

PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ HOS ARBETSLEDAREN PÅ ETT PAPPERSBRUK

Författare Hasse Jonsson
Hyltehälsan
Landerydsvägen 5
31433 Hyltebruk
Tel 0345-17300
hasse @ hyltehaelsan.se

Handledare Birgitta Herloff

Projektarbete vid företagsläkarkursen, Sahlgrenska akademien vid Göteborgs universitet
2002/03

INNEHÅLLSFÖRTECKNING.

Sammanfattning sid 1.

Inledning sid 2.

Undersökt grupp sid 2-3.

Metod sid 3.

Resultat sid 4.

Diskussion sid5-6

Referenser sid 6.

Bilagor sid 7-8.

SAMMANFATTNING

Hasse Jonsson, Hyltehälsan, Landerydsvägen 5, 31433 Hyltebruk, Tel 0345- 17300, E-mail hasse@hyltehaelsan.se.

På grund av rapporter om stigande ohälsotal bland arbetsledare och tjänstemän genomfördes en studie omfattande samtliga arbetsledare med personalansvar på Stora Ensos tidningspappersbruk i Hyltebruk.

ALECTA och HTF redovisar i rapporter snabbt ökande ohälsa inom stressrelaterade diagnoser bland sina tjänstemän.

Mot denna bakgrund beslöts tillsammans med personalavdelningen att genomföra en psykosocial kartläggning av samtliga arbetsledare med personalansvar.

Tidningspappersbruket i Hyltebruk ingår i Stora Enso- koncernen. Bruket har ca 1000 anställda.

Undersökningsgruppen bestod av 58 arbetsledare, fördelade på en underhållsgrupp, en pappersbruksgrupp, en sektionschefsgrupp och en försörjningsgrupp.

För kartläggningen av den psykosociala arbetsmiljön användes två frågeformulär, utformade av professor Sigvard Rubenowitz. Det ena kallat PAK mäter egenkontroll, arbetsklimat, arbetsstimulans, arbetsgemenskap samt arbetsbelastning. Det andra kallat AK mäter arbetstillfredsställelse, lön, organisationsharmoni, information, aspirationsnivå, identifikation, psykosomatiska reaktioner samt utvecklingsmöjligheter. Dessutom genomfördes en kort intervju med samtliga angående den egna hälsan.

Svarsfrekvensen var 96,6 %. Resultatet låg på tillfredställande poängtal vid summering. Resultatet jämfördes med Rubenowitz insamlade data med jämförbara grupper och den undersökta gruppen låg högre i allt utom arbetsbelastning. Vid intervjuerna fångades 6 personer upp som låg nära gränsen för stressrelaterad utmattning. Dessa fick genomgå en stresshanteringskurs med gott resultat. Man diskuterar också om samtliga arbetsledare skall få delta i samma kurs. Man fann i denna studie att om man vill fånga upp psykosocial ohälsa kan enkäter vara ett trubbigt instrument. Det kan vara bättre med intervjuer eller gruppdiskussioner.

INLEDNING

Ohälsotalen stiger i många yrkesgrupper i Sverige. I olika studier och i samhällsdebatten har det framkommit att så även är fallet bland tjänstemän och arbetsledare. Ökningen är stor inom stressrelaterade diagnoser.

ALECTA redovisar i sin hälsobarometer (1) att stressrelaterade diagnoser ökat snabbt bland tjänstemännen. Antalet fall med diagnoserna depression, utbrändhet och reaktion på svår stress ökade med 26 procent mellan 2001 och 2002. HTF visar i sin studie "så har vi det på jobbet" (2) oroande siffror. Bland sina 155 000 tjänstemän genomfördes under april månad 2002 via postenkät en undersökning av den psykosociala arbetsmiljön. Av 1600 slumpvis utvalda svarade 1000 tjänstemän. 63 procent hade alltid eller oftast för mycket att göra. 58 procent kunde aldrig eller sällan ta en paus under arbetet vid stress eller trötthet. 46 procent var tvungna att någon gång varje vecka använda rasten för arbete eller ta med arbetet hem för att hinna med. 24 procent gick till arbetet när de var sjuka. 28 procent hade varje vecka svårt att sova på grund av tankar på arbetet. 36 procent fick aldrig eller sällan stöd och uppmuntran från chef när arbetet känns besvärligt. 72 procent hade aldrig deltagit i någon kartläggning av psykosocial arbetsmiljö.

Mot denna bakgrund beslöts tillsammans med personalavdelningen och med klartecken från ledningsgruppen, om genomförande av en psykosocial kartläggning av samtliga arbetsledare med personalansvar på Hylte Bruk.

Hylte Bruk, som numera är en del av Division Newsprint inom Stora Enso-koncernen, etablerades 1907. Bruket är beläget utmed Nissan i de skogrika delarna av Småland mot gränsen av Halland. Bruket har cirka 1000 anställda varav 28 procent kvinnor. Medelåldern är 43,7 år.

Den nuvarande fabriken togs i drift 1972 och är idag ett av världens största tidningspappersbruk. Man använder cirka en miljon kubikmeter massaved och 450 000 ton returpapper. Detta kräver stora mängder energi, cirka en procent av den totala elkonsumtionen i Sverige, för att mala granveden till pappersmassa.

Hylte Bruks tidningspappersmassa består av lika delar mekanisk massa och returmassa. Returpappret hämtas inom ett upptagningsområde inom en radie av 50 mil. Dagligen kommer lastbilar och tåg från Stockholm, Göteborg, Malmö, Oslo, Köpenhamn eller Hamburg. De fyra tidningspappersmaskinerna har en kapacitet 800 000 ton per år. De är 8,4 meter breda och körs med en hastighet av mellan 60 och 90 kilometer i timman.

Målsättningen är att tillverka tidningspapper som motsvarar kundernas kvalitetskrav under hänsynstagande till såväl den inre som yttre miljön.

Hemmamarknaden är Europa men även delar av Asien, Mellanöstern samt USA.

UNDERSÖKT GRUPP

Undersökningsgruppen bestod av 58 arbetsledare med personalansvar på Hylte Bruk. 12,1 procent var kvinnor. Genomsnittsåldern var 47,8 år. Åldersspridningen var mellan 30 och 64 år. I underhållsgruppen fanns 23 arbetsledare, ingen kvinna. Åldersspridningen var mellan 34 och 64 år och genomsnittsålder 48,3 år. Alla arbetar 8,0 timmar dagtid. I pappersbruksgruppen fanns 16 arbetsledare, 1 kvinna (6,7 %). Åldersspridningen var mellan 35 och 63 år och genomsnittsålder 46,6 år. Alla utom 1 person arbetar skiftgång. I sektionschefgruppen fanns 13 sektionschefer, 3 var kvinnor (25 %). Åldersspridningen var mellan 30 och 53 år och genomsnittsålder 46,0 år. Alla arbetar 8,0 timmar dagtid. I

försörjningsgruppen fanns 4 arbetsledare, 1 var kvinna (25 %) som inte redovisas separat på grund av det låga antalet, samma sak gäller labgruppen, 2 kvinnor. Sjukfrånvaron i hela gruppen var 1,47 procent 2001 som ökade till 4,42 år 2002. Framförallt långtidssjukfrånvaron ökade från 1,37 till 3 procent. Ökningen beror till stor del av några fall som väntar på sjukpensionering men vi har ett par fall som är sjukskrivna inom stressrelaterade diagnoser.

METOD

För kartläggningen av den psykosociala arbetsmiljön användes två frågeformulär, utformade av professor Sigvard Rubenowitz (3), PAK och AK. För att öka svarsfrekvensen och ge deltagarna möjlighet att förtydliga svaren fick de överlämna de ifyllda frågeformulären vid en kort intervju. PAK och AK är beprövade instrument och stora jämförelsegrupper finns. Datamaterial från 80 000 personer har på detta sätt samlats in och frågorna har gradvis justerats, så att de är tillämpbara inom en bred sektor av arbetslivet och ger en god svarsspridning. Detta ger möjlighet till jämförelse av resultaten. Resultatet i arbetsledargruppen på Hylte Bruk jämfördes med arbetsledare inom industrin som var 208 personer i PAK samt 150 i AK.

PAK är en kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön omfattande 25 frågor. Den mäter fem huvudfaktorer: möjlighet till egenkontroll, arbetsklimat mellan över- och underordnad, arbetets stimulans, arbetsgemenskap samt psykisk arbetsbelastning. Svaren poängsätts så att 5 poäng ges till första alternativet och 1 poäng till det femte. Poängen summeras i de fem huvudfaktorerna. Värdet 15 på en huvudfaktor är ett mittvärde vilket motsvarar attityden "varken nöjd eller missnöjd". Ett önskvärt svars medelvärde bör ligga klart högre. Ligger något av värdena lägre bör detta betraktas som en larmsignal.

Det har visats att ju positivare man upplever egenkontroll, arbetsklimat, arbetsstimulans, arbetsgemenskap och arbetsbelastning desto högre närvaro, lägre personalomsättning och mindre grad av medicinkonsumtion har genomsnittligt kunnat noteras.

AK, attitydkartläggning, är primärt avsett att mäta effekter på arbetstillfredsställelse, engagemang och reaktioner. AK innehåller 24 frågor med 8 upplevelseområden som enligt studier har visat sig betydelsefulla: allmän arbetstillfredsställelse, tillfredsställelse med lön och andra anställningsförmåner, organisationsharmoni, tillfredsställelse med information, allmän arbetsaspirationsnivå, identifikation/engagemang, psykosomatiska reaktioner och utvecklingsmöjligheter. Dessa har belysts med tre frågor vardera. Sammanställningen kan ske i analogi med som redovisats i PAK. När det gäller AK finns tre frågor inom respektive upplevelseområde och sålunda bör faktorvärden på 9 och där under ägnas speciell uppmärksamhet.

RESULTAT

Svarsfrekvensen var 96,6 % för hela den undersökta gruppen. Bortfallet var 2 personer, 1 person inom pappersbruksgruppen vilket innebar 93,8 % i svarsfrekvens samt 1 person i sektionschefsgruppen vilket innebar 92,3 % i svarsfrekvens. Övriga grupper svarade 100%.

Resultatet för hela den undersökta gruppen av PAK-enkäten (bilaga 1) låg poängtalerna mellan 18 och 21, utom vid arbetsbelastning där poängen var 15,5. Vid arbetsbelastningen var 32,1 % av svaren negativa, alltså under medelvärdet 15. Om arbetsgemenskapen svarade 100 % positiva svar. Resultatet för hela den undersökta gruppen inom AK- enkäten (bilaga 1) visade poängtal mellan 10 och 13,3, lägst vid tillfredsställelse med lön där också negativa svaren var 17,9 %. Högst vid identifikation och engagemang där positiva svaren var 100 %.

Resultatet av PAK för sektionschefer (bilaga 2) låg mellan 14,8 och 21,7 poäng. Högst vid arbetsgemenskap och stimulans, lägst vid arbetsbelastning där 50 % av svaren var negativa. Resultatet av AK sektionschefer (bilaga 2) låg poängtalerna mellan 9,8 och 13,7. Högst vid engagemang där 100 % av svaren var positiva och lägst organisationsharmoni där bara 50 % av svaren var positiva.

Resultatet av PAK pappersbruksgruppen (bilaga 2) låg mellan 16,3 och 19,8 poäng. Högst vid arbetsgemenskap och lägst vid arbetsbelastning där 20 % av svaren var negativa. Vid AK (bilaga 2) låg poängtalerna mellan 8,8 och 13,3. Högst vid engagemang där 100 % av svaren var positiva och lägst vid lönetillfredsställelse där 26,7 % av svaren var negativa.

Resultatet av PAK underhållsgruppen (bilaga 1) låg mellan 15,4 och 20,4 poäng. Högst för arbetsgemenskap och lägst för arbetsbelastning där 34,8 % av svaren var negativa. Vid AK (bilaga 1) låg poängtalerna mellan 9,8 och 13,3. Högst vid engagemang där 100 % av svaren var positiva och lägst vid lönetillfredsställelse där 13 % av svaren var negativa.

Övriga grupper redovisades inte på grund av lågt antal inom varje grupp. Resultatet av deras svar finns inbakat i hela den undersökta gruppen.

Intervjuer gjordes med samtliga som svarade på enkäterna, de fördes i form av samtal kring den psykosociala hälsan samt kring arbetsbelastningen och den självupplevda hälsan. Frågorna var inte standardiserade, syftet var att fördjupa kunskapen om varje individ. Man fängade upp 6 personer som låg nära gränsen för stressrelaterad utmattning på detta sätt.

DISKUSSION

Vid jämförelser PAK krävs i grupper mindre än 25 personer skillnad på 2,0 i svarsmedelvärden för att vara signifikant skillnad, i grupper över 25 personer räcker det med 1,0. I AK vid grupper mindre än 25 personer krävs skillnaden vara minst 1,0 för signifikant skillnad och i grupper över 25 personer räcker det med minst 0,5 poängs skillnad i svarsmedelvärden.

Vid jämförelse PAK- enkäten av hela den undersökta gruppen arbetsledare med svarsmedelvärden från arbetsledare inom industrin enligt Rubenowitz (bilaga 1) låg bruket något högre i alla områdena, utom arbetsbelastning, där det var något lägre. Skillnaderna var dock inte signifikanta. Svarsmedelvärdena låg på tillfredsställelse 18 till 21 poäng, utom arbetsbelastningen som låg på drygt 15. Även jämförelsegruppen låg lågt på arbetsbelastning. Vid jämförelse AK samma grupper (bilaga 1) låg bruket signifikant högre i lönetillfredsställelse, information, engagemang och utvecklingsmöjligheter, signifikant lägre vid aspirationsnivå och vid psykosomatiska reaktioner. Medelvärdena låg tillfredsställelse mellan 10 och drygt 13.

Då "hela den undersökta gruppen" låg något högre än den externa jämförelsegruppen kom undergrupperna på bruket att jämföras med hela undersökningsgruppen.

Vid jämförelse PAK av underhållsgruppen med hela den undersökta gruppen (bilaga 1) låg underhållsgruppen generellt något högre som dock inte var signifikant skillnad. Enda låga medelvärdet var arbetsbelastningen. Vid jämförelse AK samma grupper (bilaga 1) var svarsmedelvärdet nästan identiska och med tillfredsställelse poäng.

Vid jämförelse PAK av pappersbruksgruppen med hela den undersökta gruppen (bilaga 2) var egenkontroll, arbetsledningsklimat, stimulans från arbetet och arbetsgemenskap lägre än hela bruket men igen signifikant skillnad. Vid arbetsbelastning var svarsmedelvärdet något högre men inte signifikant och samtliga poäng var tillfredsställelse. Vid jämförelse AK samma grupper (bilaga 2) låg arbetstillfredsställelse, tillfredsställelse med lön signifikant lägre än hela bruket, i övrigt något lägre men ej signifikanta skillnader.

Vid jämförelse PAK av sektionschefgruppen med hela den undersökta gruppen (bilaga 2) låg sektionscheferna något högre än hela bruket, utom i arbetsbelastning och arbetsledningsklimat där svarsmedelvärdet var något lägre, dock var inga skillnader signifikanta. Vid jämförelser AK (bilaga 2) av samma grupper låg sektionscheferna högre eller lika med hela bruket utan signifikant säkerhet, vid organisationsharmoni signifikant lägre.

Svarsmedelvärdena var tillfredsställelse, den lägre poängen i arbetsbelastning visar säkert att arbetsbelastningen är hög men även jämförelsegruppen låg lägre där. Om man bara ser till enkätsvaren var det psykosociala hälsoläget gott. Hela arbetsledarkåren med personalansvar undersöktes, svarsfrekvensen var mycket hög, bortfallet var 2 av 58 arbetsledare. Frågorna var standardiserade, man har lång erfarenhet av enkäterna och man har gradvis justerat frågorna. Möjligen kunde överlämnandet av enkäter personligen vid intervjun påverka poängen men det borde i så fall kunnat både förstärka viljan att överdriva poängen samt att vilja betona missnöjet. Jämförelsegruppens svar insamlades 1997 och bruket april 2003, troligen är

fokuseringen på psykosocial hälsa större nu än 1997 och detta borde ge utslag i något lägre poäng.

Intervjuerna visade att en del arbetsledare låg nära gränsen till arbetsrelaterad stressjukdom. Några fanns inom samma grupp, de har fått behandling i en stresshanteringskurs och diskussioner har påbörjats om arbetsförändring och förstärkning av personalstyrkan. Det har också planerats att samtliga arbetsledare skall få genomgå samma stresshanteringskurs som blev mycket uppskattad.

I denna studie fann man att när det gäller psykosociala hälsofrågor, där man vill fånga upp sjukdom, kan enkäter vara ett trubbigt instrument, det kan vara bättre med intervjuer eller gruppdiskussioner. Många utmattningsdrabbade är mycket ambitiösa, med stor lojalitet och stark känsla för arbetsplatsen och sina chefer och då blir poängen hög och bara arbetsbelastningen och kanske psykosomatiska reaktioner får något lägre poäng.

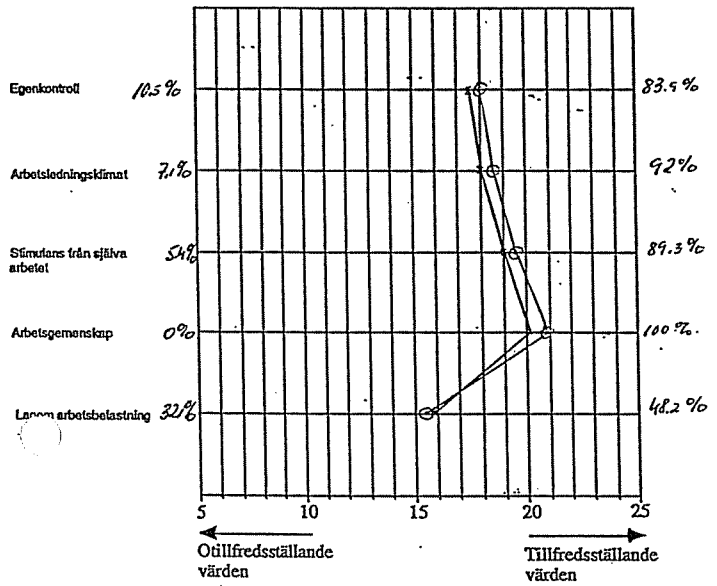
REFERENSER

1. Anonym. Alectas hälsobarometer. www.alecta.se. Sid 1-4.
2. Anonym. Så har vi det på jobbet. www.htf.se. Sid 1-25
3. Rubenowitz. S. Metodik att kartlägga arbetsmiljön. Utbildningsmaterial från författaren

PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖKARTLÄGGNING (PAK)

SVARSMEDELVÄRDESPROFIL

○ Hela den undersökta gruppen
 x Arbetsledare i den jämförande

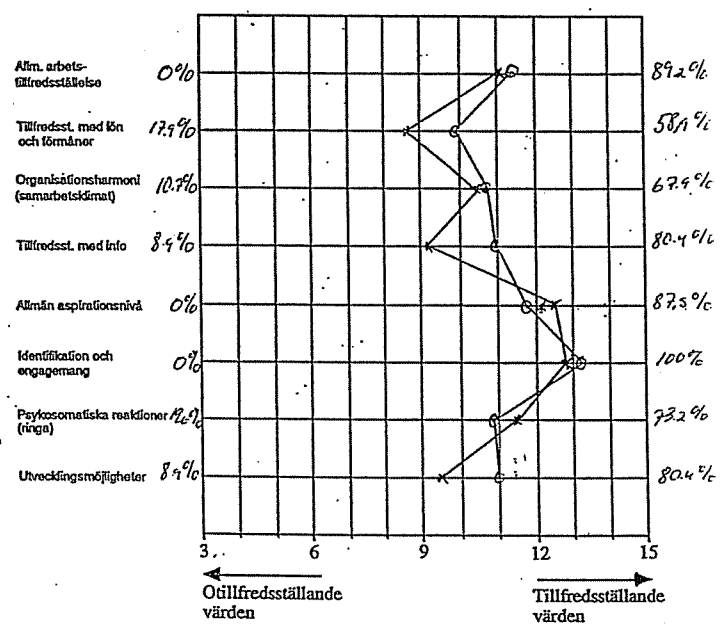


Siffror vid respektive kant utgör negativa och positiva svar i procent. Medelvärdet på 3p x 5 frågor = 15p är ej med under 15p = neg över 15p = pos

ARBETSTILLFREDSTÄLLESEKARTLÄGGNING (AK)

SVARSMEDELVÄRDESPROFIL

○ Hela den undersökta gruppen
 x Arbetsledare i den jämförande

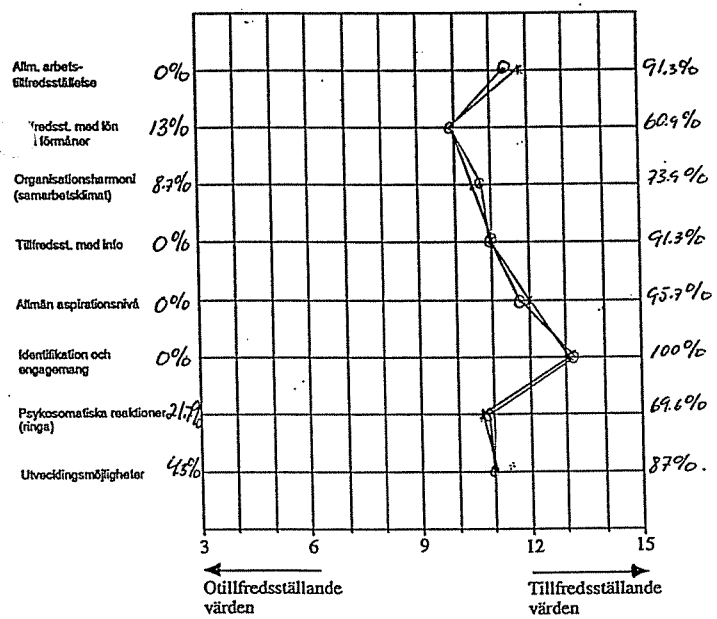


Siffror vid respektive kant utgör negativa och positiva svar i procent. Medelvärdet på 3p x 3 frågor = 9p är ej med under 9p = neg över 9p = pos

ARBETSTILLFREDSTÄLLESEKARTLÄGGNING (AK)

SVARSMEDELVÄRDESPROFIL

○ Hela den undersökta gruppen
 x Underhåll

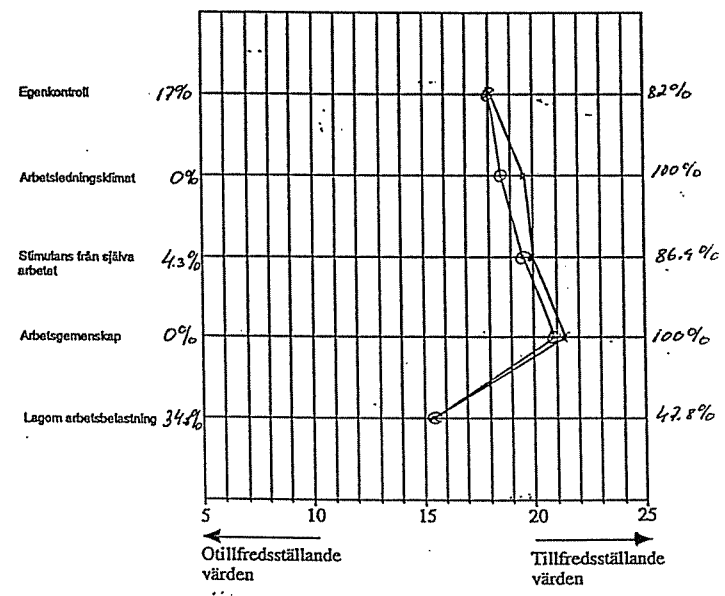


Siffror vid respektive kant utgör negativa och positiva svar i procent. Medelvärdet på 3p x 3 frågor = 9p är ej med under 9p = neg över 9p = pos

PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖKARTLÄGGNING (PAK)

SVARSMEDELVÄRDESPROFIL

○ Hela den undersökta gruppen
 x Underhåll

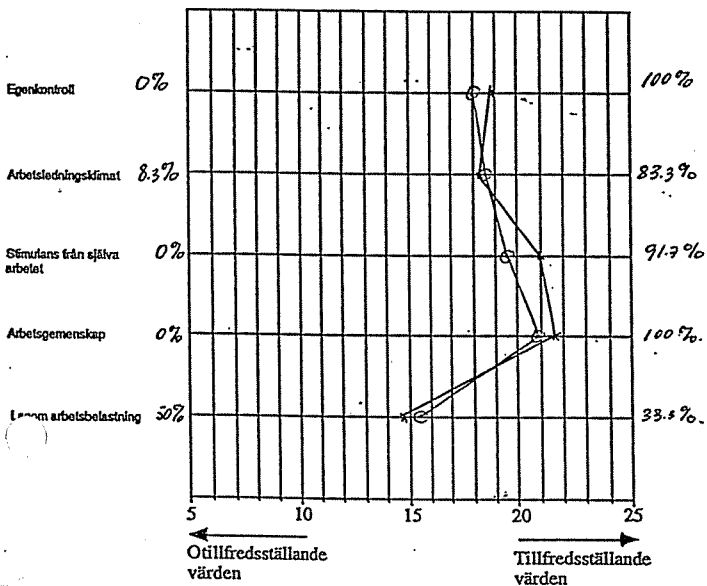


Siffror vid respektive kant utgör negativa och positiva svar i procent. Medelvärdet på 3p x 5 frågor = 15p är ej med under 15 = neg över 15 = pos

PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖKARTLÄGGNING (PAK)

SVARSMEDELVÄRDESPROFIL

○ Hela ~~den~~ undersökta gruppen
 x sek lions chefer

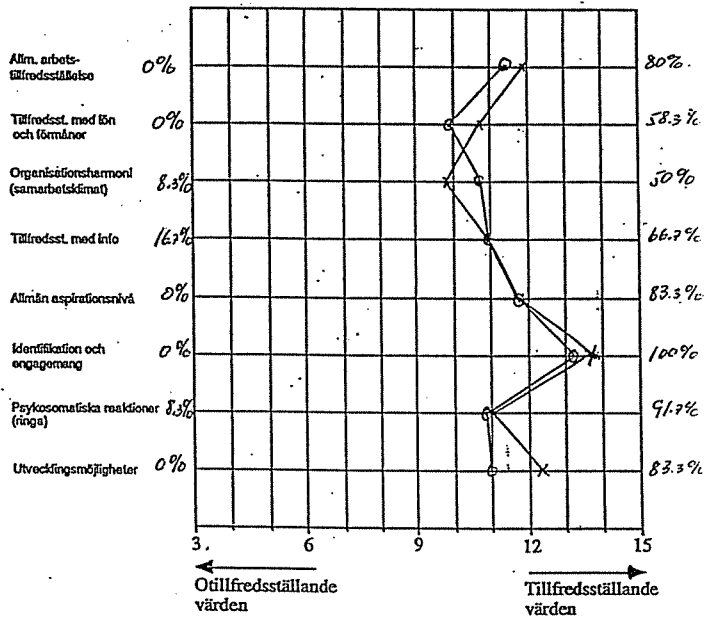


Siffror vid respektive kant utgör negativa och positiva svar i procent. Medelvärden på 3 x 5 = 15 är ej med. Bort under 15 = neg, över 15 = pos.

ARBETSTILLFREDSTÄLLESEKARTLÄGGNING (AK)

SVARSMEDELVÄRDESPROFIL

○ Hela ~~den~~ undersökta gruppen
 x sek lions chefer

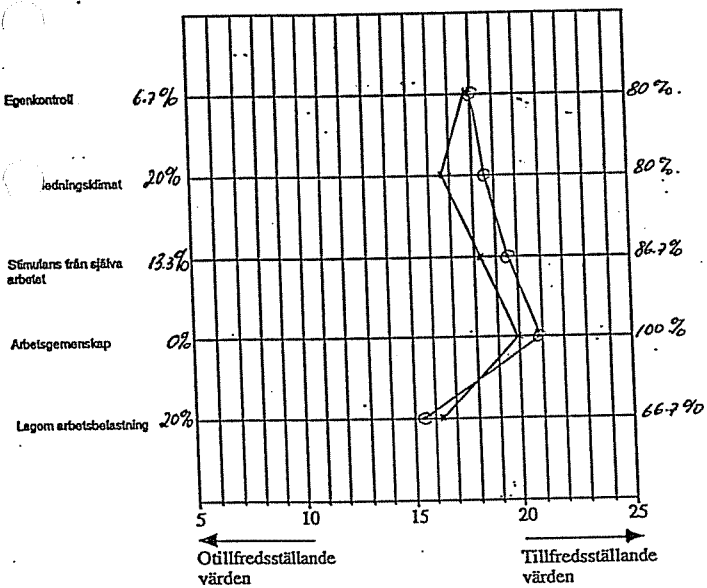


Siffror vid respektive kant utgör negativa och positiva svar i procent. Medelvärden på 3p x 3 frågor = 9p är ej med. Under 9p = neg, över 9p = pos.

PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖKARTLÄGGNING (PAK)

SVARSMEDELVÄRDESPROFIL

○ Hela ~~den~~ undersökta gruppen
 x pappersbruket.

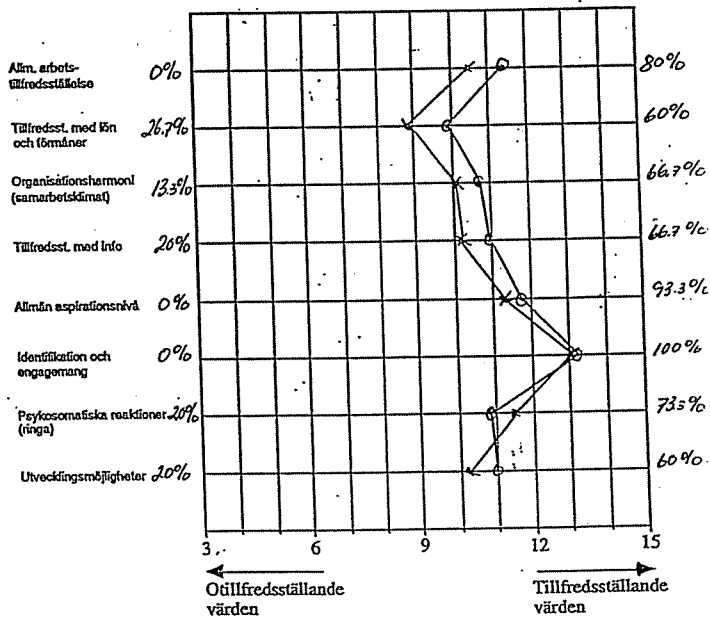


Siffror vid respektive kant utgör negativa och positiva svar i procent. Medelvärden på 3p x 5 frågor = 15p är ej med. Under 15 = neg, över 15 = pos.

ARBETSTILLFREDSTÄLLESEKARTLÄGGNING (AK)

SVARSMEDELVÄRDESPROFIL

○ Hela ~~den~~ undersökta gruppen
 x pappersbruket.



Siffror vid respektive kant utgör negativa och positiva svar i procent. Medelvärden på 3p x 3 frågor = 9p är ej med. Under 9p = neg, över 9p = pos.