



**VOLVO PERSONVAGNAR, SKÖVDE  
— EN KARTLÄGGNING AV SJUKSKRIVNINGARNA BLAND  
MÄN OCH KVINNOR**

Linda Andersson och Mira Vanhatapio  
Fördjupningsnivå 1, 10 poäng  
Arbets- och Organisationspsykologi HT 2002  
Institutionen för Individ och Samhälle  
Handledare: Max Rapp Ricciardi

*Abstract:* The purpose of the study in hand is to map out the reasons for women's and men's sick-leave at Volvo Cars in Skövde, Sweden owing to the fact that women are overrepresented when it comes to rehabilitation investigations, sick-leave and job related ill-health. Therefor our focus will be on the women. The outcome of this study will be used as guidelines when drawing up the Equality and Manifoldness Plan 2003. A descriptive inquiry study was carried through. The criteria for participating in the study were that the employee should have a minimum of four or more periods of sick-leave during 2001, or that he/she should have been long-term sick-listed once or more during the year. The total study comprised 278 employees. The result revealed that the women's sick-leave periods were influenced by lack of time for the family, children and friends. The women also suffered from the physical stress in their work. Need of rest and the feeling of inability to cope with the job was a common reason for sick-leave. A general wish from the women was shorter working hours and more variety in their work tasks. A first step towards reduced sick-leave would be uniform routines for the sick-leave process.

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>TEORETISK REFERENSRAM.....</b>	<b>5</b>
BEGREPPSDEFINITIONER.....	5
ÅTGÄRDER MOT SJUKFRÅNVARON.....	5
KVINNORS ÖVERREPRESENTATIVITET GÄLLANDE SJUKFRÅNVARO.....	6
FAMILJESITUATION.....	6
UTBILDNING.....	7
SJUKSKRIVNINGAR PÅ FLERA NIVÅER.....	7
ARBETSMILJÖ.....	8
SJUKDOMSORSAKER.....	8
FÖRKLARINGSMODELLER FÖR SJUKFRÅNVARO OCH FÖRTIDSPENSIONERING.....	9
ATTRAKTIONSMODELLEN.....	10
UTSTÖTNINGSMODELLEN.....	10
<b>FALLBESKRIVNING.....</b>	<b>11</b>
FRISKVÅRD PÅ VOLVO.....	11
SJUKFRÅNVARO PÅ VOLVO PV.....	12
PROBLEMSTÄLLNING.....	12
SYFTE.....	12
<b>METOD.....</b>	<b>12</b>
DELTAGARE.....	12
UNDERSÖKNINGSDESIGN.....	13
INSTRUMENT.....	13
TILLVÄGAGÅNGSSÄTT.....	14
<b>RESULTAT.....</b>	<b>15</b>
LIVSSITUATION.....	15
ARBETSSITUATION OCH ARBETSMILJÖ.....	18
PERSONLIG MOTIVATION.....	20
FRAMTID.....	21
<b>DISKUSSION.....</b>	<b>23</b>
LIVSSITUATION.....	23
ARBETSSITUATION OCH ARBETSMILJÖ.....	24
PERSONLIG MOTIVATION.....	25
METODPROBLEM.....	26
ÅTGÄRDER OCH FÖREBYGGANDE ARBETE.....	27
<b>REFERENSLISTA.....</b>	<b>29</b>
<b>BILAGOR</b>	
BILAGA 1: FÖLJEBREV	
BILAGA 2: PÅMINNELSEBREV	
BILAGA 3: ENKÄT	
BILAGA 4: INFORMATIONSBREV TILL SEKTIONSLEDARNA	

# VOLVO PERSONVAGNAR, SKÖVDE — EN KARTLÄGGNING AV SJUKSKRIVNINGARNA BLAND MÄN OCH KVINNOR

Linda Andersson och Mira Vanhatapio

*Sammanfattning.* Syftet med föreliggande studie var att kartlägga orsaker till kvinnors och mäns sjukfrånvaro på Volvo Personvagnar AB Motor i Skövde, på grund av att kvinnor är överrepresenterade gällande rehabutredningar, sjukfrånvaro och arbetsrelaterade sjukdomar. Resultaten kommer att användas som riktlinjer vid utformandet av Jämställdhets- och Mångfaldsplanen 2003. En deskriptiv enkätundersökning genomfördes. Kriterierna för att ingå i studien var att den anställda skulle ha varit sjukskriven fyra gånger eller flera under 2001, eller varit långtidssjukskriven en gång eller flera. Totalundersökningen kom att omfatta 278 deltagare. Resultatet visade att kvinnornas sjukskrivningar påverkades av, brist på tid med familj, barn och vänner. De upplevde även arbetet som fysiskt belastande. Vila och orka med jobbet var en vanlig sjukskrivningsorsak. Kvinnorna önskade kortare arbetstid och mer variation i arbetsuppgifterna. En första åtgärd mot minskade sjukskrivningar kan vara att skapa mer enhetliga rutiner i alla sektionerna kring sjukskrivningsprocessen.

Sjukskrivningarna ökar både i Sverige och i övriga Europa. Enligt Kindenberg och Wallin (2000) är ohälsan ett av västvärldens mest växande problem just nu. Framst märks det på de ökande sjuktalen inom både privat och offentlig sektor. Det är ett växande problem som innebär ett lidande i sig för den enskilda individen, samtidigt som det får konsekvenser för familj, sjukvård, företag och samhällsekonomin i stort (Edlund 2001).

Volvo Personvagnar AB Motor (Volvo PV) i Skövde har under en längre period uppmärksammat problemet med ökade sjukskrivningar, framför allt hos kvinnorna, och ville undersöka det närmare. Uppdraget lades ut på Volvo PV:s hemsida, vi lockades av ämnet och anmälde vårt intresse att utföra examensarbetet åt dem. Vår studie utförs följaktligen på uppdrag av Volvo PV i Skövde. De är intresserade av att få mer kunskap om sjukfrånvaron bland män och kvinnor i fabriken.

Vid motorfabriken i Skövde tillverkas årligen cirka 400 000 (fyra-, fem- och sexcylindriga) motorer till Volvos personbilsprogram. Fabriken tillhör en av världens modernaste då de i ett och samma program kan tillverka en rad olika motorer utan kostnadskrävande omställningar. Till verksamheten hör också två fabriker – i Göteborg och Belgien – för kompletterande montering. Fabriken i Skövde är uppdelad i olika sektioner, som exempel kan nämnas montering och bearbetning där tillverkningen av motorerna sker. I monteringssektionen är arbetet till största delen manuellt, medan det i bearbetningen till största del handlar om övervakning av maskiner, då arbetet utförs av robotar. Inom Volvo Personvagnar arbetar cirka 2 000 personer (Volvo PV:s Jämställdhets- och Mångfaldsplan för Volvo PV Motor i Skövde 2002).

## Teoretisk referensram

Inledningsvis förklaras de begrepp som är av vikt i studien. Sedan kommer en redogörelse för hur Sveriges regering vill sänka sjukskrivningarna. Detta anser vi vara av vikt att ta med då det ger en generell bild av sjukfrånvaron i företagen i Sverige. Därefter beskrivs de områden som enligt tidigare forskning påverkar sjukfrånvaron hos individer. Tyngdpunkten i teorin kommer att fokuseras kring de könsskillnader som tidigare forskning påvisat.

### *Begreppsdefinitioner*

Nedan förklaras begrepp som är av vikt i studien.

- Korttidsjukskriven, innebär att medarbetaren har varit sjukskriven *mindre än 28 dagar*.
- Långtidssjukskriven, innebär att medarbetaren har varit sjuk *mer än 28 dagar*.
- Sektion, benämningen på en avdelning på Volvo PV, som exempel kan nämnas montering och bearbetning.
- Modul, varje sektion är uppdelad i moduler till exempel modul 1.

### *Åtgärder mot sjukfrånvaron*

I år, 2002, kommer Sveriges regering med ett elvapunksprogram för att komma till rätta med ohälsan i arbetslivet. I programmet ingår förslag om att arbetsgivarna ska åläggas att redovisa sjukfrånvaro i sin årsredovisning. I redovisningen ska den totala sjukfrånvaron registreras uppdelat i lång- och korttidsjukskrivna, i redovisningen ska det även vara möjligt att se åldersfördelningen på de sjukskrivna. Dessutom vill regeringen att redovisningen ska vara uppdelad efter kön, där kvinnor och mäns sjukskrivningsdagar redovisas var för sig ([www.jamoombud.se/remissvar/r20020729.html](http://www.jamoombud.se/remissvar/r20020729.html)).

Riksförsäkringsverket (RFV) stöder förslaget men betonar också vikten av att förbättra möjligheterna till rehabilitering genom att individen, försäkringskassan och arbetsgivaren samarbetar på ett effektivare sätt än tidigare. Jämställdhetsombudsmannen (JämO) kom i slutet av juli 2002 med ett yttrande som stöder kraven på redovisning av sjukfrånvaron men med ett tillägg där även de som ingår i rehabiliteringsutredningar bör ingå i årsredovisningen, uppdelat på kvinnor och män över tid. Målet med åtgärderna är att de i framtiden ska leda till en ökad medvetenhet om ohälsan och fördelningen mellan män och kvinnor, vilket i sin tur leder till en större kunskap om jämställdhet. Dessutom kan ett ökat engagemang i frågan skapa lägre personalomsättning och mindre sjukfrånvaro ([www.jamoombud.se/remissvar/r20020729.html](http://www.jamoombud.se/remissvar/r20020729.html)).

Enligt SOU (2000:121) kan andra förklaringar till sjukfrånvaro vara de generella förändringar som skett i samhället i form av nedskärningar i välfärdssystemet, som ökar kraven på framför allt kvinnors obetalda arbete i hemmet. Statistiken visar även att kvinnors förvärvsfrekvens och förvärvsintensitet ökat mer än männens. Även det kan vara bidragande orsak till att sjukskrivningarna ökat.

Enligt Marklund (1995) och Edlund (2001) är sjukfrånvaro i arbetslivet även konjunkturkänslig. Vid lågkonjunktur är sjukskrivningarna färre, medan de ökar vid högkonjunktur. Detta kan delvis bero på att det vid högkonjunktur är flera individer ute i arbetslivet. Det kan även bero på att rädslan att förlora arbetet är större när det råder lågkonjunktur.

Förutom att det ligger i företagets intresse att förhindra sjukfrånvaro av ekonomiska skäl, finns det även starka individuella skäl till det. Enligt Svenning (1993) finns det många

individer som går till arbetet under en längre tid med ständig värk. De använder sin fritid och semester till att vila upp sig. Efter en tid räcker inte detta och då börjar de sjukskriva sig kortare perioder för återhämtning. När det gått så långt är det vanligt att sjukskrivningsperioderna blir allt längre för att till slut leda till långtidssjukskrivning, sjukbidrag och i värsta fall utslagning från arbetslivet. Även Zanderin och Günzel (1994) håller med om detta. De menar även att rehabutredningar som tar längre tid än vad som egentligen behövs kan leda till att individer får svårare att återgå till arbete.

Enligt Svenning (1993) är det därför viktigt att i tidigt skede hindra sjukfrånvaro på arbetsplatsen. Detta kan göras om företagen kartlägger sjukfrånvaron och är snabba att upptäcka de brister som finns och som kan leda till sjukfrånvaro.

Konkreta åtgärder som har visat sig vara framgångsrika mot sjukfrånvaron är ett tidssystem som tillämpats i USA under ett antal år. Cole (2002) beskriver systemet som fungerar så att all ledig tid, som semester, helgdagar, och slås samman i en pott, där det även ingår ett antal dagar som tjänas in genom att man arbetat en viss tid på företaget. Potten kan disponeras fritt av medarbetaren. Semester kan tas ut som vanligt, men kan även tas ut i pengar. Detta system är naturligtvis anpassat för det amerikanska samhället och är inte direkt överförbart till det svenska samhället. Grundtanken är att de korta sjukskrivningstiderna minskas eftersom hög frånvaro leder till färre intjänade lediga dagar. Tid blir en värdefull tillgång, där varje individ får ett flexiblere förhållande till arbetstiden samtidigt som arbetsgivaren får en jämnare produktivitet och bättre kontroll av frånvaron.

### *Kvinnors överrepresentativitet gällande sjukfrånvaro*

Flera undersökningar visar att antalet sjukskrivningar är högre bland kvinnor jämfört med män. RFV:s rapport från maj 2001 *Kvinnor, män och sjukfrånvaro – om könsskillnader i sjukskrivning, förtidspensionering och rehabilitering* fokuserar på möjliga orsaker till varför det är så. Studien konstaterar att kvinnors risk att bli långtidssjukskrivna är 20–30 procent högre än för männen. Tidigare studier utförda av RFV visar att det främst är kvinnors svagare positioner på arbetsmarknaden som bidrar till könsskillnaderna vad gäller ohälsan. Att de har en svagare position gör också att det är svårare att rehabilitera dem tillbaka till arbete (RFV 2001:5).

Även Arbetsmiljöverket har i sina mätningar noterat att sjukskrivningarna ökat framför allt bland kvinnor i åldersgruppen 30 till 39 år, från 3,1 procent 1996 till 7,8 procent 2002 ([www.av.se/publikationer/nytt&aktuellt](http://www.av.se/publikationer/nytt&aktuellt)).

Kunskapen om anledningar till kvinnors ökade sjukskrivningar är än så länge liten. Anledningen till den bristfälliga kunskapen om vad som verkligen är orsaken beror på att antalet vetenskapliga studier inom ämnet är synnerligen begränsad. Det saknas även teoretiska verktyg för att få en förståelse till varför kvinnors sjukfrånvaro ökar mer än männens (SOU 2000:121).

### *Familjesituation*

Det är fortfarande oklart i vilken grad kvinnors arbete i hemmet påverkar ohälsan. RFV (2001:5) tror att kvinnor som i högre grad än männen arbetar deltid också är hänvisade till yrken som har en sämre arbetsmiljö. Detta leder i sin tur till att kvinnorna får en svagare position på arbetsmarknaden, vilket skapar en högre sjukfrånvaro.

Mycket talar även för att arbetet inte är den enda orsaken till sjukfrånvaron. Kvinnorna har större krav på sig själva att klara av både arbete och hem. Det är även kvinnorna som har

det största ansvaret för barnen, medan männen i större utsträckning gör avkall på hemarbetet när arbetet kräver mer. Kvinnor med hemmavarande förskolebarn har en dubbelt så hög sjuk-skrivningsrisk jämfört med kvinnor utan hemmavarande barn. För männen finns inga sådana skillnader fastställda. Liknande studier visar även att kvinnor har allt svårare att återgå i arbete ju fler barn de har. En intressant skillnad är att gifta män tenderar att klara sig bättre ifrån långtidssjukrivningar och att de även har lättare att återgå i arbete efter en rehabiliteringsutredning medan siffrorna är omvända för kvinnorna (Marklund 1995).

Enligt Moderna arbets- och livsvillkor för kvinnor och män MOA (2001) separerar männen i större utsträckning arbete och fritid, medan kvinnor vill vara samma person både i arbetet och i hemmet. De ser sig själva som en del av ett större sammanhang, och drar därför ingen gräns mellan sig själva och organisationen, detta synsätt gör att kvinnorna ofta letar efter orsaker till problem hos sig själva eller i relationen mellan individer. Männen däremot ser problemen som brister i yttre förhållanden, som inte påverkar dem i högre grad. Det verkar följaktligen som att könsskillnaderna mellan män och kvinnor fortsätter att vara en viktig faktor att belysa i diskussionerna kring sjukfrånvaron.

### *Utbildning*

Utbildningsnivån spelar en viktig roll för långtidssjukrivningar. Individer med endast grundskola löper högre risk att drabbas. Detta gäller både kvinnor och män, men kvinnor med endast grundskoleutbildning tenderar att drabbas hårdare än män med samma utbildning. Studier visar att män med lägre utbildning (grundskola) har större utvecklingsmöjligheter och flera yrken att välja mellan. Kvinnorna hamnar dessutom oftare i en sämre fysisk och psykosocial arbetsmiljö (RFV 1995:10, Marklund 1995).

### *Sjukskrivningar på flera nivåer*

Orsakerna till skillnaderna i sjukskrivningarna mellan könen är följaktligen komplext. SOU:s (2000:121) betänkande till regeringen visar att sjukfrånvaro är ett så kallat multifaktoriellt fenomen. Det vill säga att nivån av sjukfrånvaro i en population, en grupp, eller hos en individ påverkas av flera olika faktorer. Dessutom kan dessa integrera med varandra på ett flertal sätt. Faktorer som påverkar sjukskrivningen finns på flera strukturella nivåer i samhället: samhällsnivå, lokalnivå, arbetsplatsnivå och individnivå. På samhällsnivån är könssegregeringen på arbetsmarknaden en betydelsefull faktor. Enligt studier finns det ett samband mellan sjukfrånvaro och könssegregering. Det finns två former av segregering. Dels den horisontella könssegregeringen (yrken är antingen mans- eller kvinnodominerade). Dels den vertikala könssegregeringen som innebär att kvinnor i lägre grad än män innehar högre positioner på arbetsmarknaden.

På Volvo är enligt uppgifter från Jämställdhets- och Mångfaldskommittén målet att kvinnor och män ska ha samma möjligheter till kompetensutveckling och vidareutbildning. Kön ska inte spela någon roll för vilka arbetsuppgifter eller för vilken befattning man har. Dock kan sägas att än så länge är Volvo PV en mansdominerad arbetsplats framför allt inom produktionen. Där även de flesta sjukskrivningarna finns.

När det gäller den horisontella könssegregeringen finns det ett samband mellan grad av segregering och sjukfrånvaro. I könsintegrerade grupper tenderar sjukfrånvaron att vara lägre, medan den är högre i grupper med mans- eller kvinnodominerade yrken. Allra högst är sjukfrånvaron i grupper som är extremt mans- eller kvinnodominerade. Med detta menas organisationer med mindre än tio procent kvinnor eller män (SOU 2000:121).

Det finns även ett samband mellan könsintegrering och känsla av inflytande på så sätt att både kvinnor och män upplever en högre känsla av inflytande i könsintegrerade yrken. Låg grad av inflytande har visat sig ha ett samband med hög sjukfrånvaro (SOU 2000:121). Enligt Jämställdhets- och Mångfaldskommittén på Volvo PV är cirka 20 procent av de anställda kvinnor och de arbetar kontinuerligt för att höja kvoten.

På lokalnivå handlar de centrala faktorerna om hur den lokala arbetsmarknaden ser ut. Vad det finns för arbetsgivare? Är tillgången lika för män och kvinnor? Andra faktorer är huruvida det föreligger könsskillnader i behandlingen inom hälso- och sjukvård samt försäkringskassa och socialförsäkringsnämnder (SOU 2000:121).

Enligt Jämställdhets- och Mångfaldskommittén på Volvo PV är sjukskrivningarna höga främst bland unga kvinnor med barn och äldre kvinnor.

SOU (2002:5) skriver att sjukfrånvaron ökar tydligt med arbetsplatsens storlek. Det intressanta även här är att kvinnorna i högre utsträckning än männen blir mer sjukskrivna med ökat antal anställda på arbetsplatsen. Förklaringen kan vara enligt SOU (2002:5) att det personliga engagemanget är mindre i större företag. I mindre företag finns det ett tydligare samband mellan närvaro, produktion och anställningstrygghet än i större företag. Även Statistiska centralbyrån (SCB) bekräftar detta, i deras undersökning visade det sig att sjukfrånvaron var tre gånger så hög på arbetsplatser med fler än 100 anställda jämfört med små arbetsplatser med färre än fem anställda ([www.scb.se/sm/AM63SM0201\\_ikortadrag.asp](http://www.scb.se/sm/AM63SM0201_ikortadrag.asp)).

### *Arbetsmiljö*

Faktorerna på arbetsplatsnivå handlar om att arbetsmiljön kan vara utformad för att gynna ett kön. Man ser främst till ergonomiska, kemiska, fysiska och psykosociala faktorer. Även företagshälsovården har en viktig roll i att ge kvinnor och män samma vård (SOU 2000:121).

Andra faktorer handlar om förekomsten av könsdiskriminering, könsskillnader i frånvarokultur, könsskillnader vad gäller krav och inflytande samt i vilken utsträckning arbetsplatsen är utformad för att passa båda könen (SOU 2000:121).

Tidigare studier gjorda av RFV (1990:14) har också visat att risken för långtidssjukskrivningar är högre för individer med dålig fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Individer inom verkstadsindustrin har en betydligt högre risk att drabbas av långtidssjukskrivningar än de som arbetar inom tjänstemannasektorn. Både Marklund (1995) och RFV (2001:5) konstaterar att det även föreligger en högre risk inom de lägre tjänstemannayrkena för kvinnorna och att de är mer belastade än männen i de typiska arbetaryrkena.

### *Sjukdomsorsaker*

Flera studier visar att långtidssjukskrivningarna ökar med stigande ålder där ålderseffekten är starkare för kvinnorna, det vill säga med stigande ålder ökar sjukskrivningsrisken betydligt mer för kvinnor än för män (RFV 2001:5).

Möjliga orsaker till skillnaderna i sjukfrånvaro är att kvinnor av rent biologiska skäl är mer sjuka än män samt att den medicinska kunskapen vad gäller diagnostisering, behandling, rehabilitering och förebyggande av kvinnors besvär är mindre. Andra faktorer kan vara att kvinnor och män behandlas olika, inom sjukvården, försäkringen och på arbetsplatser när de får besvär och att det i sin tur leder till ökad sjukfrånvaro bland kvinnor (SOU 2000:121). Kvinnor idag är som sagt benägna att arbeta högre upp i åldrarna än förr. Det är vanligt att stanna kvar på arbetsmarknaden så länge man orkar och sedan söka förtidspensionering eller



sjukskriva sig. Denna attitydförändring bland kvinnorna innebär att de i större utsträckning handlar på samma sätt som männen gjort sedan länge. Enligt Zanderin och Günzel (1994) blir en naturlig följd av detta att fler kvinnor blir sjukskrivna eller går i förtidspension än förr. Detta blir ännu tydligare då statistik visar att de som är ute i arbetslivet idag blir allt äldre (SOU 2000:121).

Nedan följer en diagnosfördelning för kvinnor och män i pågående sjukskrivningar. I tabell nummer 1 visas fördelningen av sjukskrivningar hösten 1999 i olika diagnosgrupper. I kolumnen kvinnor/män visas relationen mellan kvinnornas och männens procentandelar. Är relationen 1.00 är andelen kvinnor med sjukdomen lika med andelen män med sjukdomen. Exempelvis inom gruppen tumörer är relationen 1.55 vilket innebär att andelen kvinnor sjukskrivna för tumörer är procentuellt högre än för män.

Tabell 1. RFV (2001:5)

diagnosgrupp	kvinnor	män	kvinnor/män
sjukdomar i rörelseorganen totalt	48,2	45,6	1,06
därav besvär i nacke/axlar	15,2	12,0	1,27
ländryggsbesvär	10,2	14,6	0,70
reumatism/ledsjukdom	6,8	3,7	1,84
övriga sjukdomar i rörelseorganen	16,0	15,3	1,05
psykiska störningar totalt	22,1	18,5	1,19
därav missbruk/ beroende, alkohol, droger	0,5	2,0	0,25
psykisk sjukdom (utom missbruk/beroende)	6,0	5,3	1,13
psykiska besvär	15,6	11,2	1,39
kompl. i samband med förlossning/graviditet	2,9	—	—
astma och övr. sjukdomar i andningsorganen	1,6	2,2	0,73
hudsjukdom	0,9	0,7	1,29
hjärt- och kärlsjukdom	3,5	9,7	0,36
annan fysisk sjukdom	13,7	13,9	0,99
skador/förgiftningar mm	2,5	6,2	0,40
tumörsjukdomar	4,8	3,1	1,55
summa 100	100	100	

Inom de flesta sjukdomsgrupper är andelarna relativt lika, flera tydliga skillnader finns dock. En anledning till att kvinnor har högre sjukfrånvaro än män är graviditet och sjukdomar i samband med graviditeten. RFV konstaterar att tio procent av alla långtidssjukskrivningar orsakas av graviditetskomplikationer. Kvinnor är även överrepresenterade när det gäller besvär i nacke och axlar samt ledsjukdomar vilket kan utläsas av tabellen ovan. Många gånger är det sådana besvär som leder till förtidspensionering. Fibromyalgi och andra sjukdomar i muskelvävnaderna är andra bidragande orsaker som leder till förtidspensioneringar. Kvinnor tenderar även att sjukskriva sig för psykiska besvär i högre grad än männen och de har enligt undersökningen också oftare missbruksproblem (RFV 2001:5.). Svenning (1993) beskriver också de symptom som oftast ligger till grund för lång- och korttidssjukskrivningar i arbetslivet. I likhet med RFV (2001:5) kan Svenning (1993) konstatera att den vanligaste orsaken är problem i rygg, axlar och nacke för både kvinnor och män. Kvinnorna skiljer sig åt vad gäller psykiska besvär, eksem och allergier där de drabbas hårdare än männen.

### Förklaringsmodeller för sjukfrånvaro och förtidspensionering

En modell som ofta använts när sjukfrånvaro och förtidspensionering studeras är attraktions- respektive utstöttningsmodellen Edlund (2001), Marklund (1995). I modellen kan ökade

sjukskrivningar förklaras både utifrån ett individ- och samhällsperspektiv. Utifrån attraktionsmodellen förklaras sjukfrånvaron med att sjukförsäkringssystemet är generöst och gör det lätt för individer att sjukskriva sig. Med utstöttningsmodellen däremot tolkas sjukfrånvaron som ett resultat av en krävande arbetsmiljö, vilket i längden sliter ut individen. Marklund (1995) liksom Edlund (2001) har visat att i de flesta fall kan sjukfrånvaro tolkas både utifrån attraktionsmodellen som utstöttningsmodellen.

### *Attraktionsmodellen*

Vad talar då för att sjukskrivningarna kan förklaras utifrån attraktionsmodellen? Svenning (1993) beskriver hur sjukskrivningssiffrorna plötsligt efter flera års ökning kom att minska i början på 90-talet. Enligt Svenning (1993) och Marklund (1995) var sjukförsäkringssystemet ganska generöst fram till 1990. Ersättningsnivån var hög, det fanns ingen karensdag och ersättningstiden var inte tidsbegränsad. Genom omfattande inskränkningar i sjukförsäkringssystemet blev sjukförsäkringen mer restriktiv i början av 90-talet. År 1991 inskränktes möjligheten att bli förtidspensionerad på grund av arbetsmarknadsskäl eller enligt äldreregeln, vilken innebar att kraven på rehabilitering var något mindre för personer över 60 år. Sjuklön för de två första veckorna infördes 1992 och kompensationsnivån sänktes 1993, samma år som en karensdag infördes. År 1994 hade sjukfrånvaron sjunkit markant (Marklund 1995).

Det finns följaktligen ett samband mellan sjukskrivning och hur generöst sjukförsäkringssystemet är. Det som kan noteras angående dagens läge är att långtidssjukskrivningar ökat från tre procent 1996 till 6,5 procent idag (<http://www.av.se/statistik/showtype.asp?typeid=2>)

På individnivån kan ökade sjukskrivningar ses som en följd av att sjukdomsbegreppet har vidgats. Kroppsliga besvär står fortfarande för största delen av sjukfrånvaron men mer sociala och personliga förhållanden, som psykiska besvär, har kommit att ingå i det medicinska sjukdomsbegreppet. Enligt attraktionsmodellen skulle ett vidgat sjukdomsbegrepp leda till fler sjukskrivningar. Arbetsmiljöverket skriver att de vanligaste sjukorsakerna bland kvinnor är belastningsskador och sjukdomar på grund av sociala och organisatoriska faktorer ([www.av.se/publikationer/nytt&aktuellt](http://www.av.se/publikationer/nytt&aktuellt)). Även Marklund (1995) hävdar att sjukdomsbegreppet vidgats och allt fler sjukdomar accepteras och leder till sjukfrånvaro. Om detta skriver även Menckel och Österblom (2000) då de kan konstatera att långtidssjukskrivningarna ökar både till följd av ett vidgat sjukdomsbegrepp samt som en följd av bristande förmåga hos arbetsgivaren att rehabilitera tillbaka den anställde till arbete.

### *Utsättningsmodellen*

Enligt utstöttningsmodellen sker de ökade sjukskrivningarna i första hand på grund av den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. En krävande arbetsmiljön leder till ökad ohälsa. Även den här modellen har stöd i empirin. Långvarig sjukfrånvaro är vanligare bland yrkesgrupper med psykiska och fysiska påfrestningar i arbetsmiljön. (Marklund 1995 & RFV 2001:5).

Edlund (2001) tar i sin avhandling upp andra orsaker till sjukfrånvaro som stöder utstöttningsmodellen. Han anser att sjukfrånvaron kan bero på att arbetslivets krav ständigt ökat för företagen. Ett sätt att sänka kostnader i företaget är att minska personalen. Detta har skett i både den privata och offentliga sektorn. I samband med rationaliseringarna försvinner ofta de så kallade lätta arbetsuppgifterna, vilket leder till att möjligheten för omplaceringar inom arbetsplatsen minskar. Både Edlund (2001) och RFV:s rapport (2001:5) beskriver att de som drabbas hårdast av reformerna är äldre personer och de individer som saknar utbildning.

Risken finns att de stöts ut från arbetsmarknaden och riskerar att bli långtidssjukskrivna eller förtidspensionerade. Vilket utbildning man har är således en viktig faktor för risken att drabbas av långtidssjukskrivningar. Det kan även konstateras att kvinnor i tillverkningsindustrin drabbas värst av sjukskrivningar (RFV 1996:14) Även detta styrker utstötningsmodellen.

Nedan följer en modell som jämför modellernas olika förklaringar till sjukfrånvaro.

<b>Attraktionsmodellen</b>	<b>Utstötningsmodellen</b>
Sjukdomsbegrepp	Fysisk arbetsmiljö
Ersättningsnivå	Psyko-social arbetsmiljö
Karensdagar	Arbetslöshet/konjunkturen
Sjukkontroll	Yrkesförändringar

*Figur 1: Marklund 1995*

Ovan finns modellerna uppställda mot varandra för att tydliggöra vilka skillnader som finns i tolkningen av sjukfrånvaro. Som vi sagt innan talar attraktionsmodellen å ena sidan för att sjukfrånvaron i företagen beror på hur generöst sjukförsäkringssystemet i form av ersättningsnivå och karensdagar. Attraktionsmodellen anger även ett vidgat sjukdomsbegrepp som en orsak, som exempel kan nämnas begreppet utbränd som enligt SOU (2000:121) inte fanns som diagnos förrän 1997. Utstötningsmodellen å andra sidan talar för att sjukfrånvaron beror på den faktiska arbetsmiljön. Effektiviseringar och sämre psykosocial och fysisk arbetsmiljö leder till sjukfrånvaron. Sjukfrånvaron är enligt modellen styrd av konjunkturen. Modellerna har därför olika sätt att se på samma problem. Det är dock svårt om inte omöjligt att se vilken av modellerna har mest rätt när det gäller dagens sjukfrånvaron i företagen.

## Fallbeskrivning

Volvo PV har som mål att skapa en arbetsorganisation som är attraktiv för såväl män som kvinnor. Detta uppnås genom att medarbetarnas olika bakgrund och egenskaper värdesätts och respekteras, vilket visar sig i det dagliga arbetet såsom i rekrytering, ledning och handling (Jämställdhets- och Mångfaldsplan för Volvo PV AB, Motor. Skövde 2002).

### *Friskvård på Volvo*

Volvo PV arbetar konkret med en rad åtgärder för att medarbetarna ska vara friska. Alla medarbetare på Volvo PV har tillgång till träningslokal som finns på fabriken. Det finns även en motions slinga på cirka en kilometer i anslutning till fabriken. Medarbetarna uppmuntras att träna genom att det anordnas tävlingar och gruppaktiviteter. Volvo PV har ett stort antal fritidsföreningar som alla anställda kan gå med i. De erbjuder bland annat konditionstester, rygg- och lunchgympa, hälsoprofilbedömningar, rökslutargrupper samt kost- och motionsråd (Volvo PV, motor AB, folder).

### *Sjukfrånvaro på Volvo PV*

Rutiner som Volvo PV har vid en sjukanmälan är följande det är obligatoriskt för den anställde att sjukskriva sig samma dag som insjuknandet sker. Sjukanmälan görs till närmaste chef samt en central sjukanmälan till lönekontoret. Om den anställde inte kommer till arbetet och inte hör av sig, ska arbetsledningen kontakta vederbörande. Vid fortsatt ogiltig frånvaro ska arbetsledningen göra hembesök hos den anställda den tredje sjukdagen. För sjukperioder som överstiger sju dagar krävs läkarintyg. Intyget ska sedan kontinuerligt sändas in till Volvo om sjukfrånvaron fortsätter. Från den tredje sjukskrivningsveckan ska den anställde kontakta arbetsledningen minst en gång i veckan. Kontakten sker ofta naturligt i samband med att sjukintyg visas. När sjukfrånvaron överstiger 29 dagar innebär det att sjukfrånvaron räknas som långtidssjukfrånvaro samt att arbetsledningen påbörjar en rehabutredning. Från den sjunde veckan ska arbetsplatsträning påbörjas (Volvo PV, motor AB folder).

Volvo PV arbetar aktivt med rehabilitering av långtidssjukskrivna. Tanken är att alla medarbetare ska kunna prestera hundra procent utifrån sina förutsättningar. I takt med att företaget omorganiserats för att bli mer effektivt har möjligheten till omplaceringar inom arbetsplatsen minskat.

### *Problemställning*

Volvo PV har konstaterat att kvinnor är överrepresenterade gällande rehabutredningar, sjukfrånvaro och arbetsrelaterade sjukdomar. Jämställdhets- och Mångfaldskommittén har uppmärksammat att problemet ökat successivt de senaste åren. Det har inte tidigare gjorts någon undersökning om varför medarbetare, och då framför allt kvinnor sjukskriver sig i allt högre grad. Genom en kartläggning av sjukfrånvaron hos både män och kvinnor hoppas Volvo PV få en större förståelse för varför sjukfrånvaron stiger.

### *Syfte*

Syftet med föreliggande studie är att kartlägga orsaker till kvinnors och mäns sjukfrånvaro på Volvo Personvagnar AB Motor i Skövde. Resultaten av studien kommer sedan att användas som riktlinjer vid utformandet av Jämställdhets- och Mångfaldsplanen 2003 på Volvo PV.

## Metod

För kartläggningen valde vi att använda oss av en enkätundersökning för att få en bred förståelse för sjukfrånvaron bland män och kvinnor på Volvo PV. Enligt Holme och Solvang (1997) har en enkätundersökning fördelen att många områden kan ringas in och därmed ge undersökningen en bredd. Eftersom Volvo PV tidigare inte hade gjort någon undersökning kring ämnet ville vi genom denna enkät kartlägga vilka områden som kan tänkas inverka på sjukfrånvaron.

### *Deltagare*

Totalt antal anställda år 2001 på Volvo PV, var 1 796 personer, varav 1 383 var män och 413 var kvinnor. Deltagarna till enkätundersökningen valdes ut i samråd med Jämställd-

hets- och Mångfaldskommittén. Sektionerna som vi valde att belysa var: montering, bearbetning, logistik och underhåll. Resterande sektioner benämndes som annan sektion i undersökningen. Med syftet i åtanke valdes deltagarna ut efter vissa kriterier. Deltagarna skulle ha varit sjukskrivna fyra gånger eller flera under 2001, eller varit långtidssjukskrivna en gång eller flera. Anledningen till denna indelning var att vi tillsammans med Jämställdhets- och Mångfaldskommittén kom fram till att tre gånger kunde anses vara normalt att vara sjuk under ett år, medan fyra gånger eller flera tenderade att vara mer än normalt. Samtidigt ville vi nå de som varit långtidssjukskrivna, även om det bara gällde ett tillfälle.

Det totala antalet individer som slutligen kom att uppfylla ovanstående kriterier blev 278. Av dem var 100 kvinnor och 178 män. Undersökningen kom således att bli en totalundersökning av alla medarbetare som ingick i det för syftet angivna problemet.

Av de 278 deltagarna såg könsfördelningen i sektionerna ut på följande sätt:

- Bearbetning: 13 kvinnor, 26 män.
- Montering: 73 kvinnor, 124 män.
- Logistik: 3 kvinnor, 6 män.
- Underhåll: 4 kvinnor, 16 män.
- Annan sektion: 5 kvinnor och 8 män.

De enkäter vi fick in kom att representera undersökningsgruppen på följande sätt.

Tabell 2. Deltagarnas könsfördelning i absoluta tal efter studiens bakgrundsvariabler.

Kön	kvinnor	män
totalt	43	57
<b>Ålder</b>		
-29 år	12	22
30-44 år	27	28
45- år	4	6
<b>Sektion</b>		
montering	31	37
bearbetning	4	8
logistik	1	1
underhåll	1	7
annan	6	3

Födelseland	kvinnor	män
Sverige	37	54
annat	6	3
<b>Utbildning</b>		
grundskola	2	11
gymnasium	33	34
universitet	5	-
annan	3	9
<b>Tid</b>		
0-3 år	6	8
4-7 år	13	13
8 år el. längre	23	35

### Undersökningsdesign

Studien baseras på en enkätundersökning med syfte att ge en statistisk deskription av undersökningsgruppen.

### Instrument

Enkäten utformades utifrån sex områden som enligt Marklund (1995) och Edlund (2002) visat sig spela en viktig roll vid sjukskrivningar på arbetsplatser i Sverige. Dessa om-

råden var: bakgrundsfaktorer, personlig situation, arbetssituation, attityd till arbete, arbetstillfredsställelse och närvarotryck. Vid ett möte med sektionsledarna, fackombud samt representanter från Jämställdhets- och Mångfaldskommittén, diskuterades enkätfrågorna. Enkäten delades slutligen in i fyra delar: bakgrundsvariabler, livssituation, arbetssituation/arbetsmiljö samt personlig motivation (bil. 3).

En sjugradig skala av Likert-typ, Ejlertsson (1996) användes där en etta betydde instämmer inte alls, och en sju betydde instämmer helt. Deltagarna fick ringa in den siffra som bäst överensstämde med den egna åsikten. Enkätens innehåll syftade till att kartlägga vad som kunde tänkas vara bidragande faktorer till sjukskrivningarna på Volvo PV.

Då studien även kommer att redovisas separat för vår uppdragsgivare finns fler bakgrundsvariabler än vi kommer att använda oss av med i enkäten, dessa var: ålder, sektion, födelseland, utbildning samt anställningstid på Volvo PV.

Eftersom flera av de anställda var av utländsk härkomst lade vi särskild vikt vid att använda oss av ett lättförståeligt språk (Ejlertsson 1996).

De två följande delarna, livssituation och arbetssituation/arbetsmiljö, bestod av ett antal påståenden som var utformade på så sätt att första delen bestod av påståenden som handlade om situationen just nu medan nästa del bestod hypotetiska påståenden i ett framtidsperspektiv. Detta för att vi skulle kunna se vad deltagarna var nöjda med just nu och vad de ville förändra. I delen livssituation hade vi även med frågor om hur ofta och hur länge deltagarna hade varit sjukskrivna: om de hade någon kronisk sjukdom: om de hade ingått i en rehatredning samt vilka orsaker de hade sjukskrivit sig för. Alternativen till sjukorsakerna hämtade vi ur Svenning (1993) samt Marklund (1995). Den tredje delen av enkäten bestod av påståenden som handlade om attityden till Volvo PV som arbetsplats samt om personlig motivation. Påståendena om personlig motivation utformades så att deltagaren fick svara utifrån hur hon trodde att andra agerade på arbetsplatsen. Detta för att påståendena kunde upplevas som känsliga. Enligt Ejlertsson (1996) och Andersson (1985) är det lättare att svara för vad andra gör när det gäller frågor som är känsliga. I enkäten fanns avslutningsvis en öppen fråga där deltagarna fritt fick ge synpunkter om sin arbetsplats ur ett framtidsperspektiv.

### *Tillvägagångssätt*

Veckan innan enkäten skickades till deltagarna fick alla sektionschefer ett informationsblad där syftet med enkätundersökningen förklarades. Vi hade även ett möte med alla sektionschefer, fackombud och representanter från Jämställdhets- och Mångfaldskommittén där enkätfrågorna diskuterades och alla inblandade fick ge sina synpunkter. De gav oss värdefulla synpunkter vilket ledde till att vissa ändringar i enkäten gjordes. Enkäten skickades hem till deltagarna per post. Efter diskussioner med Jämställdhets- och Mångfaldskommittén beslutades att denna distributionskanal var mest lämplig. Dels för att ett antal av deltagarna för tillfället var sjukskrivna eller borta från arbetet av andra orsaker, dels för att enkätens innehåll kunde upplevas som känsligt och därför vara svårt att fylla i på arbetsplatsen. Vi ansåg det även vara en risk att deltagarna skulle känna sig utpekade eftersom enkäten enbart gick ut till dem som varit sjuka mycket. Kopiering och administration kring enkäten sköttes av oss, enkäten skickades iväg på en torsdag så att deltagarna skulle få helgen på sig att fylla i den.

Tillsammans med enkäten fanns ett följebrev där undersökningens syfte förklarades och där vi betonade vikten av att delta i studien. Enligt Ejlertsson (1996) är det viktigt med ett följebrev för att öka svarsfrekvensen och för att klargöra studiens syfte för deltagarna. I följebrevet fanns även ett datum för när vi ville ha in alla enkäter, eftersom det var viktigt för oss att få in enkäterna i god tid. Veckan därpå, på onsdagen, gick vi ut med en påminnelseenkät

till samtliga deltagare där det återigen fanns ett följebrev där vi ännu en gång betonade vikten av att de svarade. Sammanlagt fick vi in 102 enkäter varav en var blank. Bortfallet var således 175 av 278 enkäter.

Enkäterna var inte numrerade på något sätt, dels för att tydligt kunna visa deltagarna att de var helt anonyma och dels för att vår kontaktgrupp på Volvo PV ansåg att numrerade enkäter skulle väcka misstänksamhet och göra att svarsfrekvensen sjönk. Vi är dock medvetna om att detta kan leda till att någon deltagare har fyllt i enkäten två gånger och på så sätt gör resultatet mindre trovärdigt men eftersom svarsfrekvensen inte varit särskilt hög håller vi det för osannolikt. Resultaten av enkätundersökningen behandlades i statistikprogrammet SPSS, där medelvärden och standardavvikelser räknades fram (Salkind 2000). Då vi ville beskriva resultatet av enkätundersökningen lämpade sig medelvärdespoäng väl (Svartedal 1998). Standardavvikelsen kompletterar medelvärdespoängen på ett bra sätt då den beskriver den genomsnittliga avvikelserna ifrån medelvärdet. Ju större standardavvikelsen var desto större var också variabiliteten i svaren. Vi ville på detta sätt se kvinnornas och männens spridning i påståendena. Citaten från enkätundersökningen redovisades i tabellform, indelade i de ämnena som föreslogs i frågan.

Under studiens gång fick vi möjligheten att praktisera en dag i två olika sektioner, montering och bearbetning. I diskussion kommer några av våra iakttagelser från dagen att tas upp.

## Resultat

I enkäten fanns sex bakgrundsvariabler. I denna studie kommer vi använda variabeln kön vid redovisningen av undersökningen. Resterande fem variabler togs med eftersom de var av särskilt intresse för Volvo PV.

Inledningsvis presenteras deltagarnas svar angående deras livssituation, med detta menas: civilstånd, eventuell kronisk sjukdom, antal sjukdagar och sjuktid samt om de ingått i en rehatredning.

Frågor som besvarats med ja eller nej kommer att presenteras först, för en så tydlig redovisning som möjligt.

I resultaten tolkas medelvärdena genom att 1 till 3,5 innebär instämmer i låg grad, 3,5 till 4,5 betyder säger inte emot men instämmer inte heller. Medelvärden över 4,5 tolkar vi som instämmer i hög grad.

### *Livssituation*

På frågan *har du någon kronisk sjukdom?* svarade 4 kvinnor och 13 män ja, medan 39 kvinnor respektive 44 män svarade nej.

På frågan *har din sjukskrivning resulterat i en rehatredning?* svarade 28 kvinnor och 33 män ja, medan 15 kvinnor och 24 män svarade nej.

Tabell 3. Deltagarnas civilstånd i absoluta tal, (fråga 7).

Civilstånd	kvinnor	män
ensam	7	16
make/maka/sambo	9	15
barn	4	2
föräldrar	0	0
syskon	0	0
annan person	0	1
make + barn	22	22
make + barn +föräldrar	1	1
Totalt	43	57

De flesta deltagarna bodde tillsammans med make/maka och barn. Fler män än kvinnor bodde ensamma eller tillsammans med make/maka/sambo.

Tabell 4. Fördelningen av sjukskrivna i procent, uppdelat på antal gånger samt tid under 2001, (fråga 8 och 9).

Sjukskrivning	kvinnor	män
<b>Antal gånger</b>		
0 - 1 gång	2,4 %	1,8 %
2 - 5 gånger	63,3 %	69,1 %
6 - 9 gånger	34,3 %	23,6 %
10 eller fler gånger	-	5,5 %
<b>Total</b>	100 %	100 %
<b>Tid</b>		
1 - 5 dagar	63,4 %	83,9 %
2 - 3 veckor	12,2 %	10,7 %
1 - 3 månader	19,5 %	3,6 %
3 månader eller längre	4,9 %	1,8 %
<b>Total</b>	100 %	100 %

Av tabellen kan konstateras att 63,3 procent av kvinnorna respektive 69,1 procent av männen hade varit sjuka 2–5 gånger. 23,6 procent av männen och 34,3 procent av kvinnorna angav att de varit sjuka 6–9 gånger. Ingen kvinna hade varit sjuk 10 gånger eller fler medan 5,5 procent av männen hade varit sjuka 10 gånger eller fler.

63,4 procent kvinnor respektive 83,9 procent män angav att de hade varit sjuka

1–5 dagar i genomsnitt. 12,2 procent kvinnor respektive 10,7 procent män angav att de varit sjuka 2-3 veckor i genomsnitt. 19,5 procent kvinnor och 3,6 procent män angav att de hade varit sjuka 1-3 månader. 1,8 procent av männen och 4,9 procent av kvinnorna hade varit sjuka 3 månader eller längre.



Tabell 5. Mest förekommande sjukskrivningsorsak i procent fördelad på kvinnor och män. Flera svarsalternativ har kunnat anges av deltagarna varför totalsumman blir mer än 100 procent.

påstående	Sjukskrivningsorsak	kvinnor	män
12 a	värk i ryggen	11 %	33%
12 b	magbesvär	25%	21 %
12 c	värk i nacke eller axel	25 %	26%
12 d	problem hemma	2%	4 %
12 e	värk i arm, hand eller handled	14 %	14%
12 f	kroniska besvär	2%	9 %
12 g	psykiska besvär	12 %	7%
12 h	huvudvärk	23%	14 %
12 i	andra besvär	33 %	26%
12 j	förkylning/influensa	65%	63 %

De mest förekommande sjukskrivningsorsakerna för kvinnorna var:

1. Förkylning/Influensa (65 %)
2. Andra besvär (33 %)
3. Magbesvär (25 %)
4. Värk i nacke eller axel (25 %)
5. Huvudvärk (23 %)

De mest förekommande sjukskrivningsorsakerna för männen var:

1. Förkylning/influensa (63 %)
2. Värk i ryggen (33 %)
3. Värk i nacke eller axel (26 %)
4. Andra besvär (26 %)
5. Magbesvär (21 %)

Tabell 6. Medelvärde (M) och Standardavvikelse (s) för påståendena livssituation just nu (13a-h), fördelat på kvinnor respektive män. Ett högre medelvärde innebär att man i högre utsträckning instämmer i påståendet. Hög standardavvikelse innebär stor spridning i svaren.

påstående	Livssituation just nu	kvinnor		män	
		M	s	M	s
13 a	Jag har tid att vila upp mig efter arbetsdagens slut.	4,02	1,96	4,32	1,68
13 b	Jag har tid för mina fritidsaktiviteter.	5,2	1,89	4,4	1,74
13 c	Jag har tid att träna/motionera på min fritid.	4,12	1,77	4,47	1,67
13 d	Jag hinner med städ/disk/tvätt i hemmet.	4,87	1,82	4,6	1,59
13 e	Jag hinner med min familj.	4,9	1,54	4,89	1,52
13 f	Jag hinner med mina vänner.	4	1,73	4,14	1,72
13 g	Jag har en bra relation till min familj.	6,15	1,15	6,14	1,16,
13 h	Jag har tillräckligt med tid för mina barn.	4,48	1,89	4,22	2,00

De flesta påståendena kring deltagarnas livssituation fick höga medelvärden. Det högsta medelvärdet, kvinnor 6,15 och män 6,14, återfanns i påståendet *jag har en bra relation till min familj*. I detta påstående återfanns även den minsta spridningen i svaren, standardavvikelsen var 1,15 för kvinnorna och 1,16 för männen. Kvinnorna instämde i hög grad att de hade tid för sina fritidsaktiviteter liksom att de hann med sin familj och hade tillräckligt med tid för sina barn. Det lägsta medelvärdena hos kvinnorna återfanns i påståendena *jag hinner med mina vänner*, 4,0 och *jag har tid att vila upp mig efter arbetsdagens slut*, 4,02. Alla påståenden förutom, *jag har en bra relation till min familj* hade en relativt stor spridning.

Vad gäller männen instämde de i hög grad att de hann med sin familj och att de hade en bra relation till den. Det lägsta medelvärdet återfanns i påståendena *jag hinner med mina vänner*, 4,14 och *jag har tillräckligt med tid för mina barn*, 4,22. Även männen hade en relativt hög spridning i sina svar förutom i påståendet *jag har en bra relation till min familj*, där spridningen var stor.

Tabell 7. Medelvärdet (M) och Standardavvikelse (s) för påståendena Jag skulle vara mindre sjukskriven om (14a-f), fördelat på kvinnor respektive män. Ett högre medelvärde innebär att man i högre utsträckning instämmer i påståendet. Hög standardavvikelse innebär stor spridning i svaren.

påstående	Jag skulle vara mindre sjukskriven om	kvinna		man	
		M	s	M	s
14 a	jag hade mer tid att vila efter arbetsdagens slut.	4,32	2,51	3,59	2,29
14 b	jag hade mer tid för fritidsaktiviteter.	3,4	2,46	4,38	2,12
14 c	jag hade mer tid att träna/motionera på min fritid.	4,25	2,44	3,94	2,26
14 d	jag fick mer tid i hemmet med städ/disk/tvätt.	3,7	2,37	2,74	1,82
14 e	jag hade mer tid att umgås med min familj och mina vänner.	4,25	2,68	3,53	2,23
14 f	jag hade mer tid för mina barn.	4,2	2,50	3,65	2,46

De flesta påståendena kring hur deltagarna själva trodde att de skulle kunna minska sin sjukfrånvaro fick medelvärden kring fyra. Det högsta medelvärdet för kvinnorna noterades i påståendet om *jag hade mer tid att vila upp mig efter arbetsdagens slut*, 4,32. Påståendena om *jag hade mer tid att träna/motionera på min fritid* och påståendet om *jag hade mer tid att umgås med familj och vänner* fick samma medelvärde i gruppen kvinnor, 4,25. Gruppen kvinnor instämde minst i påståendet om *jag hade mer tid för mina fritidsaktiviteter*, där medelvärdet var 3,4.

I de flesta påståendena instämde inte männen men sade heller inte emot. Påståendet om *jag hade mer tid för mina fritidsaktiviteter*, resulterade i männens högsta medelvärde, 4,38. Lägst medelvärde hade påståendet om *jag hade mer tid i hemmet för städ/disk/tvätt*, 2,74.

Spridningen var högst i gruppen kvinnor, där alla påståendena fick runt 2,5. Männens standardavvikelse i påståendena låg runt 2.

### Arbetssituation och arbetsmiljö

Kvinnorna instämde i hög grad i att de trivdes med arbetskamraterna, 5,36, gemenskapen på arbetsplatsen, 4,85, och chefen, 4,68. Standardavvikelsen visade att spridningen av svaren var låg. Lägst medelvärde, 3,7, hade kvinnorna i påståendet, *arbetstakten är lagom hög*, standardavvikelsen visade att spridningen var störst i detta påståendet.

Även männen instämde i hög grad i att de trivdes med arbetskamraterna, 5,5, och chefen, 4,8, samt att gemenskapen var bra på arbetsplatsen, 5,25. Standardavvikelsen var låg i dessa påståenden. Männen hade lägst medelvärde, 3,83 i påståendet: *jag känner att jag kan påverka med mina åsikter*. Standardavvikelsen var lägst i påståendet om trivseln med arbetskompisar.

Tabell 8. Medelvärde (M) och Standardavvikelse (s) för påståendena arbetssituation och arbetsmiljö (15a-g), fördelat på kvinnor respektive män. Ett högre medelvärde innebär att man i högre utsträckning instämmer i påståendet. Hög standardavvikelse innebär stor spridning i svaren.

påstående	Arbetssituation och arbetsmiljö	kvinna		man	
		M	s	M	s
15 a	Jag trivs med mina arbetskamrater.	5,36	1,23	5,5	1,28
15 b	Vi har en bra gemenskap på arbetsplatsen.	4,85	1,48	5,25	1,44
15 c	Jag trivs med mina arbetsuppgifter.	4,36	1,71	4,44	1,86
15 d	Jag trivs med min chef.	4,68	1,48	4,8	1,64
15 e	Arbetstakten är lagom hög.	3,7	1,85	4	1,56
15 f	Jag har tillräckligt mycket att säga till om på arbetet.	4,29	1,56	4,3	1,76
15 g	Jag känner att jag kan påverka med mina åsikter.	4,17	1,52	3,83	1,71

Tabell 9. Medelvärde (M) och standardavvikelse (s) för påståendena jag skulle vara mindre sjukskriven om... (16 a-t), fördelat på kvinnor respektive män. Ett högre medelvärde innebär att man i högre utsträckning instämmer i påståendet. Hög standardavvikelse innebär stor spridning i svaren.

påstående	Jag skulle vara mindre sjukskriven om	kvinna		man	
		M	s	M	s
16 a	jag hade andra arbetsuppgifter.	3,73	2,19	3,78	2,40
16 b	jag hade andra arbetskamrater.	1,9	1,24	1,76	1,16
16 c	jag hade en annan chef.	2	1,27	2,03	1,48
16 d	det ställdes mindre krav på arbetet.	2,48	1,83	2,54	1,72
16 e	arbetet var mindre fysiskt belastande.	4,34	2,26	3,73	2,36
16 f	jag fick mer ansvar för mina arbetsuppgifter.	2,36	1,60	2,89	1,98
16 g	man lyssnade på mina åsikter på arbetsplatsen.	2,6	1,67	2,61	1,86
16 h	jag hade möjlighet att ha mer varierande arbetsuppgifter än idag.	4,02	2,33	3,85	2,21
16 i	arbetstakten var lugnare.	4,17	2,34	3,87	2,34
16 j	jag hade andra arbetstider.	2,97	2,14	3,07	2,15
16 k	jag hade mindre repetitiva arbetsuppgifter.	3,36	2,14	3,07	1,82
16 l	jag hade bättre relation till mina arbetskamrater.	2,17	1,27	2,03	1,53
16 m	jag hade bättre relation till min chef.	2,19	1,45	2,16	1,72
16 n	jag trivdes bättre på arbetet.	2,82	2,09	3,23	2,08
16 o	jag hade en annan arbetsgivare än Volvo PV.	2,24	1,61	1,96	1,52
16 p	jag hade större möjlighet att styra min ledighet.	3	2,01	3,07	2,00
16 q	arbetsverktygen var mer anpassade för mig.	3,36	2,07	3,16	2,15
16 r	arbetsmiljön var bättre.	3,6	2,31	3,01	2,01
16 s	skyddsföreskrifterna var tydligare på arbetet.	2,48	1,56	2,2	1,54
16 t	jag hade större karriärmöjligheter på arbetet.	2,82	1,91	3	2,17

I påståendena om vad som skulle få deltagarna att vara mindre sjukskrivna svarade männen och kvinnorna ganska lika. I de flesta påståendena instämde såväl männen och som kvinnorna i låg grad. Kvinnorna instämde inte men sade heller inte emot i påståendet, *om arbetet var mindre fysiskt belastande*, 4,34, *om arbetsmiljön var bättre*, 3,60 *om arbetstakten var lugnare*, 4,17, *om jag hade möjlighet att ha mer varierande arbetsuppgifter än i dag*, 4,02 samt *om jag hade andra arbetsuppgifter*, 3,73. De påståenden med högsta medelvärdena hade även stora standardavvikelser.

Männen instämde inte men sade heller inte emot i påståendena *om jag hade andra arbetsuppgifter*, 3,78, *om arbetet var mindre fysiskt belastande*, 3,73, *om jag hade möjlighet att ha mer varierande arbetsuppgifter än idag*, 3,85 och *om arbetstakten var lugnare*, 3,87. I öv-

riga påståendena instämde männen inte alls. Standardavvikelsen var 2.34 vilket visade på en ganska stor spridning av svaren.

Det lägsta medelvärdet, kvinnor 1,9, män 1,76 hos både könen fanns i påståendet *om jag hade andra arbetskamrater*. I samma påstående återfanns även den lägsta spridningen hos både könen.

Tabell 10. Medelvärdet (M) och Standardavvikelse (s) för påståendena om arbetsgivaren (17 a-e), fördelat på kvinnor respektive män. Ett högre medelvärde innebär att man i högre utsträckning instämmer i påståendet. Hög standardavvikelse innebär stor spridning i svaren.

påstående	Din arbetsgivare	kvinna		man	
		M	s	M	s
17 a	Volvo PV tar bra hand om sina anställda.	4,7	1,80	4,67	1,62
17 b	Under min sjukfrånvaro kände jag att företaget/chefen brydde sig om mig.	4,07	2,04	3,8	2,03
17 c	Volvo PV är en bra arbetsgivare.	5,31	1,43	5,25	1,27
17 d	Volvo PV är en bra arbetsplats.	5,42	1,43	5,14	1,39
17 e	Det är tryggt att arbeta på Volvo PV.	5,34	1,22	5,34	1,49

I påståendena om vilken uppfattning deltagarna hade om Volvo PV som arbetsgivare instämde både män och kvinnor i hög grad i alla påståendena förutom *under min sjukfrånvaro kände jag att företaget/chefen brydde sig om mig*, där kvinnorna hade medelvärdet 4.07 och männen 3.8. Även spridningen av svaren var störst i detta påstående, kvinnorna hade standardavvikelse 2,04 och männen 2,03.

### Personlig motivation

Angående andras attityd till att sjukskriva sig instämde kvinnorna i hög grad i påståendena *man behöver vila*, 5,14, *man är trött på sina arbetsuppgifter*, 4,9, *orka med jobbet*, 4,78, *man har problem hemma*, 4,75 samt att *man inte fick ledigt*, 4,56. Kvinnorna instämde inte alls i påståendet *man är trött på sina arbetskamrater*, 2,8.

Männens medelvärden visade att de instämde i hög grad i påståendet: *man är trött på sina arbetsuppgifter*, 4,7. De instämde inte alls i påståenden *man är trött på sina arbetskamrater*, 2,65, *man inte trivs med chefen*, 2,83 och *det är lätt att sjukskriva sig*, 3,16.

Tabell 11. Medelvärdet för påståendena jag vet att några ibland sjukskriver sig för att (18 a-g), fördelat på kvinnor respektive män. Ett högre medelvärde innebär att man i högre utsträckning instämmer i påståendet. Stor standardavvikelse innebär stor spridning i svaren.

påstående	Jag vet att några ibland sjukskriver sig för att	kvinna		man	
		M	s	M	s
18 a	man är trött på sina arbetskamrater.	2,8	1,83	2,65	1,90
18 b	man behöver vila.	5,14	1,76	4,43	2,02
18 c	man har problem hemma.	4,75	1,76	3,61	2,11
18 d	man är trött på sina arbetsuppgifter.	4,9	1,74	4,7	2,17
18 e	man inte trivs med chefen.	3,51	1,76	2,83	1,88
18 f	det är lätt att sjukskriva sig.	3,65	1,95	3,16	2,15
18 g	orka med jobbet.	4,78	1,80	4,3	2,05
18 h	man inte fick ledigt.	4,56	2,02	4,1	2,12

## Framtid

Nedan följer de svar som angivits på den öppna frågan om framtiden. Svaren är uppdelade i kvinnor och män.

Tabell 12. Svar som lämnats av kvinnorna på den öppna frågan om framtiden (fråga 19).

<b>Arbetstider</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inför sex timmars arbetsdag till alla nu!</li> <li>- 6-timmars arbetsdag</li> <li>- Inte för långa arbetstider, jag tycker det är bra med det vi har nu, produktionsanpassad arbetstid, att vi har möjlighet att sluta en timme tidigare. Allra helst skulle det vara bra med 6-timmars arbetsdag (fast det funkar väl inte, för man vill ju ha samma betalning).</li> <li>- Ha kortare arbetsdagar, men ändå inte sänka lönen så mycket, jag tror att de flesta lider av bristen på tid hemma. Det hinns bara med att hålla hemmet flytande, ej någon större tid till sig själv.</li> <li>- Har hört att det finns som förslag att jobba 3 dagar och sen vara ledig 3 dagar som ett rullande schema låter bra tycker jag.</li> <li>- Kortare arbetstider med samma lön. Så man kan vara mera med familjen och hinna med att träna.</li> <li>- Kortare arbetsdagar med bibehållen lön. Längre semester och semesterlönen skall vara skattefri.</li> <li>- Max sex timmars arbetsdag, mindre fredagskvällar, variation av arbete möjlighet att sluta tidigare i montering på grund av att man är färdig får EJ tas bort!!!</li> </ul>
<b>Chefen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respekt, uppskattning. Ärlighet mellan chefer och arbetare</li> <li>- Jag önskar att dom som leder skulle vara mer konsekventa i sina handlingar. Varje tjänst ska ge en beskrivning av vad som förväntas av dem som innehar den. Det är för mycket politik och för lite jävlar anamma i organisationen. ledningen håller varandra om ryggen och vågar inte gå in på varandras revir. Ledningen består av ett gäng män och detta gör att dom inte kan tillgodose alla kategorier.</li> <li>- Chefer som är mer psykologiskt utbildade, som kan ta hand om personer i krissituationer. Eller en ny arbetsgrupp som bara har hand om kriser hos personalen!</li> </ul>
<b>Arbetsuppgifter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Större variation i mitt arbete.</li> <li>- Lugnare takt att någon gång i månaden (t.ex.) få en något lugnare arbetsuppgift.</li> </ul>
<b>Karriär</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Borde vara lättare att komma ifrån "golvet". Volvo har en "kontorsklass" och en "arbetarklass" och det verkar vara näst intill omöjligt att slippa arbetarklassen och komma vidare i karriären.</li> </ul>
<b>Arbetsmiljö</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fler lagarbetsdagar. Praktisera på andra avdelningar. Få julklapp av företaget så de visar lite uppskattning på vårt slitande. Vill ha bättre fikarum.</li> <li>- Man skulle oftare ha träffar med hela gruppen och göra nåt kul tillsammans.</li> <li>- Mindre stress. Avveckla stormodulerna.</li> <li>- Att arbetsbelastningen skulle vara mindre. Jag har inget fysiskt arbete utan ett psykiskt arbete och ibland behöver man få återhämta sig efter krävande uppgifter.</li> <li>- Mindre arbetsgrupper på yttre monteringen.</li> <li>- Större rotation mellan avdelningar skulle vara jätteskoj.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gymnastik varje vecka.</li> <li>- Arbetslagsdagar 2st/år.</li> <li>- Firmafest eller dylikt.</li> </ul>
<b>Utbildning</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Varierande arbetsuppgifter, mer utbildningar för de som vill utbilda sig mer (teknisk utb).</li> <li>- Saknar möjligheten att få gå mera kurser för att bli mera insatt i mitt arbete. Saknar utbildningar i t.ex. data.</li> <li>- Mer utbildning som ger något, inte bara för att det ingår i kompetenstrappan.</li> </ul>
<b>Övrigt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jag är helt nöjd med hur jag har det på arbetet. Däremot skulle jag vilja ha avlastning i hemmet med städhjälp så att några måsten försvinner och för att få tiden att räcka till. I dag försöker jag främst att prioritera tid för mitt barn. Då får det mesta styrka på foten vad gäller egen tid och städning.</li> <li>- Trivs bra som det är just nu. Nackdelen är att jag fortfarande är 25 procent sjukskriven och hamnar under rehab. Men förhoppningsvis kunna bli så frisk att jag kan börja arbeta 100 procent tid nog och att då få en fast arbetsplats och inte rehabplats.</li> <li>- En positivare inställning.</li> <li>- Att alla hjälptes åt mer och inriktade sig på att montera istället för att springa med papper och annat. Att cheferna sa ifrån mer till lata personer. Med vänlig hälsning Annette Johansson Disel.</li> <li>- Varför inte prova på friår som de har i Danmark. Dagis på Volvo PV?! Vov!!! Det vore något!!! Ha det så bra!!!</li> </ul>

**Tabell 13. Svar som lämnats av männen på den öppna frågan om framtiden, (fråga 19).**

<b>Arbetskamrater</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Samma arbetskamrater.</li> </ul>
<b>Arbetstider</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sex timmars dagar skulle vara drömmen.</li> <li>- 6 timmars arbetsdag med samma lön.</li> <li>- Nattarbete för då skulle jag få mer tid till att vila upp mig.</li> <li>- Jobba fyra dagar och vara ledig fyra dagar och ta bort natten.</li> </ul>
<b>Chefen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Större förståelse för dom med familj och barn. Små-chefer utan barn vet inte vad dom pratar om.</li> <li>- Samma chef.</li> <li>- Jag tycker det har blivit för mycket ansvar på tekniska frågor. Kör man fast med något, så finns det inte någon självklar att fråga eller lämna till. Vilket gör att man upplever att jobbet inte blir bra gjort, eller så bra det skulle kunna bli. Med däremot så kallade mjuka frågor, om arbetsplats, arbetssätt bestäms av någon annan...</li> </ul>

<b>Arbetsuppgifter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Har det gôtt ändå. Komma dit och stämpla in göra det man ska. Ut därifrån snabbt.</li> <li>- Att jag fick tillbaka mitt gamla jobb.</li> <li>- Arbetskamraterna är bra, likaså arbetstiderna (dagtid) (skift=kass). Chefen är OK. Det är för mycket monotont arbete, för lite rotation. Det är tråkigt att man inte kan få byta arbetsuppgifter förutom om man blir rehabfall. Man får inget tack för att man är tålig och utför ett bra jobb. Det är bara bråkstakar och arbetssskygga som får bättre jobb.</li> </ul>
<b>Arbetsmiljö</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Man lyssnade mer på dom på golvet. Speciellt när det gäller arbetsmiljön.</li> <li>- Som förut, jag trivs mycket bra på min arbetsplats.</li> <li>- Mer eget styrande, bättre samarbete, mer kunskap om all utrustning.</li> </ul>
<b>Karriär</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gör mig till VD så mår jag bra i alla fall!</li> </ul>
<b>Utbildning</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jag studerar nu och kommer att sluta på Volvo inom ett år.</li> <li>- Mer satsning på utbildningar!! Då känns det som om arbetslivet går framåt</li> </ul>
<b>Övrigt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jag tycker att det är för mycket gnäll där jag jobbar. Folk skiter i vilket för dom får ju sin lön ändå. Volvo borde kunna säga upp folk lättare. Jag tycker att folk ska jobba och inte försöka smita undan med pappersarbete. Eran enkät formulerar (vinklar) att arbetsbördan är för hög vilket inte är fallet. Antingen jobbar man eller så säger man upp sig. Torbjörn Jacobsson Diesel 26042.</li> </ul>

I den sista frågan fick deltagarna skriva om hur de önskade att arbetsplatsen skulle förändras. Vi gav dem ämnen att skriva om och svaren är uppdelade i de ämnena. Bland kvinnorna fanns det flest synpunkter kring arbetsmiljö, arbetstid och övrigt. Bland männen fanns det flest synpunkter om arbetstiden.

## Diskussion

I följande diskussion ska resultaten analyseras och knyts an till tidigare forskning.

Diskussionen har vi strukturerat efter de rubriker som enkätundersökningen (bil.3) var indelad i. Citaten från den sista frågan kommer även att vävas in i diskussionen, liksom reflektioner från vår praktikdag. Vi kommer också att reflektera över metodproblem som dykt upp under studiens gång. Slutligen kommer förslag på åtgärder och förebyggande arbete att presenteras.

### *Livssituation*

Vad gäller deltagarnas upplevelse av den egna livssituationen just nu kan vi notera att kvinnorna ansåg sig ha tid för sina fritidsaktiviteter, ha en bra relation till sin familj och hinna med familjen. Även männen ansåg sig ha en bra relation till familjen, de tyckte dock inte att de hann med sina fritidsaktiviteter. Männen trodde även att om de fick mer tid för fritidsaktiviteter så skulle de vara mindre sjukskrivna. Påståendena om livssituationen just nu gav oss

bilden av att deltagarna inte instämde, men inte heller sade emot. Vi tror därför inte att livssituationen är det som i första hand påverkar sjukfrånvaron för deltagarna. Av resultaten kan dock analyseras att de flesta (22 kvinnor, 22 män) bodde tillsammans med make/maka/sambo och barn. Enligt Svenning (1993) har kvinnorna huvudansvaret för barnen. I vår studie ansåg sig kvinnorna ha tillräckligt med tid för sina barn i högre utsträckning än vad männen ansåg. Kvinnorna trodde också i högre utsträckning än männen, att de skulle vara mindre sjukskrivna om de hade mer tid för barnen. Detta kan tolkas som att för kvinnorna är barnen en faktor som de tror påverkar sjukfrånvaro medan männen inte i samma utsträckning tror att det påverkar i lika hög grad. Vi tycker att vår studie styrker RFV:s (2001:5) och MOA:s (2001) undersökning om att kvinnor fortfarande har det övergripande ansvaret för hemmet och familjen. Kvinnorna i vår enkätundersökning trodde sig bli mindre sjukskrivna om de fick mer tid att umgås med familj och vänner. Männen däremot trodde inte alls att mer tid med familjen och vännerna skulle minska sjukfrånvaron. MOA (2001) menar att könsskillnaderna är en viktig faktor att belysa i diskussionerna kring sjukfrånvaron. Vi anser att svaren i vår undersökning tenderar att visa att så är fallet även på Volvo PV.

Resultaten visar även att kvinnorna var sjuka längre perioder än männen, 24,4 procent av kvinnorna hade varit sjuka längre än en månad. Av männen hade 5,4 procent varit sjuka längre än en månad. Enligt RFV (2001:5) har kvinnor 20–30 procent större risk att bli långtidssjukskrivna än vad män har. Enligt Svenning (1993) kan återkommande sjukskrivningar vara en första tendens till långtidssjukskrivningar och förtidspensioneringar. Det är därför av vikt att ta tag i problemen innan sjukskrivningarna blir för långa och för frekventa. Både bland män och kvinnor var det vanligast att vara sjuk två till fem gånger och i genomsnitt en till fem dagar per gång.

Av sjukdomsorsakerna kan det konstateras att näst vanligaste sjukdomsorsaken bland kvinnorna var andra besvär. Enligt RFV (2001:5) är 10 procent av alla långtidssjukskrivningar bland kvinnor graviditetskomplikationer. Vi har därför anledning att tro att så även är fallet här. Svenning (1993) tolkar i sin studie att *andra besvär* bland sjukdomsorsakerna kan tolkas som samarbetssvårigheter, yrsel och högt blodtryck. Vi håller det för troligt att detta även kan stämma in i vår studie. Vidare kan konstateras att andra vanliga orsaker till sjukskrivningen bland kvinnorna var magbesvär, nackont och huvudvärk i vår studie. Enligt attraktionsmodellen är en av anledningarna till ökade sjukskrivningarna det vidgade sjukdomsbegreppet. Det kan möjligtvis vara så bland kvinnorna på Volvo PV att man sjukskriver sig av fler och andra orsaker än tidigare.

Bland männen hade 33 procent angivit ryggbesvär som sjukskrivningsorsak. Enligt RFV (2001:5) har männen överlag mer besvär i ryggen än kvinnor har. Här kan det handla om att män och kvinnor har olika arbetsuppgifter där männens är mer fysiskt belastande.

### *Arbetsituation och arbetsmiljö*

Av svaren i påståendena om Volvo PV som arbetsgivare fann vi att deltagarna tycker att arbetsgivaren är bra och de känner sig trygga på arbetsplatsen. Däremot visade resultaten att deltagarna inte känner sig särskilt omhändertagna av sin arbetsgivare under sjukperioden. Vi tror att på en stor arbetsplats kan det vara svårt att uppmärksamma varje individ till skillnad mot en liten där alla känner alla. Menckel och Österblom (2000) menar att om arbetsgivaren agerar mer aktivt och i tidigt skede vid sjukskrivningar så kan sjukskrivningarna minskas och rehabiliteringstiden kortas. Under vår praktikdag, fick vi veta att kontakten mellan den sjukskrivna och Volvo PV inte alltid skedde enligt fasta rutiner eftersom det fanns skillnader i hur



sjukskrivningarna hanterades i sektionerna. Vidare anser vi att om de anställda känner sig omhändertagna av sin arbetsgivare så skapar det en större lojalitet mot företaget.

I påståendena kring arbetsmiljön och deltagarnas arbetssituation fann vi att både könen i hög grad instämde i att de trivdes med sina arbetskamrater och hade en bra gemenskap på arbetsplatsen och att de trivdes med chefen.

Något som flitigt nämndes i citaten, var att flera deltagare ville ha kortare arbetstid, trots att resultaten i enkäten visade att varken kvinnor eller männen trodde att de skulle vara mindre sjukskrivna om arbetstiden ändrades. I den litteratur vi läst om sjukskrivningar och dess orsaker nämns inte arbetstid som en orsak till ökad sjukfrånvaro.

I enkäten fanns två påståenden om arbetstakten. De visade att deltagarna inte instämde men inte heller sade emot om att arbetstakten var för hög. Även vad gällde arbetsuppgifterna sade resultaten att deltagarna inte var missnöjda men inte heller nöjda med dem. Vi tolkar det som att det inte är dessa faktorer som påverkar sjukfrånvaron på Volvo PV.

I påståendet om att arbetet var fysiskt belastande hade kvinnorna ett högt medelvärde jämfört med de andra påståendena. Männen hade inte alls lika högt medelvärde. Det kan tolkas som att kvinnorna är fysiskt svagare och därför tror att de skulle vara mindre sjukskrivna om arbetet var mindre fysiskt belastande. I SOU (2000:121) pekade en teori på att kvinnorna var biologiskt mer sjuka än män. RFV (2001:5) tar upp faktum att kvinnor inom verkstadsindustrin är hårt drabbade av belastningsskador. Även Svenning (1993) visar att kvinnor i högre utsträckning än män blir drabbade av fysiska belastningsskador i nacke och axlar. Detta är även något som får stöd i utstötningsmodellen, där en krävande arbetsmiljö leder till sjukfrånvaro vilket i så fall skulle vara fallet på Volvo PV. Det som vi även fann intressant i detta sammanhang var att flera kvinnor i citaten, men inga män, nämnde att de ville ha lugnare takt, varierande arbetsuppgifter samt få en lugnare arbetsuppgift någon gång i månaden.

Varken männen eller kvinnorna trodde sig kunna påverka med sina åsikter på arbetsplatsen. Det som vi noterade av svaren var att deltagarna varken instämde eller sade emot på de flesta påståenden om inflytande (bil. 3, påstående 16f, 16g, 16p). Ser vi till teorin så finns det enligt SOU (2000:121) ett samband mellan könsintegrering och känsla av inflytande. På könsintegrerade arbetsplatser är känslan av inflytande högre än på arbetsplatser som inte är könsintegrerade. Teorin visar vidare på att låg känsla av inflytande har ett samband med hög sjukfrånvaro. Utifrån svaren och citaten kan det finnas belägg för att deltagarna inte har så hög känsla av inflytande på arbetsplatsen. Flera av citaten visade att deltagaren ville ha mer uppskattning, mer eget styrande och att man lyssnade mer på dem ”på golvet”. Enligt SOU (2002:5) påverkas det personliga engagemanget gällande närvaro, produktion och anställningstrygghet negativt ju större företaget är framför allt hos kvinnor. Vi tror att eftersom kvinnorna har en högre sjukfrånvaro än männen kan detta även stämma in på Volvo PV.

### *Personlig motivation*

I påståendena *jag vet att några ibland sjukskriver sig för att* upplevde vi att svaren var ärliga. Huvudresultatet var att kvinnorna trodde att man sjukskrev sig för att man behövde vila, orka med jobbet och för att man var trött på sina arbetsuppgifter. Det tolkar vi som att arbetsplatsen är fysiskt belastande för kvinnorna. Enligt SOU (2000:121) finns det flera faktorer främst ergonomiska och psykosociala på arbetsplatsnivå som gynnar männen. Vi tror att arbetsplatsen på Volvo PV är utformad till största del för männen. Ergonomiskt, eftersom det endast finns en typ av verktyg att använda, som ofta är mer anpassade för män samt ur den psykosociala sidan eftersom arbetsplatsen till största delen består av manliga medarbetare

Det faktum att många kvinnor trodde att vila och orka med jobbet, var en anledning som många sjukskrev sig för är, om vi ser till Svennings (1993) teori ett oroväckande svar. Att sjukskriva sig för att orka med jobbet menar Svenning (1993) kan vara början till längre och fler sjukskrivningsperioder.

Även bland männen fann vi av resultaten att man sjukskrev sig för att man var trött på arbetsuppgifterna. Däremot trodde de inte att man sjukskrev sig för att man behövde vila eller för att orka med jobbet.

Utifrån dessa resultat kan vi tolka att utstötningsmodellens faktorer gällande fysisk- och psykosocial arbetsmiljö kan förklara kvinnornas sjukskrivningar. Arbetet på Volvo PV är, trots ständiga förbättringar, kanske stundtals en krävande arbetsmiljö som främst drabbar kvinnorna.

### *Metodproblem*

Vid de första diskussionerna med Jämställdhets- och Mångfaldskommittén, lät våra kontaktpersoner oss förstå att det fanns ett visst motstånd hos de anställda på Volvo PV att delta i undersökningar. I en tidigare enkätundersökning hade bortfallet varit stort. Med detta i åtanke valde vi därför att göra en totalundersökning för att få ett så högt deltagarantal som möjligt. Enligt Trost (1994) tenderar postenkäter att ge ett lågt deltagarantal, men detta var för oss enda möjligheten att nå ut till alla deltagare. Ytterligare en anledning till distributionsvalet var risken för att deltagarna skulle känna sig utpekade. Enligt Svartdal (2001) är forskaren etiskt ansvarig för att ingen deltagare ska ta psykisk eller fysisk skada av undersökningen som hon deltar i. Under vår praktikdag på Volvo PV visade det sig, när vi nämnde enkäten, att få deltagare i undersökningen hade talat om för sina arbetskamrater att de hade fått en enkät hemskickad. Först när vi nämnde enkäten kom en diskussion igång kring den. Ejlertsson (1996) anser att känsliga frågor ska undvikas i postenkäter. Vidare menar han att frågor rörande sociala förhållanden som till exempel alkoholvanor, sexvanor och inkomstfrågor är känsliga frågor som kan leda till lägre svarsfrekvens. Vi tror även att frågor kring sjukfrånvaro kan upplevas som känsliga av vissa. Under vår praktikdag uppfattade vi en dold rädsla hos vissa av de anställda att produktionen skulle minska eller flyttas utomlands. Vissa av de anställda som hade fått enkäten trodde att den var ett sätt att kontrollera dem och de inte var anonyma. Denna misstro kan vara ytterligare en anledning till den låga svarsfrekvensen (36,6 procent).

Ytterligare en orsak till den låga svarsfrekvensen kan vara att den inte väckte något intresse hos deltagarna. På grund av detta kan vi inte dra slutsatser som gäller för hela populationen (Svartedal 2001). Vi tycker ändå att de besvarade enkäterna kan ge en övergripande bild av vad som kan tänkas påverka sjukfrånvaron på Volvo PV.

Enligt Ejlertsson (1996) finns det en svårighet i att använda hypotetiska frågor. Det är till exempel svårt att veta något om sin framtid, svaren tenderar att få en dålig överensstämmelse mellan det faktiska beteendet och det önskvärda beteendet. Vi var medvetna om att påståendena där vi bad deltagarna svara på vad som skulle få dem att vara mindre sjukskrivna i ett framtidsperspektiv var en svaghet (bilaga 3). För oss var det dock viktigt att veta vad deltagarna önskade förändra för att minska sin sjukfrånvaro. Hypotetiska påståenden gav oss den möjligheten.

Av svaren att döma tror vi att fråga 16 a-t bestod av för många och för lika påståenden. Enligt Trost (1994) ska en enkät inte bestå av för många frågor för då minskar deltagarnas engagemang i reflektandet över frågorna. I påståendet 18 a-h upplevde vi svaren som mer genomtänkta och ärliga eftersom variationen i svaren var större. Vi tror även i enlighet med

Ejlertsson (1996) att det är lättare att svara ärligt när man uttalar sig om vad andra tycker och gör.

### *Åtgärder och förebyggande arbete*

Att sjukskrivningarna har ökat är numera välkänd fakta. Det finns än så länge inte några enkla lösningar till problemet. En av anledningarna kan vara att ökningen av sjukfrånvaro inte kan förklaras med enbart arbetsplatsen som orsak. Istället får man börja se på problemet ur ett vidare perspektiv, där hemförhållanden, social status, attityd till arbete spelar in.

För att minska sjukskrivningarna på Volvo PV behövs därför insatser på flera nivåer. Lösningen på den ökade sjukfrånvaron finns inte endast på ett område utan är ett mångfaktoriellt problem (SOU 2000:121).

Ett första steg för Volvo PV kan vara att genomföra förändringar i sjukskrivningsprocessen. I likhet med Menckel och Österblom (2000) tror vi att sjukskrivningstiden kan kortas genom att förändra denna process. Vid sjukskrivningar ska det finnas en plan för hur den ska handläggas. Planen ska vara samma för varje sektion. Detta tydliggör den totala sjukfrånvaron sektion för sektion vid redovisningen och skulle leda till en bättre kartläggning av kostnaderna.

Eftersom SOU:s (2002:5) och SCB:s (2002) studier visar att sjukfrånvaron ökar med storleken på företaget tror vi att det på Volvo PV, med mer än 2000 anställda, är viktigt att skapa en miljö där de anställda känner delaktighet och ansvar för sina arbetsuppgifter och sin arbetsmiljö. Det är viktigt att alla medarbetare känner sig värdefulla och uppskattade för sin arbetsinsats.

I SOU (2000:121) poängteras fyra kriterier som bidrar till att ge medarbetarna långvarig hälsa: Dels ska företaget ha klara mål och en god kommunikation samt konsekvent och direkt feedback. Dessutom är det viktigt med ett kreativt klimat med trygghet, frihet, och prestigelöshet. Arbetsklimatet ska ha en hög grad av medbestämmande, det bör inte vara detaljreglerat, utan med respekt för varandras kompetens och tillit. Vi tror att detta även är något som alla medarbetare på Volvo PV kan försöka sträva efter i det dagliga arbetet.

Cole (2002) tar upp ett antal förändringar som framgångsrikt har lett till minskade sjukskrivningar i flera amerikanska företag. Förslagen till lösningarna växte fram utifrån att fler medarbetare krävde flexiblare arbetstid. Arbetsgivarna hade dessutom allt svårare att kontrollera både den planerade ledigheten, som semesterar, och den oplanerade frånvaron, som sjukskrivningar. Detta fick även konsekvenser för produktiviteten. Lösningen var att istället för att skilja på frånvaron som semester, ledighet och sjukfrånvaro, slå samman all frånvaro till en pott för varje medarbetare. Detta system kom att kallas PTOs "paid time-off plans". Potten kunde användas som varje medarbetare ville och därmed ökade flexibiliteten för medarbetarna. Ledig tid är något som vi tror värdesätts högt av nästan alla medarbetare, så även på Volvo PV kan det tänkas att en variant av detta system skulle passa väl in.

I vår studie framkom att många av deltagarna trodde sig veta flera som sjukskrev sig på grund av att de inte fått ledigt. Detta styrktes även av Jämställdhets- och Mångfaldskommittén. Med PTO systemet skulle det finnas en större möjlighet för medarbetarna att styra över sin ledighet. Om varje medarbetare skulle få större möjlighet att påverka den lediga tiden skulle eventuella sjukskrivningar av andra orsaker än sjukdom kunna minskas.

Vi tror även att de som är friska behöver uppmuntras vilket också framkommit av citaten. Ett förslag är att varje medarbetare premieras med ledig tid som läggs till potten för varje arbetad månad utan sjukfrånvaro. Den lediga tiden kan sparas viss tid eller tas ut i pengar. Vi tror att denna modell skulle kunna minska antalet korttidssjukskrivningar och ge tid för plane-

rad vila och återhämtning. Det som kan vara en nackdel med modellen är risken för att sjuknärvaron skulle öka. Vi tror dock att det är nödvändigt att anställda får större möjlighet att påverka arbetstiden, och tror därför att detta ansvar skulle leda till förbättringar för både arbetsgivaren och den anställda i längden.

I enlighet med Marklund (1995) och Edlund (2001) kan vi konstatera att både attraktions- och utstöttningsmodellen passar in i vår studie. Framför allt är detta tydligt i gruppen kvinnor. Arbetsmiljön verkar vara mer fysiskt belastande för kvinnorna och även psykosocialt då de är i minoritet. Utifrån sjukdomsorsakerna har vi dragit slutsatsen att fler sjukdomsbegrepp än tidigare ligger som grund för sjukskrivningarna både bland kvinnorna och männen. Detta ger belägg för att även attraktionsmodellen kan förklara de ökade sjukskrivningarna.

Det som framkommit av studien är att sjukskrivningarna på Volvo PV förmodligen beror på flera orsaker. Denna studie kan därför ses som en första kartläggning som skulle kunna ligga till grund för vidare studier. Ett sätt kan vara djupintervjuer, både med en frisk grupp medarbetare och en grupp där sjukfrånvaron är hög. På detta sätt skulle det vara möjligt att se skillnader mellan grupperna.

## Referenslista

- Andersson, B-E. (1985). *Som man frågar får man svar- en introduktion i intervju-och enkät-teknik*. Stockholm: Tema Nova.
- Cole, C. (2002). *Sick of absenteeism? Get rid of sick days*. Workforce, 81, 56–60.
- Edlund, C. (2001). *Långtidssjukskrivna och deras medaktörer –en studie om sjukskrivning och rehabilitering*. Umeå Universitet: Department of Public Health and Clinical Medicine.
- Eggeby, E., & Söderberg, J. (1999). *Kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Ejlertsson, G. (1996). *Enkäten i praktiken. En handbok i enkät*. Lund: Studentlitteratur.
- Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet: mål, ansvar och åtgärder med utgångspunkt från ett övergripande mål för människor i arbetet*. SOU 2002:5.
- Holme, I, M. & Solvang, B. (1997). *Forskningsmetodik och kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Härenstam, A., Bodin, L., Janson, C., Johanson, A., Johanson, K., Karlquist, L., Leijon, O., Nise, G., Rydbeck, A., Schéele, P., Westberg, H., & Wiklund, P. (2002). *Moderna arbets- och livsvillkor för kvinnor och män (MOA)*. Arbetslivsinstitutet. Stockholm: Förlagstjänst.
- Kindenberg, U., & Wallin, U. (2000). *Den lönsamma balansen. Om alternativ till arbetslivet förtärande stress*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Marklund, S. (red). (1995). *Rehabilitering i ett samhällsperspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Menckel, E., & Österblom, L. (2000). *Hälsobefrämjande processer på arbetsplatsen*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Riksförsäkringsverket (1990). *Långvarig sjukskrivning under olika förhållanden - En studie om dess omfattning och förlopp*. RFV Redovisar 1990:14.
- Riksförsäkringsverket. (1995). *Arbetslöshetens betydelse för friskskrivning och förtidspensionering*. RFV Redovisar 1995:10.
- Riksförsäkringsverket. (1996). *Långvarigt sjukskrivna – Arbetslöshet och sammansatta riskfaktorer*. RFV redovisar 1996:14.
- Riksförsäkringsverket. (2001). *Kvinnor, män och sjukfrånvaro – om könsskillnader i sjukskrivning, förtidspensionering och rehabilitering*. RFV Redovisar 2001:5.
- Salkind, N, J. (2000) *Statistics for people who think they hate statistics*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Svartdal, F. (2001). *Psykologins forskningsmetoder. En introduktion*. Stockholm: Liber.

*Sjukfrånvaro och sjukskrivning – fakta och förslag*, betänkande av sjukförsäkringsutredningen. SOU 2000:121.

Svenning, M. (1993). *Tillbaka till jobbet. Om arbete ohälsa och rehabilitering*. Lund: Studentlitteratur.

Trost, J. (1994). *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur.

Zanderin, L., & Güntzel, M., (1994). *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*. Stockholm: LTs förlag.

Volvo Personvagnar AB Motor Skövde (2002). *Jämställdhets - och Mångfaldsplan för Volvo Personvagnar AB, Motor 2002*.

Volvo Personvagnar (2002). *Välkommen till Volvo Personvagnar AB Motor. Skövde*. (Broschyr) Skövde: Volvo Personvagnar.

[www.av.se/publikationer/nytt&aktuellt](http://www.av.se/publikationer/nytt&aktuellt)

[www.scb.se/sm/AM63SM0201\\_ikortadrag.asp](http://www.scb.se/sm/AM63SM0201_ikortadrag.asp)

[www.jamoombud.se/remissvar/r20020729.html](http://www.jamoombud.se/remissvar/r20020729.html)

[www.av.se/statistik/showtype.asp?typeid=2](http://www.av.se/statistik/showtype.asp?typeid=2)

## ENKÄTUNDERSÖKNING – FÖR ETT BÄTTRE ARBETSLIV PÅ VOLVO PV

Hej!

Vi är två studenter som läser Arbets- och Organisationspsykologiska programmet vid Högskolan Trollhättan/Uddevalla. Vi går sista året och utför vårt examensarbete på Volvo PV i Skövde. Studien har som syfte att studera arbetsförhållanden som passar både män och kvinnor.

Sedan 90- talet har sjukskrivningarna ökat markant i hela landet. Detta är ett stort problem som även Volvo PV i Skövde har uppmärksammat. Vi vill med denna enkät ta reda på orsakerna till sjukskrivningarna för att kunna ge förslag till förbättringar av din arbetsplats.

**En bredare kunskap i ämnet kan leda till att dina arbetsförhållanden förbättras och att sjuktalet minskas.**

Mot denna bakgrund skickas denna enkät ut till dig och cirka trehundra andra som varit kort- eller långtidssjukskrivna under 2001. Ditt deltagande i undersökningen är naturligtvis frivilligt.

**För att vi ska ha möjlighet att ge förslag till förbättringar är det viktigt att just du svarar.**

Skicka tillbaka formuläret i bifogat svarskuvert (portofritt) så fort som möjligt, helst redan på söndagen den 27 oktober.

**Dina svar kommer att behandlas anonymt.**

Dina svar behandlas utan identitetsuppgifter. Resultaten kommer sedan att presenteras statistiskt i tabell- och diagramform. Det vill säga helt anonymt. Svarskuvertet är adresserat till oss som tar hand om insamling och bearbetning av svaren.

**Ingen på Volvo PV i Skövde kommer i kontakt med något enskilt svar.**

Resultatet av undersökningen kommer att presenteras på Intranät. Om du har frågor angående enkäten eller vill veta mer om undersökningen, ring gärna till oss eller kontakta oss via e-post:

Linda Andersson  
Tel: 033-12 04 15  
E-post: linda\_anderson@telia.com

Mira Vanhatapio  
Tel: 033-41 68 16  
E-post: mira.v@spray.se

Tack för din medverkan!

PS. Glöm inte att du även kan posta enkäten på jobbet!

Hej!

Förra veckan fick du en enkät hemskickad gällande sjukfrånvaro på Volvo PV i Skövde. Vi var intresserade av att veta hur din arbetsplats skulle kunna förändras för att just du skulle må bättre.

Vi vore tacksamma om du ville fylla i frågorna så snart som möjligt. Ny enkät och portofritt svarskuvert bifogas. Om du redan svarat på enkäten kan du bortse ifrån detta brev.

**För att vi ska ha möjlighet att ge förslag till förbättringar är det viktigt att just du svarar.**

Om du har några frågor får du gärna höra av dig. Du kan nå oss på telefon eller via e-post.

Linda Andersson  
Tel: 033-12 04 15  
E-post: linda\_anderson@telia.com

Mira Vanhatapio  
Tel: 033-41 68 16  
E-post: mira.v@spray.se

Tack ännu en gång för din medverkan i undersökningen!

PS. Glöm inte att du även kan posta enkäten på jobbet



**Bakgrundsfrågor**

- 1) Kön  Kvinna  Man
- 2) Ålder  - 29 år  30 - 44 år  45 år -
- 3) Vilken sektion tillhör du?  Montering  Bearbetning  
 Logistik  Underhåll  
 Annan
- 4) Födelseland  Sverige  Annat land
- 5) Utbildning  Grundskola  Yrkesskola  Gymnasium  
 Universitet/Högskola
- 6) Hur länge har du arbetat på Volvo?  0 till 3 år  4 till 7 år  8 år eller längre
- 

**Livssituation**

- 7) Vilka personer ingår i ditt hushåll?  Jag bor ensam  
 ( Flera svar kan markeras)
- Tillsammans med:  Make/maka/sambo  
 Barn  
 Föräldrar  
 Syskon  
 Annan person
- 8) Har du någon kronisk sjukdom?  
 Ja  Nej
- 9) Hur många gånger var du sjukskriven under förra året (2001) ?  
 0 till 1 ggr  2 till 5 ggr  6 till 9 ggr  10 eller fler gånger
- 10) Hur länge var du sjukskriven i genomsnitt varje gång?  
 1 till 5 dagar  2 till 3 veckor  1 till 3 månader  3 månader eller längre
- 11) Har din sjukskrivning resulterat i en rehatredning?  
 Ja  Nej

12) Nedan följer ett antal påståenden som handlar om olika orsaker till sjukfrånvaro. Markera de alternativ som passar dig bäst. (Flera svar kan markeras)

**Under förra året (2001), var jag sjukskriven för att jag hade...**

- |   |   |
|---|---|
| a) <input type="checkbox"/> värk i ryggen.                          | b) <input type="checkbox"/> magbesvär.            |
| c) <input type="checkbox"/> värk i nacke eller axel.                | d) <input type="checkbox"/> problem hemma.        |
| e) <input type="checkbox"/> värk i arm, hand eller handled.         | f) <input type="checkbox"/> kroniska besvär.      |
| g) <input type="checkbox"/> psykiska besvär, t.ex. depression, oro. | h) <input type="checkbox"/> huvudvärk.            |
| i) <input type="checkbox"/> andra besvär.                           | J) <input type="checkbox"/> förkylning/influensa. |

13) Nedan följer ett antal påståenden som handlar om din livssituation **just nu**. Ringa in den siffran som bäst överensstämmer med din åsikt.

	Instämmer inte alls					Instämmer helt	
	1	2	3	4	5	6	7
a) Jag har tid att vila upp mig efter arbetsdagens slut.							
b) Jag har tid för mina fritidsaktiviteter.							
c) Jag har tid att träna/motionera på min fritid.							
d) Jag hinner med städ/disk/tvätt i hemmet.							
e) Jag hinner med min familj.							
f) Jag hinner med mina vänner.							
g) Jag har en bra relation till min familj.							
h) Jag har tillräckligt med tid för mina barn.							

14) Nu kommer ett antal påståenden som handlar om hur sjukskrivningarna skulle kunna minskas. Ringa in den siffra som bäst överensstämmer med din åsikt.

<b>Jag skulle vara mindre sjukskriven om...</b>	Instämmer inte alls					Instämmer helt	
	1	2	3	4	5	6	7
a) Jag hade mer tid att vila efter arbetsdagens slut.							
b) Jag hade mer tid för fritidsaktiviteter.							
c) Jag hade mer tid att träna/motionera på min fritid.							
d) Jag fick mer hjälp i hemmet med städ, disk och tvätt.							
e) Jag hade mer tid att umgås med min familj och vänner.							
f) Jag hade mer tid för mina barn.							

## Arbetsituation och arbetsmiljö

15) Nedan följer ett antal påståenden som handlar om din arbetsituation och arbetsmiljö. Ringa in den siffra som bäst överensstämmer med din åsikt.

	Instämmer Inte alls					Instämmer helt	
	1	2	3	4	5	6	7
a) Jag trivs med mina arbetskompisar.	1	2	3	4	5	6	7
b) Vi har en bra gemenskap på arbetsplatsen.	1	2	3	4	5	6	7
c) Jag trivs med mina arbetsuppgifter.	1	2	3	4	5	6	7
d) Jag har trivs med min chef.	1	2	3	4	5	6	7
e) Arbetstakten är lagom hög.	1	2	3	4	5	6	7
f) Jag har tillräckligt mycket att säga till om på arbetet.	1	2	3	4	5	6	7
g) Jag känner att jag kan påverka med mina åsikter.	1	2	3	4	5	6	7

### 16) Jag skulle vara mindre sjukskriven...

	Instämmer Inte alls					Instämmer helt	
	1	2	3	4	5	6	7
a) om jag hade andra arbetsuppgifter.	1	2	3	4	5	6	7
b) om jag hade andra arbetskamrater.	1	2	3	4	5	6	7
c) om jag hade en annan chef.	1	2	3	4	5	6	7
d) om det ställdes mindre krav på arbetet.	1	2	3	4	5	6	7
e) om arbetet var mindre fysiskt belastande.	1	2	3	4	5	6	7
f) om jag fick mer ansvar för mina arbetsuppgifter.	1	2	3	4	5	6	7
g) om man lyssnade på mina åsikter på arbetsplatsen.	1	2	3	4	5	6	7
h) om jag hade möjlighet att ha mer varierande arbetsuppgifter än idag.	1	2	3	4	5	6	7
i) om arbetstakten var lugnare.	1	2	3	4	5	6	7
j) om jag hade andra arbetstider.	1	2	3	4	5	6	7
k) om jag hade mindre likartade arbetsuppgifter.	1	2	3	4	5	6	7
l) om jag hade en bättre relation till mina arbetskamrater.	1	2	3	4	5	6	7
m) om jag hade en bättre relation till min chef.	1	2	3	4	5	6	7
n) om jag trivdes bättre på arbetet.	1	2	3	4	5	6	7
o) om jag hade en annan arbetsgivare än Volvo PV.	1	2	3	4	5	6	7
p) om jag hade större möjlighet att styra min ledighet.	1	2	3	4	5	6	7
q) om arbetsverktygen var mer anpassade för mig.	1	2	3	4	5	6	7
r) om arbetsmiljön var bättre.	1	2	3	4	5	6	7
s) om skyddsföreskrifterna var tydligare på arbetet.	1	2	3	4	5	6	7
t) om jag hade större karriärmöjligheter på arbetet.	1	2	3	4	5	6	7

17) Nedan följer ett antal påståenden som handlar om din arbetsgivare. Ringa in den siffra som bäst överensstämmer med din åsikt.

	Instämmer Inte alls					Instämmer helt	
	1	2	3	4	5	6	7
a) Volvo PV tar bra hand om sina anställda.	1	2	3	4	5	6	7
b) Under min sjukfrånvaro kände jag att företaget/chefen brydde sig om mig.	1	2	3	4	5	6	7
c) Volvo PV är en bra arbetsgivare.	1	2	3	4	5	6	7
d) Volvo PV är en bra arbetsplats.	1	2	3	4	5	6	7
e) Det är tryggt att arbeta på Volvo PV.	1	2	3	4	5	6	7

### Personlig motivation

18) Jag vet att vissa ibland sjukskriver sig för att...	Instämmer inte alls					Instämmer helt	
	1	2	3	4	5	6	7
a) man är trött på sina arbetskamrater.	1	2	3	4	5	6	7
b) man behöver vila.	1	2	3	4	5	6	7
c) man har problem hemma.	1	2	3	4	5	6	7
d) man är trött på sina arbetsuppgifter.	1	2	3	4	5	6	7
e) man inte trivs med chefen.	1	2	3	4	5	6	7
f) det är lätt att sjukskriva sig.	1	2	3	4	5	6	7
g) orka med jobbet.	1	2	3	4	5	6	7
h) man inte fick ledigt.	1	2	3	4	5	6	7

### Framtiden

Nu följer en fråga där du kan lämna egna åsikter om din framtid, som hjälp har vi skrivit några förslag på ämnen att skriva om, men du får gärna skriva om annat också.

19) Om du fick drömma...hur skulle du vilja ha det på din arbetsplats, gällande: Arbetskamrater, arbetstider, chefen, arbetsuppgifter, arbetsmiljö, karriär, utbildning, övrigt.

---



---



---



---



---

**Tack för att du tog dig tid att besvara enkäten!**

Hej!

Vi är två studenter från Arbets- och Organisationspsykologiska programmet vid Högskolan Trollhättan/Uddevalla. Vi läser sista året, och ska skriva vårt examensarbete för Volvo Personvagnar AB, Motor i Skövde. Uppdraget har vi fått av Mångfaldskommittén och HR Bemanningsprocessen. Vår handledare heter Ingvar Stenander. Syftet med arbetet är att undersöka orsaker till skillnaderna mellan kvinnor och män gällande sjukfrånvaro och rehabiliterings-utredningar, där statistik visat att kvinnor är överrepresenterade. Detta för att kunna sätta upp mål och aktiviteter, bland annat för en minskad sjukfrånvaro i Mångfaldsplanen 2003.

Vår undersökning kommer att basera sig på en enkätundersökning. I urvalet ingår de personer som varit korttidssjukskrivna fyra gånger eller fler och/eller långtidssjukskrivna under 2001. Eftersom frågorna i enkäten kan upplevas som känsliga kommer enkäten att skickas hem till de berörda personerna där de i lugn och ro kan fylla i den. För att effektivisera enkät-insamlingen och säkra konfidentialiteten kommer de ifyllda enkäterna skickas direkt hem till oss. Detta innebär också att ingen arbetstid kommer att tas i anspråk till ifyllning eller uppsamling av enkäten. För att säkerställa anonymiteten för personerna och sektionerna är enkäten inte märkt på något sätt. Det kan bli aktuellt med individuella samtal med de personer som ger sin tillåtelse till detta.

Vi kommer att redovisa resultatet av undersökningen vid 1–2 tillfällen och bjuda in berörda ledare. Resultatet kommer även att redovisas på HR Bemanningsprocessens hemsida på Intranätet.

Vid eventuella frågor beträffande ovanstående undersökning, vänligen kontakta:

Linda Andersson, tel: 033-12 04 15      e-mail: [linda\\_anderson@telia.com](mailto:linda_anderson@telia.com)

Mira Vanhatapio, tel: 033-41 68 16      e-mail: [mira.v@spray.se](mailto:mira.v@spray.se)

Ingvar Stenander, tel: 0500-27 55 82      e-mail: [istenand@volvocars.com](mailto:istenand@volvocars.com)

Hälsningar Linda Andersson och Mira Vanhatapio

Högskolan i Trollhättan / Uddevalla  
Institutionen för Individ och Samhälle  
Box 1236  
462 28 Vänersborg  
Tel 0521 - 26 40 00 Fax 0521 – 26 40 99  
[www.htu.se](http://www.htu.se)