

Arbetsmiljön i produktionsköket
Sundsvalls sjukhus
Uppföljning av ett förändringsarbete

Elisabet Finné

Leg.läk, spec. allm.med

Företagsläkare Länshälsan Sundsvall

”elisabet.finne@lvn.se”

Handledare: Tohr Nilsson

Leg.läk, spec. yrkes- och miljömedicin

Docent Yrkes- och miljömedicinska kliniken Umeå

Universitetssjukhus

Projektarbete vid företagsläkarkursen, Sahlgrenska Akademin vid

Göteborgs Universitet 2007/2008

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning.....	1
Sammanfattning	2
Inledning.....	4
Undersökt grupp.....	5
Metod	5
Resultat.....	6
Diskussion	9
Referenslista	10

Sammanfattning

I december 2006 fick Produktionsköket på Sundsvalls Sjukhus ta emot Arbetsmiljöpriset för bästa arbetsplats i Landstinget Västernorrland. Åren dessförinnan var köket nominerat och hade vid några tillfällen också kommit till final.

Ett produktionskök är på många sätt en belastande arbetsmiljö.

Buller, hala golv och tunga lyft har kännetecknat arbetet i många storkök.

Många som arbetar i dessa kök är lågutbildade kvinnor, som saknar den muskelkraft som skulle behövas för att tillfredsställande klara arbetet.

Deras möjligheter att få ett annat, mindre belastande arbete, är också små.

Flera undersökningar har visat på arbetsmiljöproblem i kök.

Bland personalen i produktionsköket på Sundsvalls sjukhus gjordes en enkätundersökning avseende arbetsmiljön 2003. Denna s k Fria-enkät, visade på en mängd arbetsmiljöproblem. Flera förändringar genomfördes och 2006 fick köket motta Västernorrlands landstings arbetsmiljöpris för bästa arbetsmiljö.

Vilka faktorer hade betydelse för den förbättrade arbetsmiljön?

Var känslan av ökad trivsel bestående?

Hur upplevdes kraven som ställdes på de anställda?

Hade man rimlig kontroll över arbetet?

Syftet med denna deskriptiva studie var att få svar på dessa frågor.

Den undersökta gruppen bestod av kökets anställda, 30 personer.

Två enkäter genomfördes bland de anställda, en under hösten 2007, en under våren 2008.

Den första enkäten gav svar på vilka faktorer som de anställda tyckte var av störst betydelse för arbetsmiljön. Den andra fokuserade på krav och kontroll, och jämfördes med de svar avseende dessa kvaliteteter som de anställda hade givit i Fria enkäten 2003.

Resultatet av den första enkäten visade att chefens betydelse var mycket stor.

Beträffande krav/kontroll enkäten visades att de anställda upplevde höga krav på snabbt och hårt arbete och även att det fanns många monotona arbetsmoment. Dock fanns också frihet att bestämma hur och vad som skulle utföras.

Slutsatsen blev att de anställda nu upplevde en förbättrad arbetsmiljö jämfört med 2003 och att arbetsledningen var den enskilt viktigaste faktorn för denna förbättring.

Inledning

Produktionsköket på Sundsvalls Sjukhus är en arbetsplats med 31 anställda.

Här produceras mat till patienterna på sjukhusets vårdavdelningar samt till personalmatsalarna. Matbrickor till patienterna ställs i ordning och tallrikar och kokkärl diskas i köket.

Köket är en till ytan stor arbetsplats som förutsätter många och även långa förflyttningar både av personalen, råvaror och färdigproducerad mat. Transporterna av mat till patienterna utförs till stor del med hjälp av stora vagnar som är tunga och otympliga och även ger upphov till buller (1,2)

Storköksmiljön innebär ett flertal arbetsmiljörisker.

2003 genomförde landstinget i Västernorrland i samarbete med Karolinska Sjukhuset i Stockholm, en arbetsmiljöenkät, som gick under namnet FRIA.

Enkäten som besvarades av alla anställda, påvisade att många anställda upplevde bristande motivation och trivsel på arbetsplatsen. Många saknade engagemang, upplevde alltför stora krav och litade inte på ledningen. Ledarskapet upplevdes som otydligt. Möjligheten till egen kontroll över arbetsuppgifterna saknades i stor utsträckning.

Den egna hälsan angavs av många som otillfredsställande. De anställda angav besvär i nacke och rygg, luftvägsbesvär och stor stressbenägenhet. De angav också att de motionerade för lite, med risk för ohälsa som följd. Flera var också överviktiga och löpte risk att hamna i ett utmattningstillstånd.

Risk för sjuklighet i hjärta och kärlsjukdomar var däremot låg.

Sommaren 2004 fick produktionsköket ny arbetsledning. Den nya chefen uttryckte stort intresse för rehabilitering och arbetsmiljö.

Hösten 2006 genomfördes en ny arbetsmiljöenkät. Den visade att motivationen avsevärt hade ökat och att de anställda kände större delaktighet. Nu fanns större möjlighet att påverka arbetsmiljön. Arbetstiderna var mer flexibla och man samarbetade i högre grad. De anställda hjälpte och stöttade varandra i större utsträckning. Ledarskapet upplevdes som tydligare och man fick bättre återkoppling på sitt arbete. Man angav att chefen hjälpte och stöttade de anställda i högre grad än tidigare. Såväl lönekriterier som målen på arbetsplatsen var tydliga och de anställda kände till dem. Nästan alla upplevde att de hade tillräcklig kompetens för sina arbetsuppgifter.

I december 2006 fick Köket ta emot Arbetsmiljöpriset för bästa arbetsplats i Landstinget Västernorrland. Åren dessförinnan var Köket nominerat och hade vid några tillfällen också kommit till final.

Syftet med föreliggande studie var att belysa vilka faktorer som de anställda ansåg var viktigast i deras nuvarande arbetsmiljö.

Flera faktorer för att förbättra arbetsmiljön hade genomförts. Vilken enskild faktor betydde mest för trivseln på arbetsplatsen? Kvarstod känslan av god arbetsmiljö också ett år efter att man fått utmärkelsen för bästa arbetsmiljö?

Undersökt grupp

Den undersökta gruppen utgjordes av de 31 anställda i produktionsköket.

Samtliga anställda utom en fick besvara den första enkäten jag gjorde hösten 2007.

En person exkluderas då en av frågorna utgjorde en jämförelse mellan dagsläget och hur det varit för tre år sedan. Denna person hade inte jobbat i tre år, och kunde följaktligen inte besvara den frågan.

Bortfallet i den första enkäten, enkät 1 var 0. I enkät 2 var bortfallet 7%.

Majoriteten av de anställda i köket var kvinnor (22 av 31). De hade också relativt hög medelålder, 50,7 år, och hade jobbat i köket länge, vissa i över 30 år.

Några hade handikapp (hörselskada) och flera hade långvariga relationer i och med att de var släkt eller bodde nära varandra. Samåkning till arbetet förekom.

Många anställda vittnade om att det rådde god sammanhållning på arbetsplatsen och att man hjälpte varandra när så behövdes. Hänsyn togs till dem med särskilda behov och handikapp.

Metod

Undersökningen är en utvärdering av en arbetsmiljöinsats. Vid tidigare genomförda arbetsmiljöenkäter, basundersökningarna, mellan 2003 och 2006, bestod undersökningsgruppen av de som då var anställda.

Två uppföljningsenkäter har utformats och genomförts, dels nov 2007 (enkät 1) och dels under våren 2008 (enkät 2).

Undersökningsgruppen vid genomförandet av uppföljningsenkäterna bestod av de 30 personer som var anställda i produktionsköket.

Resultatet av flera andra enkäter som genomförts av andra aktörer, från och med 2003 och framåt, har analyserats och senare jämförts med de av mig utförda enkäterna. De intervjuade har fått muntlig information av mig om syftet med enkäterna och instruktioner om hur de

skulle fyllas i. Detta gjordes under en arbetsplatsträff hösten 2007. De har också utlovats en presentation av resultaten.

Den första enkäten utformade jag själv (hösten 2007) och den ställde frågor om vilken faktor som hade störst betydelse för trivseln på arbetsplatsen. De tillfrågade fick välja på fyra alternativ: arbetstider, arbetsuppgifter, möjligheten att variera arbetsuppgifterna och chefen/arbetsledningen. De fick också ange hur de trivdes idag jämfört med för tre år sedan genom att välja på tre svarsalternativ: bättre, lika bra eller sämre.

Den andra enkäten (våren 2008) utgjordes av klassiska frågor som ofta används för att studera krav och kontroll.

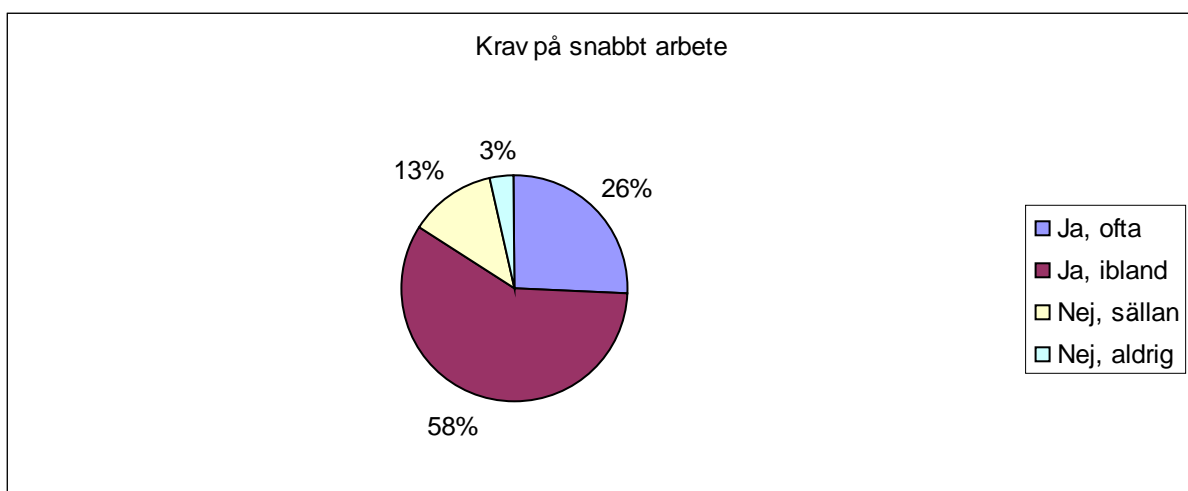
Resultat

Resultatet av enkät 1 visade att arbetsledaren var den faktor som flest anställda värderade som viktigast. Därefter kom möjligheten att variera arbetsuppgifterna och på tredje plats typ av arbetsuppgifter. Minst betydelse hade kontrollen av arbetstider.

När det gällde jämförelsen mellan trivsel idag och för tre år sedan angav en övervägande majoritet (26 av 31) att de trivdes bättre idag jämfört med för tre år sedan. Bara en angav sämre trivsel och 4 angav att trivseln var oförändrad.

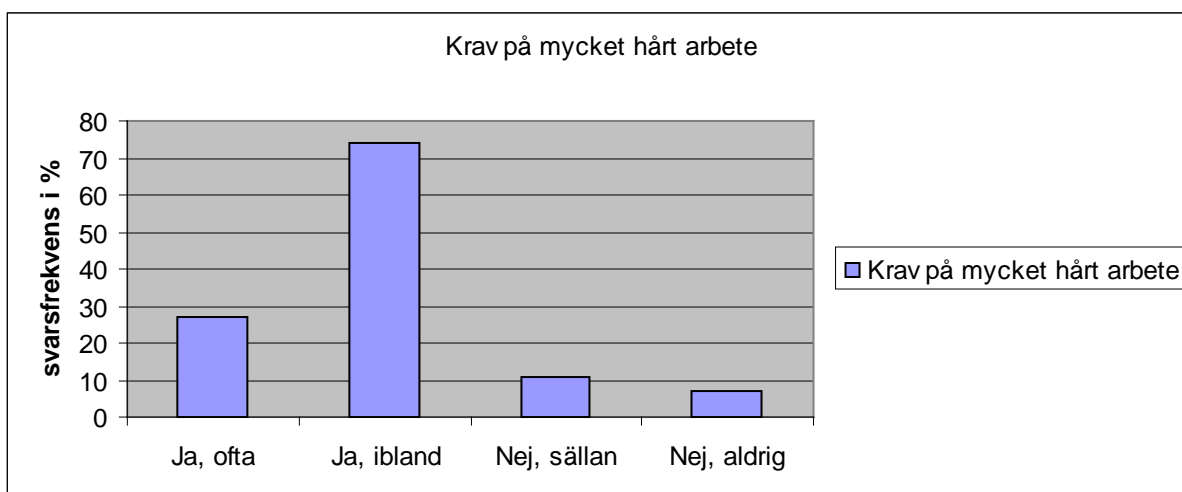
Resultatet av enkät 2 visade att det för flertalet (26 +58%) ofta och ibland krävdes att de anställda arbetar fort, vilket redovisas i figuren nedan (figur 1.)

Samtliga frågor i enkät 2 redovisas i tabell 1.



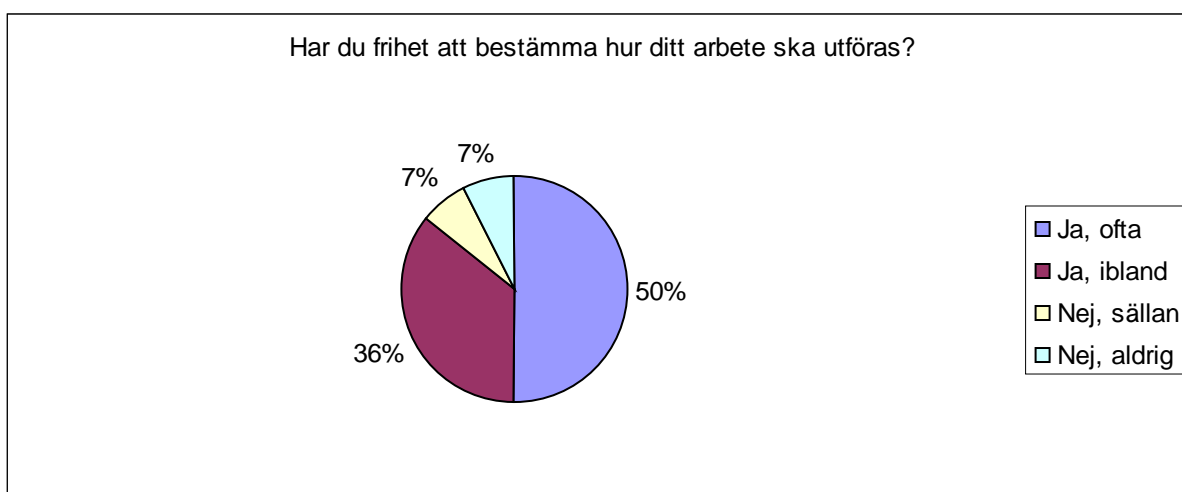
Figur 1 Procentuell andel som angav att det krävdes att de arbetar snabbt, ofta, ibland, sällan, aldrig. (totalt antal tillfrågade 28)

Även krav på hårt arbete angavs i enkätsvaren . 22 av 27 angav att det ställdes krav på mycket hårt arbete, ofta eller ibland, se nedan, (figur2)



Figur 2 Procentuell andel som angav att det fanns krav på mycket hårt arbete, ofta, ibland, sällan, aldrig. (totalt antal tillfrågade 28 st)

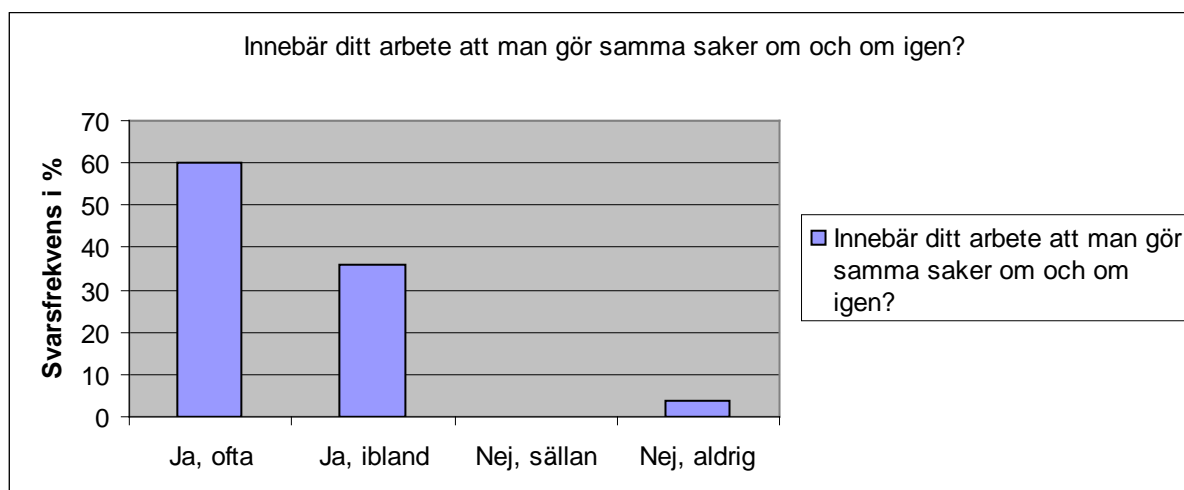
Majoriteten, 24 av 28 angav att de ofta eller ibland hade frihet att bestämma hur arbetet skulle utföras, se nedan, figur 3.



Figur3. Procentuell andel som angav att de hade frihet att bestämma hur arbetet ska utföras, ofta, ibland, sällan, aldrig. (totalt antal tillfrågade 28 st)

Att arbetet innebär upprepning, d v s att man gör samma saker om och om igen, ofta eller ibland, angavs av 27, se nedan, figur 4.

En av frågorna belyste graden av monotoni. (figur4)



Figur 4. (totalt antal tillfrågade 28 st) Procentuell andel som angav att arbetet innebar upprepning, ofta, ibland, sällan eller aldrig.

Översikt av enkätfrågorna enkät 2 avseende krav och kontroll redovisas i tabell 1

Tabell 1, Resultat av svaren på enkät 2, samtliga frågor och andel svarande på de olika svarsalternativen. (Antal svarande 28)

	Ja, ofta	Ja, ibland	Nej, sällan	Nej, aldrig
Krav på snabbt arbete	8	18	1	1
Krav på mycket hårt arbete	2	20	3	2
Krav på stor arbetsinsats	3	10	10	5
Har du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna	12	14	1	1
Förekommer motstridiga krav..	0	11	13	4
Lär du dig nya saker i ditt arbete	6	16	4	2
Krav på skicklighet	13	13	0	2
Krav på påhittighet	9	16	1	2
Innebär ditt arbete att man gör samma saker om och om igen?	17	10	0	1
Har du frihet att bestämma hur ditt arbete ska utföras?	14	10	2	2
Har du frihet att bestämma vad som ska utföras i ditt arbete	5	15	6	2

Diskussion

För att sätta mig in i frågeställningen avseende arbetsmiljöproblem har jag gått igenom litteratur i ämnet avseende såväl fysisk som psykisk arbetsmiljö (3-11)

Den första enkäten, enkät 1, som genomfördes hösten 2007, visar att de flesta (26 av 30) trivdes bättre jämfört med 2003 och att arbetsledningen var den viktigaste faktorn av de fyra föreslagna för trivseln på arbetsplatsen.

Också möjligheten att variera arbetsuppgifterna värdesattes. Minst betydelse hade, enligt enkäten, kontrollen över arbetstiderna. Inte heller arten av arbetsuppgifter värderades särskilt högt. Jag hade förväntat mig att såväl arbetstider som arbetsuppgifter hade större betydelse för trivseln, än vad de anställda angav.

I enkäten som genomfördes våren 2008, enkät 2, framkom en beskrivning av en arbetsmiljö som ställer stora krav på de anställda som ofta måste arbeta hårt och i högt tempo. Även monotona arbetsuppgifter utförs i stor utsträckning.

Men det anges också att arbetet kräver skicklighet och påhittighet samt att det ges stort utrymme för frihet att välja hur arbetet ska göras och också vad som skall utföras.

Vid en jämförelse med tidigare utförda arbetsmiljöenkäter de senaste fem åren kan man av de utförda enkäterna dra slutsatsen att arbetsmiljön upplevs som förbättrad av personalen. Enligt de klassiska teorierna om krav och kontroll visar utfallet på höga krav men också hög grad av egen kontroll. Att stora krav under stor frihet ger positiv arbetsmiljö stämmer med tidigare undersökningar avseende krav och kontroll.

Personalgruppen i köket bestod av 31 personer och kohorten som följdes blev därmed liten.

Dock var bortfallet inte stort så vissa slutsatser kunde ändå dras.

Det hade varit önskvärt att frågorna varit de samma i mina enkäter som i tidigare genomförda enkäter, vilket dock tyvärr inte var fallet. Det hade underlättat jämförelserna.

Slutsatsen blev ändå att de anställda nu upplevde en förbättrad arbetsmiljö jämfört med 2003 och att arbetsledningen var den enskilt viktigaste faktorn för denna förbättring.

Referenslista

1. Buller AFS 2005:16
2. Ekman R, Arnetrz B. Stress – individen, samhället, molekylerna, Stockholm 2005
3. Åkerstedt T. Arbetstider, hälsa och säkerhet, sammanställning av aktuell forskning Stressforskningsrapporter nr 299/2001 (IPM)
4. Hansson T , Westerholm P. Arbete och Hälsa 2001:12, , Arbetsjukdom – skadlig inverkan – samband med arbete
5. Westerholm P, Nilstun T , Övretveit J. Praktisk etik i arbetsmedicin, Studentlitteratur 2005
6. Westerhäll L, Bergroth A, Ekholm J. Rehabiliteringsvetenskap, Studentlitteratur 2006
7. Upmark M, Edlund, C. Den komplexa sjukfrånvaron, Studentlitteratur 2006
8. Theorell T. Psykosocial miljö och Stress, Studentlitteratur 2003
9. Nerell G, Sandberg C. Ledarskap och Arbetsorganisation, Arbetarskyddsnämnden 1994
10. Järvholm B, Olofsson C. Sjukskrivningsboken, Studentlitteratur 2005
11. Hatch M, Jo. Organisationsteori, Studentlitteratur 2006