



Varför lämnar maskinförare skogsbranschen?

Why do machine operators leave the forest industry?

Emelie Bergquist

**Arbetsrapport 250 2009
Examensarbete 30hp D
Jägmästarprogrammet**

**Handledare:
Dianne Staal Wästerlund**

Sveriges lantbruksuniversitet
Institutionen för skoglig resurshushållning
S-901 83 UMEÅ
www.srh.slu.se
Tfn: 018-671000



ISSN 1401-1204
ISRN SLU-SRG-AR-250-SE

Varför lämnar maskinförare skogsbranschen?

Why do machine operators leave the forest industry?

Emelie Bergquist

Nyckelord: Skogsmaskinförare, avgångar, enkätundersökning

Examensarbete i skogshushållning med inriktning mot skogsteknik, 30hp
Jägmästarprogrammet
EX0492

Handledare: Dianne Staal Wästerlund, SLU, Institutionen för skoglig resurshushållning, teknologi

Examinator: Ola Lindroos, SLU, Institutionen för skoglig resurshushållning, teknologi

Extern handledare: Verksamhetsutvecklare drivning, Maria Olsson, Holmen Skog

Sveriges lantbruksuniversitet
Institutionen för skoglig resurshushållning
Utgivningsort: Umeå
Utgivningsår: 2009

ISSN 1401-1204
ISRN SLU-SRG-AR-250-SE

Varför lämnar maskinförare skogsbranschen?

Why do machine operators leave the forest industry?

Emelie Bergquist

Examensarbete i ämnet skogshushållning
Handledare: Dianne Wästerlund
Extern handledare: Maria Olsson, Holmen Skog
Examinator: Ola Lindroos

Förord

Denna studie har utförts under år 2008 som ett examensarbete motsvarande 30 högskolepoäng. Studien gjordes i ämnet skogshushållning vid institutionen för skoglig resurshushållning, avdelningen för skogsteknologi vid Sveriges Lantbruksuniversitet i Umeå. Studien gjordes på uppdrag av Skogstekniska avdelningen vid Holmen Skog i Örnsköldsvik.

Jag vill rikta ett stort tack till alla som deltagit i studien, personalen på Holmen Skog som hjälpt mig hitta alla förare samt alla maskinförare som deltagit i studien. Utan Er hade detta arbete inte varit möjligt. Jag vill även tacka Maria Olsson, min handledare på Holmen Skog som stöttat mig från början till slut. Detta gäller även min handledare vid SLU, Dianne Wästerlund, som hela tiden funnits där med tips och råd för att arbetet skulle bli så bra som möjligt.

Till slut vill jag tacka mina föräldrar för uppmuntran under arbetets gång och korrekturläsning av rapporten.

Skellefteå februari 2009

Emelie Bergquist

Sammanfattning

Personalavgångar förekommer ständigt i olika branscher och detta gäller även bland maskinförare i skogsbranschen. När det nu finns en brist på skogsmaskinförare finns ett behov av att ta reda på varför förarna väljer att sluta sina arbeten. Syftet med denna studie har varit att a) kartlägga omfattningen av de maskinförare som slutat b) identifiera och analysera orsakerna till dessa avgångar c) identifiera anledningar till varför maskinförarna började arbeta i skogen samt d) ge förslag till åtgärder som kommer att begränsa avgångar bland skogsmaskinförare.

En enkät skickades ut till maskinförare som slutat jobba som entreprenörer, entreprenörsanställda eller förare direkt anställda av Holmen Skog mellan år 2003-2007. Trettiotvå maskinförare svarade på enkäten. Intervjuer gjordes sedan med 10 av de maskinförare som svarat på enkäten för att få mer kvalitativ data.

Resultatet ger indikationer på att skogsmaskinförare inte slutar i lika stor utsträckning jämfört med personer i andra yrkesgrupper. Studien visade att den största orsaken till varför maskinförarna slutade var organisatoriska skäl, i form av upplevelser av dålig arbetsledning och arbetstider samt för mycket krav och stress. Även ekonomiska skäl i form av låga löner var en bidragande orsak. Bland de yngre förarna var främst otrivsel den största orsaken till varför de slutade. Denna otrivsel berodde främst på att förarna tyckte det var jobbigt att vara ensam i skogen men också på att de ansåg att det var en dålig stämning på jobbet. Motiven till varför förarna började jobba som skogsmaskinförare var att de gillade att vara i skogen, de var intresserade av maskiner samt för att de ansåg att jobbet som skogsmaskinförare är ett fritt arbete.

Slutsatser man kan dra utifrån studien är att ett antal åtgärder kan vidtas för att undvika avgångar bland maskinförare. Entreprenörernas arbetsledning måste förbättras. Detta kan göras genom att ge entreprenörerna utbildning i ledarskap. Redan under skogsmaskinförarutbildningen bör de blivande förarna förberedas vad gäller den sociala kontakten på jobbet och de nyutbildade förarna måste få hjälp och stöd att komma in i entreprenadföretagen. Kommunikationen inom entreprenadföretagen måste bli bättre och åtgärder måste vidtas för att öka arbetsglädjen och motivationen bland maskinförare.

Nyckelord: Skogsmaskinförare, avgångar, enkätundersökning

Summary

Resignations are common in all business sectors and can also be found among forest machine operators in the forest business. As the industry today faces a lack of forest machine operators it is justified to determine why machine operators choose to quit their jobs. The aim of this study was to a) find out the number of machine operators that have resigned b) identify and analyse the cause for these resignations c) identify the reasons why the machine operators started to work in the forest and d) give suggestions on different measures that will limit resignations amongst forest machine operators.

A questionnaire was sent to machine operators who have quit working as employees, contractors or as employees for contractors with Holmen Skog during 2003-2007. 32 machine operators responded to the questionnaire. Interviews were made with 10 machine operators who had answered the questionnaire to gather more qualitative data.

The results of the study indicate that fewer forest machine operators change profession than employees in other occupations in Sweden. The study shows that the major cause for machine operators to resign were organizational reasons, due to insufficient leadership, inconvenient working hours and high levels of demand and stress. Economic reasons in the form of low salary was also one major contributing reason. The younger machine operators mainly resigned due to discomfort. This was due to the fact that the machine operators did not appreciate the many hours they worked alone in the forest, as well as the bad social atmosphere they felt at work. The motives for becoming a forest machine operator were that they liked to be in the forest, they had a large interest in machines and appreciated the freedom in the job as a forest machine operator.

It was concluded that measures preventing forest machine operators from resigning would be to improve the leadership competence of the contractors. Leadership should become part of the curriculum of the forest machine operators' education. The newly-trained machine operators should be given help and support to get into the contractor enterprises. The communication within the contractor enterprises must be improved and measures must be taken to increase work satisfaction and motivation amongst the machine operators.

Keywords: Forest machine operators, resignations, questionnaire

Innehåll

FÖRORD	2
SAMMANFATTNING	3
SUMMARY	4
INNEHÅLL	5
1. INLEDNING	6
<i>1.1 BAKGRUND</i>	6
<i>1.2 SYFTE</i>	8
2. MATERIAL OCH METOD	9
<i>2.1 URVAL</i>	9
<i>2.2 ENKÄT</i>	9
<i>2.3 INTERVJUER</i>	10
3. RESULTAT	11
<i>3.1 BESKRIVNING AV DE SOM SVARAT PÅ ENKÄTEN</i>	11
<i>3.2 ORSAKER TILL VARFÖR MAN SLUTADE</i>	14
<i>3.3 INTERVJUER</i>	17
4. DISKUSSION	20
<i>4.1 MATERIAL OCH METOD</i>	20
<i>4.2 RESULTAT</i>	21
<i>4.3 SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER</i>	24
KÄLLFÖRTECKNING	25
BILAGA 1	27
BILAGA 2	30

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Skogsarbetaren, eller som det idag kallas, maskinförarens arbetssituation har förändrats en hel del under 1900-talet (Bostrand, 1984). Innan mekaniseringen kom utfördes avverkningsarbetet med såg eller yxa och utkörning av virket gjordes med häst. Under 50-talet började enmansmotorsågarna dyka upp på marknaden och mekaniseringen började då ta fart på allvar. Idag är så gott som allt avverkningsarbete mekaniserat hos de större bolagen och skogsägarföreningarna. Det fanns år 2006 2958 anställda i det storskaliga skogsbruket och 11 146 anställda hos skogsentreprenörer (Anon, 2008a). Hur många av dem som är maskinförare förtäljer inte statistiken. Studier har visat att vissa entreprenadföretag idag inte enbart sysslar med drivning, utan ytterligare arbetsuppgifter kan vara ex. åkeriverksamhet (Hultåker, 2006). Somliga företag utför även olika slags planering och uppföljning av drivningar, man sysslar med virkeshandel, maskinell skogsvård, eller har andra entreprenadmaskiner (Hultåker, 2006).

Ägandeformerna på skogsmaskinerna har skiftat under årens lopp. I början när maskinerna kom på 60- och 70-talet så ägde skogsbolagen de flesta av dessa och maskinförare var anställda. Under 70-talet så började man låta maskinförarna köpa maskinerna men fortfarande vara anställda av bolagen vilket kom att kallas AT-förare (Pontén, 2000). I mitten av 80-talet så var 29 % av maskinerna AT-ägda och 32 % ägdes av entreprenörer, vilket kan jämföras med säsongen 1992/1993 då siffrorna var 6 respektive 70 % (Lidén, 1994). Idag är begreppet AT-förare borta och entreprenörer och dess anställda maskinförare står nu för merparten av avverkningsarbetet som utförs (Anon, 2008a). Förarnas löneformer har även de ändrats. Innan mitten av 70-talet hade man rena ackordslöner vilket pressade förarna till det yttersta varefter man successivt bytte till att använda grundlöner med olika typer av prestationstillägg (Lidén, 1994).

Maskinförarnas arbetssituation och hälsa har studerats flitigt ända sedan mekaniseringen startade. Under 70-talet började man uppmärksamma belastningsskador hos förarna (Eriksson, 1999). Eriksson (1999) rapporterade om stress och psykosociala besvär hos förare där han fann att 2 av 3 entreprenörer kände besvär av stress och mer än varannan maskinförare hade besvär i nacken. Däremot upplevde så gott som alla att man trivdes med sitt arbete och arbetsuppgifter.

Efter det att man uppmärksammat den dåliga arbetsmiljön förarna befunnit sig i, så har olika projekt tagits fram under årens lopp. För att förbättra arbetsförhållandena för maskinförarna gick arbetsskyddsstyrelsen ut år 1994 och hotade med att man skulle detaljreglera arbetstiden för maskinförarna just pga. att man såg att belastningsskadorna hos dessa ökade (Andersson, 1999). Skogsbruket svarade på detta genom att under år 1995-1996 genomföra OCH-projektet. Det syftade till att utveckla arbetsmiljö och produktion för att minska belastningsskador hos maskinförarna. Projektet gav positiva resultat och 90 % av branschen hade vid projektets slut formulerat mål och aktivitetsplaner (Andersson, 1999). Variationen i arbetet hade ökat, nästan alla förare som deltog i projektet sade sig trivas med sitt arbete. Dock såg man en del tecken på stress och oro om framtiden. Statistiken visar dock att OCH-projektet på lång sikt inte haft så stor effekt på antal sjukskrivningar som beror på belastningsskador. Sedan år 2000 har belastningsskadorna stått för mellan 58-82 % av sjukskrivningarna (Anon, 2008a).

Studier har även gjorts om skogsarbetares arbetsliv och effektivitet (Pontén, 2000). Slutsatser som drogs var att maskinförarna trivdes med sina arbetsuppgifter men att det fanns en del konflikter i samarbetet med entreprenörerna. Man drog slutsatsen att många kände sig oroade över framtiden och att man även visade på en uppgivenhet i sitt arbete. Känslan hos förarna var att ”man inte kunde göra mer än vad man redan gör”.

Ekonomi är en viktig faktor som påverkar maskinförarnas arbetssituation. Entreprenörföretagens lönsamhet har varit dålig enligt Hultåker (2006) men han påpekade också att det saknas bra studier i detta ämne. En arbetsvecka på 40 timmar är ofta inte nog för att få ekonomin att gå ihop och 1994 uppgav Lidén (1994) att 29 % av tillfrågade förare slutat pga. ekonomiska skäl vilket kunde jämföras med 25 % av skogsarbetarna i början av 1900-talet. Avverkningskostnaderna anses vara pressade så långt det går, och pga. ökade produktionskrav jobbar man för att maskinerna ska gå så mycket som möjligt (Pontén, 2000).

I nuläget finns enligt Davner (2008b) en stor brist på arbetskraft i skogen, och arbetskraftbristen förväntas bli värre de närmaste åren. Många skogsentreprenörer upplever svårigheter att hitta kompetenta förare till sina maskiner. Eftersom lönsamheten är låg har man varken tid eller pengar att anställa personal som inte är rutinerad (Davner, 2008a).

En anställd kan lämna sitt arbete antingen frivilligt eller under tvång. De dominerande orsakerna varför man lämnar sitt arbete, ter sig olika i olika branscher. Bland statliga anställda har undersökningar visat att möjligheter till högre lön, ett intressantare arbete samt bättre utvecklingsmöjligheter anges som mest bidragande orsaker till avgångar (Borg Wallin, 2003). I byggbranschen som ligger lite närmare skogsbranschen är orsakerna helt annorlunda (Samuelson & Andersson, 2002). Största orsaken här har visat sig vara arbetsmiljöskäl såsom stress, ohälsa och skador. Nästkommande orsak var arbetsmarknadsskäl såsom otrygghet och arbetslöshet, samt branschstrukturella skäl, ex. arbetstider, resor, ojämn och dålig förtjänst.

Ett flertal studier har gjorts om anledningar till avgångar inom skogsbranschen. Studier som gjordes under 1970-talet visade att nästan var tredje slutade antingen pga. hälsobesvär eller otrivsel (Bostrand, 1984). Avgången bland unga förare var ca 4-6 % där man uppgav att den främsta orsaken var hälsoskäl (29 %) därefter ”otrivsel” (21 %) (Ager, 1985). Överlag så har det visat sig att hälsoskäl varit den största bidragande orsaken till avgång genom alla studier. Den senaste studien om avgångar hos maskinförare och entreprenörer utfördes på slutet av 80-talet (Lidén, 1994). I studien visade det sig att 42 % av alla avgångar under perioden 1986-1990 var frivilliga. Sett på samtliga förare, var den största orsaken till avgångar hos de bolagsanställda förarna olika hälsoproblem, medan förarna som var entreprenörsanställda uppgav att orsaken var dålig lön eller organisatoriska skäl. Entreprenörerna uppgav att orsaken till varför de slutat var till lika stor del hälsoproblem som ekonomiska skäl. De sade att de pressades av låga priser på arbetet och att arbetsgivarna lade sig i deras arbete för mycket. Många tyckte att uppdragsgivarnas arbetssätt gentemot entreprenörerna hindrade dem från att göra ett bra jobb. Arbetsdagarna var långa, man arbetade alltid mer än 40 timmar och den semester man hade rätt till hade man aldrig möjlighet att ta ut (Lidén, 1994).

Det är nu mer än 10 år sedan den senaste studien om avgångar gjordes i skogsbranschen. Då var det lågkonjunktur med ett överskott på maskinförare, vilket syns i andelen ofrivilliga avgångar (Lidén, 1994). De senaste åren har det varit ett underskott av skogsmaskinförare och därmed är det för branschen angeläget att kunna begränsa avgångar av erfarna förare och vara attraktiv för ungdomar som vill utbilda sig till skogsmaskinförare. Detta var anledningen till

varför det ansågs angeläget att åter studera omfattningen och orsaker av varför skogsmaskinförare slutar.

1.2 Syfte

Studiens syfte var att inom Holmen Skog:

- kartlägga omfattningen av de skogsmaskinförare som slutat mellan år 2003-2007
- identifiera och analysera orsakerna till dessa avgångar
- identifiera anledningar till varför maskinförarna började arbeta i skogen
- ge förslag till åtgärder som kommer att begränsa avgångar bland skogsmaskinförare

2. Material och Metod

2.1 Urval

Datinsamlingen inleddes med att samtliga distriktschefer samt ett antal produktionsledare på Holmen Skog kontaktades via e-post i maj 2008. Här informerades de om examensarbetet, dess syfte och hur arbetet skulle genomföras. Dessa personer tilldelades uppgiften att på sina distrikt ta reda på vilka maskinförare som hade slutat jobba åt dem under perioden 2003-2007 och att vidareförmedla kontaktuppgifter till dessa maskinförare. De förare som skulle tas med i studien var entreprenörer, entreprenörsanställda eller förare direkt anställda av Holmen Skog. Bland skogsmaskinförare inkluderades skotar- skördar – och markberedarförare.

Ett par veckor senare skickades en påminnelse ut till distriktscheferna och efter ytterligare en tid togs telefonkontakt med de distrikt som ännu inte hört av sig. Totalt erhöles kontaktuppgifter till 39 maskinförare som skulle ha slutat. Endast 2 av Holmens 16 distrikt kände inte till någon förare som slutat.

2.2 Enkät

En enkät skickades sedan ut med post i början av september till de 39 personer som hade identifierats av personalen på Holmen Skog, samtliga var män (bilaga 1). Enkäten startade med frågan om personen hade slutat jobba som skogsmaskinförare för att bekräfta att personen tillhörde urvalspopulationen. Därefter bestod enkäten av tre delar. Första delen bestod av frågor om personen som svarade på enkäten, såsom ålder, utbildning, anställningstyp under tiden man jobbade som maskinförare samt varför man hade valt skogsmaskinföraryrket. Andra delen handlade om varför man valde att sluta arbeta som maskinförare samt om några förändringar skett i arbetet som bidragit till detta beslut. I sista delen ställdes frågor om man kunde tänka sig fortsätta jobba som maskinförare och i så fall vad som hade krävts för att man inte skulle ha slutat. Enkäten avslutades med att fråga vad personen haft för sysselsättning tiden efter att man slutat som maskinförare (se bilaga 1).

Svar erhöles per brev av 27 personer (69 %). För att höja svarsfrekvensen kontaktades de som inte svarat via telefon. På telefon ställdes samma frågor som fanns i enkäten. Av de svarande hade fyra personer inte slutat jobba som skogsmaskinförare, 1 person hade aldrig jobbat som skogsmaskinförare (tabell 1). 2 personer kunde ej nås. Enkätresultaten baserar sig därför på 32 svar.

Tabell 1. Svansfrekvens uppdelat på olika kategorier

Table 1. Number of answers according to different categories

Kategori	Antal
Nej, Jag jobbar fortfarande som skogsmaskinförare i skogsbranschen	4
Nej, Jag jobbar fortfarande inom skogsbranschen men inte som maskinförare	
Nej, Jag har aldrig jobbat som skogsmaskinförare inom skogsbranschen	1
Ja, Jag har slutat jobba som skogsmaskinförare inom skogsbranschen	32

De personer som svarat har delats upp i tre kategorier beroende på deras ålder (tabell 2).

Tabell 2. Svarefrekvens uppdelat på åldersklasser
Table 2. Number of answers according to age classes

	Antal svar
Ålder 18-29	11
Ålder 30-44	15
Ålder 45-59	6

Åldersklasserna liknar dem i Ewa Lidéns (1994) studie och har tagits fram utifrån antaganden om förarens arbets- och livssituation. I den yngsta åldersklassen (18-29 år) så antogs föraren inte ha jobbat så många år och antogs vara ganska ny i branschen. I den mellersta åldersklassen (30-44 år) antogs föraren ha jobbat ett tag (som förare eller i något annat yrke). I denna ålder är det även vanligt att man skaffar familj vilket kan ha påverkat synen på arbetet. I åldersklassen 45-59 år har föraren skaffat sig mycket arbetserfarenhet och han har upplevt en hel del förändringar under sin tid som maskinförare.

2.3 Intervjuer

Bland de förare som svarat på enkäten via post gjordes ett urval på 10 personer med avseende på tydligheten i deras svar. Urvalet gjordes bland postenkäterna eftersom de personer som skickat in enkäten antogs vara mer intresserade av undersökningen än de personer som besvarade enkäten per telefon. Bland åldersgrupperna 18-29 år och 30-44 år intervjuades 4 personer vardera samt 2 personer i åldersgruppen 45-59 år.

En frågeguide togs fram som stöd under intervjuerna för att alla intervjuer skulle belysa samma tema (bilaga 2). Intervjupersonen fick prata ganska fritt runt dessa teman i frågeguiden. Intervjuerna inleddes med att föraren fick berätta om sin bakgrund och förväntningar på skogsmaskinförarjobbet. Sedan ställdes frågor om sista arbetsplatsen föraren jobbade på, frågor kring ekonomi, arbetsledning och till sist frågor om det nya jobbet. En testintervju genomfördes först med en jägmästarestudent som tidigare jobbat som maskinförare. Efter detta gjordes några små justeringar i frågeformuläret innan intervjuerna inleddes. Eftersom de flesta förare som skulle intervjuas jobbade på dagen så utfördes huvuddelen av intervjuerna på kvällstid. Intervjuerna genomfördes per telefon och anteckningar på vad som sades togs.

När samtliga intervjuer genomförts så analyserades dessa. Ewa Lidén menar att det inte finns några exakta regler på hur man beskriver och genomför en analys (Lidén, 1994). Svaren som gavs i intervjuerna har därför analyserats med avseende på studiens syfte, dvs. vilka var de bakomliggande orsakerna till avgångarna och vad var motivet till att förarna valde skogsbranschen till att börja med. Svaren har sedan redovisats för att så bra som möjligt spegla studiens syfte.

3. Resultat

3.1 Beskrivning av de som svarat på enkäten

Antal förare som svarade att de slutat jobba som skogsmaskinförare blev slutligen 32 personer. Dessa förare hade slutat någon gång mellan år 2003 -2007. Detta kan jämföras med antalet förare som jobbade åt Holmen Skog under 2008, ca 450 personer (Olsson, 2008). Av dessa var ca 65 direkt anställda av Holmen. Detta gör att yrkesrörligheten bland maskinförarna kan uttryckas som ca 1,4 % per år.

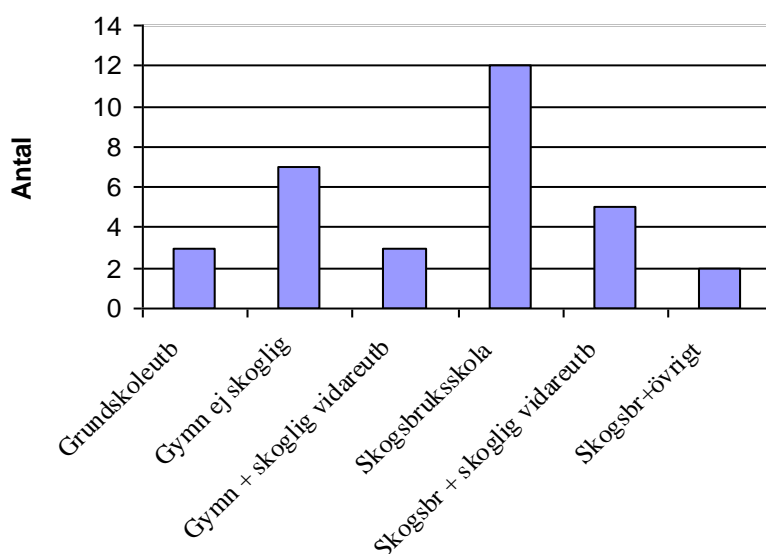
I tabell 3 finns en sammanställning av de antal år som de svarande hade jobbat i skogsbranschen. Observera att de inte nödvändigtvis behöver ha jobbat som maskinförare under hela den tiden. Tabellen visar att en tredjedel slutade redan inom fem år medan en tredjedel slutade efter att ha jobbat mer än 10 år.

Tabell 3. Antal år i skogsbranschen fördelat på åldersklasser, antal

Table 3. Number of years in the forest industry distributed according to age classes, number of respondents

År i skogsbranschen	Åldersklass			Totalt
	18-29 år	30-44 år	45-59 år	
0-5	7	3	1	11
5-10	4	6		10
> 10		6	5	11

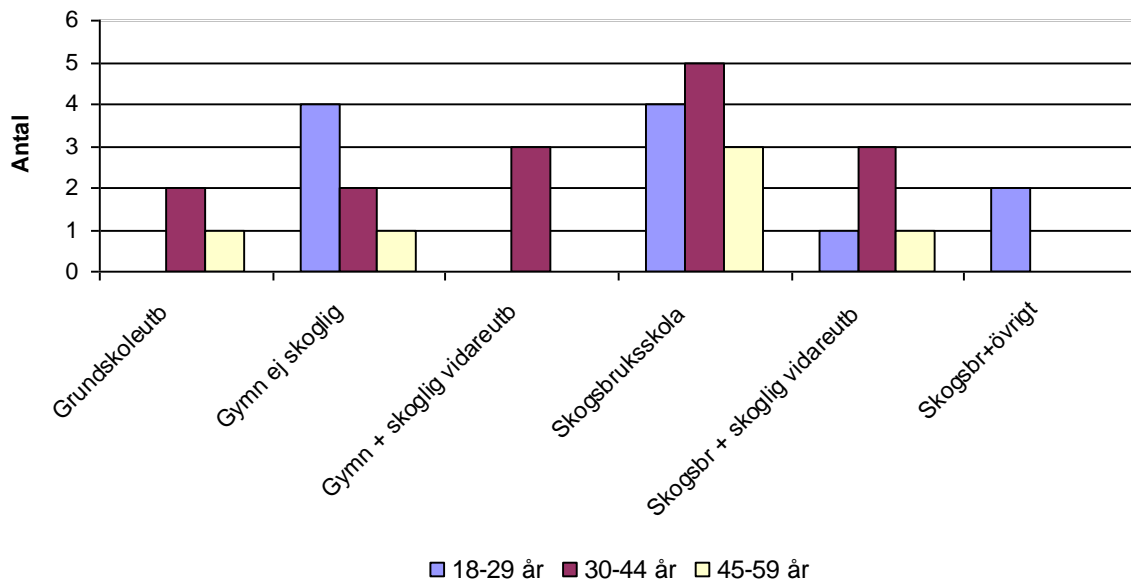
I den yngsta åldersklassen hade förarna jobbat allt ifrån 1 till 9 år i skogsbranschen. Medel låg här på 4 år, 7 av 11 förare hade jobbat 3 år eller mindre. I den mellersta åldersklassen (30-44 år) var spridningen mycket stor bland de år man jobbat. Här hade förarna jobbat allt ifrån 1 till 26 år i branschen och medel låg på 11,5 år. Nio av 15 förare, dvs. 60 % hade jobbat 10 år eller mindre. I den äldsta åldersklassen låg medelvärdet på 23 år i branschen. Fem av 6 förare hade jobbat 18 år eller mer, en förare utmärkte sig med att ha jobbat endast 5 år.



Figur 1. Utbildning fördelat på samtliga svarande, antal

Figure 1. Education of the ex-forest machine operators, number of respondents

Totalt sett så har 22 av de svarande någon form av skoglig utbildning (figur 1). Den mest förekommande utbildningsformen fördelat på alla svarande var gymnasieutbildning på skogsbruksskola. Nitton förare dvs. 59 % hade gått skogsbruksskola varav 5 hade ytterligare skoglig utbildning. Tre av de svarande hade endast gått grundskola och 10 saknade skoglig utbildning. Två av förarna hade övrig utbildning utöver skogsbruksskola.



Figur 2. Utbildning fördelat på åldersklasser, antal

Figure 2. Education distributed according to age classes, number of respondents

Av de svarande i den yngsta åldersklassen så hade majoriteten, 7 av 11, gått en gymnasieutbildning på skogsbruksskola. En av dessa förare hade ytterligare en skoglig utbildning. Fyra av de svarande var utan skoglig utbildning vilket gör att 64 % av förarna hade någon form av skoglig utbildning. Två förare hade gått icke skogliga utbildningar utöver skogsbruksskola.

I den mellersta åldersklassen så var även här den mest förekommande utbildningsformen gymnasieutbildning på skogsbruksskola. Åtta förare (53 %) hade denna typ av utbildning. Av dessa hade 3 förare ytterligare skoglig utbildning. Fyra förare saknade skoglig utbildning vilket gör att 73 % av de svarande i åldersklassen 30-44 år hade någon form av skoglig utbildning.

I den äldsta åldersklassen (45-59 år) hade 4 av 6 förare gått skogsbruksskola, av dessa hade 1 förare ytterligare skoglig utbildning. Två förare saknade skoglig utbildning.

Av de svarande var övervägande delen, 26 av 32 förare anställda av en entreprenör (tabell 4). Fyra svarande var entreprenörer och hade 1-3 maskiner. Förare anställda av ett skogsbolag var få, endast två svarande hörde till denna grupp. I den yngsta åldersklassen (18-29 år) så var hela 10 av 11, dvs. 90 % av de svarande, anställda av entreprenörer. I åldersklass 30-44 år var denna siffra 11 av 15 dvs. 73 %. I denna åldersklass fanns flest entreprenörer. I den äldsta åldersklassen var 1 svarande anställd av ett skogsbolag, resten var anställda av entreprenörer.

Tabell 4. Anställningstyp när avgång skedde i de olika åldersklasserna, antal*Table 4. Type of employment when resignation occurred in the different age classes, number of respondents*

Anställningstyp	Totalt	Åldersklass		
		18-29 år	30-44 år	45-59 år
Entreprenör med 1-3 maskiner	4	1	3	
Anställd av entreprenör	26	10	11	5
Anställd av bolag	2		1	1

Förarna fick i enkäten svara på var i landet de varit verksam under den tid de arbetade som skogsmaskinförare (tabell 5). Mer än hälften, 17 av 32 svarande arbetade i södra Norrland. Sex förare var verksamma i Götaland medan 5 arbetade i norra Norrland. Minst svar fick Svealand där 4 förare hade arbetat. Vad som bör poängteras är att samtliga förare bodde kvar i området där de tidigare jobbat som maskinförare. Ingen av de svarade har alltså slutat pga. flytt till annan landsdel.

Tabell 5. Arbetsområde fördelat på de olika åldersklasserna, antal*Table 5. Working area of the operators distributed according to the different age classes, number of respondents*

Arbetsområde	Totalt	Åldersklass		
		18-29 år	30-44 år	45-59 år
Norra Norrland	5	1	4	
Södra Norrland	17	7	5	5
Götaland	6	2	3	1
Svealand	4	1	3	

I tabell 6 presenteras de olika motiv som de svarande angav varför de blev maskinförare. Flera motiv var möjligt att ange. Tre motiv dominerade oavsett ålder. Dessa tre var ”gillar att vara i skogen”, ”intresserad av maskiner” samt ”fritt arbete”. Det största motivet i alla åldersklasser var att man ”gillar att vara i skogen”. I åldersklassen 30-44 år var det relativt fler som angav fritt arbete som motiv jämfört med de övriga åldersklasserna.

Tabell 6. Motiv till att bli skogsmaskinförare, antal**Table 6. Motives to become forest machine operator, number***

Motiv	Totalt	Åldersklass		
		18-29 år	30-44 år	45-59 år
Gillar att vara i skogen	23	9	11	3
Intresserad av maskiner	19	8	9	2
Fritt arbete	12	3	8	1
Tradition inom familjen	4		2	2
Trygg bransch				
Hopp om att tjäna pengar	2	2		
Fanns inga andra jobb				
Inget speciellt skäl	1			1

* Flera motiv var möjliga att ange ** More than one motive could be given

Samtliga förare som svarade på enkäten fick nytt jobb eller började en utbildning efter att de valt att sluta som maskinförare (tabell 7). Totalt blev 25 av 32 förare heltidsanställda, 3 var egen företagare och 3 gick utbildning. Endast i den yngsta åldersklassen fanns en förare som hade en deltidсанställning.

Tabell 7. Anställningsform efter avgången fördelat på åldersklasser, antal

Table 7. Type of employment after the resignation distributed according to age classes, number of respondents

Anställningsform	Totalt	Åldersklass		
		18-29 år	30-44 år	45-59 år
Deltidsanställd	1	1		
Heltidsanställd	25	8	12	5
Egen företagare	3		2	1
Går utbildning	3	2	1	
Pensionär				
Arbetslös				

Vilken bransch förarna senare gick till varierade en del. De mest förekommande branscherna var verkstads- och byggindustrin. Hit gick 25 av 32 förare, dvs. 78 %. Jobb som nämndes var t.ex. truckförare, byggnadsjobbare, sprutlackerare och grävmaskinist. Intresset för maskiner har uppenbarligen inte försvunnit, eftersom 12 av de svarande jobbade som förare av olika slag. Andra jobb som förekom var polis, undersköterska och lantbrukare.

3.2 Orsaker till varför man slutade

I enkäten fick förarna svara på om man slutat sitt arbete frivilligt, ofrivilligt eller både och. Hela 30 av 32 förare, dvs. 94 %, svarade att beslutet att sluta var frivilligt (tabell 8). I både den yngsta och den äldsta åldersklassen uppgav en förare att beslutet var både frivilligt och ofrivilligt. Ingen svarande slutade helt ofrivilligt.

Tabell 8. Avgångssätt fördelat på åldersklasser, antal

Table 8. Number of operators that quitted voluntarily, involuntarily or both distributed according to age classes

Avgångssätt	Totalt	Åldersklass		
		18-29 år	30-44 år	45-59 år
Frivilligt	30	10	15	5
Både Och	2	1		1
Ofrivilligt				

I tabell 9 redovisas de orsakerna som de svarande angav till varför de slutade som maskinförare, vilka har baserats på Lidéns studie (Lidén 1994). Flera svarande angav flera orsaker. Fyra orsaker dominerade. Fjorton av 32 svarande (43 %) angav organisatoriska skäl som en orsak. Här ingår t.ex. arbetstider, arbetsledning och resor. Den näst största orsaken var ekonomiska skäl som 10 av förarna angav som bidragande orsak. I alla ålderskategorier ansåg man att det största ekonomiska problemet var lönen. Hela 8 av 10 av de som svarat på denna fråga ansåg att lönen var för låg. Nästkommande orsaker var otrivsel samt hälsoskäl som främst orsakats av arbetet vilket 9 resp. 7 förare angav som orsak.

Uppdelat på de olika kategorierna så var i den yngsta åldersklassen otrivsel på jobbet den största orsaken till att man slutade. I kommentarerna som skrevs tycks det vara främst ensamheten i skogen men även saknad av stöd från arbetsgivare och medarbetare som skapat otrivseln i denna ålderskategori. Efter otrivsel var det ekonomiska och organisatoriska skäl som gjorde att förarna slutade. Bland organisatoriska skäl nämndes mest dålig arbetsledning och arbetstider.

I den mellersta åldersklassen var organisatoriska skäl den främsta orsaken till att förarna slutat. Mer än hälften av alla svarande gav detta som en anledning. Bland de organisatoriska skälen fanns mycket resor, stress pga. för höga krav samt dålig arbetsledning och arbetstider som exempel. Den näst främsta orsaken till att man slutat var hälsoskäl, som främst orsakats av arbetet. Sex av 15, dvs. 40 % av förarna i denna åldersklass slutade delvis pga. problem med hälsan. De mest förekommande känningarna var problem i nacke och rygg. Efter hälsoskäl uppgavs ekonomiska skäl och otrivsel som orsaker till varför man slutade.

I den tredje kategorin, de äldsta förarna, var den största orsaken till varför man slutat ekonomin. Hälften av förarna i denna åldersgrupp svarade att ekonomiska skäl var anledningen. På andra plats kom organisatoriska skäl där 2 av 6 förare ansåg att detta påverkat beslutet att sluta.

Tabell 9. Orsaker till avgång fördelat på åldersklasser, antal*

*Table 9. Causes for resignation distributed according to age classes, number***

Avgångsorsak	Totalt	Åldersklass		
		18-29 år	30-44 år	45-59 år
Hälsoskäl, främst orsakat av arbetet	7		6	1
Hälsoskäl, ej orsakat av arbetet	1		1	
Ekonomiska skäl	10	4	3	3
Otrivsel	9	5	3	1
Organisatoriska skäl	14	4	8	2
Arbetsbrist	1			1
Pensionsavgång				
Personliga skäl	3	2	1	
Ville prova på något nytt jobb	3		2	1
Annan orsak	1	1		

* Flera orsaker var möjliga att ange ** More than one cause could be given

I enkäten fick förarna även tillfälle att skriva ner kommentarer om varför man slutat. Om orsakerna otrivsel och organisatoriska skäl skrevs bl.a. dessa kommentarer:

”Ensamarbete med mycket skruvning i maskinen i skogen. Dessutom blev pressen att producera för mycket.”

”Mycket resor, relativt dåligt betalt. Pressat arbetstempo och få arbetskamrater.”

”Stress, PRODUKTION PRODUKTION!! Jag har väl varit med och skapat detta men till slut står det en upp i halsen. Man blir sällan uppskattad för kvalitet utan för kvantitet.”

”Praktiserade en längre tid men fick aldrig bli anställd, trots engagemang och hårt arbete. Kunde inte ens bli lovad kort anställningsperiod efter slutförd praktik. Snål entreprenör och mycket struntprat entreprenörer emellan.”

En viktig fråga i detta skede var om beslutet att sluta togs pga. en plötslig organisatorisk förändring eller inte (tabell 10). Förändringen skulle i så fall ha skett under de senaste åren. Totalt så ansåg majoriteten, 20 av 32 förare, att det inte uppstått någon förändring som påverkat deras beslut att sluta. Tolv av förarna, dvs. 37 %, ansåg däremot att förändringar skett under de senaste åren. Några exempel på dessa förändringar var tuffare arbetstempo, högre krav, längre resor pga. ökad produktion samt ökad specialisering. I den yngsta och

äldsta åldersklassen tyckte övervägande delen av förarna att inga förändringar uppstått. I åldersklassen 30-44 år var det däremot nästan hälften som ansåg att förändringar bidragit till deras avgång.

Tabell 10. Antal som ansåg att förändringar uppstått som bidragit till avgången

Table 10. Number of operators that decided to change job after a change occurred at work

Förändring hade skett	Totalt	Åldersklass		
		18-29 år	30-44 år	45-59 år
Nej	20	8	8	4
Ja	12	3	7	2

I slutet på enkäten ställdes frågan om de skulle vilja återgå till att jobba som skogsmaskinförare (tabell 11). Av alla som svarat var det 25 av 32, dvs. 78 %, som inte ville jobba som skogsmaskinförare igen. Kommentarer som gavs kring detta var att förarna var nöjda med det jobb de hade, de tjänade mer, de upplevde att de har bättre arbetstider och fler arbetskamrater. Flest förare som ville återgå till att köra skogsmaskin återfanns i den äldsta åldersklassen 45-59 år. Här svarade hälften ja, att de skulle vilja köra maskin igen.

Tabell 11. Vilja att återgå till maskinföraryrket fördelat på åldersklasser, antal

Table 11. Interest to return to the job as a machine operator distributed according to age classes, number of respondents

Yrkesåtergående	Totalt	Åldersklass		
		18-29 år	30-44 år	45-59 år
Ja, det skulle Jag vilja	7	2	2	3
Nej	25	9	13	3

De som svarat ja på denna fråga fick även fylla i vad som hade krävts för att de inte skulle ha tagit beslutet att sluta (tabell 12). På denna fråga har samtliga förare svarat ”mer betalt för jobbet”. Entreprenörerna som arbetsledare får ett dåligt betyg då 3 av 7 som svarade på frågan ansåg att man behövt bättre arbetsledning från sin arbetsgivare.

Tabell 12. Förändringar som hade krävts för att förarna inte skulle ha slutat jobba som maskinförare fördelat på åldersklasser, antal*

Table 12. Changes that were required to continue as a machine operator distributed according to age classes, number of respondents**

Förändringar	Totalt	Åldersklass		
		18-29 år	30-44 år	45-59 år
Bättre arbetsmiljö	1		1	
Bättre arbetsledning från arbetsgivare	3	1		2
Mer ansvar/rätt att bestämma	1			1
Mer betalt för jobbet	7	2	2	3
Mer stöd/förståelse från arbetsgivare	1			1
Vet ej				

*Mer än ett svar var möjligt att ange ** More than one answer could be given

3.3 Intervjuer

Tio personer av de förare som svarat på enkäten intervjuades med början i mitten på oktober. Nedan redovisas en del av de kommentarer som gavs.

”När man köpte in en ny maskin sa bolaget ”vad bra att ni köpt in en ny maskin. Då kan ni öka produktionen med 10 %.” Det som skedde var att vi körde mer och fick mindre betalt. Man höjde inte m³-priserna, men alla andra priser som reservdelar och diesel går upp hela tiden. M³-priset är ju samma som på 70-talet. Det är omöjligt att bli entreprenör och köpa in nya maskiner, bankerna lånar inte ut längre. Då ska man ha väldigt goda grunder. Förr gick bolagen i borgen för en men det är det slut med nu. Det gäller bara att producera, producera. Vad händer när de gamla förarna som jobbat hela sitt liv och inte kan något annat slutar, hur ska man då få in nya förare?”

”Det är alldeles för dåligt betalt. Man har som förare stort ansvar, det är dyra grejer man handskas med. Sen ska man klara av att både sköta kvalitet och kvantitet, det är inte så lätt. Det ska bara funka. Det är stor press på både anställda och entreprenörer, man ska anställa nya färska ungdomar från skolan och de ska fixa allt på en gång. Det är inte så lätt men det är ju trots allt produktion det handlar om, det är det som ger pengar.”

”Arbetsgivare, särskilt i små företag måste behandla alla anställda lika, oavsett om man är släkt eller inte. De måste vara öppna med löner och kunna motivera varför de är olika. Klara regler är ett måste. Social kompetens och kunna leda människor måste bli viktigare än vad det är idag. Entreprenörerna skulle kunna undvika mycket struntprat om sig själva om de vore mer öppna.”

”Jag tycker att arbetsmiljön blivit bättre, förut var t.ex. kojorna bristfälliga. Man hade tak över huvudet, inget mer. Maskinparken har blivit bättre. Klimatet har ändrats däremot, pressen har ökat och även ansvaret på den som kör. Det är svårt att komma som ny förare, han får fullt upp!”

”Det jag tycker är det största problemet och därför jag slutade är stressen. Bolagen måste inse att det finns en gräns för vad en människa kan klara av. Folk slutar tillslut. Jobben finns ju, ville jag till skogen igen skulle jag kunna börja imorgon. Så hur ska man kunna få in unga? Idag har entreprenörerna inte råd att anställa nya förare eftersom de producerar för lite, entreprenören måste ju gå runt. Inte så konstigt att de som går ut skogsbruksskolan inte kommer till skogen. De som kommer ut från skolan nu vill jobba och tjäna pengar, går det inte i skogen så går de till andra branscher. Jag tycker alla som jobbar på bolagen borde följa med en maskinförare en dag eller två, på de brantaste objekten och se hur det är. Då kanske lönen går upp?”

Av de 10 förare som intervjuades var 9 maskinförare anställda av entreprenörer eller skogsbolag. Endast en förare i åldersklassen 30-44 år var underentreprenör med en egen maskin. Fyra av 10 förare körde skotare. Av dessa var 3 i den yngsta åldersklassen och en i åldersklassen 30-44 år. De övriga 6 körde skördare eller både och. Antal år som förarna jobbat i skogsbranschen varierade även här precis som i enkäten mellan och inom åldersklasserna. Svaren som gavs inom de olika åldersklasserna var däremot lika.

De flesta av förarna hade inga speciella förväntningar på jobbet när de började. Hälften av förarna hade dock inte trott att jobbet skulle vara så ensamt som det faktiskt var och detta gällde samtliga förare i åldersklassen 18-29 år samt en förare i åldern 30-44 år. Maskin- och naturintresset var det som mest bidrog till att de valde att börja jobba som maskinförare och 9 av 10 kände någon i dess närhet som jobbade i skogen när de själva började jobba.

Storleken på arbetslagen varierade allt ifrån 1 till 8 anställda och medel lög på 4 anställda. Den mest förekommande skiftformen var 2-skift och endast en förare körde 3-skift. Sex av 10 förare hade fast anställning och 6 av 10 förare var anslutna till en facklig organisation.

Det ord som var ständigt förekommande vad gäller sista arbetsplatsen var stress. Samtliga intervjuade ansåg att arbetet var stressigt. Tre av 10 ansåg att detta var ett stort problem, dessa 3 tillhörde alla åldersklassen 30-44 år. Åtta av 10 förare berättade att de aldrig hade tid att ta raster och fika eller äta med andra förare, vilket i sin tur gjorde att de sällan träffade folk på jobbet.

Vad gäller ekonomin så var samtliga förare överrens om att de klarade sig på den lön de fick. De menade dock att grundlönen var för låg rent generellt. Överlag så svarade ingen av förarna som intervjuades att ekonomin var det som bidrog mest till beslutat att sluta. Det fanns alltid en annan orsak som varit större. Sju av 10 förare ansåg att de tjänade bättre på sitt nya jobb än vad de gjorde som maskinförare. Samtliga förare hade timlön med olika tillägg medan underentreprenören körde på ackord. Sju av 10 förare hade individuell lön, som baserades på personliga egenskaper och erfarenhet och inte utbildning. Detta ansåg en del av förarna skapade spänningar inom maskinlaget. Möjligheterna att påverka sin lön verkade liten då 9 av 10 förare ansåg att de inte kunde påverka sin lön. Det enda sättet som nämndes var att producera mer vilket inte var möjligt. Nio av 10 förare ansåg att ett stort ekonomisk problem är när nya förare ska introduceras i yrket. Entreprenörerna har ackord och har därför varken tid eller pengar att ta in och lära upp nya förare. Detta gör att stor press sätts på de unga och de får svårt att komma in i branschen.

Förändringar som nämndes ha skett med arbetet var ett högre tempo än förr i tiden. Det var främst de äldre förarna som hade upplevt förändringar. Fokus på kvalitet ansågs ha ökat, samtidigt som det ska produceras stora volymer. Många förare ifrågasatte detta resonemang och menade på att detta inte går ihop. Arbetet för att få fram bra kvalitet tar en hel del tid och detta påverkar då den producerade volymen negativt. Bra förändringar som skett var t.ex. att utrustningen blivit bättre.

Åtta av 10 förare tyckte sig inte ha så mycket fritid. Det som var mest bidragande till detta var skiftgången. Många förare ansåg att varannan vecka blev förstörd när de körde natt. Den sociala kontakten blev då minimal, både på jobbet och hemma. Många förare ansåg även att arbetsdagarna var i längsta laget, främst pga. den ofta förekommande långa körsträckan till arbetet. Förarna hade allt emellan 5- 13 mil enkel väg till jobbet och detta påverkade såklart arbetsdagens längd.

Orsaken till varför de 4 förarna i den yngsta åldersklassen slutade ansåg 3 av 4 var otrivsel. Denna otrivsel skapades främst pga. ensamarbetet. Ingen av förarna hade trott att jobbet skulle vara så ensamt som det faktiskt var och de ansåg alla att detta var en stor bidragande orsak till varför de slutat. En annan sak som skapade otrivsel hos dessa förare var att de inte tyckte att stämningen på jobbet var särskilt trevlig då entreprenören och övriga medarbetare sällan gav dem stöd och uppmuntran under arbetet. Känslan hos dem var att de förväntades producera

lika mycket som en erfaren förare från första början och detta var praktiskt taget omöjligt. Entreprenören frågade sällan hur det gick för föraren, han var endast intresserad om det producerades. En förare i denna åldersklass sa att han slutat pga. organisatoriska skäl, i form av för mycket krav och stress.

I åldersklassen 30-44 år så svarade 3 av 4 förare att de slutat pga. organisatoriska skäl samt hälsoskäl. En förare hade slutat eftersom han ville prova på ett annat yrke. De organisatoriska skälen som gavs var stora brister i arbetsledningen samt ett för högt arbetstempo. Det största problemet med arbetsledningen var dålig kommunikationen mellan entreprenören och förare. Detta trots att det endast kunde vara 2 -3 personer i företaget. Några möten med de anställda förekom sällan och arbetsledningen gjordes främst över telefon. Även saknad av respekt och oförmåga att delegera arbete, dvs. ge förarna eget ansvar, var brister som fanns i arbetsledningen. Bland samtliga förare som intervjuades sa 7 av 10 förare att de inte fick vara med och påverka i företaget t.ex. komma med nya idéer och liknande. Sex av 10 förare svarade att företaget saknade ansvarsfördelning. De menade då att alla förare hade lika mycket ansvar och att entreprenören var den som fattade alla beslut. Förarna berättade att all kommunikation med skogsbolagen sköttes av entreprenören vilket gör att vägen från maskinföraren till skogsbolaget är mycket lång. Förarnas insyn i företaget var låg, näst intill obefintlig. Många av förarna ansåg att detta orsakar minskad förståelse för det arbete man utför och vilken betydelse det har för företaget. Den enda föraren som ansåg sig haft bra insyn i företaget var den som var anställd av ett skogsbolag.

De hälsoskäl som förarna i åldersklassen 30-44 år upplevde var problem i nacke och rygg. Dessa problem försvann sedan när förarna bytte yrke.

Hos de 2 förarna i den äldsta åldersklassen var organisatoriska skäl samt viljan att prova något annat jobb orsakerna till varför de slutade. Som organisatoriska skäl gavs även här dålig arbetsledning som orsak. Den andra föraren hade jobbat 30 år som maskinförare och ville helt enkelt prova på något nytt.

Förarna fick i intervjuerna säga vad de tyckte var bäst och sämst med jobbet som maskinförare. Sju av 10 ansåg att friheten var det bästa med jobbet, i form av att själv få styra sitt arbete och vilka timmar man jobbade. Andra saker som nämndes av de yngre förarna var att köra maskin och att få lära sig nya saker. Det sämsta med jobbet tyckte de flesta var för lite social kontakt. Stress, mycket driftstopp, enahanda arbete och dålig affärsmässighet var andra saker som ansågs vara det sämsta med jobbet.

När förarna tog beslutet att sluta så var 7 av 10 förare helt säkra på sitt beslut medan 3 förare inte var helt säkra på om de gjorde rätt. Beslutet att sluta togs inte på en gång utan efter en längre tids fundering. Nio av de 10 förarna hade dock ett annat jobb eller gick till en utbildning den dagen de slutade.

Den största skillnaden med det nya jobbet ansåg de flesta var den sociala biten då det nu fanns arbetskamrater att prata med. Andra skillnader som nämndes var arbetstiderna och timmarna man jobbar, bättre ekonomi och mindre stress. Något som majoriteten av förarna saknade i det nya jobbet var friheten i form av att kunna styra sin dag själv. Endast en person av de 10 som intervjuades kunde tänka sig att börja jobba som skogsmaskinförare igen.

4. Diskussion

4.1 Material och metod

Studien syftade till att hitta så många maskinförare som slutat hos uppdragsgivaren som möjligt. Sökandet har krävt informations spridning och aktion över flera led, från distriktschefer till produktionsledare till ev. maskinlag. Därför kan det finnas en risk att vissa förare som har slutat inte blev inrapporterade. Flest förare som deltog i studien bodde och jobbade i Norrland. En anledning till att detta kan vara att största delen av Holmens skogsinnehav finns i den delen av landet vilket gör att majoriteten av maskinförarna jobbat just där. Det fanns dock inga regionala skillnader bland förarna om varför de slutat.

Antalet förare som deltagit i denna studie är ganska få jämfört med tidigare studier där flera hundra förare deltagit (Lidén, 1994). Ett problem för denna studie har varit att leta fram personer som slutat. I tidigare studier har man bl.a. varit i kontakt med fackliga organisationer för att få fram så många förare som möjligt.

Svarsfrekvensen bland de utskickade enkäterna blev 95 %. Svaren gavs då både via post samt över telefon. Hur representativ denna grupp före detta maskinförare är för hela populationen maskinförare i Sverige, kan inte sägas. Den sista beskrivningen av skogsmaskinföretag i Sverige gjordes av Skogsstyrelsen genom entreprenörsundersökningen 1993-1998 (Anon, 2001). Beskrivningen är dock bristfällig (till exempel finns ingen åldersfördelning bland förare) och är inte längre representativ. Av de svarande på enkäten var det endast 6 personer som var mellan 45-59 år vilket ger för litet underlag för att slutsatser ska kunna dras om varför man slutat i denna åldersklass. Resultatet från denna åldersklass måste därför ses med försiktighet. Varför så få förare i denna åldersklass hittats kan bero på flera saker. Förarna i denna ålder är kanske inte lika benägna att sluta som andra, personalen har inte lyckats hitta kontaktuppgifter till dem eller man har omedvetet uteslutit äldre förarna som slutat. Detta kan bero på att många inte ser t.ex. förtidspensionering pga. sjukdom som en avgång.

Enkäten var fullständigt ifylld av samtliga svarande vilket visar på att frågeställningen varit klar. Vad gäller orsaken till avgång så kan förarna ha lagt in sina egna tolkningar i vad de olika kategorierna betyder. Dessa olika tolkningar kan därför göra det svårt att veta skillnader mellan vissa orsaker. Så verkar fallet vara i den yngsta åldersklassen vad gäller otrivsel kontra organisatoriska skäl. Många förare har angett otrivsel som orsak samtidigt som de skrivit att otrivseln skapats av dålig arbetsledning.

Samtliga frågor hade fasta svarsalternativ vilket kan anses påverka resultatet. Ytterligare ett svarsalternativ har därför införts i de flesta frågor, där föraren själv har kunnat skriva in ett svar om det inte täckts upp av alternativen som redan finns. Detta bör ha minskat effekten/påverkan av fasta svarsalternativ.

Samtliga intervjuer genomfördes per telefon. Trots att total anonymitet lovats så kan vissa ämnen vara känsliga. Personen som då intervjuades kan ha varit något återhållsam i sin information. Alla som intervjuades var dock säkra på varför de slutat och omständigheterna kring detta. Vissa frågor som ställdes under intervjuerna var ganska omfattande och tog en längre tid för föraren att svara på. Det fanns dock ingen fråga som lämnades obesvarad av någon förare.

4.2 Resultat

Resultatet visar att det finns många likheter med byggbranschen, där arbetsmiljöskalet var den största orsaken till avgång (Samuelson & Andersson, 2002). Enkäten ger dock lite annorlunda resultat än i tidigare enkätstudier. I slutet av 80-talet var hälsoskalet största orsaken till avgång (Lidén, 1994). Hela 50 % av de som slutade då angav hälsobesvär som en anledning till avgången. I denna studie kommer hälsoskalet på fjärde plats och andelen som slutat pga. otrivsel var mycket större. Tidigare slutade endast 9 % pga. otrivsel jämfört med 28 % i denna studie. Detta kan tyda på att andelen hälsoproblem har minskat i förhållande till ett hårdare arbetsklimat som orsakar otrivsel bland förarna.

Resultatet visar att andelen med skoglig utbildning bland de som slutar har ökat sedan 80-talet. Då var det 24 % av de förare som slutat som hade gått skogsbruksskola och 30 % hade gått någon typ av skoglig kurs (Lidén, 1994). Nu var det 59 % av förarna som hade gått skogsbruksskola samt 9 % som hade annan skoglig utbildning.

Fördelningen av de som hade respektive saknade skoglig utbildning i den yngsta och mellersta åldersklassen var rätt lik. Resultatet visar dock att ganska många (36 %) i den yngsta åldersklassen blev maskinförare utan att ha någon skoglig utbildning. Entreprenörerna verkar prioritera maskinförarskicklighet före skogligt kunnande. Dock är deras önskemål enligt Stadling (2008) att personalen har en skoglig utbildning.

Andelen förare med vidareutbildning var ganska låg då endast 5 av 32 förare hade ytterligare utbildning förutom skogsbruksskola. I intervjuerna kom det dock fram att lönesättningen inte påverkades av utbildningen. Enligt Stadling (2008) ser entreprenörer gärna att deras anställda har en hög utbildningsnivå (särskilt högskoleutbildning). Dessa önskemål kanske inte i praktiken är realistiska så länge lönerna inte är relaterade till detta.

Resultatet visar att avgångar pga. hälsobesvär tenderar att minska överlag men är fortfarande en bidragande orsak. I denna studie slutade 7 av 32, dvs. 22 % pga. hälsoskalet vilket kan jämföras med 40 % år 1975-1987 och 50 % år 1986-1990 (Lidén, 1994). Denna orsak var störst bland förarna i åldersklassen 30-44 år. Här angav 6 av 15, dvs. 40 %, att de bl.a. slutat pga. hälsoproblem. En anledning till detta kan vara att dessa förare jobbat så pass lång tid att de har börjat känna av belastningsskador. Ingen i den yngsta åldersklassen gav hälsoproblem som en orsak, detta skulle då kunna bero på att de inte jobbat länge nog för att känna stora besvär ännu. Detta stödjer Ewa Lidéns studie där hon menar att ju äldre förarna är desto vanligare blir det att sluta pga. hälsoskalet (Lidén, 1994).

Studien visar att beslutet att sluta inte togs på en gång. Förarna hade under en längre period funderat på beslutet samt tagit sig tid att hitta ett annat jobb. Vanligast var att avgången skedde när föraren redan hade ett annat jobb. Avgångarna berodde sällan pga. en specifik händelse, utan baserades främst på ett missnöje som byggts upp under en längre tid. I en studie som gjordes 1996 undersöktes orsakerna till varför sjuksköterskor valde att sluta sina arbeten (Cotton & Tuttle, 1996). Även där fann de att många sköterskor slutade efter en längre tids missnöje och betänkenhet. Här menar författarna att när personer slutar på detta sätt sitter arbetsgivaren i en sådan sits att det är möjligt att förhindra avgången. Detta kan göras genom att förutse ett missnöje med arbetet och då ta fram åtgärder för att öka trivselen samt motivationen på jobbet. Entreprenörer och skogsbolag bör därför fundera på vilka åtgärder som kan vara lämpliga för skogssektorn. Studien visade även att beslutet att sluta var frivilligt. Detta har dels att göra med arbetsmarknaden, då det under 80-talet när Lidéns studie genomfördes var ett överskott på maskinförare vilket ledde till att många avgångar då var

ofrivilliga (Lidén, 1994). Under 2000-talet har maskinförare varit en bristvara och de förare som slutat har gjort detta frivilligt.

Den största orsaken till avgång totalt sett var organisatoriska skäl och detta antyder att arbetsklimatet i maskinlagen har varit hårt under senare år. Stor press, dålig arbetsledning och dåliga arbetstider nämndes som främsta faktorer. Detta resultat stöds av tidigare undersökningar om skogsarbetares arbetsliv (Pontén, 2000). Konflikter mellan anställda förare och entreprenören finns fortfarande och den uppgivenhet som det talades om, att ingenting man gör är bra nog, återfanns även hos maskinförarna i denna studie.

Dålig arbetsledning förekom ofta bland svaren som en orsak, där främst entreprenörerna ges dåligt betyg. Detta stöds av tidigare studier då det bland entreprenörsanställda främst var dålig lön eller organisatoriska skäl som var orsaken till att man slutade (Lidén, 1994). Oförmåga att lyssna, dålig kommunikation och avsaknad av respekt verkar vara entreprenörernas svagheter enligt de förare som har slutat. Många förare anser att majoriteten av entreprenörer saknar utbildning i ledarskap. Detta blir allt tydligare i och med att företagen expanderar och ledarskapet då blir allt viktigare. Att ge entreprenörerna en utbildning i ledarskap borde här vara både i entreprenörens och skogsbolagens intresse.

Ett stort problem verkar vara kommunikationen inom entreprenadföretaget. Det kan tyckas konstigt då de flesta entreprenadföretag endast består av ca 2- 8 anställda. Det borde med andra ord inte vara svårt att informera samtliga anställda i företaget. Förarna upplevde att de saknade insyn i företaget. Entreprenören fungerade som en flaskhals mellan förare och skogsbolag och detta gjorde att förarna inte hade någon aning om vad som sades och bestämdes mellan entreprenören och bolaget. Enligt Herzbergs teori om motivationsbildning ställer sig varje arbetare två frågor i sitt förhållande till sitt arbete och sin arbetsplats (Bruzelius & Skärvad, 2000). ”Behandlas jag väl” vilka är hygienfaktorer, samt ”används jag väl” vilka är motivationsfaktorer. Starka motivationsfaktorer är förhållanden som kan leda till hög tillfredsställelse, t.ex. att prestera bra, ansvar och själva arbetsuppgiften. Många förare kände att deras kompetens inte används väl då deras enda uppgift är att de ska köra sina åtta timmar och inget mer. Utifrån Herzbergs teori blir förarna inte motiverade och lägger därför fokus på de hygieniska faktorerna. Utan insyn i företaget kan de varken påverka eller öka sitt ansvar på arbetsplatsen, vilket leder till att förarna saknar tillfredsställelse och motivation till att arbeta. Detta är ett stort problem och kan förhindras genom en mer öppenhet inom företagen om vad som sagts och bestämts, både inom entreprenadföretaget samt mellan företaget och skogsbolaget. I vilken mån detta är ett allmänt problem, eller varit ett problem just på arbetsplatsen där förarna har slutat kan man dock inte säga någonting om.

I och med att kraven på produktion höjts under 2000-talet verkar arbetsmiljön försämrats i många entreprenadföretag (Pontén, 2000). Andelen förare som svarat att otrivsel är en bidragande orsak till avgången har ökat jämfört med tidigare studier (Lidén, 1994). Studien visade att ekonomin var knapp och pressen att producera stor. Förarna upplevde att de inte hade tid att stanna upp och fika med arbetskamraterna utan att förlora allt för mycket produktion. Det fanns inte längre tid för den sociala kontakten på jobbet, och många förare uppgav att de därför tappade arbetsglädjen. Att en förare ska kunna prestera maximalt trots att han inte känner någon arbetsglädje eller motivation är omöjligt enligt Herzbergs teori (Bruzelius & Skärvad, 2000). Herzberg menar att när en person svarar positivt på frågan ”behandlas jag dåligt” på arbetsplatsen kommer produktionen att gå ner. Skogen har alltid varit en mansdominerad och rätt hård bransch, där beröm och uppmuntran har getts mycket sparsamt. Studien visade att många förare upplevde att de bara fick höra när det gick dåligt

och aldrig när det gick bra. I dagens läge när pressen på förarna ökat så borde man kanske som arbetsledare börja tänka om vad gäller just beröm och uppmuntran. I en studie som gjordes år 2000 tog man med hjälp av meta-analys fram vilka faktorer som har höga respektive låga samband med avgångar (Gaertner et al. 2000). Studien visade att störst samband med avgångar har arbetsmiljön och hur bra man trivs på jobbet. Här menar Gaertner et al. (2000) att bra behandling och beröm visar att arbetsgivaren värdesätter sina anställda samt bryr sig om deras välbefinnande. Genom detta ökas då den anställdes motivation och inställning till företaget. Detta kan vara en enkel lösning för att öka arbetsglädjen på jobbet och gäller både entreprenörer och skogsbolag. Studier har visat att bra behandling binder den anställda mer till företaget än vad en eventuell löneförhöjning gör (Gaertner et al. 2000).

Bland de yngsta förarna var otrivsel den största orsaken till avgång. Denna otrivsel skapades främst pga. ensamarbete samt avsaknad av stöd under arbetets gång. Detta resultat stödjer Lidéns studie (1994) där hon menar att fler yngre än äldre förare slutar pga. otrivsel. Ensamheten verkar ha kommit som en överraskning för de flesta, att jobbet i skogen inte är ett socialt yrke. Detta borde belysas mer i utbildningen så att förarna är beredda på det när de kommer ut.

Att komma in som helt ny förare i ett maskinlag är inte helt lätt. De förväntas prestera mycket, kanske mer än vad som är realistiskt (Davner, 2008a). Känner föraren då att han saknar stöd från sin arbetsgivare och medarbetare blir det ännu svårare. Att förlora så många förare till andra branscher pga. otrivsel känns onödigt. Bristen på maskinförare har börjat synas ute i skogarna och förväntas bli värre med åren (Davner, 2008b). Skogsbranschen har därför inte råd att tappa de maskinförare som utbildas och jobbar idag. För entreprenören är detta främst en kostnadsfråga, då han har en volym som ska produceras och tar en stor risk genom att anställa nya förare. En metod för att komma runt detta problem kan vara att skogsbolagen får gå in och hjälpa till ekonomiskt och ge föraren stöd vid nyrekrytering i entreprenadföretagen. Entreprenörerna behöver då inte förlora ekonomiskt på att nyanställa samtidigt som det borde vara i bolagens intresse att säkra den framtida maskinförarförsörjningen.

Ekonomi har också varit en orsak till varför förarna valt att sluta. Studier som gjorts visar att andelen som slutat pga. ekonomiska skäl haft en tendens att öka genom åren (Lidén, 1994). I slutet av 80-talet slutade 29 % pga. ekonomiska skäl vilket kan jämföras med 10 av 32 förare dvs. 31 %, i denna studie. Dåliga löner var skälet som dominerade. Många förare ansåg att med de krävande arbetstider och det stora ansvaret som de har, är högre lön ett måste för att de ska stanna kvar i arbetet. Branschen måste inse vilken viktig roll entreprenörer och förare besitter i kedjan, från skog till industri. En förare sa under en intervju: *”Vad händer när de gamla förarna som jobbat hela sitt liv och inte kan något annat slutar, hur ska man då få in nya förare?”*

Det måste dock poängteras att ekonomiska skäl sällan varit den främsta orsaken till varför föraren slutat. Gaertner et al. (2000) menade också att löner inte alls har något stort samband med avgångar. Samtliga förare som intervjuades ansåg att de klarade sig bra på den lön de hade. Statistik visar att den lön maskinförarna hade inte skiljer sig nämnvärt från de yrken som förarna har gått till (Anon, 2008c). År 2007 var genomsnittlig lön för en maskinförare inom skogsbruket 21 000 kr, vilket kan jämföras med truckförare och anläggningsmaskinförare som tjänade 20 500 respektive 22 400 kr (Anon, 2008c). Skillnaden i lön mellan det gamla och nya jobbet är alltså inte nödvändigtvis så stor. Om de ekonomiska skälen har fått större vikt i resultatet än vad verkligheten visar är därför svårt att uttala sig om.

Motivationen till att börja jobba som maskinförare tycks vara att få jobba ute i naturen med maskiner samt friheten att få styra sin arbetsdag lite som man vill. Denna frihet som så många förare talar om tycks dock med dagens krav försvinna mer och mer vilket i sin tur föranleder att förarna avgår.

Baserat på resultatet vad gäller antalet avgångar bland skogsmaskinförare så kan det konstateras att skogsbranschen inte är en bransch i kris. Studien visar att antalet förare som slutar (ca 1,4 %) ligger under den normala yrkesrörligheten i landet som år 2006 låg på 9,7 % (Anon, 2008b).

4.3 Slutsatser och rekommendationer

För att avgångarna bland maskinförare ska minska rekommenderas följande:

- Entreprenörerna bör få ledarskapsutbildning
- Nya förare måste få hjälp att komma in i företagen, både av skogsbolag samt entreprenören
- Kommunikationen inom entreprenadföretagen måste bli bättre för att ge förarna insyn i företaget
- Förbered unga förare under utbildningen vad gäller social kontakt
- Öka arbetsglädjen samt motivationen bland förarna med enkla medel, såsom beröm, fikapaus och olika trivselåtgärder
- Ekonomiska förutsättningar har gjort det svårare och skapat dåligt arbetsklimat
- Pressen på förarna och entreprenörerna bör minskas. Det måste vara föraren som sätter gränsen för hur mycket han kan jobba, inte maskinen
- Fortsätt arbetet med att förbättra förarmiljön för att minska belastningsskador

Källförteckning

Anon, 2001. Entreprenörer i skogsbruket 1993-1998. En redovisning baserad på den årliga entreprenörsundersökningen. Skogsstyrelsen, Jönköping. Rapport 7.

Anon, 2008a. Skogsstatistisk årsbok 2008. Skogsstyrelsen, Jönköping.

Anon, 2008b. Yrkesstrukturen i Sverige 2006- Yrkesregistret med yrkesstatistik. Statistiska Meddelanden, Statistiska Centralbyrån, Stockholm.

Ager, B. 1985. Unga skogsarbetare- om arbetsförhållanden, arbetsanpassning och framtid. Uppsala. Skogsfakta Nr 13.

Andersson, W. 1999. Yrkesinspektionens uppföljning av OCH-projektet- Skogsbruket är på rätt väg men arbetet mot belastningsskador måste fortsätta. Uppsala. Resultat Skogforsk Nr 10.

Borg Wallin, K. 2003. Därför byter unga i staten jobb- Orsaker till personalomsättningen bland yngre handläggare inom statsförvaltningen. Stockholm. Statens kvalitets- och kompetensråd. Rapport.

Bostrand, L. 1984. Produktionsteknik och arbetsmiljö- en studie av skogsmaskinförarens arbetsförhållanden 1969-81. Inst. f. skogsteknik, SLU, Garpenberg. Rapport 159.

Bruzelius, L. & Skärvad, P-H. 2000. Integrerad organisationslära. Lund. Studentlitteratur.

Cotton, J. & Tuttle, J. 1996. Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. The Academy of Management Review Vol. 11, No. 1, pp. 55-70.

Davner, L. 2008a. Svampplockare som tror de kan köra skogsmaskin har hamnat snett i livet. Tidningen Skogen Nr 2, s 21-22.

Davner, L. 2008b. Amanda Skördarpilot. Tidningen Skogen Nr 10, s 6-7.

Eriksson, G. 1999. Belastningsskador bland maskinförare i Norden- fakta och åtgärder. Uppsala. Skogforsk Redogörelse 4.

Gaertner, S., Griffeth, R. & Hom, P. 2000. A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. Atlanta. Journal of Management Vol. 26, No. 3, pp. 463-488.

Hultåker, O. 2006. Entreprenörskap i skogsdrivningsbranschen- en kvalitativ studie om utvecklingen i små företag. Inst. f. skogens produkter och marknader, SLU, Uppsala. Doktorsavhandling Nr 87.

Lidén, E. 1994. Avgång från skogsarbetaryrket- omfattning och orsaker. Inst f. skogsteknik, SLU, Garpenberg. Arbetsdokument Nr 11.

Pontén, B. 2000. Skogsarbetares arbetsliv och effektivitet- intervjuer med skogsarbetare, entreprenörer, drivningsledare och förvaltare. Skogsindustriella inst. Högskolan Dalarna. Garpenberg. Arbetsdokument Nr 4.

Samuelson, B. & Andersson, B. 2002. Varför lämnar byggnadsarbetare branschen- en enkätundersökning. Stockholm. Byggindustrins Centrala Arbetsmiljöråd. Rapport 1.

Stadling, P. 2008. Kompetensförsörjning till skogsmaskinföretag. Inst. f. skoglig resurshushållning. SLU, Umeå. Arbetsrapport 231.

Internet-sidor

Anon, 2008c. SCB- Statistiska Centralbyrån. Hemsida.[online] (2008-09-04) Tillgänglig: <http://www.ssd.scb.se/databaser/makro/Produkt.asp?produktid=AM0110> [2008-12-13]

Muntlig referens

Maria Olsson, Verksamhetsutvecklare Drivning. 2008.
Holmen Skog, 891 80 Örnsköldsvik

Bilaga 1. Varför lämnar maskinförare skogsbranschen?

Detta är en fråga som ska besvaras i ett examensarbete under hösten 2008. Jag som utför studien heter Emelie Bergquist och går sista året på jägmästarprogrammet på SLU i Umeå. Studien görs i samarbete med Holmen Skog där syftet är att kartlägga omfattningen av förare som slutar, orsaken till avgångarna samt hitta drivkrafter till varför man valde att arbeta i skogen. Denna enkät är en del i arbetet att hitta svar till dessa frågor. Därför är det viktigt att just Du fyller i enkäten för att min studie ska bli så bra som möjligt. Enkäten tar bara någon minut att fylla i, så sätt dig och gör det direkt. Annars finns en risk att det inte blir av. Viktigt att notera är att alla medverkande i studien kommer att vara anonyma samt att bara jag kommer att läsa Dina svar. När du har fyllt i enkäten är det bara att stoppa den i det frankerade kuvertet och posta det, som tack för hjälpen kommer Du att få en Trisslott hemskickad. Så snälla, fyll i enkäten och hjälp mig att göra en bra studie genom din medverkan!

Fråga 1. Har Du under år 2003 - 2007 slutat jobba som skogsmaskinförare i skogsbranschen?

- Nej, Jag jobbar fortfarande som skogsmaskinförare i skogsbranschen
- Nej, Jag jobbar fortfarande inom skogsbranschen men inte som maskinförare
- Nej, Jag har aldrig jobbat som skogsmaskinförare inom skogsbranschen
- Ja, Jag har slutat jobba som skogsmaskinförare inom skogsbranschen

Har Du svarat Nej på frågan ovan så kan du sluta svara här och skicka in enkäten med de övriga frågorna obesvarade. Tack för din medverkan!

Fråga 2. Hur gammal är Du?

- 18-29 år
- 30- 44 år
- 45-59 år
- över 60 år

Fråga 3. Vilken utbildning har Du?

- Endast grundskoleutbildning
- Gymnasieutbildning, ej skoglig
- Gymnasieutbildning, ej skoglig samt skoglig vidareutbildning
- Yrkesskola/gymnasieutbildning på skogsbruksskola
- Yrkesskola/gymnasieutbildning på skogsbruksskola samt skoglig vidareutbildning
- Övrigt, nämligen _____

Fråga 4. Vilket år började Du arbeta i skogsbranschen? _ _ _ _ _

Fråga 5. Vilken anställningstyp hade Du vid tidpunkten Du slutade?

- Entreprenör, med 1-3 maskiner
- Entreprenör, med fler än 3 maskiner
- Anställd av entreprenör
- Anställd av skogsbolag

Fråga 6. Vilken del av Sverige jobbade Du i vid tidpunkten Du slutade?

- Norra Norrland
- Södra Norrland
- Götaland
- Svealand

Fråga 7. Varför började Du arbeta som skogsmaskinförare?

- Gillar att vara i skogen
- Intresserad av maskiner
- Fritt arbete
- Tradition inom familjen
- Trygg bransch
- Hopp om att tjäna pengar
- Fanns inga andra jobb
- Inget speciellt skäl
- Annan orsak, nämligen _____

Utveckla gärna!

Fråga 8. Vilket år slutade Du ditt arbete? 200 _

Fråga 9. Slutade Du ditt arbete frivilligt eller ofrivilligt?

- Frivilligt
- Både Och
- OFrivilligt

Fråga 10. Varför slutade Du att jobba som maskinförare?

- Hälsoskäl, främst orsakat av arbetet
- Hälsoskäl, ej orsakat av arbetet
- Ekonomiska skäl
- Otrivsel
- Organisatoriska skäl (dåliga arbetstider, arbetsledning, mycket resor etc.)
- Arbetsbrist
- Pensionsavgång
- Personliga skäl
- Ville prova på något annat jobb
- Annan orsak, nämligen _____

Utveckla gärna!

Fråga 11. Om Du kryssat i Ekonomiska skäl, vad var orsaken till avgång?

- Konkurs
- Lönen är för låg
- Icke fungerande marknad (låga priser etc.)
- Annan orsak, nämligen _____

Utveckla gärna!

Fråga 12. Har det uppstått några förändringar i jobbet under de senaste åren som bidragit till din avgång?

- Nej
- Ja, nämligen _____

Fråga 13. Skulle Du vilja återgå till att arbeta som skogsmaskinförare?

- Ja, det skulle Jag vilja
- Nej, därför att _____

Fråga 14. Om Du svarat Ja på förra frågan, Vad hade krävts för att Du INTE skulle ha slutat jobba som skogsmaskinförare?

- Bättre arbetsmiljö
- Bättre arbetsledning från arbetsgivare
- Mer ansvar/ rätt att bestämma
- Mer betalt för jobbet
- Mer stöd/förståelse från arbetsgivare
- Vet ej
- Annat, nämligen _____

Fråga 15. Vad har Du gjort tiden efter att Du slutat som skogsmaskinförare?

- deltidanställd som _____
- heltidanställd som _____
- egen företagare som _____
- går utbildning
- pensionär
- arbetslös

Tack för att Du tog dig tid och svarade på enkäten! Posta den nu omedelbart så kommer du att få en trisslott som tack för hjälpen!

Tack för din medverkan!

Bilaga 2. Frågeguide

- Inledning
- Berättar om Dig själv (ålder, familjeförhållande, uppvuxen, utbildning, nuvarande yrke/arbetsplats)
 - Anledning för intervju: Du har jobbat som skogsmaskinförare men gör inte det idag och fokus ligger på din tid som skogsmaskinförare!
 - Berätta om Din tid som skogsmaskinförare (skördar/skotar förare, antal år i skogsbranschen, vägen dit)
 - Vad visste Du om skogsmaskinförare yrket innan du började
 - Hur väl stämde verkligheten överens med dina förväntningar (var stämde, vad stämde inte)

Sista arbetsplatsen

- vad hade arbetslagen för arbetsuppgift (t.ex.gallring/slutavverkning)
- arbetsområde (var, långt att köra, stort eller litet)
- hur många anställda hade entreprenören/ditt arbetslag
- vilken skiftform jobbade du med
- fanns det någon arbetsfördelning/ansvarfördelning? Om svaret var ja, hur fungerade detta (beskrivning, utvärdering)
- hur var stämningen på jobbet
- träffades Du och arbetskamrater för raster och/eller andra typ av sociala aktiviteter? Om ja, i vilken omfattning
- vad tyckte Du om maskinerna som användes på arbetsplatsen
- vad hade du för anställningsform
- betalades Du efter kollektivavtal, ja eller nej
- förändrade arbetsmiljön under tiden du jobbat (ökad stress, sämre/bättre utrustning etc.)
- vilka karriärutvecklingsmöjligheter fanns på jobbet och vad betydde dessa utvecklingsmöjligheter för Dig
- hur påverkade arbetet ”livet utanför jobbet”
- hur påverkades arbetsplatsens utformning ditt beslut att sluta

Ekonomi

- vad hade du och din arbetsgivare för löneform, tidslön eller ackord (förare och entreprenör)
- vad baserades din lön på (anställningstid, utbildning, erfarenhet, ansvar, produktion)
- klarade du dig på den lön du fick
- vad visste Du om det ekonomiska förhållandet mellan entreprenören och bolaget och hur påverkade detta din arbetssituation/din anställning
- vad hade Du för möjligheter att påverka din lön (ex om man växlar mellan maskiner och får bonus)
- vad behövde du göra för att kunna höja din lön (dvs. är det kvalitet eller kvantitet som gäller)
- hur påverkades arbetsplatsens ekonomi ditt beslut att sluta

Arbetsledning

- Hur var Din relation med entreprenören/arbetsledare
- vad visste Du om den organisatoriska förhållanden mellan entreprenören och uppdragsgivare och hur påverkade detta Din arbetssituation/anställning
- fick man vara med och påverka i företaget? Om svaret är ja på vilket sätt?
- vem gjorde egenuppföljning (mot bolaget)
- hur skötes kompetensutveckling? Fick du tillräcklig
- på vilket sätt fick Du ledning (när och hur ofta träffade du entreprenören/ledare, fanns det regelbundna möten, utvecklingssamtal, vad diskuterades)
- hur löste man konflikter
- känner du att du fick det stöd du behövde från entreprenören/arbetsgivaren för att kunna utföra ditt jobb som maskinförare
- på en skala från 1 till 10, hur bra var fungerade arbetsledningen
- vad var det största problemet med arbetsledningen
- (om man haft flera entreprenörer/ skogligna arbetsgivare) finns det stora skillnader mellan entreprenörer/arbetsgivare i hur de sköter arbetsledningen
- vad kan göras för att få en bättre arbetsledning
- hade arbetsledningen någon påverkan på ditt beslut att sluta

Nämna bra och dåliga förändringar som skett under din tid som maskinförare

Vad var sämst/bäst med jobbet som maskinförare

Skala från 1 till 10, hur bra var jobbet som maskinförare

Tiden efter jobbet

- när du tog beslutet att sluta, var det ett definitivt beslut eller var du osäker
- när du tog beslutet att sluta, hade du redan ett annat jobb eller anmält Dig till en utbildning eller dylikt
- vilka positiva och negativa effekter upptäckte Du med det nya jobbet
- har ekonomin blivit bättre med det nya jobbet om Du jämför det med skogsmaskinförare jobbet
- jmf det nya jobbet med det gamla, vad är den största skillnaden med det nya jobbet