samt en som glömde bort den planerade intervjun.

Respondenterna kontaktades dels med ett brev från oss, med förfrågan om de ville delta i intervjun samt med information om vår utbildning och vårt syfte med uppsatsen, dels med ett brev från företaget med information om tid och plats för intervjun. Intervjuerna genomförde vi på företaget, i lokaler i nära anslutning till respondenternas arbetsplatser. Vid intervjutillfällena deltog vi båda, förutom vid två intervjuer, då en av oss inte kunde medverka på grund av sjukdom. Till en början var vi inställda på att intervjua ensamma, eftersom det kändes som en ojämn fördelning att sitta två intervjuare med en respondent. Det kan enligt vår mening vara hämmande för den som kanske redan befinner sig i en ovan situation. Lantz menar att intervjun tjänar till att fånga respondentens uppfattningar eller upplevelser. Intervjusituationen måste därför bjuda ett gott klimat och ett samspel mellan intervjuaren och respondenten, så att respondenten kommer till sin rätt.¹⁰ Efter noga övervägande kom vi dock fram till att göra intervjuerna tillsammans. Fördelen med det är att vi kan se och följa upp

¹⁰ Lantz A

svaren på olika sätt i intervjusituationen, vilket kan leda till en ytterligare dimension i intervjuförloppet.

För dokumentering av intervjuerna använde vi bandspelare för att kunna fokusera på samtalet istället för att anteckna, eftersom antecknandet i sig kan innebära förhastade tolkningar. Emellertid kan bandspelare upplevas som hämmande och vi lät därför respondenterna avgöra huruvida vi skulle använda bandspelare eller inte. Vid en intervju förde vi anteckningar då en respondent motsatte sig ljudupptagning. En timma hade vi avsatt för intervjuerna och de tog mellan 20 och 60 minuter att genomföra. Vi har ingen direkt förklaring till varför intervjuerna tog varierande lång tid. Respondenterna hade olika mycket att säga och trots att vi följde upp svaren och försökte fördjupa resonemanget så krävde några intervjuer mindre tid, vilket kan ligga i att en del människor pratar kortfattat medan andra har mycket att säga. Samtidigt kan det vara en brist från oss som intervjuar att vi har avslutat samtalet för tidigt eller att vi inte har åstadkommit en tillräckligt avslappande atmosfär.

Som grund för intervjun utarbetade vi en intervjuguide utifrån vår förståelse samt litteratur som ställer kriterier för vad en god arbetsplats innebär. Den litteratur vi använde var *Hälsofrämjande processer på arbetsplatsen* av Menckel och Österblom, utgiven av Arbetslivsinstitutet; *Ett friskt arbetsliv* utgiven av Ingenjörsvetenskapsakademien samt *Det goda arbetet*, utarbetat av Svenska metallindustriarbetareförbundet. Vi ställde inte förutbestämda frågor, utan förde snarare dialogen framåt kring olika teman där vi försökte utveckla respondentens resonemang. Intervjuerna inleddes med några öppna frågor kring; vad respondenten anser om sitt arbete, historia, framtid och förändring. De olika områden som berördes i samtalet var det sociala på arbetsplatsen, krav och kontroll, medbestämmande, uppskattning och återkoppling, lärande och utveckling, ledarskap samt arbetets organisation.

Intervjuerna transkriberades och ur dessa har vi sökt kategorier. Från materialet har vi tagit ut citat som vi anser speglar respondenternas åsikter. För att inte röja någon respondents identitet har vi valt att göra om citaten något när vi presenterar dem. Vi har inte förändrat innehållet, men vi har tagit bort dialektala skillnader och eventuella språkliga brister.

Efter insamlad empiri har vi sökt teorier knutna till det som framkommit i intervjuerna. Vi hade inte någon färdig teoretisk ram när vi började uppsatsarbetet, utan det är snarare något som vi har fördjupat oss i under hela processen. Den litteratur som vi har tagit del av är delvis litteratur som har varit känd för oss sedan tidigare. Vi har även sökt litteratur via bibliotekskataloger och databaser på sökord såsom; hälsa, arbetsliv, ledarskap, healthpromotion, workplace, environment, determinants.

Etiska överväganden

I resultatdelen presenteras inte materialet utifrån de tre produktionskanalerna eftersom det inte är en jämförande studie samt för att respondenter inte skall bli utpekade. Vi har försäkrat respondenterna om konfidentialitet, vilket innebär att det inte skall gå att identifiera

respondenten i den slutliga skriftliga redogörelsen.¹¹ Eftersom intervjuerna genomfördes under arbetstid och respondenten var tvungen att gå från sin arbetsplats innebär det att förmodligen flertalet arbetskamrater på produktionskanalerna vet vilka som har intervjuats. Vi vill därför än en gång påpeka att studien inte är gjord för att granska enskilda produktionskanaler och enskilda individer utan snarare att se dem i ett större sammanhang.

Metodkritik

Här avser vi att diskutera om vi har ställt de frågor som krävs samt om vi har fått fram respondenternas uppfattningar i förhållande till vårt syfte.

Eftersom vi ville undersöka om SKF är en attraktiv arbetsplats och vad som kan göras bättre så var vi intresserade av hur visionen *SKF Göteborg – det självklara valet* uppfattas av de verkstadsanställda. Men i intervjuerna har vi inte nämnt visionen om det självklara valet, utan snarare diskuterat utifrån teman om vad som kan utgöra en attraktiv arbetsplats. Anledningen är att det har varit svårt för oss att få information om denna vision trots upprepade förfrågningar till SKF. Vi valde därför att inte tala om det i intervjuerna eftersom vi inte ansåg oss ha tillräckligt med kunskap, vilket är något som vi i efterhand tycker att vi kanske borde ha gjort ändå, trots att vi inte hade fått informationen. Det kunde ha framkommit åsikter i intervjuerna, värdefulla för vår studie, eftersom vi delvis är intresserade av hur väl förankrade delar av policys är i organisationen. Vi har tagit del av några av SKF:s policydokument och stämt av dem mot respondenternas utsagor. Detta ger dock ingen heltäckande bild av SKF:s policys, vilket har sin förklaring i att vi inte tilldelats dem förrän sent i arbetsprocessen. Vi har därför inte gjort någon djupare granskning av dokumenten, utan snarare valt ut enstaka delar.

Åskådliggör studien respondenternas uppfattning? I mötet med människor sker enligt vår mening alltid en spegling, vi lyssnar och känner av hur vårt uppförande mottas, vad vi kan säga, hur andra är mot oss et cetera. Respondenterna utgjordes av män och kvinnor med olika kulturella bakgrunder. Vi som intervjuade är studenter, kvinnor samt födda i Sverige. Kunde svaren ha blivit annorlunda under andra förhållanden? Det har också betydelse vem uppdragsgivaren är. I vårt fall är det främst skolan vi skriver uppsats för och därför är vi i första hand studenter, men vi har även ett samarbete med SKF, vilket kan ha betydelse för hur respondenterna uppfattar oss. Vad vi vill ha sagt med detta är att beroende på hur respondent och intervjuare speglar varandra så kan svaren skilja sig åt.

¹¹ Ejvegård R

Arbetets betydelse för hälsan

Här avser vi att varva empiri med teori samt diskutera utifrån vår förståelse. Vi kommer också att exemplifiera med utdrag från SKF:s policys, som passar till de områden vi beskriver. Vi har valt att arbeta på detta sätt för att vi anser att denna metod gör att det blir tydliga kopplingar mellan teori och empiri.

Trots att vi gör vår undersökning utifrån verkstadsanställdas perspektiv så innebär det inte att den är specifik för just denna yrkeskategori eller för SKF som företag, resultatet kan även placeras in i ett större sammanhang. Nedanstående text beskriver de arbetsplatsfaktorer som framkommit i vår studie, och dess inbördes relation. Det är ett komplext sammanhang eftersom det sällan är enstaka arbetsmiljöfaktorer som ligger bakom hur vi mår på arbetet, utan snarare ett samspel mellan olika psykiska, fysiska och sociala förhållanden.

De faktorer vi har valt att ta upp är det sociala på arbetsplatsen, hur ser relationerna till arbetskamraterna ut samt till chefen och organisationen? Finns det möjlighet till påverkan och delaktighet inom företaget och är de kanalerna synliga för medarbetaren? Ställs rimliga krav i förhållande till de verkstadsanställdas handlingsutrymme? Hur uppfattas ledarskapet och vad innebär det?

Det sociala på arbetsplatsen

Utifrån vår empiri är det tydligt att det är relationen i den närmaste gruppen som är mest betydelsefull. Den symboliska interaktionismen är en riktning inom socialpsykologin som tar sin utgångspunkt i människans sociala samvaro. George Herbert Mead är en av pionjerna och han menar att det sociala inte är någon över människornas huvud existerande samhällelig ordning eller samhällsstruktur. Människan formas och lever som social varelse. Det är i denna process som hon både blir ett handlande subjekt och ett objekt påverkat av andra människor och av samhällsförhållanden. Mead menar att vårt jag är en social produkt och det kan bara uppstå och fördjupas i en social process. Med denna tes avviker Mead från den vanligare åsikten att jaget i själva verket är en förutsättning för sociala kontakter, för interaktionen med andra och för kunskapsproduktionen. Mead kritiserar dessa teorier för att anta en individualistisk ståndpunkt. *De ser på människan som en individ, ibland isolerat, ibland autonomt och självtillräckligt. Men de kan inte förklara jagets och medvetandets uppkomst.*¹² Mead menar att utan ett samhälle och sociala kontakter med socialt samspel blir inte människan till människa. Individens kunskap och upplevelse av sig själv är ett resultat av de relationer som individen etablerar i sin grupp. Det behöver inte nödvändigtvis vara en relation till enskilda individer utan det kan vara det Mead kallar *den generaliserande andre*. Den

¹² Israel J. sid. 128

generaliserande andre är ett slags allmän opinion som yttrar sig om hur man skall handla och tycka. Den generaliserande andre kan översättas med den förhärskande eller dominerande offentliga opinionen. Den bild vi får av oss själva lär vi oss genom att överta andras attityder och omdömen om oss.¹³

Den närmaste arbetsgruppen är tveklöst den viktigaste komponenten för trivseln på arbetsplatsen. Det är med arbetskamraterna som samhörighetskänslan finns och den regelbundna kontakten med arbetskamraterna är avgörande för hur medarbetarna mår på arbetsplatsen.

Bra arbetskamrater, det är väl det viktigaste, tycker jag. Då kan man överleva tråkiga arbetsuppgifter, tråkiga chefer och sånt. Det är de närmaste runt omkring som man jobbar med som är det viktigaste

Enligt respondenternas utsago är det angeläget att kunna ha roligt tillsammans i arbetsgruppen. Några respondenter uttrycker att arbetskamraterna även umgås på fritiden, vilket tycks vara ett mått på ett bra gruppklimat.

Vi har en trivselgrupp på vår kanal så vi gör gemensamma aktiviteter. Det är roligt att umgås lite privat, inte bara på jobbet.

Arbetsgruppens betydelsefulla roll medför att motsättningar inom den samma upplevs som problematiska. Att vara en i gruppen kan innebära att man inte får sticka ut för mycket. Gruppen fungerar här likt vad Mead kallar den generaliserande andre, det vill säga gruppen sätter normer för hur man bör vara för att vara en del av gemenskapen. Är detta ett uttryck för ett arbetarkollektiv där den som frångår mönstret för hur man som anställd bör handla uppfattas som ett hot mot den sociala normen? Arbetarkollektivet beskrivs av Sverre Lysgaard som en slags beskyddande samhörighet, där kollektivet kan fungera som en likhetsprincip där ingen skall sticka ut, genom att exempelvis smickra in sig hos chefen; arbeta i otakt med övriga samt att en enskild individ eller grupp inte skall favoriseras framför andra. Det är inte alltid så lätt att uppföra sig som en god arbetskamrat och det går illa för den som inte uppfyller arbetskamraternas förväntningar.¹⁴

I början var det mycket avundsjuka därför att jag hade mycket mera erfarenhet. De trodde att jag spelade chef. De var avundsjuka bara. Det blir så i grupper.

Kan vara svårt att komma in i gemenskapen, antingen passar du eller så drar du.

¹³ Israel J.

Enligt Mead övertar vi andras omdömen och attityder om oss vilket innebär att en individ som inte anses passa in antingen underordnar sig gruppen eller slutar som föregående citat beskriver. Detta är enligt vår mening inte något typiskt för industrin utan förekommer inom alla gruppkonstellationer. Men vad innebär det om några inte accepteras och hur påverkar det välbefinnandet på arbetsplatsen? I SKF:s policydokument *Kränkande särbehandling*, beskrivs syftet som att; *Genom lämplig introduktion, information och via utvecklingssamtal undvika mobbning och kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Med mobbning och kränkande särbehandling menar vi återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsgemenskapen.* I policydokumentet står även att; *Vi skall eftersträva en öppen och positiv atmosfär på företaget där alla bidrar till ett tryggt och stödjande/uppmuntrande klimat.*¹⁵ Med referens till tidigare diskussion om arbetarkollektiv innebär det informella handlingsförfarandet att den enskilde själv behöver ta upp särbehandlingen till diskussion, vilket kan leda till att situationen förvärras. Det är inte något nytt fenomen, men för att undvika situationer där allt ansvar åläggs den enskilda individen är det som beskrivs i dokumentet, att eftersträva en öppen och positiv atmosfär på företaget, av stor betydelse. Hur kan företaget arbeta för att förebygga negativa tendenser inom informella strukturer på arbetsplatsen? Enligt Arbetarskyddsmyndigheten bör arbetsgemenskapen vara sådan att den skapar betingelser för och underlättar samarbete, social kontakt och samvaro. En god kamratanda och trivsel förebygger stress och främjar möjligheterna att hantera konflikter och samarbetsproblem på ett konstruktivt sätt.¹⁶

Att du kan öppna munnen utan att det blir ett himla liv. Man ska kunna säga det man vill ha sagt utan att det blir bråk, det tycker jag är bra arbetskamrater. Att man kan ha lite roligt också.

Motsättningar kan utspela sig mellan de olika skiftlagen, där det egna skiftlaget utgör det mest betydelsefulla sociala nätverket. Det uppstår en form av vi-grupp och dom-grupp, där konflikterna mellan grupperna leder till att solidariteten inom den egna gruppen stärks. Det kan vara enklare att se det andra skiftlagets brister istället för att arbeta med klimatet i det egna.¹⁷

När man har sex-sju skiftlag så är det bäddat för konflikter. Jag tycker att det brister uppifrån med rättvisa och klara riktlinjer för hur man ska jobba med detta.

¹⁴ Lysgaard S

¹⁵ SKF:s policy Kränkande särbehandling

¹⁶ Arbetarskyddsmyndigheten

¹⁷ Angelöw B, Jonsson T.

När felet egentligen beror på oklara direktiv börjar man skylla på varandra. Det är ju inte bra för den sociala biten.

Var ligger ansvaret för att lösa konflikter likt ovanstående citat? I SKF:s policy *Argument för arbetsmiljöåtgärder* står det att; *Lagarbete och god laganda ökar gruppens förmåga på alla nivåer. /.../ God laganda ökar trivseln och var och en ges större möjlighet att ta personliga initiativ.* Vidare skriver man att, *motsättningar och konflikter i en organisation leder till korridorprat intriger och motstånd om de inte blottläggs. Därför måste vi ha en beredskap att hantera konflikterna - lösa dem snabbt och effektivt.*¹⁸ Detta visar att ansvaret både ligger hos arbetstagarna och organisationen för att lösa dessa konflikter. En respondent beskriver hur problemen med osämja mellan skiftlagen har lösts på arbetsplatsen.

Mitt skiftlag var i konflikt med ett annat skiftlag ett halvår och det höll på till den grad att folk mådde väldigt dåligt. När vi väl hade haft ett möte löstes det väldigt snabbt. Efter det här kör vi alltid möte när vi har konflikt för när man kör ett möte så löser det upp sig. De som mår sämst är ju de som har konflikter som de inte tar upp till ytan.

Arbetsgruppen kan fungera som en resurs för dess medlemmar. Gunnar Aronsson skildrar hur socialt stöd kan vara en tillgång för att handskas med krav och belastning i arbetet. Socialt stöd kan förklaras som ett samlingsbegrepp för olika aspekter av sociala relationer. James S. House refererad i Aronsson har systematiserat olika källor för och typer av stöd, det vill säga vem ger stöd och i vilken form. Han menar att varierande källor kan vara olika betydelsefulla beroende på mottagare och situation. *Emotionellt stöd* innebär empati, kärlek och omtanke från exempelvis anhöriga. *Värderande stöd* inkluderar information som är nödvändig för självvärdering. Personer i omgivningen utgör informationskällor för värderande stöd, till exempel arbetskamrater eller chefer som ger respons på utfört arbete. *Informativt stöd* kan utgöra en del av en persons lösning på ett problem och betecknas som råd från andra om hur problemet kan bemästras. Informativt stöd kan ses som hjälp till självhjälp. *Instrumentellt stöd* innebär en konkret form av stöd såsom hjälp med praktiskt arbete, transporter et cetera. Effekterna av socialt stöd är enligt House direkt och indirekt påverkan på människors hälsa, till exempel genom att tillgodose betydelsefulla mänskliga behov av trygghet och social kontakt. Socialt stöd kan också reducera stressnivån i arbetet genom att exempelvis minimera mellanmänskliga konflikter.¹⁹ Citatet här visar hur det sociala stödet på arbetsplatsen kan ta sig ut och fylla en stressreducerande funktion.

¹⁸ SKF:s Policydokument Förändring i verksamheten

¹⁹ Aronsson G

Det kan vara jobbigt, frustrerande. Jag har ju jobbkompisar som kan lugna ner mig när dem märker att jag jobbar på för mycket. Då vill dem att jag skall lugna ner mig lite och då inser jag det själv också. Jag kan inte göra mer än vad jag kan göra.

Som ovanstående citat visar kan de inre kraven i kombination med de yttre kraven leda till en alltför hög arbetsbelastning. För att förebygga detta kan arbetskamraterna utgöra en viktig resurs.

Delaktighet

Delaktighet kan vara att få vara med och påverka för sin egen utvecklings skull, men det kan även innebära kontroll för att skydda sig mot något negativt, där delaktighet kan stå för att kunna säga nej till tunga arbetsuppgifter eller stress. Handlingsförmåga och handlingsutrymme är centrala begrepp inom hälsopromotion och en nödvändighet för inflytande och delaktighet i den omgivande miljön.²⁰ Individens objektiva handlingsutrymme i relation till en viss uppgift eller ett visst arbete bestäms bland annat av arbetets karaktär, vilken teknik som används samt arbetsorganisationens utformning. Det subjektiva handlingsutrymmet kommer an på vilken förmåga individen har att identifiera, utnyttja och kanske också utvidga det objektiva handlingsutrymmet, det vill säga individens föreställningar om vad som är möjligt och eftersträvansvärt i en given situation. Förhållandet mellan det objektiva och det subjektiva kan sammanfalla helt eller delvis, men individen kan också över- eller underskatta sitt objektiva handlingsutrymme. Det senare fallet innebär att individen själv tilldelar sig restriktioner vad gäller möjligheterna att använda och utveckla sin kompetens. Några faktorer som påverkar individens uppfattning av det objektiva handlingsutrymmet är den sociala och kulturella kontexten, till exempel organisationsklimatet, individens förmåga att bedöma och nyttja sina kunskaper och färdigheter samt, upplevd handlingskontroll och självförtroende.²¹

Stödjande miljöer är ett sätt att stärka individens handlingsutrymme och handlingsförmåga. Kännetecknande för stödjande miljöer är att det finns utrymme för individen att ta ansvar, en miljö där människan har ett stort inflytande. *Syftet är att förstärka vardagsmakt och självförtroende samtidigt som det är en utgångspunkt för att minska riskfaktorer i såväl den psykosociala som den fysiska miljön.*²² Denna process leder arbetet framåt och bygger på antagandet att människan och den omgivande miljön inte kan särskiljas, det vill säga att

²⁰ Tones K, Tilford S

²¹ Ellström P-E

²² Medin J, Alexandersson K. sid.137.

omgivningen inverkar på människan likväl som människan genom aktivitet och delaktighet påverkar sin omgivande miljö.

Möjligheten till egenkontroll och handlingsfrihet är en av dimensionerna i Robert Karaseks och Töres Theorells modell. Modellen kan ses i form av en fyrfältsfigur indelad i *högstressarbeten*, *aktiva arbeten*, *lågstressarbeten* och *passiva arbeten*. Modellen visar att ett arbete som är kravfyllt men också stimulerande, stärker såväl psykologiska som fysiologiska resurser. Högstressarbeten innebär att arbetets krav är höga medan handlingsutrymmet är lågt, vilket gör att resurser saknas till att hantera kraven som kommer inifrån eller från omgivningen. Men om det finns höga krav samtidigt med ett stort handlingsutrymme så utgör det vad Karasek och Theorell väljer att kalla för aktiva arbeten. Det kan vara en utmanande situation som känns stimulerande och roligt. Det finns inspiration, arbetslust och stigande självkänsla. Handlingsutrymmet eller handlingsförmågan kan bestå av kunskap, erfarenheter eller något annat som är en resurs för att klara av utmaningen. Lågstressarbeten kännetecknas av låga krav och högt handlingsutrymme. Denna situation kan exemplifieras med någon form av avslappnande aktivitet. Passiva arbeten däremot innebär låga krav och samtidigt ett litet handlingsutrymme. För att lära, utvecklas och stärkas som människa är det nödvändigt att möta utmaningar. En passiv situation kan vara svår att ta sig ur eftersom handlingsförmåga saknas till det, vilket kan leda till en allvarlig form av negativ, nedbrytande stress.²³

		Psykologiska krav	
		Låga	Höga
Handlingsutrymme	Högt	Lågstressarbeten	Aktiva arbeten
	Lågt	Passiva arbeten	Högstressarbeten

Modell efter Karasek och Theorell, 1990, sid. 31.

I intervjuerna samtalade vi om rimliga krav i arbetet. Flera respondenter beskrev arbetstiderna som höga krav, där en majoritet arbetar oregelbundna arbetstider. Det positiva med att arbeta skift är att det ger sammanhängande ledighet och att det är en frihet att arbeta natt på grund av att det är mindre kontroll jämfört med dagtid. Flera respondenter anser sig kunna arbeta i sin egen takt på natten men ändå vara effektiva. Det är trots nämnda fördelar

²³ Karasek R, Theorell T.

ett önskemål från flera respondenter att få arbeta dagtid, det är den ideala arbetstiden eftersom det är mänskligare och skonsammare för kroppen, dock inte lika bra betalt.

Att komma hem klockan sex och du är fortfarande i varv, du somnar, runt klockan åtta och man kan inte sova som på natten, sömnen är inte så djup.

Några respondenter anser att arbetet har blivit mycket stressigare. Det är pressat och om arbetsuppgifterna inte hinns med så stannar hela kanalen. För att återkoppla till fyrfältsfiguren är beskrivningen typisk för ett högstressarbete där kraven är höga och handlingsutrymmet lågt, där den egna arbetstakten påverkar hela processen, vilket kräver en anpassning. Handlingsfrihet i de formella arbetsuppgifterna mildrar stress likväl som möjlighet till att delta i de informella ritualerna, som till exempel kafferasten, rökpausen, eller bara att få röra på sig så att spänningar släpper. Genomförda intervjuer visar att det informella nätverket har stor betydelse.

Jag trivs med att jobba, träffa kompisar, sitta och prata, skoja. Komma till jobbet, dricka kaffe. Det är roligt att arbeta.

Enligt vår studie finns det möjlighet till att ta rast och umgås med arbetskamraterna, vilket är en betydande faktor för att klara av den belastning som arbetet kräver. Stress behöver inte endast bero på en hög arbetsbelastning i form av konkreta arbetsuppgifter. Att chefen är i produktionen kan också vara en belastningsfaktor, det kan uppfattas som en kontrollmekanism i form av spionage. En annan faktor som framställs som stressande är otydliga krav eller kravlöshet, från SKF.

Finns ingen som mår bra av kravlöshet. Det är en stressfaktor också, kravlöshet. Du vet inte exakt din roll. Hur du ska göra nu. Ska jag göra det eller inte? Det är ingen som säger något. Och det här, just att alla ska ta ansvar och vara självständiga i sitt arbete det stämmer ju inte heller alltid, för alla gör ju inte så. Det finns ju vissa människor som tänker självständigt och tar egna initiativ, men merparten gör ju inte det. De väntar ju på att få direktiv om vad de ska göra.

Ovanstående citat beskriver hur det finns utrymme för initiativ till att ta kontroll i sitt arbete, men att självständighet i många fall saknas på grund av oklara riktlinjer och bristande handlingsförmåga. Flertalet respondenter anser sig inte självklart kunna påverka sin arbetsituation och de påverkansmöjligheter som nämns sträcker sig främst till den egna arbetsstationen, vilket ofta innebär påverkan gällande det praktiska arbetet. I diskussion om vad som är möjligt att påverka svarar några respondenter.

Mitt eget område, där du jobbar, där du ingår i en grupp

Just med maskinerna och sådant, när man har problem så kan man säga det.

Det är i första hand i det dagliga arbetet, där maskiner skall fungera och kvalitetsvaror produceras, som respondenterna anser sig kunna påverka. Vem sätter dessa gränser? Med vår studie till grund, uttrycks inte några särskilda områden där respondenterna skulle vilja ha mer inflytande. En del uttrycker att de har försökt påverka, andra anser sig inte ha behov av att kunna påverka mer.

Man kan gå och prata med chefen, diskutera och argumentera. Ibland vill man inte göra något, man har försökt flera gånger...

Jag kan påverka mer om jag vill, men jag känner inte att det är några bekymmer.

Folk kan påverka mer än de tror, men de flesta är tysta, säger ingenting. De tänker att "jag kan inte påverka någonting", men du kan påverka bra mycket mer på din arbetsplats än vad du kan påverka politiken.

Nej, absolut inte. Det går inte. Jag arbetar alldeles för långt ned.

Det sistnämnda citatet visar på en tydlig hierarki, en distansering från dem med beslutanderätt. Om målsättningen är att alla medarbetare i företaget skall vara delaktiga i det ständiga förbättringsarbetet så är det relevant att ställa frågan vilka strukturer på arbetsplatsen som vidmakthåller att medarbetare upplever sig vara placerade långt ner i någon slags hierarkisk struktur. Det är enligt vår mening ett uttryck för någon över huvudet existerande ordning, där beslutanderätten ligger långt från de berörda. Bakgrunden till en sådan inställning utgörs av många faktorer, det kan röra sig om att de anställda underskattar sitt objektiva handlingsutrymme, det vill säga att individen själv tilldelar sig restriktioner för vilka möjligheter som finns till att använda och utveckla sin kompetens. Anledningen till detta kan exempelvis vara en tidigare auktoritär organisationsstruktur där beslutsutrymmet var lågt eller att påverkanskanalerna endast finns på pappret och inte förankrat i organisationen.

Tidigare fick vi anställda inte ta egna beslut, idag skall vi vara självständiga individer.

På vilket sätt skall medarbetaren vara självständig? I diskussion om hur påverkan kan ske svarar några respondenter att;

Mm, genom att öppna munnen. Vi har ju hand om väldigt mycket arbete själva.

Ser man att någonting inte stämmer så tar man ju tag i det med gruppen och pratar med chefen, så försöker man ordna till det, på så sätt kan man ju påverka.

Jag säger till om allting jag tycker är dåligt, det är ju upp till chefen att väga in vad jag säger, det kan ju inte jag avgöra vad chefen tycker, men jag säger vad jag tycker. Mer kan jag inte göra.

Att vara självständig och ha inflytande i arbetet sträcker sig enligt flera respondenter till att tala med chefen. Även om kommunikationen med arbetsgruppen är viktig tolkar vi det som att chefen utgör den främsta kanalen för påverkan. Därmed är det avgörande för viktiga frågor hur informationen mottas av chefen och dennes länk till den övriga organisationen. Det är bara någon respondent som nämner facket och ombud för olika frågor, som forum för att uttrycka sin mening. Det är tydligt att återkopplingen inte alltid fungerar, då den verkstadsanställda inte vet om dennes åsikter har förts fram eller haft någon del i förändringsarbetet. Enligt vår mening är det betydelsefullt att få återkoppling på de åsikter som framförts för att uppmuntras att vidare vara delaktig i arbetet.

Även om många inte uttrycker en önskan om ökat inflytande så är möjligheten att delta i utvecklingen av den egna produktionskanalen betydelsefull. SKF:s policy uttrycker att varje medarbetare har ett ansvar för arbetet och arbetsmiljön och att det ankommer på var och en att vara uppmärksamma och rapportera eventuella risker.²⁴ Påverkan behöver dock inte endast innebära framförande av problem och brister, utan det kan även vara att få delta i utvecklingsprocessen. SKF:s policy om *Förändring i verksamheter* menar att personalen skall vara delaktig i förändringsprocessen, bland annat genom att i ett tidigt skede informeras samt genom att ta tillvara personalens möjligheter att genomföra förändringar i arbetsmiljön.²⁵

Ansvarskänsla är något som återkommer i intervjuerna och uppfattas som positivt av respondenterna. Flera av de verkstadsanställda arbetar som ombud, vilket ger dem möjlighet till ökad kunskap och ökat ansvar. Kunskap är en resurs i arbetet både för organisationen och för den enskilde medarbetaren. De som arbetar i produktionen har ofta, tack vare sin erfarenhet, lösningar på hur arbetet skall utformas och det uttrycks som positivt när kompetensen på ”golvet” tas tillvara. Lyhördheten uppifrån har blivit bättre med åren. För den enskilde medför kunskap och ansvar ökad säkerhet och självständighet.

Jag har jobbat så mycket med kvalitet tidigare så jag vet vad jag ska titta på, så att det är inga problem. Men de som inte vet, de måste ju fråga folk hela tiden. Jag har det inte så. Jag vet det när jag ser felet.

²⁴ SKF:s policy Arbetstagarens ansvar

²⁵ SKF:s policy Förändring i verksamheter

På senare tid så har vi fått vara med när man ska ta fram nya saker, så är vi med i hela projektet. Det är bra tycker jag. När jag började här så var det ju cheferna som bestämde hur det skulle se ut, men de har inte stått där nere och jobbat.

Citaten visar på vikten av att få vara med i utvecklingen av arbetsplatsen samt att självständigt kunna bedöma sina arbetsuppgifter. Ellström diskuterar kring utveckling och lärande på arbetsplatsen och menar att lärande, såväl formellt som informellt, tenderar att bli en allt viktigare del i arbetslivet. Ett skäl till detta tar utgångspunkt i arbetsmiljön, då en arbetsmiljö som tillåter och understödjer lärande och utveckling är av grundläggande betydelse för individens hälsa, välbefinnande och personliga utveckling. Särskilt viktigt i detta sammanhang, menar Ellström, är att arbetet ger möjlighet till utmaningar och problemlösning samt utrymme för egenkontroll och självbestämmande i arbetet.²⁶

Om delaktighet och engagemang är ett motto är det viktigt att ta tillvara alla kunskaper och färdigheter och motverka distansering. Självständighet innebär även ansvarstagande vilket är utvecklande och inte något som i enlighet med vår studie anses vara negativt, snarare tvärtom. Däremot ser det olika ut i arbetsgrupperna gällande anställningstrygghet vilket kan innebära en rädsla för att ta för mycket utrymme och en vilja att vara till lags. Under och efter lågkonjunkturen i början av 1990-talet skedde stora rationaliseringar och personalinskränkningar, vilket ledde till att stora grupper kommit att leva med ett hot om uppsägning vilket lett till en ökad otrygghet på arbetsmarknaden.²⁷ Flera respondenter uttrycker en tacksamhet för att ha ett arbete medan andra menar att anställningstryggheten är alltför säker, det skulle vara hårdare krav.

Än så länge känner jag mig trygg men jag vet inte hur det blir i framtiden. De har ingen orsak till att säga att vi inte vill ha dig, om jag inte blir sjuk.

Man är så trygg att man egentligen inte behöver göra så mycket men man har fortfarande sitt jobb kvar. Det skulle vara högre krav, som det är idag så skulle man egentligen kunna komma hit stämpla sätta sig på en stol i åtta timmar stämpla ut och gå hem.

Några respondenter uttrycker att de gör sitt arbete på bästa sätt och att det inte finns någon anledning för SKF att avskeda dem medan det även uttalas en bristande tillit till företaget. Det är trots många år av trogen anställning och oregelbundna arbetstider SKF:s behov som styr i slutändan. Flera respondenter jämför dock med bilindustrin som en mer otrygg arbetsmarknad, jämfört med det verksamhetsområdet är SKF mycket bättre. Andra respondenter uttrycker att SKF är alltför humant, det är ändå ett uppdrag som skall utföras.

²⁶ Ellström P-E

Att vi skall vara lite för humana, det är inte alltid bra. Vi har ju ändå ett jobb som måste utföras och är man för human så kommer det alltid bli så att det är någon som tar på sig det här och någon annan som inte gör det. Utan att vara rättvis mot alla, det är väldigt viktigt.

Vad som anses vara humant kan skilja sig åt? Enligt vår tolkning kan föregående citat uttydas som att ett större ansvarsutrymme än tidigare givits till de verkstadsanställda. Detta innebär dock att människor tar olika mycket ansvar, vilket kan generera en orättvis fördelning av arbetsuppgifterna. Frågan är vem som skall sätta ramarna för vad som är rättvist, det bör vara en balansgång mellan tydliga arbetsinstruktioner från företaget och initiativtagande från gruppen.

Fysiska förhållanden

De fysiska arbetsförhållandena som respondenterna tar upp vittnar om att arbetsmiljön på många sätt har förbättrats. Det har blivit modernare med fler hjälpmedel och arbetet har blivit lättare att utföra tack vare nya maskiner.

Nu kan man gå till fabriken i kostym och vita kläder, inga problem!

Vi har ju förebyggande underhåll också och där ingår städning. Så, så sett har det blivit mycket trevligare. Mycket finare och roligare att komma hit.

Trots att det har blivit en ljusare arbetsmiljö, mindre bullrigt, rent och snyggt, ordning och reda finns det mycket kvar att göra i arbetet för ständig förbättring. Den fysiska arbetsmiljön benämns av flera respondenter som mycket dålig med stora temperaturväxlingar och smutsiga lokaler, vilket har betydelse för hälsan. Det är fortfarande många arbetsstationer som kräver repetitiva moment och tunga lyft, vilket gör det mycket slitsamt.

Jag har mitt liv utanför, det är inte bara det att jag kan lyfta här och sedan inte göra någonting den övriga tiden för att spara min kraft till SKF. Det går inte. Jag bor mycket bra, ingenting kan påverka mina muskler där, men här på SKF påverkas mina muskler och jag kan bli sjuk så småningom.

Några respondenter tror inte att de kommer orka med det tunga arbetet som de har idag, utan att de blir tvungna att göra något annat, antingen inom SKF eller byta arbetsplats. Det kan också vara en hög belastning att följa med i tempot, det är inte positivt att behöva lämna över arbete till nästa skiftlag. Ett sätt att arbeta med denna problematik med tungt arbete är

²⁷ Marklund S (red.)

arbetsväxling som nedanstående text beskriver. Det är ett system som många respondenter tar upp i positiv bemärkelse samtidigt som det finns mycket som kan förbättras.

Arbetets organisation

En viktig del av arbetets organisation på SKF är *Fabrik 90*-systemet. Målsättningen är; *att skapa en arbetsorganisation som bidrar till att långsiktigt förbättra och säkra företagets lönsamhet och konkurrenskraft genom att attrahera, behålla och utveckla kompetenta och motiverade medarbetare.*²⁸ Fabrik 90 omfattar samtliga kategorier av verkstadsanställda och konceptet bygger på att genom innehållsrika och ansvarskrävande uppgifter skapa en helhet från råmaterial till färdig produkt. De tidigare kortcykliga och enformiga arbetsuppgifterna har ersatts med grupparbetsplatser, där produktionsgruppen har ansvar för uppgifter både i och utanför den direkta produktionen. I Fabrik 90 ingår bland annat ett arbetsväxlingssystem där samtliga gruppmedlemmar regelbundet roterar mellan arbetsuppgifterna. Syftet är att minska riskerna för arbetsskador samt att skapa förutsättningar för alla medarbetare att ta ansvar för gruppens mål. Hög kompetens är kännetecknande för en Fabrik 90-grupp, där varje medlems kompetens inventeras och dokumenteras genom utvecklingssamtal och utgör underlag för lönesättning. Det är i första hand verksamhetens behov av kompetens som tillgodoses, men hänsyn tas även till personliga mål och förutsättningar. Fabrik 90 innefattar dels basuppgifter som är gemensamma för alla gruppmedlemmar, dels utvecklingssteg som är delmoment i den individuella utvecklingen. Att vara gruppombud är ytterligare en möjlighet till utveckling och ökat ansvar. Gruppombudet skall företräda produktionsgruppen i olika frågor och utses av den närmaste chefen i samråd med produktionsgruppen. Förutom kunskaper och färdigheter kräver ombudsrollen personliga egenskaper, exempelvis förmåga att samarbeta och kommunicera samt känsla för ansvar och samordning. Den bärande principen i Fabrik 90s lönesystem är att kompetens och ansvarstagande premieras.²⁹

Enligt Ellström tar kompetens utgångspunkt i begreppen arbete och individ, där arbete ses som en uppsättning uppgifter eller problem, att lösas av en individ eller en grupp. Uppgiften, arbetssättet liksom resultatet kan vara av någon annan givna eller definierade av individen själv. Kompetens ses som relationen mellan en individs förmåga och en viss uppgift eller arbete. Ellström skiljer på kompetens för anpassning och kompetens för utveckling och menar att kompetens för anpassning, där teknik, arbetsorganisation och arbetsuppgifter är givna, inte lämnar något utrymme för individen annat än att anpassa sig eller att undvika sitt arbete. Utvecklingsperspektivet innebär att individen förmår, i högre eller lägre grad, påverka och förändra sina arbets- och livsvillkor. Människan har en strävan att behärska och ha kontroll

²⁸ SKF Fabrik 90

²⁹ Fabrik 90

över sina livsvillkor och forskning visar samband mellan individens grad av kontroll över sina arbetsvillkor och företeelser som stress, arbetsmiljörelaterad ohälsa och inlärld hjälplöshet.³⁰

Enligt respondenterna är avsikten med Fabrik 90 bra. Det ökar deras kunskapsområde och det minskar belastningen då vissa stationer är mycket slitsamma på grund av antingen tunga eller repetitiva moment.

Nu när vi har det här rotationsschemat så har vi ju lite större möjlighet att utvecklas och så.

Man får försöka variera lite så man inte bara står vid de tunga lyften. Det är väldigt mycket manuellt så det kan bli tungt om man står där för länge.

Vi är inte styrda så där jättemycket. Vi är ganska självgående. Vi står inte på samma plats, vi har en arbetsrotation som fungerar. Vi började ju med denna arbetsrotationen, just för att vi inte ska stå på samma plats, med tanke på de tunga lyften.

Andra är av den åsikten att arbetsväxlingssystemet minskar ansvaret för arbetet. De vill arbeta vid "sin maskin" och menar att vid rotation försvinner ansvars känslan för uppgiften.

Man har inte det egna ansvaret som man måste ha. När jag kommer till en annan arbetsplats så vet jag att jag är här en vecka och jag bryr mig inte.

Några anser att det är just rotationen som inte fungerar bra eftersom många "fuskar" genom att endast arbeta vid de lättare stationerna och därmed får några alltför ofta stå vid de tyngre stationerna. För att arbetsväxlingssystemet ska kunna fungera krävs en fungerande grupp där alla behärskar de förekommande uppgifterna. Några respondenter uppger att de inte kan rotera eftersom de inte har någon att rotera med, det vill säga om de byter arbetsstation är det ingen som fyller deras plats. Av samma anledning fungerar inte rotationen då det är underbemanning.

Det funkar väldigt dåligt. Ja, dels för att det inte är någon som vill gå dit [till de tunga arbetsstationerna]. Det är väl deras motivation, att dem inte har lust att gå dit. Det är väl jag som ska stå på mig lite mer och låta det stå i så fall, men då får jag väldigt dåligt samvete, för jag vill gärna få någonting gjort där också

³⁰ Ellström P-E

Om jag flyttar mig från min maskin är det ingen som är där och kan köra min maskin. Vi har ingen personal som sagt. Det är knappt så att linan går. Det går inte att jämföra Fabrik 90 med mitt skift i alla fall.

Tidsintervallen för arbetsväxlingen skiljer sig åt på de olika arbetsplatserna. De långa intervallen kan innebära att det hinner ske förändringar så att den anställde måste lära nytt varje gång det är byte av arbetsstation, medan de korta intervallen kan innebära minskad ansvarskänsla av den orsaken att man endast ska vara på stationen några dagar.

Det är en så kort period, man kan inte göra något på en vecka eller på tre nätter.

När man har jobbat två tre månader på en maskin flyttar man till en annan. Sen roterar man tills man kommer dit igen och då har man glömt av eller så har det blivit något annat... nåt moderniserat, så börjar man från början igen.

Innebär Fabrik 90 ökad kompetens för anpassning eller för utveckling? SKF:s information om Fabrik 90 förefaller främst inrikta sig på att tillgodose företagets behov av kompetens, vilket inte i sig behöver vara motstridigt med de anställdas behov. En del av de verkstadsanställda anser att Fabrik 90 innebär en ökad möjlighet till utveckling, medan andra snarare menar att det är företagets intresse som styr och att ökad kompetens hos medarbetarna kan utnyttjas av företaget, exempelvis förflyttning vid omorganisering.

Relationen till chefen

Det finns åtskilligt skrivet om ledarskap, men här väljer vi att främst visa på ledarskapets mångtydighet. *Ledarskapets paradoxer* av Per Sørensen, refererad i Lars Svedberg, visar på ledarens komplexa roll. Ledaren bör ha ett nära förhållande till sina medarbetare, en förutsättning för en öppen kommunikation samt för att kunna vägleda och inspirera. Förhållandet får dock inte bli allt för nära eftersom avstånd är viktigt för att kunna göra klara bedömningar samt kunna fatta beslut som strider mot medarbetarnas uppfattning. Ledaren bör visa tillit eftersom det främjar ansvar och motivation, men ledaren bör också vara kontrollerande då det är ett sätt att visa intresse samt en förutsättning för att kunna ge återkoppling. Vidare bör ledaren fokusera på sin egen avdelnings mål, men utan att förringa helheten i organisationen. Öppenhet gör ledaren tydlig liksom diskretion förhindrar att skada vad ledaren önskar främja.³¹ Ledarskapets paradoxer är många och de stämmer väl in på respondenternas uppfattning om hur en ledare skall vara, det vill säga respondenternas åsikter går isär. De två nedanstående citaten visar att chefen inte bör lägga sig i för mycket, men inte heller vara ovetande om vad de anställda gör.

Chefen skall visa respekt och veta vad man gör och uppskatta vad man gör.

Jag tycker inte om när chefen springer bakom och spionerar. Det är inte roligt. Om du klarar ditt jobb du klarar ditt jobb. Jag vill inte att chefen kommer och tittar "den jobbar, den jobbar inte".

Chefen skall lita på att de anställda utför ett bra jobb och finnas som en resursperson i kulisserna, någon som man kan vända sig till när det uppstår problem. Det är inte nödvändigt att chefen har tekniska och praktiska kunskaper för att utföra arbetet, viktigare är att kunna organisera arbetet, vilket följande citat bekräftar.

Som jag ser det så skall chefen hålla sig till ekonomi och planering, röra sig så lite som möjligt i produktionen. Låta det tekniska vara till dem som kan det. Vår chef försöker väl lägga sig i sådant som X inte kan, försöker ta beslut som X inte har någon aning om.

Tidigare ansåg jag att en chef måste vara kompetent, men det är viktigare att staben kan. Chefen skall leda och fördela arbetet.

Att vara rättvis är en viktig egenskap hos chefen, enligt många av respondenterna. Chefen ska se till att det är rättvist bland annat mellan anställda och mellan skiftlag. När respondenterna talar om rättvisa handlar det främst om arbetsbördans fördelning, att ingen skall ha mer eller mindre att göra än någon annan. Chefen bör inte vara för snäll och inte heller bli alltför nära vän med medarbetarna. Följande citat visar att om relationen till chefen är olika bland de anställda kan några favoriseras och att det i sin tur kan påverka chefens möjlighet att fatta rättvisa beslut.

I de flesta fall har chefer sina favoriter, en sån grupp som bildas på nåt sätt och de är mer privilegierade.

Chefen skall inte vara vän med alla, det är bättre att chefen bestämmer så att alla vet vad man skall göra.

Chefen får inte vara för snäll, det går inte, men lagom.

Att chefen inte får vara för snäll, vad är det ett uttryck för? Är det ett uttryck för att en chef som är för snäll genererar en grupp av människor på arbetsplatsen som tar sig fördelar när inte chefen använder sig av sin så kallade bestämmanderätt, fördelar som leder till att andra i

³¹ Svedberg L

gruppen får stå tillbaka. Flera respondenter framhäver chefen och dennes roll när rättvisa diskuteras. Är det ledarens roll att förfoga över gruppens arbetsfördelning, eller är det ett uttryck för omyndigförklarande av sig själv, där besluten tas av någon annan som får ta ansvaret? I organisationer är det ofta föreskrivet i regler och rutiner hur problem skall lösas, vilket kan leda till föreställningen att någon annan har tänkt. Ellström diskuterar kring negativt lärande. Han menar att det ofta är oavsiktligt och vanligen sker i det så kallade vardagslärandet, då individen eller gruppen förvärvar uppfattningar och attityder, som leder till passivisering, underordning och anpassning. Detta kan jämföras med Martin Seligmans begrepp, refererat i Ellström, *inlärdd hjälplöshet* vars konsekvenser innebär försämrade problemlösningsförmåga och sänkt självvärdering. De faktorer som begränsar individens möjligheter till egenkontroll finns på både ett yttre, objektiva, och ett inre, subjektiva, plan. På det objektiva planet handlar det om att skapa ett tekniskt, administrativt och organisatoriskt system som möjliggör för individen att, enskilt eller i grupp, pröva olika handlingsalternativ. På det subjektiva planet handlar det om att ge kompetens i form av kunskaper och färdigheter samt självförtroende och attityder, som är nödvändiga för att kunna utnyttja det objektiva givna handlingsutrymmet.³²

I relationen till chefen är det viktigt att känna uppskattning. Många vill ha återkoppling på det de gör i form av både positiva och negativa kommentarer. Återkoppling kan vara resultatinformation på en tavla vid arbetsplatsen, bekräftelse från chefen eller kanske en tårta från företaget. Uppskattning kan även vara förmåner från företaget, menar några av respondenterna och påpekar att på tjänstemanna- och ledarnivå finns både gratis kaffe och fruktkorg. Några anser att det är bättre om det syns på lönen när de har presterat bra. För vissa är det viktigt med positiv respons, det är motiverande och gör att man vill gå vidare. Andra menar att det är oväsentligt och att de är här för att göra ett jobb.

Ja, som sagt chefen ska säga både när det är bra och när är det dåligt. Några morötter ska det också vara också när någon har gjort många gånger bra saker.

Chefen säger tack i alla fall. X behöver inte ge någonting, inte lön i alla fall. Men det betyder mycket för oss när vi hör det ordet.

Barbro Lennér- Axelsson och Ingela Thylefors skriver om uppskattning på arbetsplatsen och konstaterar att vi behöver ett ständigt flöde av såväl positiva som negativa reaktioner på det arbete som vi utför. Det utgör en spegling som är viktig för att kunna utvecklas och växa både i arbetsrollen och som människor. Författarna förespråkar ett öppet klimat där det är tillåtet att

³² Ellström P-E

framföra kritik, både positiv och negativ, eftersom det skapar levande och engagerade arbetsplatser.³³

³³ Lennéer-Axelsson B, Thylefors I

SKF Göteborg – det självklara valet?

Genomförd studie ger inga frapperande svar, utan de faktorer som framlyfts som betydelsefulla förekommer även i tidigare forskning om arbetslivet. Det är inte något nytt fenomen att arbetsgrupper generellt sluter sig samman och att relationen mellan de anställda och organisationen inte utgörs av enskilda arbetare, utan snarare arbetsgrupper. Det är inte heller anmärkningsvärt att det i studien framkommer att informella grupper på arbetsplatsen utövar en betydande social kontroll över den enskilde arbetarens vanor och attityder samtidigt som dessa informella strukturer ger ett socialt stöd. Det vi finner intressant i vår undersökning är att mycket lever kvar i omgivande strukturer på arbetsplatsen. Med det åsyftar vi exempelvis den hierarkiska ordningen. Det finns till viss del en tydlig distansering, där den verkstadsanställda inte anser sig ha större bestämmanderätt än vid det praktiska arbetet och i den närmaste arbetsgruppen, men det uttrycks även en positiv kring att lyhördheten har blivit bättre med åren, det vill säga att de som är i produktionen blir lyssnade till.

I vår studie har vi tagit del av några av SKF:s policys som behandlar teman som uppkommit i genomförda intervjuer. Dokumenten visar att företaget, på policynivå, värnar om att de anställda deltar i utvecklings- och förändringsarbetet samt att de ges möjlighet till att påverka sin arbetssituation. Vår studie ger delvis en annan bild, där det finns de som inte upplever några påverkansmöjligheter. Vem sätter dessa restriktioner? Är det informella strukturer i organisationen i form av exempelvis attityder och föreställningar, som begränsar medarbetarnas handlingsutrymme? Dessa informella strukturer kan utgöras både av den enskilda medarbetaren, den närmaste arbetsgruppen men också av mer underliggande värderingar som kan finnas i organisationen. Möjlighet till inflytande och delaktighet tycks dock ha genomgått en förändring, där flera vittnar om att arbetet har blivit mer självständigt för arbetsgrupperna och att de verkstadsanställdas åsikter och erfarenheter tas tillvara i organisationens utvecklings- och förändringsarbete. Med denna diskussion vill vi visa på en åtskillnad mellan de retoriska policydokumenten och den faktiska arbetssituationen.

En stor del av vardagen tillbringas på arbetsplatsen, vilket gör arbetslivet till en viktig del av människors hälsa. Hälsa är en resurs för individen som i sin tur är en resurs för arbetsplatsen som utgör en viktig komponent för individens hälsa. Det är betydelsefullt att sträva efter en omgivande miljö där individen kan förverkliga sina ambitioner, tillgodose sina behov och anta utmaningar. Arbetet med att värna och främja människors hälsa kan inte bedrivas som en vid sidan existerande företeelse, utan måste integreras på alla nivåer och i alla verksamheter, inom företaget. Det är en balansgång mellan betoningen av individens handlingsförmåga och den omgivande miljöns betydelse, det vill säga att företaget inte bör lägga allt ansvar på individen, likväl som individen inte bör frånsäga sig allt ansvar och förvänta sig en omhändertagande roll av arbetsgivaren. Vår studie visar på ett antal faktorer som är betydelsefulla för en arbetsplats där anställda kan trivas och må bra. Det är en utmaning och en nödvändighet för företaget att sträva efter strukturer som gynnar

medarbetarnas hälsa. Viktigt i denna strävan är att inbjuda till samverkan med alla parter, då en god hälsa inte är något som kan skapas över människors huvud.

Är SKF Göteborg ett självklart val för den anställde eller stannar det vid en vision? I ett ständigt förbättringsarbete är det relevant att ställa frågan om vad som är bra idag och vad som kan förbättras i morgon. De krav som ställs på arbetsplatsen skiljer sig åt mellan de anställda. Några uttrycker en tacksamhet över att ha ett jobb medan andra anser att arbetet skall innebära stimulans, meningsfullhet och möjlighet till utveckling. De faktorer som nämns som positiva på arbetsplatsen är relationen till arbetsgruppen och chefen; att få återkoppling och uppskattning; möjligheten att få utvecklas och ta ansvar; möjligheten att kunna påverka och att få delta i utvecklingsarbeten. Flera talar om den fysiska arbetsmiljön som en positiv faktor och då främst som en positiv utveckling, något som genomgår en successiv förbättring. De faktorer som anses vara viktiga att förbättra är i många fall samma som de som anses vara positiva, vi tolkar det därför som att dessa faktorer är så betydelsefulla att de ständigt måste förbättras och förstärkas.

Syftet med denna studie är att urskilja betydelsefulla arbetsplatsfaktorer, gällande hur anställda mår på arbetet. Vad är bra och vad kan förbättras? Som tidigare beskrivits är det relevant att arbeta för ökad självständighet, visa tilltro och att i utvecklingsarbete ge ansvar till de verkstadsanställda. Det är givetvis viktigt att berörda får säga sin mening, där det kan råda olika åsikter om ansvarsfördelning. De fysiska förhållandena behöver ständigt förbättras med mindre tunga lyft, färre repetitiva moment med mera. Det är kostsamt och kräver ett långsiktigt perspektiv, men motsatsen kan innebära att arbetsbördan blir övermäktig. Uppskattning är ytterliggare en väsentlig faktor. Det behöver inte kosta något, utan det kan räcka med ett tack för väl utfört arbete, men det kan även vara att erbjudas massage och bra företagshälsovård.

Det finns inga enkla lösningar på vad som orsakar ohälsa, en till synes tung arbetsplats behöver inte ha en hög frånvaro, eftersom det inte endast är fysiska faktorer som spelar in. En tung arbetsplats kan likväl innebära att medarbetarna är beroende av varandra och att det i sin tur skapar ett kreativt socialt klimat. Hur anställda mår på arbetsplatsen är avhängigt psykiska, fysiska och sociala faktorer hos individen i samspel med sin omgivning. Som tidigare nämnts är det förmodligen inte så mycket nytt som framkommit i studien, men ett resultat som är väl värt att använda och som vi tror kan ge effekter. Vår utgångspunkt med denna undersökning var att få en bild av verkstadsanställdas perspektiv, vilket vi tycker att vi har lyckats med. För att bli en mer attraktiv arbetsplats måste arbetet med ständiga förbättringar fortgå för att SKF:s strävan efter att vara det självklara valet skall bli en realitet och inte endast finnas på policynivå.

Referenser

Litteratur

- Angelöw B, Jonsson T. *Introduktion till socialpsykologi*. Lund: Studentlitteratur; 1990.
- Antonovsky A. *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur; 1991.
- Arbetskyddsmyndigheten. *Arbete-Människa-Teknik*. Stockholm: 1995.
- Aronsson G, Gustafsson K. *Sjuknärvaro förekomst och utvecklingstendenser*. Arbete och Hälsa 2002:8. Arbetslivsinstitutet; 2002.
- Aronsson G. *Arbetspsykologi. Stress – och kvalifikationsperspektiv*. Lund: Studentlitteratur; 1987
- Svenska metallarbetareförbundet. *Det goda arbetet: huvudrapport från programkommittén om industriarbetets värde och villkor antaget av Svenska metallindustriarbetareförbundets kongress 1-7 september 1985*. Stockholm: Svenska metallarbetareförbundet; 1985
- Ejvegård R. *Vetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur; 1996.
- Ellström P-E. *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*. Stockholm: Fritzes; 1992.
- Ett friskt arbetsliv. Humankapitalets strategiska betydelse för företag*. Stockholm: Ingenjörsvetenskapsakademien; 2000.
- Israel J. *Handling och samspel: ett socialpsykologiskt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur; 1999.
- Karasek R, Theorell T. *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, N.Y. : Basic Books; 1990.
- Lantz A. *Intervjumethodik*. Lund: Studentlitteratur; 1993.
- Lennér-Axelsson B, Thylefors I. *Arbetsgruppens psykologi*. Stockholm: Natur och Kultur; 1991.
- Lysgaard S. *Arbeiderkollektivet*. Oslo: Universitetsforlaget; 1981.
- Marklund S (red.). *Arbetsliv och hälsa 2000*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet; 2000.
- Medin J, Alexandersson, K. *Begreppen Hälsa och Hälsöfrämjande – en litteraturstudie*. Lund: Studentlitteratur; 2000.
- Menckel E, Österblom L. *Hälsöfrämjande processer på arbetsplatsen*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet; 2000.

Rydqvist L-G, Winroth J. *Idrott, friskvård, hälsa och hälsopromotion*. Farsta: SISU Idrottsböcker; 2002.

Silberstein M. Missnöjda sjukskriver sig. Göteborgs-Posten; 2003-01-15.

Svedberg L. *Gruppsykologi. Om grupper, organisationer och ledarskap*. Studentlitteratur; Lund: 1997.

Tones K, Tilford S. *Health Promotion effectiveness, efficiency and equity*. Cheltenham: Nelson Thornes Ltd; 2001.

Övriga källor

Regeringens proposition 2002/03:1 [<http://finans.regeringen.se>] 2002-12-13

[<http://www.skf.se>] 2003-04-29

SKF. *Fabrik 90. En presentation av SKF:s nya arbetsorganisation*. [Informationsbroschyr] 1994.

SKF. *Med hälsan i fokus*. Miniringen. SKF. Nummer: 22. Årgång: 30. 2002.

SKF:s policydokument 3.3. *Arbetstagarens ansvar*. 2001.

SKF:s policydokument 14.3b. *Förändring i verksamheten*. 2001.

SKF:s policydokument 11.3. *Kränkande särbehandling*. 2001.

Bilaga

2003-01-31



Hej!

Vi heter Maria Andersson och Ulrika Karlsson och vi läser sista året på en hälsovetarutbildning med pedagogik som huvudämne. Ett av våra intresseområden är hur människa och arbetsliv påverkar varandra och hur det i sin tur inverkar på vår hälsa.

Under våren ska vi göra ett examensarbete och vi har valt att göra det på SKF Sverige AB. Vårt syfte är att undersöka vad som gör SKF Sverige AB till en attraktiv arbetsplats och vad som kan göras bättre. Undersökningens resultat kommer att presenteras för Skydds- och miljökommittén, SMK.

Ett viktigt inslag i vårt arbete är att intervjua SKF-anställda och för att erhålla så många olika åsikter som möjligt vill vi intervjua anställda från olika åldersgrupper och olika produktionskanaler. Utifrån dessa kriterier kommer vi att göra 12 intervjuer och vi undrar om Du vill medverka. Vi träffar Dig på SKF och intervjun tar ca en timme. Vid intervjutillfället är det en av oss som intervjuar. För att vi skall kunna koncentrera oss på samtalet använder vi gärna bandspelare om Du samtycker. I det material som vi får in kommer vi inte att lämna ut några personuppgifter som till exempel Ditt namn eller vilken avdelning Du arbetar på. Vi kommer att genomföra intervjuerna under vecka 10, 11 och 12.

Dina åsikter är av stort värde för oss och syftar till att öka SKF:s attraktion som arbetsplats

Om Du har några frågor angående intervjun får du gärna kontakta oss via telefon eller e-mail.

Maria Andersson

Ulrika Karlsson

T: 0000-000000

T: 0000-000000

maria@mail

ulrika@mail

Med vänliga hälsningar

Maria Andersson och Ulrika Karlsson

Högskolan i Trollhättan/Uddevalla
Institutionen för arbete, ekonomi och hälsa
Box 1236
462 28 Vänersborg
Tel 0521 – 26 40 00 Fax 0521 – 26 40 99
www.htu.se