



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

Skogsmästarskolan



Flexibel arbetstids påverkan på hälsan

Flexible working hours effect on health

EMILIA HEDIN



Examensarbete i skogshushållning, 15 hp

Serienamn: Examensarbete /SLU, Skogsmästarprogrammet 2020:03

SLU-Skogsmästarskolan

Box 43

739 21 SKINNSKATTEBERG

Tel: 0222-349 50

Flexibel arbetstids påverkan på hälsan

Flexible working hours effect on health

Emilia Hedin

Handledare: Staffan Stenhag, SLU Skogsmästarskolan

Examinator: Eric Sundstedt, SLU Skogsmästarskolan

Omfattning: 15 hp

Nivå och fördjupning: Självständigt arbete (examensarbete) med nivå och fördjupning G2E med möjlighet att erhålla kandidat- och yrkesexamen

Kurstitel: Kandidatarbete i Skogshushållning

Kursansvarig institution: Skogsmästarskolan

Kurskod: EX0938

Program/utbildning: Skogsmästarprogrammet

Utgivningsort: Skinnskatteberg

Utgivningsår: 2020

Omslagsbild: Blåsippa under våren. Foto: Creative Common

Elektronisk publicering: <https://stud.epsilon.slu.se>

Serietitel: Examensarbete/SLU, Skogsmästarprogrammet

Delnummer i serien: 2020:03

Nyckelord: Djupintervju, flexibelt, ohälsa



Sveriges lantbruksuniversitet
Skogsvetenskapliga fakulteten
Skogsmästarskolan

Sammanfattning

Under 1980-talet började det fokuseras allt mer på arbetsmiljön. Detta innebar en djupare inblick i den psykosociala aspekten av arbetet vilket i sin tur ledde till ökad trivsel, bättre psykisk hälsa och lägre personalomsättning. Inom skogsbranschen jobbar majoriteten med ett flexibelt arbete, vilket innebär att den anställde själv bestämmer över sin arbetstid, vilka prioriteringar den gör och vilken miljö den vill jobba i. Det finns här en viss problematik som den anställde i många fall kan finna svår i att hantera. Problematiken innebär att den anställde har svårt att separera sin lediga tid och sin arbetstid. Denna problematik kan leda till stress, sömnbesvär och utbrändhet.

Syftet med denna studie är att undersöka om flexibla arbetstider är något övervägande positivt, trots att risk finns för dels stresspåslag för arbete under normalt sett ledig tid.

Studien har baserats på en tidigare genomförd enkätundersökning som anställda inom SCA skog har besvarat under tidig höst 2019. Utifrån enkätundersökningens utfall har tre frågor tagits ut som ska utredas vidare genom nio djupintervjuer med anställda inom SCA skog.

De nio intervjuade var anställda inom kategorierna Köp, Produktion och Skötsel. Respondenterna visade sig generellt ha en positiv inställning till flexibelt arbete. Inom kategorierna Köp och Produktion upplevde man en något högre stressnivå, med mer krav på tillgänglighet genom samtal och sms samt mindre möjlighet till reflektion i sin vardag jämfört med anställda i kategorin Skötsel.

Några slutsatser som kan dras av studien är att de anställda tyckte att flexibelt arbete var positivt även om det innebar att man behövde vara tillgänglig under ledig tid. De anställda såg också mycket positivt på att företaget satsat på hälsa genom temadagar med hälsa i fokus och en träningsapp där man loggar hur mycket man rört sig under en dag. Det framkom ändå inom kategorierna Produktion och Köp att det finns utrymme för att bli bättre på att avsätta tid för reflektion samt att sätta gränser för tillgängligheten under sin lediga tid.

Nyckelord; Djupintervju, Flexibelt, Ohälsa

Abstract

During the 1980`s there was a new focus on work environment, this lead to a deeper insight to psychosocial aspect which further lead to increased comfort, better psychological health and lower staff turnovers. In the forest industry the majority of people work with a flexible job, which lead to the employees decides over their own work schedule, priorities and the environment the employee wants to work in. This means their home, office or holiday house for example. There is some problems with flexible work hours, which is a lot of employees finds as a struggle, that is to separate work and free time. The problematic can lead to stress, sleep problems and burnout.

The purpose with this study is to explore if flexible work is something positive even if there is a risk for stress and work during free time.

The study is based on an inquiry that all of the staff at SCA (a forest company) has answered under early autumn 2019. From the enquiry three questions has been taken out as a background and building ground for this study where nine interviews with employees in SCA.

The employees where divided into three categories of work Sales, Production and Management of forest. All of the interviewed had a positive attitude towards flexible work. The employees in Sales and Production experienced slightly higher stress because of they have to be more available with their phone. They also suffered from less time to reflect over their work comparing to Management.

Some conclusions of the study where the employees felt that flexible work where positive even it meant that the employee had to be more available during their free time. The employees where very positive that company had invest in health in form of an App for putting in exercise. There is still some space for improvement in Production and Sales when it comes to make time for reflection and work with the employees to be better to make a healthier distance to work related phone calls and texting during their free time.

Key word; Deep interview, Flexible, Forest

Förord

Detta arbete utgör mitt kandidatarbete omfattande 15 hp på Skogsmästarskolan, Sveriges lantbruksuniversitet, studieort Skinnskatteberg. Arbetet skrivs som en C-uppsats i ämnet skogshushållning.

Först vill jag tacka alla intervjudeltagare som har ställt upp på djupintervju och gett mig en bra grund och material för att bearbeta och komma fram till ett resultat på.

Jag vill tacka SCA skog för möjligheten att få skriva ett examensarbete med inriktning välmående på arbetsplatsen. Jag vill speciellt tacka Karl Larsson som hjälpt till att bistå med inriktning på exjobbet och snabbt svarat på frågor som uppstått och till Maria Edman för all hjälp med de praktiska delarna i mitt exjobb.

Jag vill rikta ett stort tack till min handledare Staffan Stenhag som snabbt har svarat på mina frågor och hjälpt mig under hela processen för att färdigställa mitt kandidatarbete.

Östersund, maj 2020
Emilia Hedin

Innehåll

1. INLEDNING	1
1.1 ARBETSMILJÖN FRÅN FÖRR I TIDEN TILL IDAG	1
1.2 FLEXIBLA ARBETSTIDER	1
1.3 FLEXIBLA ARBETSTIMMAR PÅVERKAR ARBETSTIDEN	2
1.4 JOBBANDE FÖRÄLDRAR MED FLEXIBLA ARBETSTIDER	2
1.5 STRESS OCH OHÄLSA RELATERAT TILL JOBBET.....	3
1.6 ENKÄTSTUDIE NETIGATE	4
1.7 SYFTE, HYPOTES OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	5
2. MATERIAL OCH METODER	6
2.1 MATERIAL.....	6
2.2 URVAL FÖR INTERVJU	6
2.3 METOD	6
3. RESULTAT	9
3.1 INTRODUKTION PÅ JOBBET	9
3.2 FLEXIBELT ARBETE	10
3.3 STRESS INOM JOBBET	13
3.4 VAD ARBETSGIVAREN KAN GÖRA FÖR ATT MOTVERKA STRESS.....	15
3.5 TRIVSEL PÅ ARBETSPLATSEN.....	16
3.6 REFLEKTION I VARDAGEN	17
4. DISKUSSION	20
4.1 SYFTET MED RAPPORTEN.....	20
4.2 REFLEKTION I VARDAGEN	20
4.3 MÖJLIGHETEN ATT SLÄPPA SITT JOBB	21
4.4 FLEXIBELT ARBETSSÄTT; VÄLMÅENDE OCH OHÄLSA	21
4.5 HUR FÖRETAGET SKA AGERA	22
4.6 STUDIENS STYRKOR OCH SVAGHETER.....	22
4.7 FRAMTIDA STUDIER	23
4.8 SLUTSATS OCH REKOMMENDATIONER	23
REFERENSER	25
BILAGOR	26
BILAGA 1.....	26
BILAGA 2.....	28

1. Inledning

Arbetsmarknaden idag präglas i allt större utsträckning av gränslösa arbeten. Gränslösa arbeten kännetecknas av icke reglerade ramar för tid och plats. Idag vill arbetsgivaren ge arbetstagaren en större frihet till att ta eget ansvar för arbetstider och val av arbetsplats. Det innebär mer planering och ansvar för arbetstagaren över det egna arbetet men medför kanske också en högre grad av motivation. De fria arbetstiderna innebär samtidigt att arbetstagaren behöver sätta vissa gränser i val av åtaganden för att minska den egna stressen och undvika ohälsa. (Sundqvist 2016)

1.1 Arbetsmiljön från förr i tiden till idag

Arbetskyddsfrågorna kom att bli uppmärksammade på slutet av 1800-talet. I början arbetade arbetarrörelsen med att få ner olyckor i samband med arbete. Det var först på 1980-talet frågorna började gå från arbetskydd till arbetsmiljö. Genom att frågorna utvecklades till arbetsmiljöfrågor blev hela arbetsmarknaden medräknad. Frågorna blev även ett sätt att hantera den psykosociala aspekten. Detta innebar en bättre fysisk och psykisk hälsa, färre sjukskrivningar, högre engagemang, bättre trivsel och lägre personalomsättningar.

Under 1970-talet till 1980-talet, i samband med övergången till arbetsmiljöfrågor som innefattar psykosociala aspekter, utformade en forskare vid namn Robert Karasek en modell kallad "krav – kontroll" (Karasek & Theorell 1990). Modellen innebar att personer med arbeten där man hade höga krav och låg kontroll kunde utveckla högt blodtryck och hjärt- och kärlsjukdomar. En viktig del för att förhindra höga krav och låg kontroll är ett tydligt socialt stöd från arbetskamrater och familj. Stress är individuell och kan förutom fysiska problem som högt blodtryck eller hjärt- och kärlsjukdomar även visa sig i form av sömnproblem, utbrändhet och kroniska belastningsskador. Det sistnämnda kan även kallas kronisk stress och innebär att man under en längre period påverkas av negativa faktorer. Stresshormonet som utsöndras här är kortisol. (Sundqvist 2016)

Under 1990-talet ökade sjukskrivningarna drastiskt för att sedan minska igen kring år 2003. För att få grepp om vad ohälsa kostar och för att utveckla en större förståelse startades år 2003 i statlig sektor "Satsa friskt". Myndigheterna uppmanades av regeringen att halvera antalet sjukskrivningar till år 2008. De olika delområdena som man fokuserat på är bland annat organisation, ledning, delaktighet och friskvård. Det påvisas även att inflytande är viktigt för trivsel på arbetsplatsen, inflytande är kopplat till kön, status och etnicitet. (Sundqvist 2016)

1.2 Flexibla arbetstider

Idag sker förändringar i allt snabbare takt och många företag arbetar globalt. Detta innebär att man som medarbetare i företaget måste vara mer flexibel gällande vid vilka tidpunkter man arbetar. Idag har man också en större roll med mer inflytande i företaget. Man strävar inte längre efter att ha en medarbetare som är

förutsägbar det vill säga en person som exakt följer sina arbetsinstruktioner och är pålitlig. Man vill istället ha en medarbetare som är anpassningsbar, nytänkande och problemlösningsinriktad. Det förväntas att man använder sin kunskap och erfarenhet för att öka prestationen på företaget, att medarbetaren även går nya kurser för att utveckla sig i företaget och nätverkar. Allt med fokus på att hela tiden utveckla sig själv och företaget. (MacEachen et al., 2008)

Detta innebär att man som anställd inom ett företag nästan driver en enmansfirma eller ett entreprenörsbolag. Enskilda initiativ bland medarbetarna och olika kompetenser uppskattas för att företaget ständigt ska utvecklas framåt. De flexibla arbetstimmarna och det självständiga arbete som detta innebär förändrar hur man som ledare eller chef leder sina medarbetare. Idag sätter man tydliga mål i vad man ska uppnå. Utifrån dessa mål är det upp till varje anställd att lägga upp en egen strategi för hur man ska nå målen. Ledaren eller chefen ska stödja arbetet med avstämningar och styra fokus mot det viktigaste för tillfället. Genom att visa sig genom avstämningar och fokusstyrningar finns man till hands för den anställde, men inte på ett så kontrollerande och övervakande sätt. I många fall vet den anställde bättre än chefen i fråga vad som ska göras och hur det ska göras. (MacEachen et al., 2008)

1.3 Flexibla arbetstimmar påverkar arbetstiden

Flexibla arbetstimmar innebär inte att den anställde jobbar färre timmar och får mer fritid. MacEachen et al. (2008) visar i sin studie att många anställda tar med sig jobb till hemmet för att kompensera att man går tidigare från kontoret. Flexibla arbetstimmar innebär att arbetstagaren inte sällan jobbar kompenserande timmar som den sedan glömmer att räkna in i sin arbetstid. Detta leder till fler arbetade timmar totalt.

Arbetsgivaren uppmuntrar att man använder sina flexibla timmar och arbetstagaren har rätt att lägga upp jobbet fritt och ta eget ansvar. Dagens möjlighet till att sitta hemma med bärbar dator och bra uppkoppling innebär att man inte jobbar enbart för att kompensera missade arbetstimmar. Risker finns för att man får svårt att skilja ledig tid från arbetstid, något som i sin tur kan leda till stress och utbrändhet.

1.4 Jobbade föräldrar med flexibla arbetstider

Föräldrar som jobbar med flexibelt arbete ges inte mer tid att umgås med sina barn enligt Baxter (2010). Studien visar att flexibla arbetstider har en svag påverkan på föräldrarnas förmåga att dela upp sin tid mellan arbetstid och tid för att umgås med familjen.

Föräldrar med ett flexibelt arbete jobbar enligt rapporten mindre tid på vardagar (26 minuter mamma per dag och 18 minuter per dag pappa) jämfört med helgen där arbetstiden ökar (51 min per dag mamma och 75 min per dag pappa). Det ger

en liten skillnad mellan ett flexibelt arbete jämfört med ett arbete med fasta tider (28 min mer familjetid för mamma och 60 min mindre familjetid för pappa).

Man kan också i studien se att föräldrarna med ett flexibelt arbete delar upp ansvaret bättre mellan varandra när det kommer till ansvar för barnen, vilket leder till en mer jämlik balans i hushållet mellan mamman och pappan. Föräldern som jobbade lite mer på helgen kompenserade det med att spendera mer tid med barnen på vardagarna. (Baxter 2010)

1.5 Stress och ohälsa relaterat till jobbet

Jobbrelaterade symptom som huvudvärk, trötthet och yrsel är vanliga när det kommer till anställda som känner att man har liten kontroll över sitt jobb. I en rapport från Putnam et al. (2014) tittar man på samband med SHS och SBS. SHS står för Sick House Syndrome vilket visar symptom som är relaterade till hemmet och SBS, Sick Building Syndrome visar symptom som är relaterade till jobbmiljön. De vanligaste symptomen på arbetsplatsen var huvudvärk, trötthet, torra ögon och problem med strupen. Ett vanligt problem på arbetsplatsen är dålig eller mycket dålig luft. De vanligaste symptomen vid jobb hemifrån var trötthet och påverkan på strupen och bihålorna. Kvinnor och personer med atopiska besvär känner av symptom relaterade till jobbmiljön mer som huvudvärk och torra ögon. Kvinnor känner i större grad av problem med strupen jämfört med män. (Putnam et al. 2014)

En rapport från Runeson-Broberg och Norbäck (2012) visar att anställda med mycket flexibelt arbete kan ha stressymptom då den anställde känner en skyldighet att göra klart sitt arbete och därför jobbar mer än sina avtalade timmar. Detta kan bidra till försummelse av den egna hälsan och familjen. En definition av vad flexibelt arbete innebär är *när*, *var* och *hur* man jobbar. ”När” innebär scheman och arbetstimmar. ”Var” innebär om man jobbar hemifrån, på sitt kontor, utomhus eller på andra platser. ”Hur” definieras genom arbetsuppgifter, beställningar och ansvar. En arbetsplats som arbetar strikt efter företagspolicy kan enligt studien leda till ökad stress genom att den anställde behöver vara duktig på att göra flera saker samtidigt och detta kan försvåra för den anställde att hinna nå deadlines i utsatt tid.

Det är viktigt att man som samhälle och på arbetsplatser inte behandlar arbete och ledig tid som två motpoler utan att man tittar på hur arbete och fritid kan gynna varandra för att undvika en konkurrens mellan dessa två delar av livet för den anställde. Viktiga ledord inom organisationen kan vara hur företaget jobbar för en balanserad tillvaro mellan arbete och ledig tid för att underlätta för den anställde. För att förhindra skuld känslor för att inte hinna göra klart sitt arbete och därmed tvingas jobba övertid kan man som arbetsgivare skapa förändring på olika vis. Det kan ske genom stöd, hjälpmedel, system som underlättar arbetet samt ett tydligare fokus på medarbetaren, kunderna och produktionen och vad man kan förändra i dessa led.

I en studie (Jönsson 2013) påvisas att vistelse i natur minskar stress och verkar lugnande. Studien påvisar att ju mer tid en människa tillbringar i skog och mark desto lugnare blir hon. Andra positiva effekter man känner av genom att spendera mer tid ute i naturen är tysthet, egen reflektion genom att vara ensam och en ökad pigghet.

1.6 Enkätstudie Netigate

Föreliggande arbete ska bygga vidare på en tidigare enkätundersökning på SCA skog. Från de frågor som ställdes där har tre frågor valts ut som man från företagets sida vill gå vidare med att utreda genom djupintervjuer i detta arbete. Här återges först de viktigaste om undersökningen från 2019 gällande de svar som erhöles för Jämtlands förvaltning.

Undersökningen baseras på en enkätundersökning med Netigatefrågor från tidig höst 2019 riktad till anställda vid SCA skog. I frågorna om hur den anställda upplever att det finns tillräckligt med reflektion i vardagen och om man kan släppa tankarna på arbetet under sin lediga tid har de anställda svarat nej med 31 procent respektive 47 procent (se bilaga 1). På frågan om man kan släppa sitt arbete visar nästan hälften av de anställda inom Jämtlands förvaltning sig ha svårt att släppa sitt arbete och inte tänka på det under sin lediga tid. På frågan angående vad man värderar högst på sin arbetsplats fick man rangordna val om vad man värderade högst på en skala 1 – 3 där 1 värderades högst. Alternativen man fick rangordna var lön, fria arbetstider, övriga förmåner, jakt och fiske, bra ledarskap och annat (se bilaga 1). ”Fria arbetstider” (36 procent) värderades högst på skalan, på andra plats kom ”lön” (23 procent) och på tredje plats ”bra ledarskap” (19 procent).

Utifrån ja- och nej-frågorna och rangordningsfrågan har den anställda även fått möjlighet att anonymt svara med en eller ett par meningar för att utveckla sitt svar. Kommentarer som lämnades till frågan var ”hög förändringstakt, hög arbetsbelastning”, ”svårt att avsätta tid för det”, ”stress för att man inte hinner reflektera över om det skulle gå att effektivisera och förenkla arbetet” med flera. På frågan om man kan släppa sitt arbete på fritiden så kom bl.a. kommentarer som ”Nja... håller mig tillgänglig 24 h, men det funkar bra”, ”Finns alltid saker att fixa, blir sällan klar. Ringer åkare och förare på obekväma tider”, ”Det ringer och kommer e-post i tid och otid”.

På den sista frågan kunde man, om man valt ”annat” som svarsalternativ, komplettera med en mening om vad man prioriterar högst. Man svarade bland annat ”Få vara ute”, ”Kollegor och arbetsmiljö”, ”Roliga och utmanande tjänster” och ”Den geografiska platsen för min arbetsplats”.

1.7 Syfte, hypotes och frågeställningar

Syftet med denna rapport är att undersöka om den anställda tycker att ett flexibelt arbete är något övervägande positivt trots att risk för stresspåslag finns samt risk för arbete under normalt sett ledig tid.

Denna studie fokuserar på anställda inom skogssektorn som har flexibel arbetstid vilket ställer mycket höga krav på eget ansvar och ensamarbete. Baserat på det egna ansvaret och ensamarbetet samt dagens teknik finns det möjlighet för den anställda att sitta och jobba var man vill med tillgång till internet, laptop och mobil. Detta innebär en risk för att den anställda har svårt att koppla av från jobb. Något som innebär en risk för ohälsa.

Hypotesen är att arbetstagaren kommer att tycka att det är övervägande positivt om anställd att arbeta med ett flexibelt jobb fast man kan behöva vara anträffbar utöver sina arbetstimmar och stundvis kan uppleva det som stressigt.

Huvudfrågan i studien är att se om den anställda tycker möjligheten till ett flexibelt arbete är något positivt, trots mycket eget ansvar och ensamarbete samt risk för stressrelaterade symptom. Vidare centreras studien kring vilka hjälpmedel det finns från företagets sida att förhindra eller minska de negativa effekterna. Följande frågor kommer behandlas i intervjustudien:

- Känner du i dagsläget att du har tillräcklig tid för reflektion över ditt arbete?
- Kan du släppa ditt arbete under din lediga tid?
- Hur påverkar ett flexibelt jobb ditt välmående?
- Vad kan man som arbetsgivare vidta för åtgärder för att förhindra stress och andra negativa symptom?

2. Material och metoder

2.1 Material

Studien är baserad på en tidigare genomförd enkätundersökning med Netigatefrågor från tidig höst 2019 riktad till anställda vid SCA skog. Detta var ett formulär som skickades ut digitalt och de anställda fick en period där de skulle besvara ett antal olika frågor. Från dessa svar och kommentarer utformades ett frågetråd för djupintervjuerna under februari månad 2020 (se bilaga 2).

Hjälpmiddel som användes vid intervjuerna var en gratis app genom App Store vid namn "Röstinspelare" som är till för ljudinspelning. Under intervjuerna användes även ett anteckningsblock och en penna. Bil bidrog uppdragsgivaren med samt dator och arbetsrum på SCA:s kontor i Östersund. På kontoret fanns hjälp i form av handledare som kunde svara på frågor. Vid bearbetning av data användes inspelningarna, dator för anteckning och hörlurar samt MS-Excel och MS-Word.

2.2 Urval för intervju

Den ursprungliga enkäten besvarades av alla inom SCA skog under tidig höst 2019. Den här studien är begränsad utifrån svaren inom Jämtlands förvaltning. Respondenterna har delats in i tre grupper beroende på vad de arbetar med: *Produktion*, *Köp* och *Skötsel*. Gruppen *Produktion* består av produktionsledare, transportledare och chefer. *Köp* är bestående av alla virkesköpare, marknadschefer och administratörer inom köp. *Skötsel* slutligen består av alla skogsvårdsledare, planläggare, chefer och planerare.

Nio personer valdes ut totalt utifrån dessa tre kategorier. Urvalet av dessa nio personer gjorde SCA skog själva för att underlätta processen. Personerna i gruppen *Produktion* bestod av en man och en kvinna, gruppen *Skötsel* bestod av tre män och en kvinna och gruppen *Köp* bestod av två män och en kvinna. Åldern varierade bland de nio personerna för att undersöka om mindre erfarenhet och olika stadier i livet kunde påverka hur man såg på jobbet. Personerna som intervjuades var från olika delar av Jämtland för att få ett bredare perspektiv. Under arbetsgången föll en person bort från det första urvalet men kunde ersättas med en ny. Totalt intervjuades nio personer mellan den 20:e februari och den 4:e mars 2020.

2.3 Metod

Förberedelserna innan intervjuerna var att skapa ett frågetråd. Frågetrådet bestod av sju huvudrubriker med 28 frågor (Se bilaga 2). Frågorna var där som ett stöd med en följdfråga bakom för att ge stöd om personen själv hade svårt att svara djupgående. Intervjun började med frågor om personens bakgrund för att lätta upp stämningen, för att sedan övergå till djupare och svårare frågor inom ämnet och avslutningsvis återigen någon lättare fråga. För att få informationen som behövdes användes två böcker som beskriver intervjuer; Frost (2014) och Hallin och Helin (2018). Böckerna gav stöd i hela processen från start, under intervjutiden,

bearbetning av data, utformandet av resultatet samt tips och råd. Vid utformandet av intervjufrågorna användes stödet från böckerna samt stöd av handledare.

För att få en uppfattning av tidsåtgången för intervjun och om någon fråga behövde ändras användes frågorna på en testperson inom samma bransch men ett annat företag. Försöksintervjun gav stöd för intervjuteknik inför de riktiga intervjuerna och en tidsåtgång för inbokning i de intervjuades almanacka vilket bidrog till att inget störde intervjun. Innan intervjuerna startade fick den intervjuade informationen om att man blev inspelad samt att man behövde ge sitt godkännande till att bli inspelad.

Intervjuerna tog plats på olika platser. Dels respondentens kontor (7 st), dels intervjuarens kontor (1 st) och dels gemensamma rum (1 st). Platserna varierade lite beroende på var den intervjuade ville sitta och var det fanns möjlighet till att inte bli störda under intervjun. Intervjuerna spelades in för att få med mycket data och undvika att använda anteckningsblock för mycket då det kan bidra till liten ögonkontakt med den som blir intervjuad. Anteckningsblocket användes som ett extra stöd för datainsamlingen och lyfte fram det viktigaste och underströk om det var någon fråga som deltagarna svarade lika på. Deltagarna var geografiskt sett ganska utspridda vilket innebar att det var viktigt i planeringen att använda Google Maps för att se tidsåtgång att ta sig till deras kontor och undvika stress innan och under intervjun.

Intervjuerna pågick i medeltal 27 minuter. Den kortaste intervjun pågick i 23 minuter och den längsta intervjun i 37 minuter. Intervjuerna låg relativt nära varandra i tid och gav ett bra underlag för bearbetning av data. För att lätta upp stämningen innan intervjun serverades det fika där man pratade om vardagliga saker. Det som sades under fikat spelades inte in. Intervjuerna kräver stor koncentration från den som intervjuar och därför lades tidsschemat upp med en till tre intervjuer om dagen. De dagar då det var flera intervjuer lades dessa upp med en på morgonen, en vid lunch och en på eftermiddagen för att ge möjlighet till återhämtning och ny energi.

Den som blev intervjuad fick välja var den ville sitta för att känna sig trygg under intervjun. Vissa var mer öppna bland sina medarbetare om att man blev intervjuad medan andra önskade vara helt anonyma. Plats valdes utifrån önskemål om anonymitet och trygghet. Den intervjuade fick ställa frågor innan intervjun om det var något man funderade över och även om man hade önskemål att se rapporten innan den blivit offentlig och intervjuaren gav en kort beskrivning över hur upplägget såg ut eftersom många var obekanta med djupintervjuer. Genom att erbjuda möjlighet att i) ställa frågor, ii) få se den färdiga rapporten före tryckning och iii) ge en snabb genomgång skulle respondenterna fås att känna sig lugna innan intervjun. Telefonen med röstinspelaren låg synlig mellan respondenten och intervjuaren.

De intervjuande började med lätta frågor som man kunde svar på direkt och som inte hade någon djupare innebörd. Detta för att få respondenten att slappna av och komma igång med att berätta. Frågorna som ställdes hade följdfrågor som

användes i de fall respondenten hade svårt att vidareutveckla sig på frågan som ställts. Intervjuaren försökte hålla ögonkontakt och nicka till svar och inte avbryta respondenten. Under intervjuerna valde intervjuaren att vara tyst efter att respondenten svarat på frågan för att invänta och se om respondenten valde att fortsätta berätta efter lite betänketid. Det var noga att det inte skulle finnas någon stress under intervjun och att ingen av parterna skulle ha bråttom till något annat möte efter intervjun.

När alla intervjuerna var färdiga och sparade, togs säkerhetskopior av ljudfilerna om dessa av misstag skulle raderas. Bearbetning av data gjordes genom Word i datorn för att snabbt föra anteckningar och hitta samband. Intervjuerna ger många timmar med inspelat datamaterial. För att öka koncentrationen vid analysen användes hörlurar som tog bort omgivningens ljud. De transkriberade intervjuerna jämfördes även med de handskrivna anteckningarna från intervjuerna. För att ta fram passande tabeller användes MS-Excel. Efter intervjuerna transkriberats raderades ljudfilerna helt från alla medier där de lagrats.

I resultatdelen anges de olika respondenterna med bokstäver A – I för att kunna se vilka av uttalandena som härrör från samma person och samtidigt hålla den anställda anonym. Resultatet kommer inte visa svar från den anställda som kan kopplas tillbaka till personens identitet eller arbetsplats. Svaren kommer urskiljas i form av angivande av den grupp där respondenten arbetade *Köp*, *Produktion* eller *Skötsel*. Den intervjuade ges rätt att läsa igenom examensarbetet innan det publiceras. Vilket kön respondenten har kommer inte att kunna urskiljas i svaren på grund av risk att identiteten kan komma att avslöjas.

Tabell 1. Visar intervjulängden med respondenterna i minuter

Respondent	Grupp	Intervjulängd
A	Köp	30 min
B	Skötsel	29 min
C	Skötsel	34 min
D	Produktion	28 min
E	Skötsel	27 min
F	Skötsel	23 min
G	Produktion	23 min
H	Köp	25 min
I	Köp	37 min

3. Resultat

Nedan presenteras de olika ämnena i huvudrubriker i tre kategorier för vad som kommit fram i intervjuerna med de anställda.

3.1 Introduktion på jobbet

Under huvudrubriken arbetsintroduktion svarade de anställda på hur man upplevde sin start på sitt nuvarande jobb inom företaget. Första frågan som ställdes var om man hade tilldelats en mentor under sin första tid eller haft tillgång till någon form av introduktionsutbildning.

Tabell 2 visar att en anställd inom *Produktion* har haft möjlighet till en mentor i uppstart och en inte. *Köp* visar att två har haft möjlighet till mentor och en inte. *Skötsel* visar att tre har haft möjlighet till mentor och en inte. Det finns en faktor i form av variation i ålder och olika antal års erfarenhet bland de anställda. De som svarade att man inte hade haft en mentor, hade alla haft tidigare jobb inom samma område som det nuvarande jobbet.

Tabell 2. Visar om den anställda haft tillgång till mentor i uppstarten av sitt nuvarande jobb

	Produktion	Köp	Skötsel
Ja	1	2	3
Nej	1	1	1
Summa	2	3	4

En anställd som har förslag på vad man kan göra för nya anställda svarar:

”Många andra har kört med mentorskap eller fadderskap. Jag tror det har varit ganska uppskattat. Tror inte vi har haft det på skötsel.”

Skötsel anställd F

En anställd inom *Skötsel* beskriver det med orden:

”Fick en mentor som skulle hjälpa mig./.../Ska inte vara rädd att fråga, men det har mycket att göra med vilka kollegor man har. Jag var omgiven av bra folk så det var bara att fråga om det var något man funderade på.”

Skötsel anställd G

Tabell 3 visar att fem av de anställda har fått en introduktion till sitt nuvarande yrke. De som har haft störst möjlighet till introduktion är *Köp* där två av tre köpare har fått en introduktion. Introduktionen har skett i form av genomgång av program i datorn man använder sig av samt i form av köpskola. I *Produktion* och *Skötsel* har hälften av de anställda fått någon form av introduktion. En respondent inom *Produktion* uppger att man önskat någon form av utbildning likt ”köpskolan” som produktionsledare skulle kunna få gå.

En respondent inom *Köp* som gått ”köpskolan” sammanfattar betydelsen av denna med orden:

”Vi som har gått den där köpskolan har fått tips och verktyg./.../ Sen är det upp till oss själva att använda dem fullt ut./.../Hade man inte haft den så hade man inte haft någon introduktion alls i jobbet./.../ Hade den inte varit hade man kanske inte varit kvar i jobbet.”

Köp anställd I

Tabell 3. Visar den anställdes tillgång till introduktion inom sitt nuvarande yrke

	Produktion	Köp	Skötsel
Ja	1	2	2
Nej	1	1	2
Summa	2	3	4

3.2 Flexibelt arbete

I kategorin flexibelt arbete fick de anställda svara på sex olika frågor. Den första frågan var om man ansåg sitt arbete som flexibelt och på vilket vis man ansåg det vara flexibelt på. Alla nio anställda från de tre områdena svarade att man ansåg att arbetet var flexibelt. Varför man ansåg detta var på grund av flexibla arbetstider i form av förtroendearbetstid vilket innebär att man själv bestämmer vilka tider på dygnet man jobbar. En annan anledning till varför man ansåg arbetet vara flexibelt var arbetsuppgifterna. En på *Skötsel* ansåg att det var bra att man hade möjligheten att byta arbetsuppgifter mellan varandra. Två anställda ansåg att det var flexibelt i en viss grad då det fanns en del fasta möten.

Problematiken med fasta möten och vad som förbättrats svarar en anställd:

”Flexibel tid är mellan möten./.../Har blivit bättre kör mycket Skype./.../ Man behöver inte åka in till stan varenda gång.”

Produktion anställd D

Den anställda ansåg att genom Skype tog man bort mycket fast tid som annars hade lagts på att köra långa sträckor för möten på två timmar. Detta innebär att bilfärden förut tog längre tid än vad själva mötet gjorde.

En fråga som ställdes var om de anställda skiljer på sin privattelefon och jobbtelefon. Svaren blev att det skilde mycket mellan de tre kategorierna. De tre anställda inom *Köp* svarade att man kan skilja på detta. En valde att stänga av telefonen efter arbetstid och en anställd valde att använda sig av två telefoner. En telefon för jobb och en telefon för privat bruk.

En anställd som inte skiljer på jobbtelefon och privattelefon svarar:

”Semestrarna då har jag sagt att de får ringa när de vill och de får även ringa på helger de som vill men det gör ingen.”

Köp anställd H

Samma respondent ser det inte som något problem att kunna skilja på privattelefon och jobbtelefon. Personen väljer att inte svara om det inte passar under semestern eller i helger men kan svara om det känns acceptabelt.

I *Produktion* känner man att det är viktigt att man är tillgänglig för sina entreprenörer för att hjälpa till med att lösa problem som kan uppstå. En menar att man får räkna med att man är bunden till sin telefon; entreprenörerna jobbar oftast tidig morgon till sen kväll och ibland helger vilket kan leda till telefonsamtal utanför normal arbetstid.

Samma respondent svarar kort på frågan om den kunde skilja jobbtelefon och privat telefon:

”Nej det kan jag inte”

Produktion anställd D

En annan inom *Produktion* skiljde på sin privattelefon och jobbtelefon genom att använda sig av två telefoner. Respondenten kände att det var svårt att koppla från jobbtelefonen under helgen om det skulle vara någonting.

Den anställde ger förklaringen:

”Kan bli en del kvällssamtal och även bestyr under helgerna./.../Jag kan inte säga att det går att låta bli.”

Produktion anställd G

Tre av fyra på *Skötsel* svarade att man kan skilja på jobbtelefon och privattelefon. De tre som tyckte man kunde skilja svarade att de inte kände något behov av att vara anträffbara efter sin arbetstid. Två av de anställda valde att ha två olika telefoner för att skilja på dem, och den ene av dessa valde att lämna jobbtelefonen kvar på kontoret. Övriga valde att använda samma telefon för jobb såväl som för privata ändamål.

En respondent som svarade på varför det var svårt att släppa jobbtelefonen:

”Plingar det till så skummar man vad det är för någonting.”

Skötsel anställd B

Ingen av de nio anställda kände något slags krav från företagets sida att de skulle vara anträffbara på ledig tid. En respondent berättar att den genom företagshälsovården fått information om tillgänglighet, e-post och notiser för att undvika att skapa en ond cirkel genom att svara på helger. De anställda som har valt att svara under helger har själva valt i vilken utsträckning de tycker de behöver vara tillgängliga.

På frågan om man känner att man kan släppa sitt arbete under den lediga tiden svarade man lite olika mellan områdena. Inom *Skötsel* kände man att man kan släppa sitt arbete under ledig tid för det mesta. En respondent svarade att i vissa perioder tänker man mer på det. En annan respondent svarade att man för det mesta kan släppa sitt arbete, dock inte till 100 procent och att man ibland tar med sig jobbet hem.

En anställd gav följande exempel på när man inte kan släppa arbetet:

”Beror på vad det är för arbete. Har man någon utbildning man ska förbereda till måndag kan man inte släppa det direkt.”

Skötsel anställd B

Samma person kände dock inte att det påverkade denna negativt. Respondenten känner att den lärt sig skilja på privatliv och jobb.

Inom *Produktion* känner man att man bör vara nåbar för sina entreprenörer i form av telefon. En anställd kände att man inte kan släppa sitt arbete under ledig tid och en anställd behövde vara nåbar då det händer att man måste lösa tillfälliga saker för en grupp entreprenörer den har.

De anställda inom *Köp* känner att man oftast kan släppa arbetet under den lediga tiden. En anställd kontrollerar telefonen ett par gånger under helgen men har den på ljudlöst. Den anställde tycker inte det är något som stör och kan vänta med att svara på e-post, sms och telefonsamtal till måndagen därpå.

Personen anser på frågan om arbete på ledig tid att:

”Markägare som absolut vill prata får faktiskt anpassa sig efter mina arbetstider litegrann, jag är inget dygnet-runt-jour”

Virkesköp anställd I

En annan anställd inom *Köp* hade inget problem med att ta fram sin dator på helgen och jobba eller ta samtal. Respondenten tyckte sig inte påverkades negativt av det. En tredje anställd kunde av och till grubbla på något jobbrelaterat på sin lediga tid men det hände inte ofta. Den anställde svarade angående grubblandet:

”Det kan ju vara svårt att somna”

Virkesköp anställd A

Tabell 4 visar vad de anställda ansåg vara sämre respektive bättre med ett flexibelt arbete. På den positiva sidan svarade alla nio att friheten att styra över sitt jobb var det bästa med ett flexibelt arbete.

Det den negativa sidan ansåg ett par att man jobbar mer jämfört med utsatt arbetstid på 40 timmar. Ett par respondenter ansåg att det inte fanns något dåligt

medan en annan tyckte sämre om att man behövde svara på många telefonsamtal under sin lediga tid. Ytterligare en anställd kände en viss oro om man gör tillräckligt och kände att det var en viss anpassningsperiod till flexibla arbetstider. Under anpassningsperioden var det svårt att bedöma när man skulle sluta för dagen och hur mycket man ska ha hunnit med.

Tabell 4. Visar vad man tycker är bättre respektive sämre med ett flexibelt arbete. V står för virkesköp, P för produktion och S för skötsel

Bättre	Sämre
☺ Sköter sina arbetstider själv (V)	☹ Jobbar med än 40 timmar i veckan (V)
☺ Styr över jobbet själv, får prioritera själv (V)	☹ Kan förväntas att man gör en del övertid (P)
☺ Anpassa det som man själv känner (P)	☹ Inte mycket dåligt (V)
☺ Planera tiden efter väder och vind, byta helgdagar mot vardagar (S)	☹ Gör jag tillräckligt? En anpassningsperiod i flexibla arbetstider (S)
☺ Friheten (V)	
☺ Frihet, extra en dag och kortare en annan dag, litar på vad man gör (S)	

Den sista frågan om ämnet flexibla arbetstider gällde hur man tyckte det påverkade välmåendet. Alla nio anställda inom de tre områdena svarade att det flexibla arbetet påverkade dem positivt. Man upplevde att friheten av att lägga upp sitt arbete själv påverkade deras välmående positivt.

En anställd sade detta om varför det påverkade i positiv riktning:

”Jag kan styra dagar själv./.../Orkar jag inte prata med någon markägare så finns det arbetsuppgifter som jag kan göra.”

Virkesköp anställd H

Ytterligare ett exempel på hur det påverkar positivt beskrivs av en annan respondent så här:

”Att man har det förtroendet från chefer att man kan sköta sitt jobb själv”

Virkesköp anställd A

3.3 Stress inom jobbet

Det ställdes ett antal frågor angående stress i jobbet, hjälpmöjligheter från företaget att hantera stress och egna förslag på förbättringar. Den första frågan handlar om den anställda känner sig stressad på sitt jobb och om det finns vissa perioder där stressnivån höjs. De anställda inom *Skötsel* kan inte påvisa att man känner sig stressad inom vissa perioder. De svarade att man väldigt sällan eller inte alls upplevde någon stressnivå.

En anställd sammanfattade sin stressnivå:

”Ytterst sällan. Kan hända när saker och ting dyker upp med litet varsel.”

Skötsel anställd C

De anställda inom *Produktion* och *Köp* känner en högre stressnivå under vissa årstider som höst och vår. En anställd inom *Köp* känner en viss stress under början av året då man börjar på nytt och det är en svår tid att gå ut med markägare.

Detta säger en anställd inom *Produktion* om periodvis stressnivå:

”Vi är så påverkade utav väder och vind. Det ligger hela tiden över en/.../ Är ju inget man riktigt kan påverka annat än ha planer som gör att du kan växla in på ett annat spår om det händer något.”

Produktion anställd D

En annan anställd berättar stressen hanteras:

”Brukar börja med att ta det med ett lugn så får vi se hur det eskalerar utifrån det.”

Produktion anställd G

De anställda fick svara på om de känner någon kollega som känner sig stressad eller lider av någon annan ohälsa på grund av sitt arbete. Samtliga nio anställda svarade att man känner en eller flera kollegor som har upplevt stress inom jobbet. En anställd hade hört en kollega nämna det och som fått stöd samt hjälp från sin närmsta chef. Två anställda nämnde att man vet om kollegor som gått in i väggen.

En berättar om hur det märks av på jobbet med orden:

”Ser och hör och upplever stress på medarbetare, inte kontinuerligt”

Skötsel anställd C

De anställda fick svara på om man har en företagshälsovård som man kan söka sig till och om man har fått god information från företagets sida om vilken hjälp man kan få av företagshälsovården. Alla nio anställda kände till att företagshälsovården finns och det nämndes att man årligen fick gå på en hälsokontroll, något som var mycket uppskattat bland medarbetarna.

En anställd upplevde företagshälsovården som väldigt generös med att man kan följa upp hur man ligger till jämfört med andra företag. En annan anställd nämner att fokus på hälsa och säkerhet har ökat mycket de senaste åren. När det kommer till information om vilken hjälp man kan få och kontaktuppgifter till företagshälsovården svarar alla nio att man inte riktigt vet vilken hjälp som finns.

En anställd funderar och svarar på frågan om företagets information om företagshälsan till de anställda:

”Det tror jag folk vet.”

Skötsel anställd H

En anställd påminner sig om att denne kan ha fått någon e-post om kontaktuppgifter och en annan funderar om man inte kan hämta det på företagets intranät.

En anställd tar upp ytterligare ett bekymmer angående brist på:

”Har inte riktigt fått klart för mig när man ska kontakta företagshälsovården eller vanliga hälsovården”

Köp anställd I

En följdfråga som ställdes till de anställda var om det på något vis upplevs genant eller skamligt att kontakta hälsovården på arbetsplatsen. Inom detta ämne var det delade meningar bland de anställda. Flertalet ansåg att det inte borde vara genant att söka sig till företagshälsovården. En del anställda ansåg att det kunde vara genant och tufft.

En anställd som inte tycker det är ett problem svarar:

”Tar man hjälp så håller man ju längre.”

Produktion anställd G

En annan anställd om det vore genant bland de anställda att söka hjälpa svarar:

”Det hoppas jag inte. Jag hade inte haft något problem att göra det i alla fall.”

Köp anställd I

De anställda som ansåg att det inte var genant följde upp svaret med att det kunde upplevas som genant i vissa fall.

En respondent berättar att det nog beror lite på vilken åkomma det är man söker hjälp för:

”Blir det knoppen som krånglar blir det alltid någon form av skam. Sitter i hela samhället.”

Produktion anställd D

3.4 Vad arbetsgivaren kan göra för att motverka stress

I slutet av denna del om stress fick deltagarna komma med egna förslag på vad man från företagets sida skulle kunna göra för att minska stress eller annan ohälsa. En del deltagare hade svårt att komma med förslag.

Två anställda som inte hade egna förslag berättade att de var väldigt nöjda med att företaget fokuserat på hälsa i form av en träningsapp där de anställda får lägga in vad de har tränat. Genom appen kan man se vad de andra medarbetarna har gjort

och genom detta skapa en positiv konkurrens. Man bör göra 30 minuter valfri pulshöjande aktivitet varje dag.

En deltagare nämnde att man i år på förvaltningsdagarna på Jämtlands förvaltning fokuserat på hälsotema med föreläsningar om olika typer ohälsa som sömnsvårigheter, stress med mera.

En anställd som har ett förbättringsförslag vad företaget kan göra angående tillgänglighet förklarar:

”Prata mer om att vi inte behöver vara tillgängliga jämt”

Skötsel anställd E

En anställd inom *Köp* som vill att man förändrar strukturen mellan chef och virkesköpare säger:

”Chefer som har färre underställda”

Köp anställd I

Respondenten förklarar vidare att färre underställda ger mer tid för chefen att åka till virkesköparna något som ger en starkare relation och fler möjligheter för köparen att få stöd om det är något man behöver hjälp med. En annan anställd inom *Köp* nämner samma problem med att chefen har för många underställda och det ger den lite tid att åka till var och en.

En anställd inom *Skötsel* ger förslag på vad denne anser är viktigt:

”Det bästa man kan göra är att se till att man har chefer som bryr sig och som man kan prata med.”

Skötsel anställd F

En annan anställd tror att minska stress eller annan ohälsa ofta ligger på individnivå och det gör att man måste fokusera på relationen mellan närmsta chef och den anställde. Respondenten tror att allt inom denna fråga kan sammanfattas med ordet dialog för ett förbättrande.

3.5 Trivsel på arbetsplatsen

Ett ämne handlade om hur trivseln ser ut på jobbet. En fråga som ställdes i början under arbetsuppgifter och kollegor var om den anställde trivs med sina arbetskamrater och närmsta chef. Sex stycken av de nio respondenterna svarade att man kände en trivsam stämning på kontoret. Fyra stycken svarade att man hade bra arbetskamrater.

En anställd ger ett litet förbättringsförslag för framtiden genom att svara:

”Bra blandning mellan ungt och gammalt, lite tjejer./.../ Kan inte påminna mig att det varit konfrontationer inom funktionen.”

Produktion anställd F

En inom *Skötsel* utvecklar sitt svar på varför man tycker det är en trivsamt stämning med orden:

”Det är bra sammanhållning, det är mer sammanhållning på lokalkontoret där har man direktkontakt med produktionsledare, virkesköpare och planeringsansvarig.”

Skötsel anställd B

På frågan om vad som får de anställda att trivas bra på sitt jobb återkommer flera anställda till att man har bra arbetskolligor som man trivs med. Andra faktorer som påverkar trivseln på jobbet är möjligheten att få jobba utomhus, att kunna styra över sin egen planering gällande tid och att jobbet är varierande. De ovanstående olika faktorerna svarade man lika på över *Köp*, *Skötsel* och *Produktion*.

3.6 Reflektion i vardagen

I kategorin om trivsel fick de anställda svara på om man känner tillräckligt med tid för reflektion i vardagen. Inom *Köp* svarade två att man hade tillräckligt med tid för reflektion medan en svarade nekande.

Den anställde som svarade nej beskriver:

”Det kan man tycka att man inte har alla gånger för att det är stressigt”

Köp Anställd A

Den anställde hade gärna önskat att man hade mer tid för reflektion i sin vardag då det skulle kunna leda till att man hittade bättre arbetssätt. Respondenten känner i dagsläget att den tiden inte finns. I *Produktion* svarade de två intervjuade att man inte hade tillräckligt med tid för reflektion.

”Man tar sig inte den tiden det rullar på och man tittar inte så mycket bakåt i tiden.”

Produktion anställd B

Den andra anställde inom *Produktion* kände att man var dålig på att ta sig tid till att reflektera. Respondenten funderade mycket och kunde ha flera funderingar samtidigt. Det var ytterst sällan den anställde tog sig att sitta ner och reflektera.

I *Skötsel* tyckte tre anställda att man hade tillräckligt med tid för reflektion i sin vardag och en anställd tyckte att man saknade tid för reflektion. De tre som tyckte att man hade tillräckligt med tid i sin vardag för reflektion använde tiden de satt i bilen till att reflektera. Man påpekade att man åkte långa sträckor och spenderade mycket av sin tid i bilen vilket gav tid för reflektion. En svarade att det finns tid för reflektion när man går till vissa planeringsobjekt med långt gångavstånd.

”Man har ganska mycket biltid. I genomsnitt åtta till tio mil per dag minst i snitt./.../Blir mycket tid själv som man kan sitta och fundera på det ena och det andra.”

Skötsel anställd C

Figur 1 visar hur viktigt den anställda tycker reflektion är på en skala ett till fem. Ett innebär att man inte tycker det är viktigt och fem innebär att man tycker reflektion är väldigt viktigt. Av de totalt nio anställda svarade fem stycken med en fyra vilket innebar att man ansåg det vara viktigt. Två anställda svarade med en femma vilket innebar att man tyckte det var väldigt viktigt och en anställd svarade med en trea vilket innebar att tyckte det var ganska viktigt. Varför man ansåg att det var viktigt med reflektion är möjligheten att se varför resultatet blev som det blev svarade en anställd. En annan respondent svarade att reflektion leder till bra lösningar och ökad produktivitet.

”Tror det är viktigt att reflektera över det vi gör. Då drar vi lärdom/.../ att få landa ibland det tror jag är jätteviktigt”

Skötsel anställd E

En anställd inom Köp berättar:

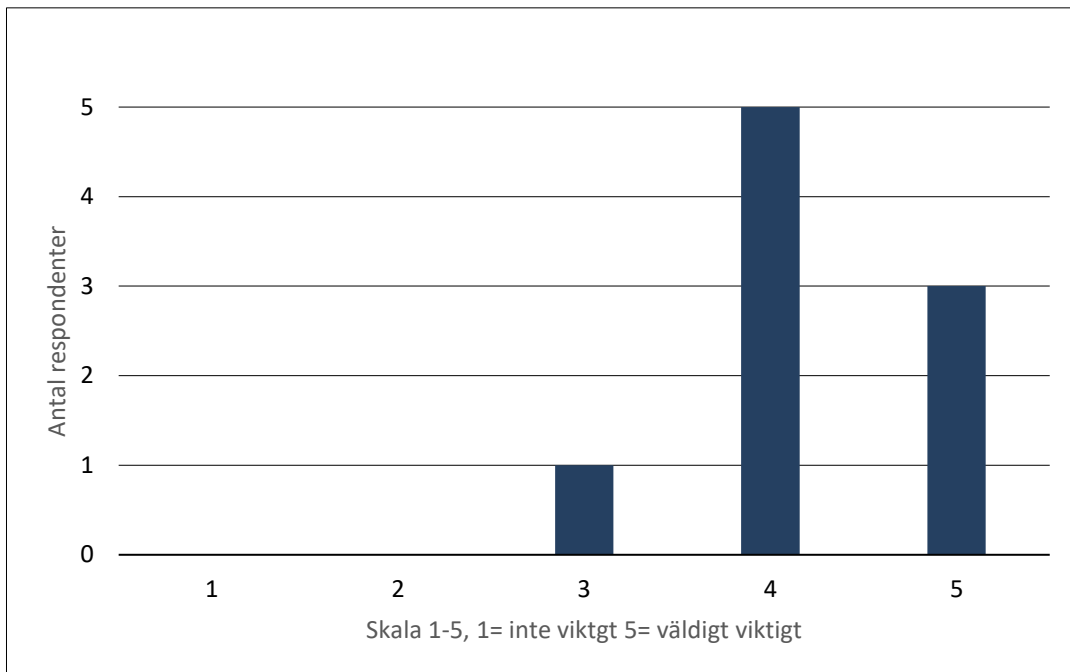
”Att det är viktigt att man reflekterar då man lär känna sig själv på ett annat sätt och får fram idéer och mål/.../det ger förbättringar som driver en framåt”

Köp anställd H

En annan anställd inom Skötsel berättar varför reflektion är viktigt med orden:

”Viktigt med reflektion så man inte kör hela vägen in i kaklet”

Skötsel anställd F



Figur 1. Visar hur viktigt de anställda tycker reflektion är i deras vardag på en skala ett till fem.

4. Diskussion

4.1 Syftet med rapporten

Syftet med denna studie är att undersöka om de anställda inom företaget tycker ett flexibelt arbete är övervägande positivt trots problematiken med att visst arbete kan hamna under den anställdes lediga tid.

Respondenterna inom *Köp* såg alla positivt på ett flexibelt arbete där den anställde själv bestämmer över sin arbetstid. En respondent uppskattade förtroendet från cheferna i hur man sköter sitt jobb själv. Problematiken med arbete under ledig tid visas genom att de anställda besvarar telefonsamtal i en viss mån under helg/kväll/semester. En viss problematik med övertid uppkommer också bland de anställda inom *Köp*.

De intervjuade inom *Skötsel* såg positivt på ett flexibelt arbete och trivs med hur man själv kan lägga upp utedagar respektive inledagar beroende på väderlek. Respondenterna uppskattar flexibiliteten i hur de själva kan byta uppgifter med varandra. De anställda på *Skötsel* har inte några svårigheter med att de tar med sig arbete hem under sin lediga tid.

Även inom *Produktion* ser respondenterna positivt på det flexibla arbetet. De anställda uppskattar att man anpassar dagarna till vad man själv känner. Inom *Produktion* berättar en anställd att det finns vissa förväntningar på att den anställde ska jobba övertid. Det är nödvändigt att man är nåbar för sina entreprenörer via telefon under ledig tid.

Studien visar att det flexibla arbetet är något positivt enligt de anställda inom de tre grupperna. Respondenterna uppskattar det flexibla arbetssättet. Det finns en viss skillnad mellan *Köp*, *Produktion* och *Skötsel* när det kommer till problematiken med arbete under ledig tid. Inom *Köp* och *Produktion* gör de anställda både övertid och arbetar dessutom under ledig tid. Så är inte fallet inom kategorin *Skötsel* där man inte ser någon problematik med arbete under ledig tid. Respondenterna inom *Köp* och *Produktion* tycker ändå denna situation är hållbar och trivs generellt med det flexibla arbetet.

4.2 Reflektion i vardagen

I företaget förekom det inom *Köp* och *Produktion* en viss tidsbrist där man kände att man idag inte har tid att reflektera över vardagen. Respondenterna svarade att det var viktigt med tid för reflektion. Fördelar deltagarna såg med detta var att hitta förbättringar inom sitt arbete, få nya idéer, sätta upp mål samt kunna dra lärdom av vad som gjorts. Inom *Skötsel* kände man att man hade mer tid för reflektion tack vare mycket ensamtid i bil samt ensamtid i fält. De fördelar som respondenterna trodde reflektion kan ge återfinns även i litteraturen där exv.

MacEachen et al. (2008) framhåller att man inom ett flexibelt arbete ska utveckla sig själv och sätta tydliga mål för det man ska uppnå.

4.3 Möjligheten att släppa sitt jobb

Respondenterna inom *Skötsel* svarar att man kan släppa sitt arbete under sin lediga tid jämfört med *Produktion* där man känner att man bör vara kontaktbar under ledig tid som kvällar och helger. Inom *Köp* känner man att man bör vara tillgänglig till viss del men en deltagare säger sig ha telefonen på ljudlöst och enbart kontrollera den ett fåtal gånger under helgen. Möjligheten att släppa sitt jobb varierar mellan de olika deltagarna och även mellan de tre olika grupperna. Tillgång till teknik i form av mobiltelefon och laptop möjliggör att man kan jobba varifrån man vill. Detta påvisas också i studien av MacEachen et al. (2008). Dagens teknik och goda möjligheter att koppla upp sig leder till att man får svårare att skilja på privatliv och arbete.

I en studie av Runeson-Broberg och Norbäck (2012) fanns det viktiga ledord för hur företaget jobbar för att den anställde ska få en balanserad tillvaro mellan arbete och ledig tid. Detta för att underlätta för den anställde. Där visas även betydelsen av stöd och hjälpmedel som arbetsgivaren kan ge. Deltagarna i föreliggande studie kände ingen press från företagets sida av att man behövde vara tillgänglig på sin lediga tid utan detta var något självvalt utifrån hur man arbetar. En deltagare nämner att man från företagets sida har hållit kurser för medarbetarna i hur man minskar diverse störningar i arbetet som kan komma från notiser, sms, e-post med mera.

4.4 Flexibelt arbetssätt; välmående och ohälsa

Deltagarna inom *Köp* och *Produktion* känner att det flexibla arbetet påverkar arbetsveckan. Den anställde arbetar ofta *mer* än de utsatta 40 timmarna i veckan. En respondent tycker att det är jobbigt att man får ta samtal under sin lediga tid. MacEachen et al. (2008) visar också att många anställda tar med sig sitt arbete hem och att arbetstagaren ofta arbetar under helgen för att enbart kompensera för tappad tid i arbetsveckorna.

På frågan hur man tycker flexibelt arbete påverkar ens välmående svarade alla nio respondenterna positivt, att man tyckte det flexibla arbetet förbättrade välmåendet. Övervägande tyckte respondenterna att flexibelt arbete är något positivt. De intervjuade uppskattade möjligheten att lägga upp sitt eget schema och styra över sin egen arbetstid. En respondent sa sig uppskatta friheten och att man kunde välja vilka dagar man jobbar. En annan uppskattade förtroendet från arbetsledaren i hur man själv sköter upplägget för sina arbetsdagar. Detta kan jämföras med Sundqvist (2016) studie där arbetsgivaren vill ge arbetstagaren en större frihet till eget ansvar över arbetstider och arbetsplats.

4.5 Hur företaget ska agera

På frågan angående om deltagarna upplevt ohälsa i form av stress på grund av deras arbete svarade de inom *Produktion* och *Köp* att det förkom periodvis. Det var ingen som upplevde det som ett problem. Alla respondenterna kände dock någon inom företaget som upplevt stress till den grad att man blivit utbränd eller att det uppstått andra negativa symptom relaterade till stress över arbetet. Möjlighet till företagshälsovård finns på företaget och det sker årliga hälsokontroller för medarbetarna.

Deltagarna hade en vetskap om att företagshälsovården finns men saknade kunskap om vilka åkommor samt vilka olika yrkeskategorier som jobbar på företagshälsovården. Inom företaget har de anställda en app där man loggar hur mycket man rört sig under en dag. Detta är en möjlighet till att förbättra hälsa och minska stress. Företaget har även satsat på temadagar med hälsa i fokus för att beröra ämnen som stress, sömnbesvär med mera. Enligt Sundqvist (2016) finns det en studie som visar att när arbetstagaren ställer höga krav på sig själv och har låg grad av kontroll över arbetssituationen så är det viktigt med socialt stöd från arbetskamrater och familj för att minska stress och annan ohälsa.

4.6 Studiens styrkor och svagheter

Studien är baserad på nio deltagare inom tre kategorier; *Köp*, *Produktion* och *Skötsel*. I *Köp* finns det tre deltagare, i *Produktion* två deltagare och i *Skötsel* fyra deltagare. Detta kan leda till en viss ojämn balans i resultatet då rösterna från de tre kategorierna inte väger jämnt. I varje kategori finns det en kvinna, detta ger resultatet en mer jämlik inblick. De intervjuade har valts ut av en anställd inom SCA skog och sträcker sig över ett stort geografiskt område inom Jämtland vilket ger en bredare bild med både mindre och större kontor i underlaget.

Djupintervjuer är en metod som är relativt ny och som för nybörjare kräver en del efterforskning och träning i hur man ska gå till väga. Litteraturen Frost (2014) och Hallin & Helin (2018) ger en grund för hur man ska föra samtalet samt olika råd på rörelser man som försöksledare kan göra, följdfrågor man kan ställa och ord man kan använda sig av för att få deltagaren bekväm med situationen.

Rekommendationen i litteraturen var att göra ett försök med en testperson innan man påbörjar de skarpa intervjuerna. Detta genomfördes i det här fallet på en testperson verksam vid ett annat skogsbolag i Sverige och gav intervjuaren värdefull information för när man ska komma med en ny fråga, rörelser man ska låta bli samt tillfällen när man ska låta det vara tyst och ge betänketid för den som blir intervjuad.

Deltagarna fick själva avgöra var man kände sig mest bekväm med att göra intervjun. Detta bidrog till att skapa en mer avslappnad stämning och underlättade för försöksledaren som var ny på kontoret och själv hade svårt att avgöra vilken miljö som var bäst lämpad för intervjun. Respondenterna hade vidare en viss förståelse om vad det gällde då de svarat på en enkät från företaget under tidig

höst 2019 (bilaga 2). Genom att respondenterna tagit del av enkätundersökningen fanns en viss tankegång kring frågorna som det gick att knyta an till under intervjun.

I studien är anonymiteten viktig och deltagarna ska känna sig trygga med att inget av det de berättar kan kopplas tillbaka till dem. Anonymiteten ger en större möjlighet att få djupare svar från deltagarna då man känner att man kan vara ärlig och berätta hur man upplever saker. De saker som har gjorts för att säkra anonymiteten är att inga ålderskategorier nämns, alla deltagare har en siffra och citeringar är könsneutrala. Företagets HR-avdelning har även tagit del av rapporten innan den färdigställts för att försäkra sig om att deltagarna hålls anonyma.

4.7 Framtida studier

Det finns ett allt större fokus på hälsa och välmående i dagens samhälle. Idag värnar man om att de anställda ska må bra på arbetsplatsen och undvika utbrändhet eller andra faktorer som gör att man blir sjukskriven eller måste byta jobb. Den här studien fokuserar på stress och reflektion inom ett flexibelt arbete. Flexibelt arbete är uteslutande vad som gäller inom skogsbranschen och för att ytterligare utveckla arbetsplatsen och för att hjälpa de anställda finns det behov av att utveckla arbetsplaner för hur personal i chefsställning kan ge stöd och formulera mål på bästa sätt utifrån ett flexibelt arbete.

4.8 Slutsats och rekommendationer

Flexibelt arbete är något alla nio anställda vill ha kvar eftersom man upplever flexibelt arbete som något positivt. Respondenterna uppskattar att företaget ger arbetstagaren förtroende gällande hur man lägger upp och sköter sitt jobb. Detta stämmer med den uppsatta hypotesen innan studien att den anställde tycker att ett flexibelt jobb är värt de problem ett flexibelt arbete kan ge.

De anställda kände överlag relativt låg stress, dock något högre stress i perioder. Stressen berodde i de flesta fall på faktorer som exv. väderförhållanden och andra oförutsedda händelser som inte gick att förutse. Det syns tydligt att stressen är högre i grupperna *Produktion* och *Köp* än i gruppen *Skötsel*. Det finns samband i att respondenterna inom *Produktion* och *Köp* kände ett större behov av att vara anträffbara under sin lediga tid genom telefonsamtal och sms. Det skiljde sig något mellan individerna hur tillgängliga de ville vara. Företagets satsning på hälsa var väldigt uppskattat bland de anställda.

Att reflektera kring sitt arbete är något man bör bli bättre på inom kategorierna *Produktion* och *Köp*. Respondenterna var eniga om att man tyckte reflektion var något som är viktigt för återkoppling, förbättringar och nya idéer. Inom *Skötsel* känner de anställda att de får tillräcklig tid för reflektion under långa sträckor med bilkörning.

Rådet till arbetsgivaren här är att fokusera ytterligare på hälsa i form av bättre information till de anställda om vad man kan få hjälp med och vilka man kan vända sig till på företagshälsovården. Arbetsgivaren bör fortsätta med sin satsning på fysisk hälsa vilket påverkar den psykiska hälsan positivt. De anställda inom *Produktion* och *Köp* bör få mer tid för reflektion genom förslagsvis samtal med kollegor inom kategorierna. Slutligen behövs mer stöd ges arbetstagarna i hur de ska hantera sitt flexibla arbete och sätta gränser för tillgängligheten under sin lediga tid.

Referenser

Baxter, J. (2010). *Flexible work hours and other job factors in parental time with children*. Soc Indic Res, vol 101, ss. 239-242. DOI: 10.1007/s11205-010-9641-4

Frost, J. (2014). *Kvalitativa intervjuer*. Lund Studentlitteratur AB.

Hallin, A & Helin, J. (2018). *Intervjuer*. Lund Studentlitteratur AB

Jönsson, H. (2013). *Kan vistelse i skogs- eller hantverksmiljö sänka stressade personers stressnivå? En jämförande studie*. Sveriges lantbruksuniversitet. Jägmästarprogrammet (Examensarbete 30 hp 2013:3)

Karasek, R & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the Reconstruction of working life*. New York Basic books.

MacEachen, E., Polzer, J., Clarke, J. (2012). "You are free to set your own hours": *Governing worker productivity and health through flexibility resilience*. Social science and medicine, vol. 66, ss. 1019-1033.

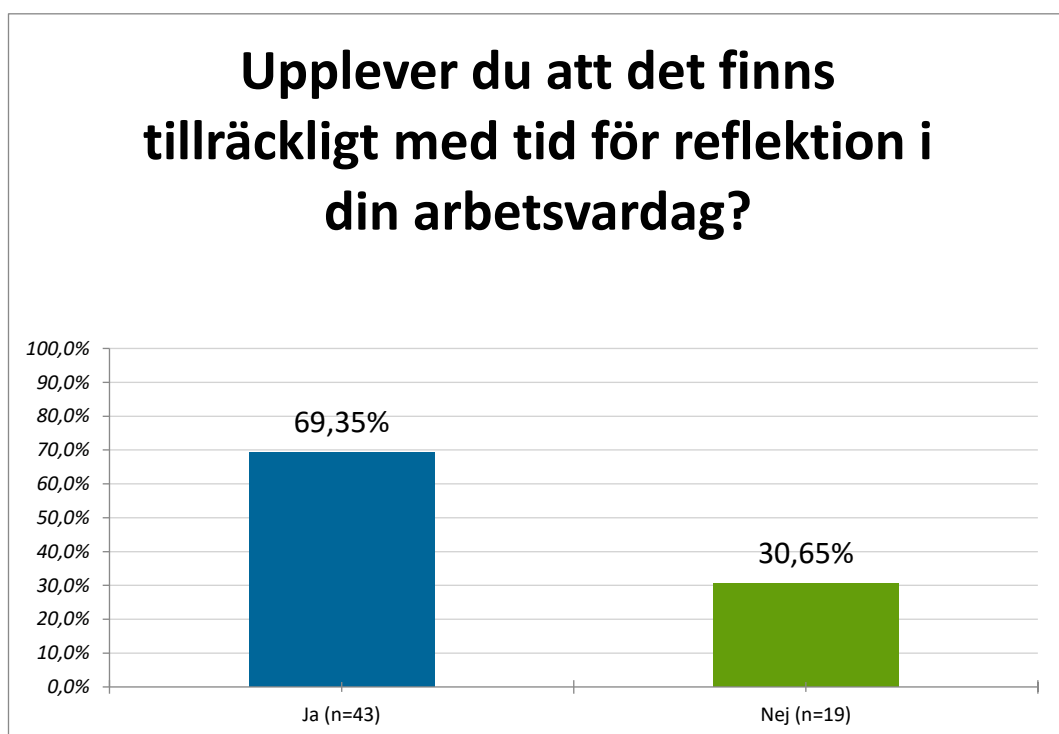
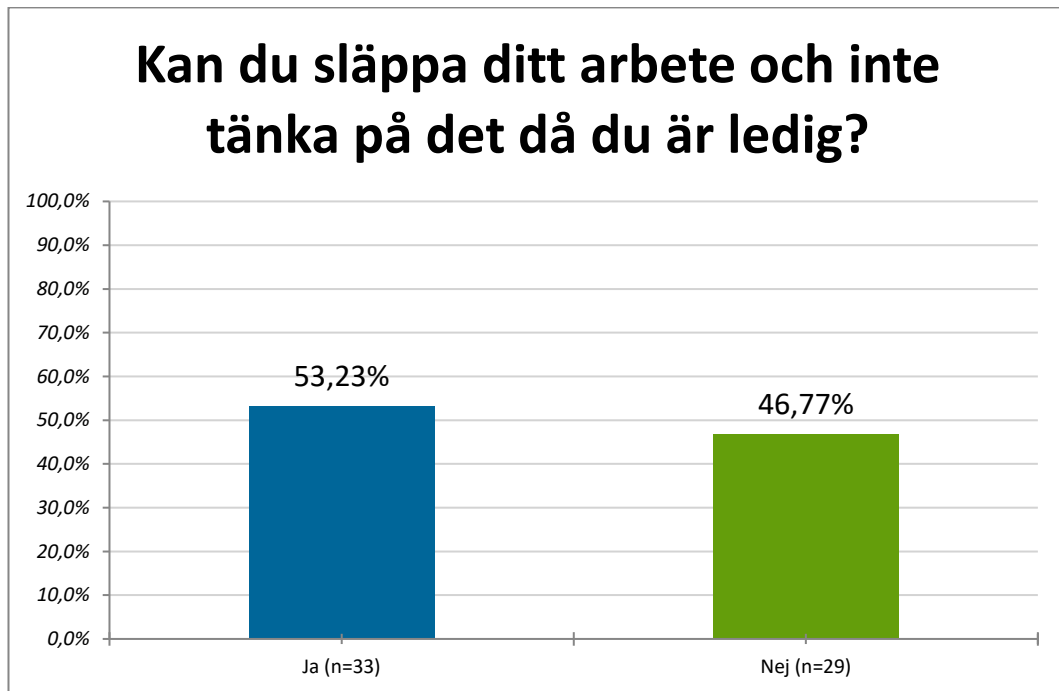
Putnam, L. L., Myers, K.K., Bernadette, M.G. (2014). *Examining the tensions in workplace flexibility and exploring options for new directions*. Human relations, vol. 67, ss. 413-440.

Runeson-Broberg, R & Norbäck, D. (2012). *Sick building syndrome (SBS) and sick house syndrome (SHS) in relation to psychosocial stress at work in the Swedish workforce*. Int Arch Occup Environ Health, vol 86, ss. 915-922.

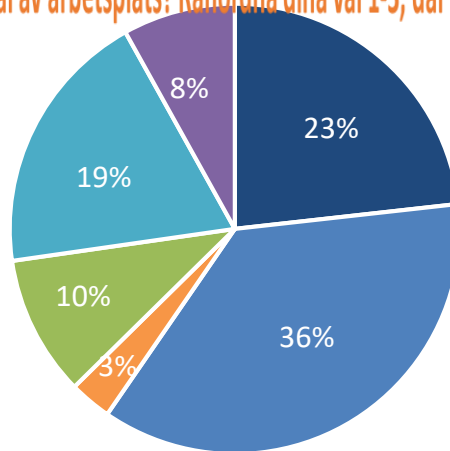
Sundqvist, G. (2016). *Arbetsmiljö i förändring och utveckling*. Stockholm:Partsrådet.

Bilagor

Bilaga 1



Vad värderar du högst i val av arbetsplats? Rangordna dina val 1-3, där 1 är det du värderar högst.



■ Lön ■ Fria arbetstider ■ Övriga förmåner
■ Jakt & fiske ■ Bra ledarskap ■ Annat

Bilaga 2

Djupintervju Februari 2020

Bakgrundsinformation

- Berätta lite om dig själv
- Hur många års erfarenhet har du?
- Hur länge har du jobbat med rollen du har idag?

Arbetsuppgifter och kollegor

- Hur skulle du beskriva ditt jobb?
- Hur tänker du när du planerar dina arbetsuppgifter?
- Finns det säsongsvariationer?
- Trivs du på ditt arbete med dina arbetskamrater och din närmaste chef?
Följdfrågor: varför/varför inte

Arbetsintroduktion

- När du började på jobbet fick du någon startutbildning och/eller tilldelades någon mentor?
- Tycker du att du fick tillräckligt med tid och kunskap för att känna dig trygg i ditt arbete? Följdfråga; Om nej vad var dåligt om ja vad var det som var bra
- Finns det något du önskat skulle varit med i arbetsintroduktion men som inte fanns?

Flexibelt arbete

- Skulle du beskriva ditt arbete som flexibelt?
- På vilket vis är det flexibelt?
- Skiljer du på jobbtelefon och privat telefon?
- Finns det förväntningar från företagsledningen att vara nåbar dygnet runt och på att följa mejl?
- Känner du att du kan släppa ditt arbete under din lediga tid? Följdfråga; Bra strategi/ nej, vad gör du för slags jobb under din lediga tid.
- Vad är det det bästa/sämsta med flexibelt arbete? Följdfråga; Ge exempel på bra och dåliga saker.
- Tycker du man från bolaget ger stöd/kunskap som underlättar arbetet samt ger kunskap om hur man arbetar med ett flexibelt jobb (Ge gärna ett exempel, om nej har du något förslag på vad företaget skulle kunna göra för att underlätta ditt jobb)
- Hur tycker du det flexibla arbetet påverkar ditt välmående?

Stress

- Upplever du dig stressad på ditt jobb? (Ge gärna exempel på perioder, sammanhang som du tycker höjer stressnivån)

- Känner du någon kollega som känner sig stressad eller lider av annan ohälsa på grund av arbetet?
- Har ni någon företagshälsovård som du kan söka dig till? (ja, ger man god information från företaget om vad man kan få hjälp med och vilka man kan kontakta.
- Känns det på något vis genant/skamligt bland er anställda att kontakta hälsovård?
- Har du några förslag på vad man kan från företagets sida göra annorlunda för att minska stress, annan ohälsa?

Trivsel

- Känner du att du har tillräckligt med tid för reflektion i vardagen?
- Hur viktigt anser du det är med reflektion i din vardag (skala 1-5)
Följdfråga: varför tycker du det är mindre viktigt eller mer viktigt.
- Hur trivs du på jobbet?(Bra, vad får dig att trivas bra/ dåligt, vad beror det på tror du)

Övrigt

- Finns det något som du tycker har missats i intervjun och som du vill tillägga?