

DELAKTIGHET - en friskfaktor i arbetslivet för alla

Författare: Eva Söderlund
eva.soderlund@feelgood.se

Handledare: Professor Mats Hagberg
Arbets- och miljömedicin, Sahlgrenska akademien vid Göteborgs Universitet

”Projektarbete vid företagsläkarkursen, Sahlgrenska akademien vid Göteborgs Universitet
2004/2006”

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SAMMANFATTNING	3
INLEDNING	4
SYFTE.....	4
LITTERATURGENOMGÅNG	4
MEDARBETARNAS UPPLEVELSE AV DELAKTIGHET I ETT VERKSTADSFÖRETAG.....	6
UNDERSÖKT GRUPP.....	6
METOD	6
RESULTAT	7
DISKUSSION	10
LITTERATURREFERENSER	11

DELAKTIGHET - en friskfaktor i arbetslivet för alla

Författare: Eva Söderlund
eva.soderlund@feelgood.se

SAMMANFATTNING

På en arbetsplats där medarbetarens delaktighet är optimal, sker ett växelspel mellan denne och ledning. Utbyte av resurser förmedlas på ett sådant sätt att det påverkar både arbetstillfredsställelse och arbetsprestation och ger upphov till hälsa för individ och företag. Företaget förmedlar sina resurser via arbetsmiljö, arbetsinnehåll och arbetsorganisation. Individens bidrag är resurser sammansatt av personliga egenskaper, förväntningar och behov och är formade i en kultur och i ett samhälle med sina seder och bruk och där privatlivet utspelas.

Syfte i föreliggande studie var att göra en litteraturgenomgång avseende delaktighet och att undersöka medarbetarnas upplevelse av delaktighet i ett verkstadsföretag.

Strävan mot delaktighet finns hos alla människor, en vilja att tillhöra något större eller ett behov att tolka verkligheten så att den överensstämmer med bilden det egna jaget. Delaktighet är en psykologisk term som beskriver processer till skillnad från deltagande som är en demokratiteoretisk term som beskriver strukturer (Ekman Philips, 1990). För att uppnå delaktighet måste tre villkor uppfyllas

- 1) Acceptans av målet. För att det skall kunna ske behövs snabb, effektiv och relevant information från ledningen.
- 2) Motivation, vilket ger ägarskap till målet och därmed inflytande. Målet i sig måste vara tydligt och konkret, det skall vara önskvärt och jag måste tro på att det kan uppnås. Bakom min motivation ligger emotionella, fysiska och kognitiva behov, som grund för prestation, utveckling och välbefinnande.
- 3) Ansvarstagande av målet innebär se och använda sin kompetens och arbetsuppgifter med samma mål och i organisationen som helhet. För att ansvarstagande av målet skall vara möjligt måste de krav som gäller för punkt 1 och 2 vara uppfyllda.

Vår upplevelse av arbetet kan påverkas av i vilken utsträckning det tar tillvara och utvecklar kompetens och erfarenhet vilket visas av R Karasek T Theorell (Healthy Work) och i en vidare mening A Antonovsky KASAM.

Tio anställda fick besvara en enkät bestående av fem frågor. Genom en kvantitativ analys framgick att respondenterna upplevde sina arbeten som meningsfulla, vilket talar för att de därigenom även känner delaktighet.

Individens förutsättning för deltagande skapas genom motivation, kunskaper och praktiska möjligheter. Organisationen kan möjliggöra en bred delaktighet genom att tillhandahålla:
-information om ramar för förändringar, projekt och visioner.
-förankra beslut genom demokratisk dialog.
-vidmakthålla kunskapen genom fokusering på sakfrågor och argument
-tillskapa tid och resurser och därmed tilltro.

Tillsammans kan individerna och organisationen härigenom bygga upp en gemensam värdegrund och företagskultur.

INLEDNING

VBG Produkter AB startades ursprungligen 1951 under namnet Släpvnagskopplingar AB. Företaget arbetar främst inom områdena släpvnagskopplingar, automatiska slirskydd och påbyggnadsutrustning och är världsledande inom utveckling och produktion av system för sammankoppling av tunga lastbilar och släpvagnar. Företaget är börsnoterat och har sitt huvudsäte i Vänersborg där cirka 130 medarbetare arbetar med konstruktion, produktionsteknik, montering, inköp, IT samt administration.

Företaget ville få kännedom om de anställdas delaktighet i arbetet och på ett tidigt stadium kunna ha en dialog i syfte att optimera produktionsprocessen. Syftet med min undersökning är att få en uppfattning om de anställdas känsla av delaktighet genom att besvara frågor om utveckling och krav i arbetet.

SYFTE

Syfte i föreliggande studie var att göra en litteraturgenomgång avseende delaktighet och att undersöka medarbetarnas upplevelse av delaktighet i ett verkstadsföretag.

LITTERATURGENOMGÅNG

Krav/kontroll-modellen som Karasek och Theorell beskrivit visar på sambandet mellan krav och kontroll som individen utsätts för i arbetet.

Krav definieras som både fysiska och psykiska och kan delas upp i kvalitativa och kvantitativa sådana.

Med kontroll avses hur mycket inflytande och påverkansmöjligheter över produktion och planering den enskilde har.

Socialt stöd är en dimension man kan komplettera modellen med och i arbetssammanhang avses stöd från överordnad och arbetskamrater. Modellen visar hur man klarar högre krav om man samtidigt har hög kontroll. Socialt stöd har en bufferteffekt som kan bidra både positivt och negativt till krav/kontrollbalansen.

Om arbetet uppvisar balans mellan krav och kontroll kan det betecknas som utmanande med avseende på kvalifikation och beslutsinflytande, icke stresskapande samt möjliggör lärande vilket långsiktigt ger positiv effekt på att hantera belastningar

KASAM, känsla av sammanhang, utgör ett salutogent perspektiv på tillvaron(från latin salus = hälsa och genesis = ursprung). KASAM definieras av sin upphovsman Antonovsky, ”som en global hållning, som uttrycker i vilken utsträckning man har en genomträngande och varaktig men dynamisk känsla av tillit till att de stimuli (begriplighet) som härrör från ens inre och yttre värld under livets gång är strukturerade, förutsägbara och begripliga, de resurser (hanterbarhet)som krävs för att man skall kunna möta de krav som dessa stimuli ställer finns tillgängliga, och att dessa krav är(meningsfullhet) utmaningar, värda investering och engagemang”. Antonovsky menar att den som har en utpräglad känsla av sammanhang får en

större kapacitet genom att påfrestande situationer uppfattas som mindre prövande därför att de ses som utmaningar snarare än som hot och att därigenom individens alla resurser, kunskaper, sätt att förhålla sig till svårigheter, socialt stöd mobiliseras på ett effektivt sätt.

KASAM i arbetslivet är således individens upplevelse och föreställning om arbetsvillkoren. Begripligheten kan då bestå av att få tillräcklig information för att kunna förutse och planera för hur olika arbetsituationer kommer att gestalta sig. Hanterbarheten finns om resurserna är i paritet med de krav arbetet ställer. Meningsfullhet förutsätter att begriplighet och hanterbarhet upplevs av individen och är besläktad med egenkontroll.

Till exempel, när det finns en hög grad av KASAM har jag kunskapen som ger mig kompetens, viljan som motiverar mig och kraften som ger välbefinnande. Mina kunskaper och färdigheter får jag genom en ständigt pågående läroprocess arbetets betydelse och mening har för mig. Känner jag att det finns balans (krav/kontroll) mellan mina kvalifikationer och mitt beslutsinflytande har jag kompetens som ger möjlighet till lärande och utveckling samt kompetens att utöva kontroll(skill discretion). Hög grad av KASAM stimulerar min motivation. När arbetsförhållandena leder till arbetsglädje och motivation finns motivatorer (Hertzbergs två-faktorteori) såsom att lyckas med en ansvarsfull uppgift, att arbetet jag utför är meningsfullt, att det finns utrymmer för utveckling, att få erkänsla, uppskattning, tillgång till ansvarsfulla arbetsuppgifter, betydelse av ett tillräckligt kvalificerat arbete. Finns inte sådana motivatorer är välbefinnande lågt, engagemanget i arbetet lågt och tecken på ohälsa tydliga. För att arbetstillfredsställelsen ska vara hög krävs en stark kompetensupplevelse och uppskattning för arbetsinsatsen. Får jag möjlighet att bemästra höga krav kan dessa krav bli stimulerande och ge utmaningar istället för påfrestningar. Jämför Karasek aktivt/positiv (krav/kontroll).

Rubelowitz, Oldham använder begreppen *egenkontroll/ autonomi* i arbetssituationen. Lacey talar om *kontroll i arbetet*, -att inom givna ramar kunna påverka och kontrollera, och *kontroll över arbetet* -att kunna påverka spelreglerna, rambetingelserna. Dahlström åter om *inflytande* i organisationen med kontroll *i dels över* den egna arbetssituationen och om direkta former och grader av självbestämmande(sker i det vardagliga arbetet – kollektivet påverkar operativa beslut), respektive indirekta former och grader av beslutsinflytande (sker genom de fackliga organisationerna – strukturella beslut, lagar och avtal).

Med kontroll i arbetet menas beslutsutrymmet som är uppbyggt av: *färdighetskontroll*(skill discretion) och *uppgiftskontroll*(decision authority).. Färdighetskontroll anger i vilken grad arbetet ger individen möjlighet till lärande, kreativitet, variation och utveckling av den egna förmågan (Hackman/Oldham). Uppgiftskontroll innebär individens grad av frihet att fatta beslut i sitt eget arbete, om att ha möjlighet att bestämma över uppgifternas planering och utförande(se också "Är ökat ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan?" FHI)

MEDARBETARNAS UPPLEVELSE AV DELAKTIGHET I ETT VERKSTADSFÖRETAG.

UNDERSÖKT GRUPP

Den undersökta gruppen utgjordes av 10 personer framtagna genom stratifierat obundet slumpvis urval ur en personal- och avdelningsförteckning där varje avdelning kom att utgöra ett strata av totalt tio. Varje respondent kunde på så vis representera en av företagets samtliga avdelningar och tilldelades ett nummer i personalförteckningen som innehöll sammanlagt 128 personer av båda kön och svensk och utländsk härkomst. Den så framtagna gruppen kom att bestå av män med svensk nationalitet och med en medianålder på 51 år samt mediananställningstid på 18,5 år.

METOD

Faktainsamlingen gjordes med hjälp av en enkät som konstruerades utifrån ett frågeformulär där frågorna hade hög grad av standardisering och strukturering. De frågor som valdes var så formulerade att de belyste en viktig dimension av begreppet delaktighet, vilket var syftet med studien.

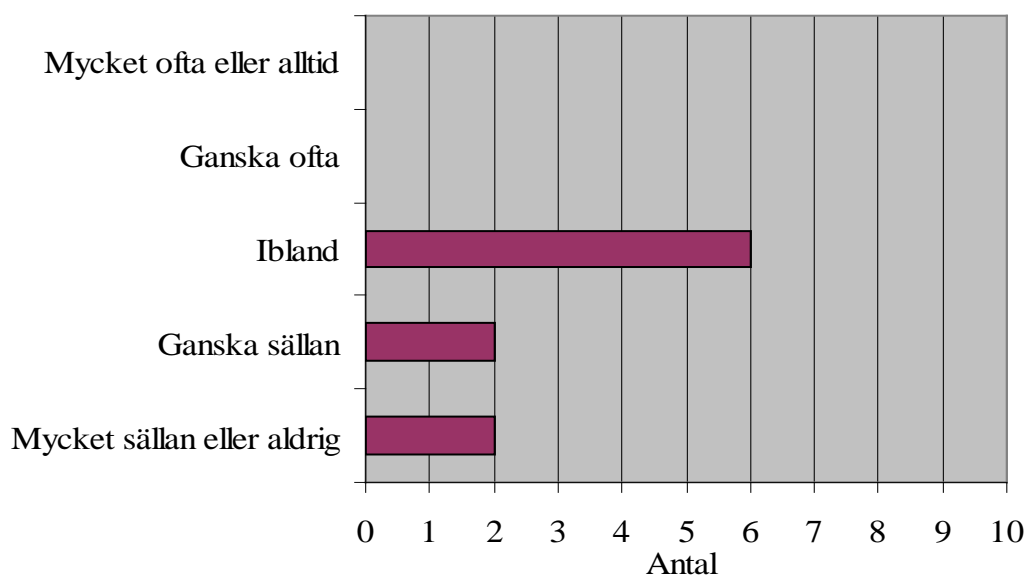
Testinstrumentet bestod av fem frågor rörande arbetskrav och kontroll i arbetet med fokus på inlärningskrav och positiva utmaningar och hämtades ur QPS-Nordic som är ett allmänt frågeformulär avsett att mäta psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet och framtaget genom forskare på arbetslivsinstituten i de nordiska länderna samt med stöd från Nordiska Rådet. Validitet och reliabilitet betraktades som god av de forskare som hade deltagit i det nordiska projektet (Lindström et al, 1995 och 1997, Dallner et al, 2000) Genom att använda enskilda intervjuer med några respondenter anses validiteten stärkas.

Genomförandet av faktainsamlingen kunde ske komplikationsfritt i samband med en rutinemässig personalvårdsrond på företaget, där ordinarie företagssköterska träffade merparten anställda och som där fick möjlighet att tillfråga individerna i den aktuella gruppen om villighet att delta och överlämna skriftlig information om studien till dem. Enkäten med frankerat svarskuvert kunde överlämnas till samtliga respondenter och på plats vid mottagningstillfället.

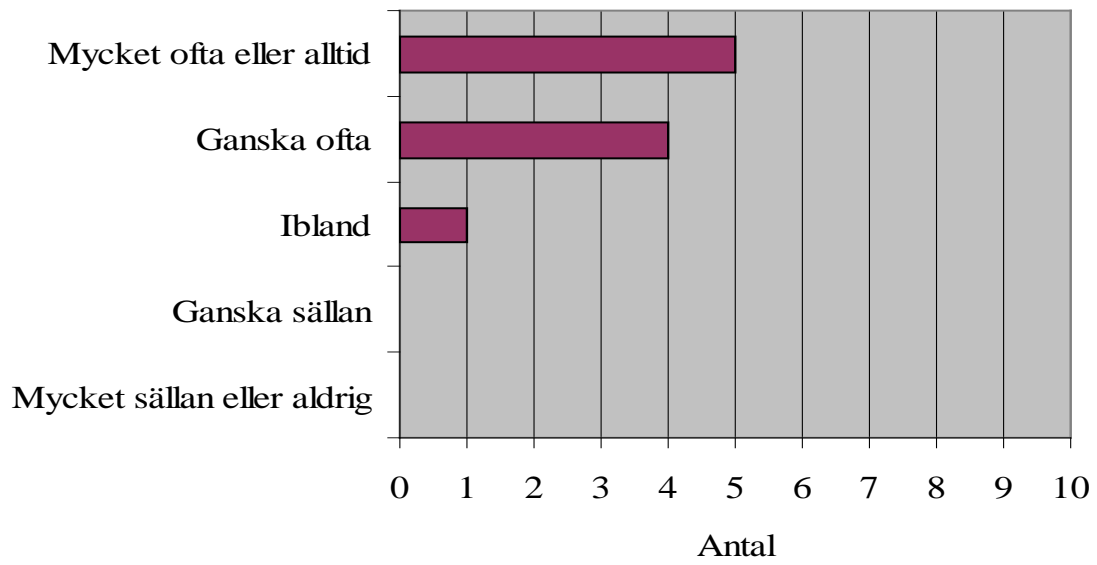
Studien var upplagd som en kvantitativ analys och de fem frågorna hade fem fasta svarsalternativ ” Mycket sällan. Ganska sällan. Ibland. Ganska ofta. Mycket ofta eller alltid.” och där en femgradig Likertskala användes som svarsskala vilket innebar att frågepoäng och skalpoäng kunde användas för dataanalys och presentation.

RESULTAT

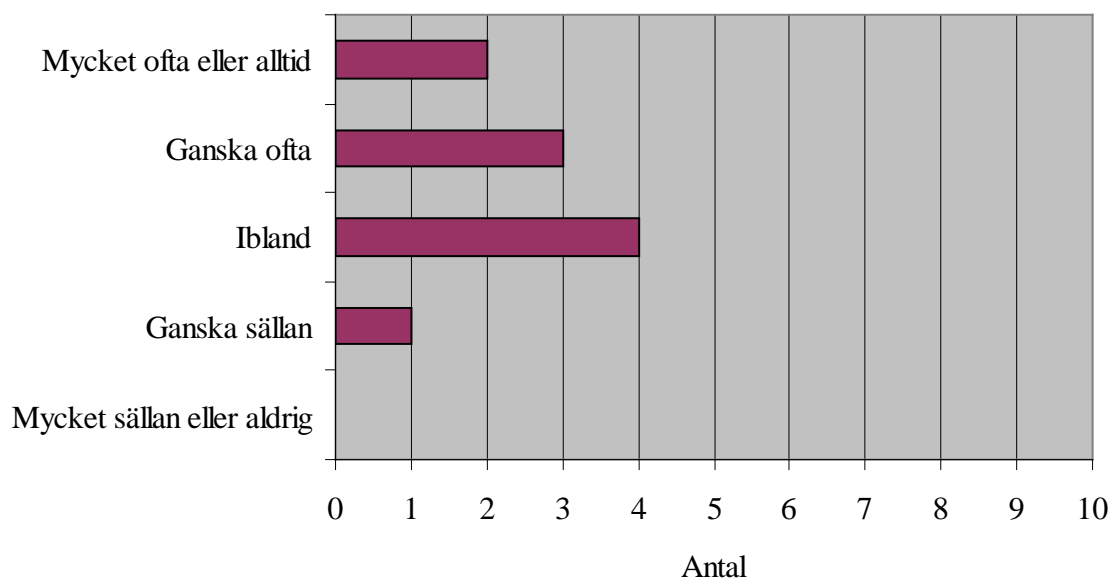
Avsikten med studien var att ge en bild av medarbetarnas delaktighet i sin arbetsplats. Genom enkätens utformning kan delaktigheten inte avspeglas i de enskilda frågorna (Figur 1-5) utan kommer att klargöras i diskussionsavsnittet. Antalet respondenter har inte gjort resonemang kring spridningsmått och centralmått intressant. En intressant iakttagelse har gjorts i fråga 5 där svarsutfallet nära nog är normalfördelat vilket inte kunnat iaktas i de övriga frågorna (Figur 5). Detta har tolkats som att vidareutbildningsbehovet är avhängigt arbetsuppgiften.



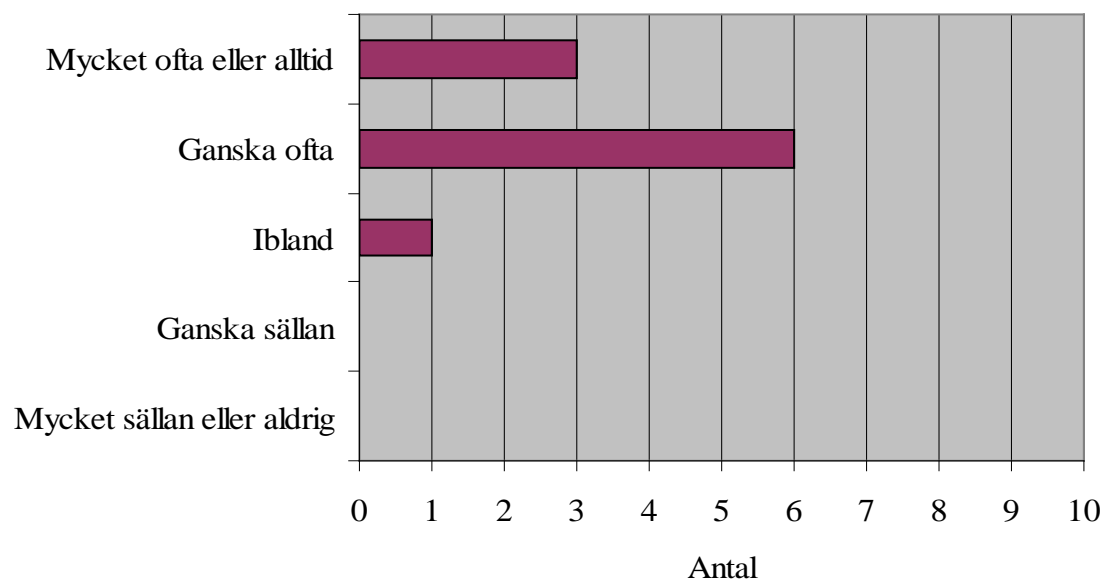
Figur 1. "Utför du arbetsuppgifter som du skulle behöva mer utbildning för?"



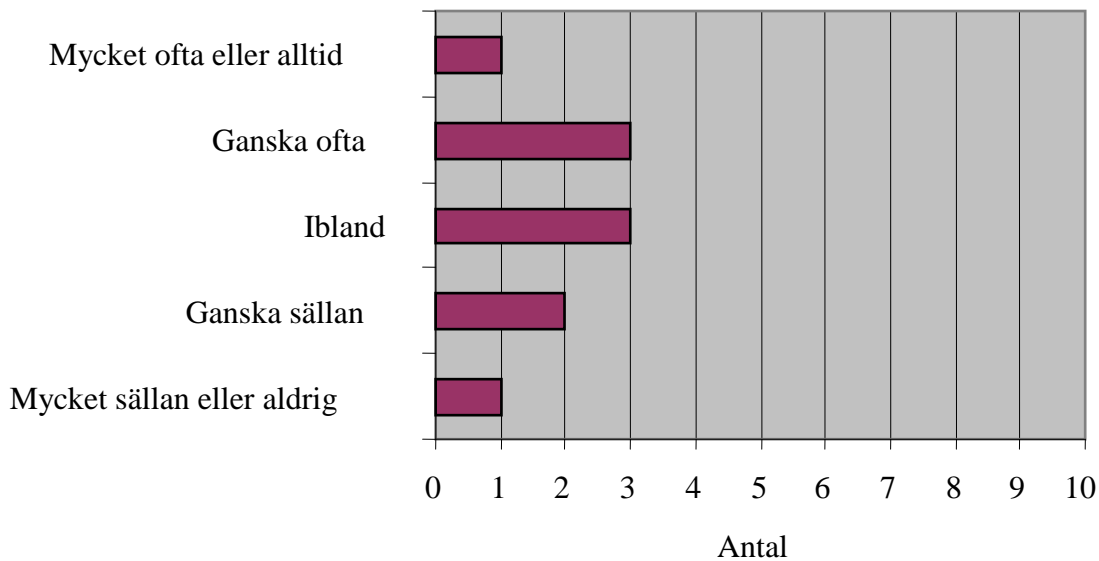
Figur 2. "Är dina kunskaper och färdigheter till nytta i ditt arbete?"



Figur 3. "Innebär ditt arbete positiva utmaningar?"



Figur 4. "Tycker du att ditt arbete är meningsfullt?"



Figur 5. "Kräver ditt arbete att du skaffar nya kunskaper och färdigheter?"

DISKUSSION

Svarsutfallet för fråga 1 indikerade ringa till måttligt behov av vidareutbildning för att lösa förekommande arbetsuppgifter. Svarsutfallet för fråga 2 kan tolkas som att den utbildning och erfarenhet man har är mestadels till nytta i arbetet. Spridningen av svaren i fråga 3 mellan "Ganska sällan" till "Mycket ofta eller alltid" med tyngdpunkt på "Ibland/Ganska ofta" visar på att arbetet upplevs ge positiva utmaningar. Svarsutfallet för fråga 4 visade att 90 % av respondenterna ansåg att arbetet "Ganska ofta/Mycket ofta eller alltid" är meningsfullt. Svarsutfallet för fråga 5 visade stor spridning, svarsmönstret antar nära nog normalfördelning. Min tolkning är att vidareutbildningsbehovet är avhängigt arbetsuppgiften.

Den praktiska delen av projektet kunde genomföras utan komplikationer och stördes varken av yttre eller inre faktorer. När resultaten väl skulle sammanställas kunde jag konstatera att det antagligen fanns enklare metoder att få svar på frågan om delaktighet. Jag valde dock att spegla begreppet delaktighet genom att lägga perspektivet på kompetens/arbetskrav. Härigenom har jag kunnat sammanlänka begreppet delaktighet med resonemanget som är fört ovan om Krav/kontroll och KASAM.

Den främsta slutsats jag kunnat dra av undersökningen är att respondenterna upplever sina arbeten som meningsfulla. Enligt Antonovsky upplever de därigenom också delaktighet. För att öka reliabiliteten behöver i första hand antalet respondenter från varje arbetsplatsavdelning ökas och i andra hand enkätundersökningen kompletteras med djupintervjuer.

Individens förutsättning för deltagande skapas genom motivation, kunskaper och praktiska möjligheter. Organisationen kan möjliggöra en bred delaktighet genom att tillhandahålla:

- information om ramar för förändringar, projekt och visioner.
- förankra beslut genom demokratisk dialog.
- vidmakthålla kunskapen genom fokusering på sakfrågor och argument
- tillskapa tid och resurser och därmed tilltro.

Tillsammans kan individerna och organisationen härigenom bygga upp en gemensam värdegrund och företagskultur.

LITTERATURREFERENSER

- Antonovsky, A. *Hälsans mysterium*. Stockholm; Natur och kultur, 1991.
- Hansson, M. *Det flexibla arbetets villkor – om självförvaltandets kompetens*. Stocholm; Arbetslivsinstitutet. 2004
- Karasek, R. och Theorell, T. *Healthy Work Stress, Productivity and the Reconstruction of Working life*. New York; Basic Books, 1990.
- Menckel, E. och Österblom, L. *Hälsofrämjande processer på arbetsplatsen. Om ledarskap, resurser och egen kraft*. Stockholm; Arbetslivsinstitutet, 2000.
- Theorell, T. *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan? Kunskapssammanställning*. Stockholm; Statens folkhälsoinstitut, 2003:46
- Thylefors, I. *En studie av inflytande, delaktighet och egenkontroll*. Uppsats hämtad från Utvecklingsrådet för den statliga sektorn