



Påverkar Rätt Metod den psykosociala arbetsmiljön hos Stora Ensos maskinförare?

*Has Rätt Metod changed the psychosocial work environment for Stora
Enso's forest machine operators?*

Lukas Holmström & Josefin Pyka



Kandidatarbeten i skogsvetenskap

Fakulteten för skogsvetenskap,
Sveriges lantbruksuniversitet

| | |
|---------------------------------|--|
| Enhet/Unit | Institutionen för skogens ekologi och skötsel Department of Forest Ecology and Management |
| Författare/Author | Lukas Holmström, Josefin Pyka |
| Titel, Sv | Påverkar Rätt Metod den psykosociala arbetsmiljön hos Stora Ensos maskinförare? |
| Titel, Eng | <i>Has Rätt Metod changed the psychosocial work environment for Stora Enso's forest machine operators?</i> |
| Nyckelord/ Keywords | arbetstillfredsställelse, planering, stress, kommunikation, variation/ planning, stress, communication, work satisfaction, variation |
| Handledare/Supervisor | Dianne Staal Wästerlund, Institutionen för skoglig resurshushållning/ Department of Forest Resource Management |
| Examinator/Examiner | Tommy Mörling Institutionen för skogens ekologi och skötsel/ Department of Forest Ecology and Management |
| Kurstitel/Course | Kandidatarbete i skogsvetenskap Bachelor Degree in Forest Science |
| Kurskod | EX0592 |
| Program | Jägmästarprogrammet |
| Omfattning på arbetet/ | 15 hp |
| Nivå och fördjupning på arbetet | G2E |
| Utgivningsort | Umeå |
| Utgivningsår | 2014 |

FÖRORD

Vi riktar våra varmaste tack till er som gjort denna studie möjlig. Dianne Staal Wästerlund, tillika vår fantastiska handledarinna, förtjänar ett stort tack för all kunskap och hjälp. På Stora Enso vill vi tacka Vegard Haanaes och Micke Eriksson. Vi vill särskilt tacka maskinlagen som ställde upp på intervjuerna.

Tack alla.

Umeå, april 2014

Lukas Holmström & Josefin Pyka

SAMMANFATTNING

Stora Enso har sedan 2012 arbetat för att implementera ett nytt drivningkoncept, kallat Rätt Metod, med det primära målet att minska körskadorna, men som förhoppningsvis också kan ge andra positiva följd effekter. Till exempel en förbättring av arbetsmiljön. Syftet med vårt arbete är att ta reda på huruvida Rätt Metod har lett till förändrad psykosocial arbetsmiljö hos berörda maskinförare, och på vilket sätt det yttrar sig. Vi undersökte åsikterna hos åtta maskinförare och två produktionsledare med hjälp av kvalitativa semistrukturerade intervjuer. Ett lag var Stora Ensos egna, och det andra ett entreprenörslag. Resultaten tyder på att det råder skillnader mellan hur väl lagen har tagit till sig det nya konceptet. Det har tillkommit ett extra arbetsmoment i form av en specifik planering. Det är huvudsakligen skördarförarna som planerar, och de är övervägande positivt inställda, om än av varierande grad. Traktdirektiven har numera markerade basstråk vilket upplevs underlätta planeringen. Medvetenheten om körskador har höjts. Vissa upplever en bättre dialog och ökat samarbete inom laget. Ett fåtal tycker inte att Rätt Metod inneburit någon skillnad för deras arbetsmiljö. Sammantaget kan sägas att Rätt Metod har påverkat den psykosociala arbetsmiljön till det bättre för maskinlagen i studien, men det behövs ytterligare strategier för att förbättra skogsmaskinförarnas arbetsmiljö i framtiden.

Nyckelord: arbetstillfredsställelse, planering, stress, kommunikation, variation

SUMMARY

In 2012 Stora Enso introduced a new logging concept, called "Rätt Metod" . The primary goal was to reduce soil damage and the secondary goal was an improved working environment for the forest machine operators. The purpose of this study is to find out whether or not "Rätt Metod" has led to a change in the psychosocial work environment for the affected forest machine operators, and if so, how it effects the workers. Eight operators and two production leaders were interviewed with qualitative semi-structured interviews. One of the two teams was a team of Stora Enso and the other was a contractor team.

The results indicate that there is a difference in how well the teams have adopted the new concept. An extra work element has been introduced, as the harvester operators plan the area they are harvesting. The majority of the harvester operators are positive to this, but with individual variations. Their site directives now contain a suggested main haulage road. The awareness of the effects of soil damage has increased. Some experience a better dialogue within the team. A few operators do not feel that "Rätt Metod" has contributed to any real difference in their work environment.

In overall "Rätt Metod" has affected the psychosocial work environment of the forest machine operators for the better. Further strategies are necessary to improve the work environment in the future.

Keywords: planning, stress, communication, work satisfaction, variation

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

| | |
|---|----|
| Förord..... | 3 |
| Sammanfattning..... | 4 |
| Summary | 5 |
| Innehållsförteckning..... | 6 |
| Inledning..... | 7 |
| Bakgrund | 7 |
| Syfte..... | 8 |
| Teori..... | 8 |
| Material och metod..... | 12 |
| Urval | 12 |
| Intervjuer | 13 |
| Bearbetning och analys | 13 |
| Resultat..... | 14 |
| Diskussion..... | 18 |
| Urval | 18 |
| Intervjuer | 19 |
| Bearbetning och analys | 21 |
| Resultat..... | 22 |
| Begränsningar..... | 24 |
| Slutsats | 24 |
| Referenser | 25 |
| Bilaga 1 – Intervjuguide Maskinförare | 27 |
| Bilaga 2 – Intervjuguide Drivningsledare..... | 29 |
| Bilaga 3 - Introbrev | 30 |

INLEDNING

Bakgrund

Skogsnäringen är en ekonomiskt viktig näring i Sverige som direkt eller indirekt ger uppemot hundratusen arbeten (Landsbyggsdepartementet, 2011). Dessa arbeten är beroende av den ständiga ström av virke som skogsindustrin vilar på, och det är maskinförarna ute i skogen som utgör grunden i den kedjan. Arbetet i skogen har förändrats otroligt mycket de senaste 100 åren. Idag används högteknologiska skogsmaskiner som kräver en helt annan typ av kompetens än forna tiders tunga kroppsarbete (Ager, 2014). Alltmedan maskinerna ständigt utvecklas för att förbättra förarnas ergonomi har humaniseringen och den psykosociala delen av arbetsmiljön hamnat i skymundan med få förbättringar sedan 90-talet (Ager, 2014).

2012 sjösatte Stora Enso (SE) ett nytt drivningskoncept kallat Rätt Metod (RM) (Anon, 2013). Idén kommer ursprungligen från maskinlag 601 Hällefors där maskinföraren Jan Skogh ville hitta ett sätt att minska körskadorna som uppstår i samband slutavverkning och samtidigt få ut mer grenar och toppar (GROT) till biobränsle (Johansson, 2013). Markskador är ett stort problem för svenskt skogsbruk. Det beror på en kombination av olika faktorer såsom industrins behov av virke året om, samt ökad efterfrågan på GROT (Berg *et al.*, 2010). Tidigare användes GROT för att risa körstråken. Genom att GROT:et bildar ett armerande lager ovanpå marken förhindras att skogsmaskinerna orsakar körskador. Allt eftersom efterfrågan på GROT ökade, på grund av ökade priser på biobränslen, har risning av körstråken minskat. Majoriteten av GROT:et har istället lagts på hög för att undvika att materialet blir kontaminerat med smuts.

Rätt Metod beskrivs av Stora Enso som;

“en genomtänkt struktur för att planera, öppna och driva enskild trakt”

med målet att bland annat minska körskadorna, öka uttaget av GROT och förbättra arbetsmiljön (Busk, 2013). Larsson (u.å.) visar att medelkörsträcka och bränsleförbrukning har sjunkit med användandet av RM. Mätningar som SE själva har genomfört antyder inte enbart förbättringar med avseende på körskador utan även vissa indikatorer på en förbättring i arbetsmiljön (Eriksson, 2014).

Både Stora Ensos egna maskinlag och deras entreprenörer har genomgått en utbildning i det nya drivningskonceptet och blivit diplomerade enligt Rätt Metod Slutavverkning. Allt eftersom maskinlag har blivit diplomerade har Mikael Eriksson, företagssjukgymnast på Stora Ensos företagshälsovård, Skogshälsan, skickat ut en enkät till maskinförare och produktionsledare rörande förändringar i arbetsmiljön kopplat till RM. De flesta tyckte att RM hade bidragit till positiva förändringar i arbetsmiljön (Eriksson, 2014). Svarsfrekvensen var dock väldigt låg och inga statistiska slutsatser kan därför dras (Statistiska centralbyrån, n.d). Enkäten bestod av totalt 8 frågor varav 3 frågor hade öppna svar. Där saknades svar i de allra flesta fall (Eriksson, 2014).

Inom skogsbruket har det sedan 90-talet generellt skett försämringar inom humankvaliteten för maskinförarna, uttryckt i bland annat färre personliga kontakter, sämre planering, och kortare framförhållning. Sammantaget har intresset för skogsarbetet sjunkit (Ager, 2014). Ett nytt drivningskoncept skulle kunna vara en del i arbetet för en attraktivare arbetsmiljö om det leder till förbättringar för maskinförarna.

Efter överläggning med Vegard Haanaes (Metodutvecklingsansvarig på Stora Enso) och Mikael Eriksson beslutades att vår studie ska användas som ett komplement till enkäten för att få fram en tydligare bild av hur maskinförarna upplever sin psykosociala arbetsmiljö sedan införandet av RM. Vår förhoppning är att med stöd av resultaten kunna dra slutsatser om huruvida RM är ett steg i rätt riktning i avseende på den psykosociala arbetsmiljön. Studien kan då fungera som ett beslutsstöd och underlag för vidare arbete för att få de allt högre kraven på produktivitet, att gå hand i hand med en förbättrad arbetsmiljö.

Syfte

Syftet med studien är att undersöka om Rätt Metod har påverkat den psykosociala arbetsmiljön hos maskinförare, och om så är fallet att undersöka på vilket sätt. Syftet är även att undersöka om det finns potential till förbättring inom den psykosociala arbetsmiljön.

Teori

Arbetsmiljö

Arbetsmiljö definieras av World Health Organization som:

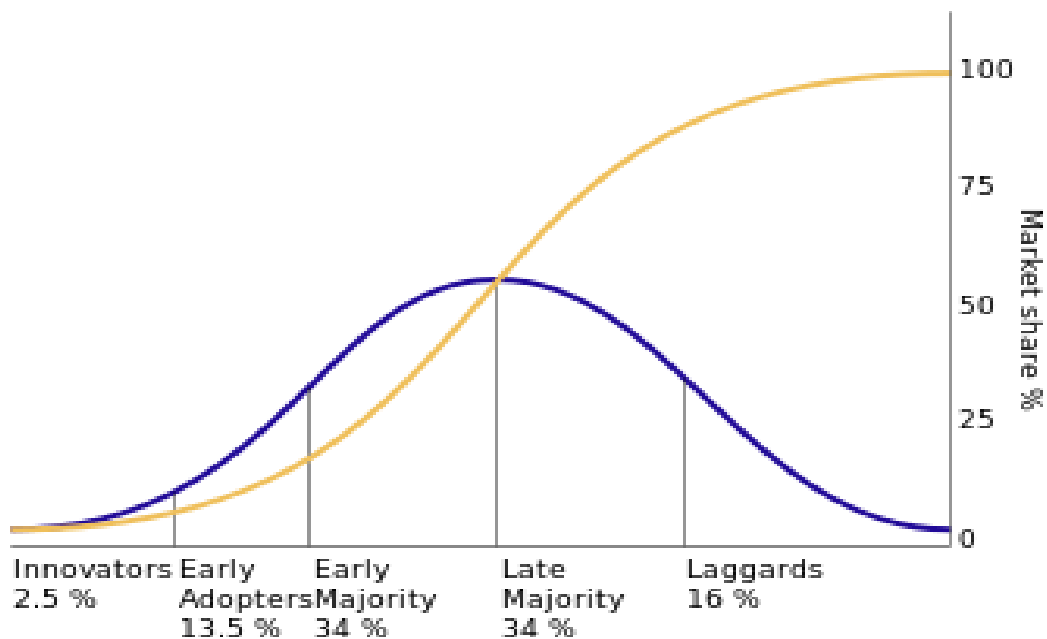
"En sammanfattande benämning på biologiska, medicinska, fysiologiska, psykologiska, sociala och tekniska faktorer som i arbetsituationen eller i arbetsplatsens omgivning påverkar individen" (Swedish Standards Institute, 2014).

Psykosocial arbetsmiljö

De psykologiska och sociala aspekterna av arbetsmiljön benämns som de psykosociala faktorerna. Med psykosocial arbetsmiljö avses hur arbetsmiljön, arbetets innehåll, arbetarnas behov och arbetsförmåga kan påverka arbetarnas psykiska hälsa, samt hur det i nästa led kan påverka arbetstillfredsställelsen och prestationen hos arbetarna (Hanberger, 2005). Det betyder att den psykosociala arbetsmiljön påverkas av faktorer som; samarbete, stress, variation i arbetsuppgifter, arbetstillfredsställelse, risk för hot och våld etc. (Arbetsmiljöverket, 2014). Faktorer som ensidiga arbetsuppgifter, tidspress och stor upplevd arbetsbörda har även visat sig vara korrelerade med förslitningsskador (Bongers *et al.*, 1993).

Den ekonomiska situationen för skogsentreprenörer är i dagsläget pressad (Ager, 2014). Det kan påverka inställningen till ett nytt drivningskoncept. Att vara anställd direkt av SE eller genom en entreprenör kan ha betydelse för förarnas lojalitet gentemot företaget och förändringar som det vill driva igenom. (Hall, 2000).

Mottagandet av en innovation och hur utbredd dess användning blir beror på en rad faktorer, bland annat vem som bestämmer om implementerandet av innovationen. Olika grupper tar till sig innovationer olika snabbt (Rogers, 2003).



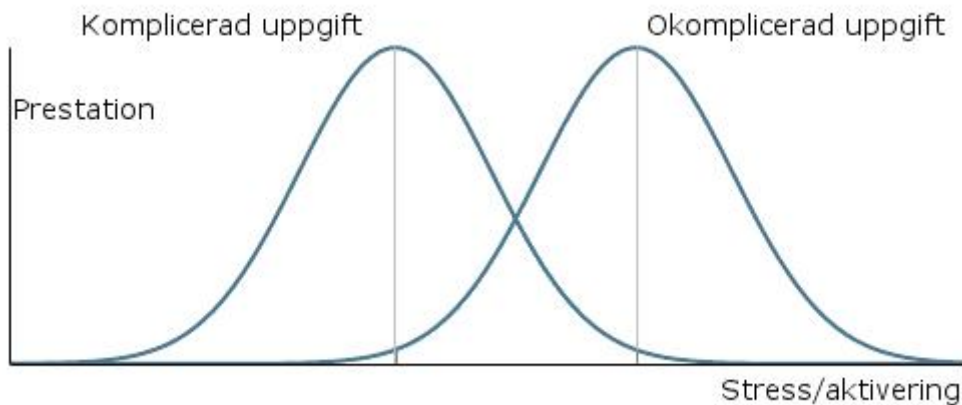
Figur 1. Hur olika grupper tar till sig innovationer och hur dessa är fördelade på populationen. (Rogers, 2003)
 Figure 1. How different groups adopt innovations and how they are distributed in the population. (Rogers, 2003)

Samarbete och kommunikation

Kommunikation kan ses som delgivandet av information mellan individer eller grupper för att nå en gemensam förståelse (George & Jones, 2012). En god kommunikation är en viktig förutsättning för ett gott samarbete i grupper, till exempel ett maskinlag. För att främja en hälsosam och positiv arbetsmiljö är det viktigt att det finns en tydlig målbild, och att gruppmedlemmarna känner sig delaktiga. Ett ökat samarbete leder till större delaktighet och kan ses som ett viktigt steg mot ett väl fungerande arbetsklimat där den negativa stressen får mindre utrymme (Angelöw, 2002). Ett fungerande socialt stöd är en viktig faktor som påverkar den psykosociala arbetsmiljön skriver Bastin et.al. (2001).

Stress

Stress uppstår som svar på en kritisk situation där kroppen frigör extra energi för att med fysisk kraft lösa situationen. Stress påverkar således den fysiska prestationsförmågan i positiv riktning (Zanderin, 2005). Brytpunkten uppstår när kraven överstiger det personen i fråga kan prestera. Stressen övergår då till något negativt (Bastin et.al., 2001). Litet inflytande över den egna arbetssituationen, höga krav och dåligt socialt stöd är några av de faktorer som kan leda till negativ stress, och i förlängningen, ohälsa (Bastin et.al., 2001). Var denna gräns går beror på individ och arbetsuppgift. Stress påverkar inte kvinnor och män på samma sätt och kön bör därför beaktas i tolkningen av resultatet (Jick & Mitz, 1985). Generellt kan sägas att ju mer komplicerad en arbetsuppgift är och ju fler aspekter som måste tas hänsyn till, desto lägre nivå av stress krävs innan stressen blir negativ. Okomplicerade uppgifter kan kombineras med högre nivåer av stress innan den blir negativ (Zanderin, 2005). Detta kallas för Yerkes-Dodsons lag och exemplifieras i figur 2.



Figur 2. Yerkes-Dodsons lag. Prestationen är som högst när stressnivån ej är för hög och ej för låg. Konceptet för figuren är hämtad ur Zanderin (2005) och omarbetad.

Figure 2. Yerkes-Dodsons law. Performance is at its highest when the stress is at intermediate levels. The concept of the figure is from Zanderin (2005) and edited.

Enligt Lupin et. al. (2007) har en individs tidigare upplevelser betydelse för stressen. Om en situation upplevs som ny, oförutsägbar, icke påverkbar eller de här faktorerna i kombination, kan den vara stressande för individen. Nya arbetsmetoder har ofta en inlärningsperiod som därför kan leda till ökade nivåer av negativ stress. När en person blivit bekväm i den nya metoden och fått nya rutiner kan stressen försvinna. Det tar mer ett år att bli en bra maskinförare, vilket tyder på att inlärningsprocessen för skogsmaskinförare är långdragen (Ager, 2014). Vid lång arbetserfarenhet kan kontrasten till ett nytt drivningskoncept vara större än om föraren precis börjat köra maskin.

Variation i arbetsuppgifter

Enligt Ager har variationen inom arbetet, både över året och över arbetsdagen, generellt minskat för skogsmaskinförarna sedan 90-talet (Ager, 2014). En studie av Ostensvik et.al. (2008) visar att norska skogsarbetare i jämförelse med franska, i större utsträckning upplevde smärtor i nacken. Skillnaden, resonerade Ostensvik, berodde antingen på fransmännens mer regelbundna pauser från maskinkörningen, alternativt eller i kombination med att norrmännen hade större psykosociala spänningar till följd av organisationella problem. Enligt Bastin et.al (2001) är maskinförare den yrkeskategori där män i störst utsträckning utsätts för arbete som innehåller monotona rörelser vilket innebär att de under;

“minst halva tiden upprepar samma arbetsmoment många gånger i timmen.”

Ett monotont arbete kan i förlängningen leda till att förslitningsskador uppstår, och är en av variablerna för ett ensidigt arbete (Bastin et.al., 2001).

Arbetstillfredsställelse

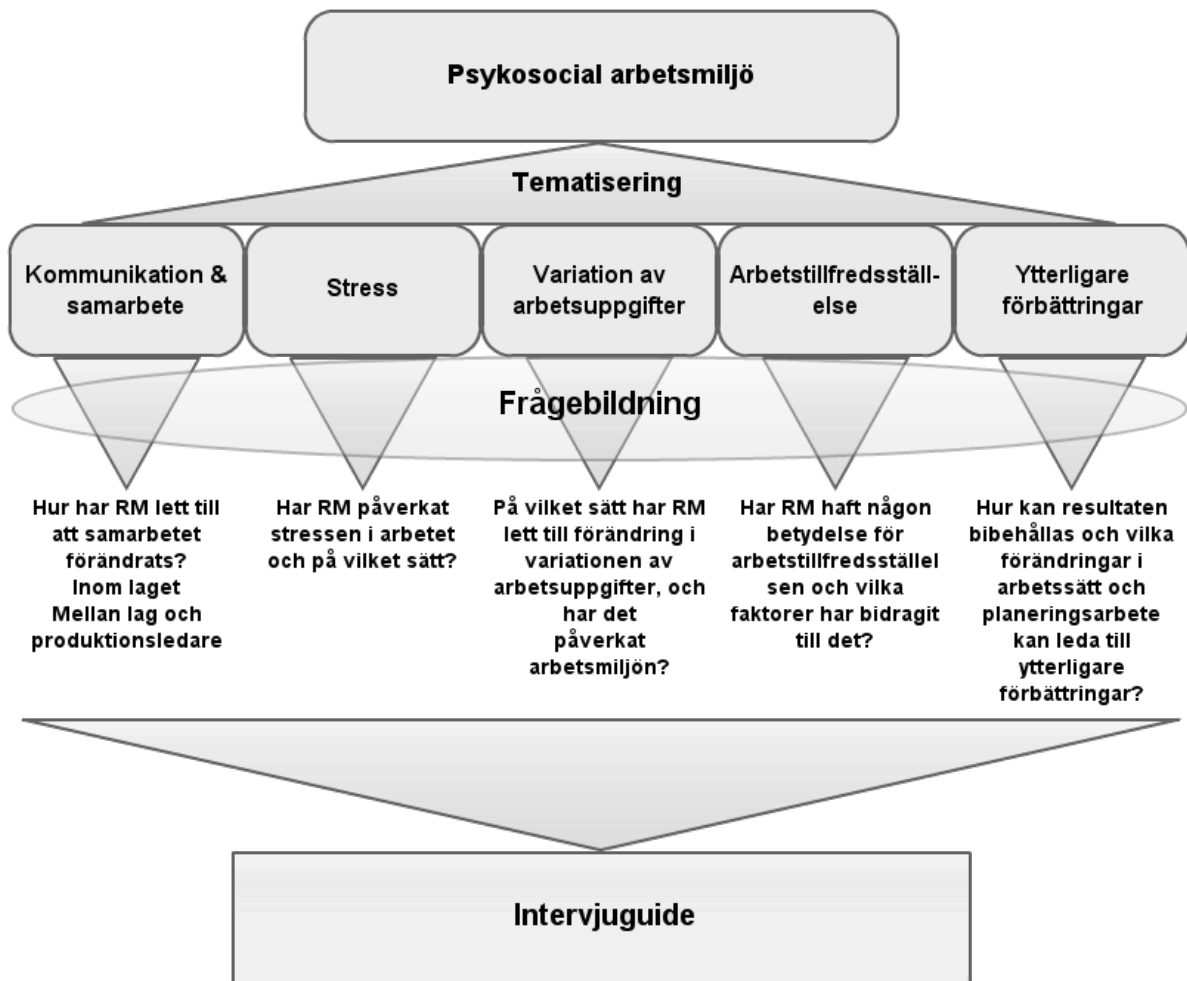
Enligt George & Jones (2012) består arbetstillfredsställelse av huvudsakligen 4 faktorer; personlighet, värderingar, arbetssituation och sociala influenser. Till viss del sammanfattar arbetstillfredsställelsen även de faktorer som påverkar den psykosociala arbetsmiljön direkt, till exempel stress, samarbete och arbetsuppgifter, vilket visar på att arbetstillfredsställelsen är av stor betydelse för den psykosociala arbetsmiljön. En individs personlighet och värderingar ligger till grund för hur personen uppfattar de faktorerna (George & Jones, 2012). Sådant kan förändras över tid. Till exempel kan en förändring i arbetsmotivation observeras med stigande ålder (Inceoglu et al., 2012). Även det sociala arbetsmiljön med arbetskollegor, och

arbetsituationens beskaffenhet i övrigt är viktigt (George & Jones, 2012). Möjligheten att påverka sin arbetsituation kan leda till ökad arbetstillfredsställelse, även i kombination med hög press (Karasek, 1979). För att framtida förbättringar i den psykosociala arbetsmiljön ska ge ett bra genomslag, är det således viktigt att berörda parter får vara delaktiga i besluten, då en ökad grad av inflytande är positivt (Angelöw, 2002).

MATERIAL OCH METOD

Utformning av intervjuguiden

Arbetet inleddes med att definiera begreppet “psykosocial arbetsmiljö” och dela in det i 5 olika teman. Utifrån dessa teman formulerades frågor. Tanken är att sammanställningen av svaren på frågorna ska användas för att ge svar på syftet med arbetet. Intervjuguiderna togs fram med hänseende på frågorna.



Figur 3. Schematisk beskrivning av tillvägagångssättet vid utarbetandet av intervjuguiderna.

Figure 3. Schematic description of how the interview guides were constructed.

Urval

Urvalet baserades i huvudsak på: ålder, arbetslivserfarenhet, erfarenhet av RM och huruvida laget ifråga jobbar för SE eller för en extern entreprenör. Det faktiska urvalet av respondenter gjordes av SE, och av praktiska skäl valdes två lag med vardera 4 maskinförare. Då tiden att utföra intervjuerna var begränsad blev det praktiska urvalet två lag som var tillgängliga under den tidsperiod som fanns till förfogande.

Intervjuer

För att få en helhetsbild av situationen intervjuades även produktionsledarna till respektive maskinlag. De har en övergripande bild över laget, och är SE:s kontakt gentemot laget och kan eventuellt bidra med viktig information i egenskap av en utomstående. De har båda arbetat som produktionsledare för SE i många år, och har ett tidsperspektiv på förändringar. Under intervjuerna med produktionsledarna närvarade båda två varav en ställde frågorna och den andre enbart lyssnade noggrant. För att säkerställa att alla intervjuerna täckte in samma teman och följde samma mönster användes en intervjuguide med anpassade frågor beroende på om intervjun gällde en maskinförare, se bilaga 1, eller en produktionsledare, se bilaga 2.

Studien introducerades till produktionsledarna av Vegard Haanaes, och kontakten till maskinlagen genom produktionsledarna. I ett introduktionsbrev till maskinförarna, se bilaga 3, förklarades syftet med studien. Deltagandet var frivilligt och respondenterna anonyma. Intervjuerna spelades in efter godkännande av respondenterna. Flertalet maskinförare hade inte läst igenom introduktionsbrevet före intervjutillfället.

Fem pilotintervjuer genomfördes med studenter vid jägmästarprogrammet i Umeå. Detta för att vi som intervjuare skulle få en känsla för tillvägagångssättet, och utvärdera hur väl intervjuguiderna, se bilaga 1 och 2, fungerade. Vid ett par tillfällen reviderades frågorna för att säkerställa en naturlig ordningsföljd.

Intervjuerna utfördes på en plats vald av respektive produktionsledare. Med maskinförarna genomfördes intervjuerna en och en (en intervjuare, en respondent) i deras rastkoja. Alla intervjuer spelades in med diktafon för att underlätta bearbetningen av materialet.

Bearbetning och analys

För att bearbeta den stora datamängd som uppstod efter att intervjuerna genomförts valdes på inrådan av handledare och med stöd i Kvalitativa intervjuer av Jan Trost (Trost 2005) att inte transkribera intervjuerna, utan istället sammanfatta varje intervju för sig. För att undvika dataförlust skrev den person som genomfört intervjun dess sammanfattning. För att säkerställa att inga missförstånd uppstod eller viktig information saknades i respektive sammanfattning lyssnades intervjuerna igenom, och kontrollerades mot sammanfattningarna. Sammanfattningarna skickades sedan ut för godkännande av respektive respondent, för att säkerställa att de har blivit korrekt förstådda.

Vid dataanalysen användes den meningskoncentrerande metoden vilket innebar att de sammanfattade intervjuerna koncentrerades tills enbart meningen med vad föraren hade sagt återstod. Därefter sammanställdes dem till en enhet och omstrukturerades för att få uniformitet med intervjuguiden. För att kontrollera att alla relevanta aspekter fanns med lyssnades intervjuerna igenom även efter den sammanställningen. Slutligen omstrukturerades materialet för att passa teorierna varefter det analyserades med hänseende på respektive fråga. Vid behov har sedan respektive sammanfattning åter analyserats för att i resultatet erhålla önskvärd detaljnivå.

RESULTAT

Hur har RM lett till att samarbetet förändrats?

I SE:s egna lag menar samtliga förare att kommunikationen är god, och att vid eventuella meningsskiljaktigheter så löses dessa med konstruktiv diskussion. Förarna har även vid ett fåtal tillfällen provat att planera basstråken i grupper om två, och upplevde även detta som mycket positivt.

En maskinförare i entreprenörlaget säger att “det inte är så mycket samarbete” och menar att det inte behövs då de har god förståelse för hur samtliga i laget kör och att det inte finns något egentligt behov att kommunicera. Detta resonemang återfinns hos de övriga förarna i laget också. Det blir tydligt då en svarar “vill man veta något får man fråga” och en annan “om det är något så hör man av sig”. Det verkar som att nästan all kommunikation som sker mellan olika maskiner är “behovsbaserad”. Vid skiftbyte sker dock en viss kommunikation. SE:s lag kör i dagsläget tvåskift med en halvtimmes överlapp vid skiftbyte, då bägge förarna arbetar gemensamt. Det underlättar säkerligen kommunikationen till skillnad från entreprenörlaget som också kör i tvåskift, men där ingen gemensam tid finns avsatt. Alla är dock överens om att det går bra att höra av sig till varandra vid behov. Däremot menar en respondent att det finns svårigheter att få ut information till alla i laget.

I huvudsak är det skördarförarna som upplever en förändring i samarbetet sedan RM. En av SE:s egna förare menar att inte fanns något riktigt samarbete före RM, och att det blivit en stor förändring vad gäller kommunikationen. Den andra skördarföraren menar att sammanhållningen blivit bättre sedan RM. I entreprenörlaget finns två åsikter representerade; två förare menar att samarbetet inte har förändrats sedan RM, medan de andra två upplever en ökad dialog om var basstråk bör ligga och generellt ett bättre samarbete.

Kommunikationen med produktionsledaren är även den i huvudsak behovsbaserad, och sker i första hand genom skördarförarna. Då entreprenören själv kör skotare sker troligen en hel del av kontakten via honom. Dock verkar samtliga vara medvetna om att de kan höra av sig och att produktionsledaren är lätt att på tag i. Åsikter om att kommunikationen skulle kunna vara bättre kom upp vid ett par tillfällen och flertalet menade att de gärna ville ha en ökad återkoppling från produktionsledaren, både positiv och negativ. ”Så länge han inte hör av sig betyder det väl att allt är bra” nämndes ett par gånger. En respondent tror att produktionsledaren är ute och kollar mer än innan RM. De flesta upplever dock ingen förändring i kommunikationen med produktionsledaren efter införandet av RM. Flertalet respondenter skulle uppskatta om produktionsledaren besökte dem i fält oftare. Anledningen till detta framgick inte.

Bägge produktionsledarna nämner att samarbetet mellan förarna i lagen har ökat. En produktionsledare anser att det även innan RM fanns en god kommunikation i hans lag. Han nämner att han försökt placera personer som fungerar bra ihop i samma lag. Han säger också att han inte gör någon skillnad i kontakten med förarna baserat på om de tillhör egna lag eller entreprenörer. Bägge produktionsledarna anger att kontakten till lagen sker nästan dagligen till några gånger i veckan, och huvudsakligen per telefon.

Båda respondenterna upplever kontakten med lagen som god i dagsläget. Båda vittnar om att tiden för fältbesök har minskat drastiskt sedan de började sina tjänster, ett faktum orelaterat

till RM. En av dem upplevde kontakten som intensivare i inlärningsperioden för RM, medan den andra inte tyckte sig uppleva någon skillnad.

En av produktionsledarna har numera högre förväntningar på att lagen sköter sig själva, och att körskadorna minskar. Han uppger att det ger en ökad trygghet om att avverkningarna utförs som han vill. Den ena menar att hans samtliga lag har en god uppfattning av vad som krävs av dem. Det gäller särskilt slutavverkningslagen då de är diplomerade. Han säger också att lagen har en variation i hur lång inlärningsperioden för RM är.

Har RM påverkat stressen i arbetet och på vilket sätt?

Flertalet respondenter uppgav att en förväntning på dem i deras arbete är att de ska följa RM. Som maskinförare sätter en till stor del själv pressen, och två personer uppger att möjligheten att själv disponera tiden gör arbetet fritt. En annan menar att som maskinförare är det viktigt att vara snabb och effektiv. I de här aspekterna är det ingen skillnad sedan RM. Snabba traktbyten, snabba förändringar, lönsamhetsstress och strul är stressande faktorer men upplevs inte vara kopplade till RM. SE:s eget lag har tidigare kört med överlappande skift, men har nyligen gått ned till tvåskift. De upplever att skiftesformen påverkar stressen då det finns tid avsatt för planering vid överlappande treskift, men inte vid tvåskift.

I övrigt upplever ingen någon förändrad stress i arbetet. En respondent upplevde det som stressigt att det var flera lag närvarande vid utbildningen. Att det på så sätt inte blev tillräckligt mycket fokus på enskilda lag. Vissa moment upplevdes som onödiga och detaljstyrande, och flera skördarförare menar att vissa metoder inte är lämpliga att köra med i praktiken. Till exempel körning i låglänta marker, förarna löser det på egen hand. En respondent upplevde det som negativt att RM innebär körning med kortare slag och fler förflyttningar än tidigare.

Några respondenter upplevde en inlärningsstress i samband med RM som i dagsläget inte finns kvar. Stressen berodde på en ökad medvetenhet om körskador. Utbildningen upplevdes av samtliga som "ganska bra".

På vilket sätt har RM lett till förändring i variationen av arbetsuppgifter, och har det påverkat arbetsmiljön?

Skördarförarna upplever att arbetet nu innebär mer planering. De måste ligga steget före för att underlätta för skotarföraren. Det verkar råda en viss individuell skillnad i hur mycket tid som avsätts för planeringen. Skördarförarna litar till stor del på basstråken som finns i trakt-direktiven, och planerar ofta från hytten. Ibland, särskilt vid svårare partier eller om trakt-direktivet inte innehåller föreslagna basstråk, går de över trakten för att hitta lämpliga basstråk. Samtliga skördarförare upplever det som positivt att ha trakt-direktivets basstråk att utgå ifrån. Speciellt vid dålig väderlek. Innan RM behövdes körstråken inte planeras på samma sätt som nu.

I planeringsarbetet finns en viktig skillnad kopplad till vilken typ av skiftgång som används. Vid överlappande skift är det föraren som har markpass som sköter planeringen av nästa trakt. Vid tvåskift måste maskinen stå när föraren ska planera. Ett par respondenter upplever det som negativt att låta maskinen stå, men en menar att det är nödvändigt. Tvåskift är även anledningen till att inte skotarförarna planerar, då skotaren måste gå hela tiden för att få ut virket. I de få fall där skotarförarna har planerat basstråk har de uppskattat det mycket. Även att vara två vid planeringen, till exempel en skördarförare och en skotarförare, tycker en av

förarna är positivt och menar att det ger ett bättre resultat. Det är ovanligt i praktiken. En av skotarförarna poängterar att skördarförarna gör ett bra jobb med planeringen.

Flertalet respondenter upplever att det har blivit mer att tänka på, och krångligare att köra sedan RM infördes. Samtidigt så pratar de om denna ökade komplexitet i positiva ordalag och menar att det är en positiv utveckling. Att planera upplevs genomgående som något positivt eftersom det innebär en paus från maskinen och de allra flesta tycker dessutom att det är intressant. Några respondenter uppgav att det tar en del tid att planera, men den fås igen om planeringen blir bra.

En av produktionsledarna har uppmärksammat att vissa förare kommer ur hytten mer och att det upplevs av dem som positivt både ur fysisk och ur psykisk synpunkt. Allt eftersom den fysiska arbetsmiljön har förbättrats på grund av bättre ergonomi i maskinerna, så har även stressen ökat medger en av produktionsledarna. Stressen kommer bland annat från att det blir färre driftstopp med de nya maskinerna, och varje minut den står är en förlust ekonomiskt. Detta faktum är dock inget som är orsakat av RM utan snarare en utveckling över tid.

Ökad medvetenhet kring naturvård och mindre körskador är två effekter av RM som en av produktionsledarna tar upp, och han gläds även åt att markskadorna numera värderas högre än GROT.

Har RM haft någon betydelse för arbetstillfredsställelsen och vilka faktorer har bidragit till det?

“Det är roligare att lämna ett hygge som inte är totalt sönderkört” säger en skördarförare.

De flesta respondenterna tycker att det är bra att orsaka mindre körskador, och att RM därigenom gjort det roligare. Arbetet innebär mer problemlösning, de menar att det har blivit krångligare att köra, men att det upplevs som positivt och bidrar till att arbetet har blivit mer intressant. Det upplevs genomgående som positivt att få ta paus från maskinen och gå ut och planera. Det kopplar tillbaka till att arbetet upplevs intressantare av vissa. De flesta har sagt att arbetet fungerade bra innan också. En av förarna tycker att arbetsmiljön förbättrats med RM och att förutsättningarna i arbetet blivit bättre. En respondent tycker att RM generellt sett är ett positivt inslag.

RM har höjt fokus på körskador, men samtidigt minskat risken för att de ska uppstå. En respondent menar att “det funkade bra förr också, i alla fall för oss” med hänseende på körskador. En förare menar att RM är ett steg för långt, och tycker att det kunde ha räckt med att snitsla ut de blötaste partierna och undvika dem. Ett fåtal respondenter upplever RM som detaljstyrt och onödigt, och de upplever ingen skillnad i inställningen till jobbet. En förare upplever att uttaget av GROT generellt är något negativt. En respondent tycker att förståelsen från produktionsledarnas håll har ökat när det kommer till att inte köra på trakter där stora markskador skulle uppstå.

“Man vet när man kör från kojans att man inte kommer behöva köra genom blötmark” säger en skördarförare och menar att det ändrat inställningen till hur han upplever arbetet.

Alla förarna som intervjuats trivs bra med att köra maskin. De nämner att det behövs en särskild mentalitet för att klara av ensamheten som arbetet innebär. Men upplever trots ensamheten att gemenskapen i lagen överlag är god. Några förare menar att det blivit bättre sammanhållning och bättre samarbete nu, medan resterande inte upplever någon skillnad.

Samarbetet tar sig i uttryck att förarna har lite bättre koll på vad de andra gör, och att det förs lite mer dialog om basvägar/körstråk. En respondent upplever att den sociala miljön förbättrats på grund av dialogen om hur trakterna ska köras.

Att köra maskin sliter mycket på kroppen. Det är snarare vilken maskin de kör som påverkar den fysiska arbetsmiljön, inte med vilket drivningskoncept, även om RM har lett till fler risade vägar, menar en skotarförare.

Hur kan resultaten bibehållas och vilka förändringar i arbetssätt och planeringsarbete kan leda till ytterligare förbättringar?

En respondent upplever att traktdirektiven skulle kunna förändras något, att beståndsgränser inom samma trakt är onödiga och att blöta partier bör markeras "bättre". I övrigt kom inte några förbättringar kopplade till direktiven fram. Det upplevs dock genomgående som positivt att traktdirektiven har föreslagna basstråk.

Många förare nämner att kvaliteten på planerarnas arbete varierar mycket. Framst beroende på om planeraren besökt trakten i fält. I vissa fall finns det för detaljerade kommentarer som snarare leder till osäkerhet. En respondent önskar att kontakt mellan planerare och arbetslag upprättas då det i dagsläget inte finns någon återkoppling.

I de fall där basstråk ej funnits i traktdirektivet eller varit av undermålig kvalitet planeras dessa av skördarförarna. Det upplevs av flertalet förare som positivt. Som nämnts tidigare har de skotarförare som fått hjälpa till med planeringen funnit detta givande och bra för resultatet. Även att få möjligheten att planera två och två upplevs av vissa, både skotare och skördare, som positivt. Både med avseende på arbetsmiljö och på resultatet av basstråk.

Många förare uttryckte en önskan om att få mer återkoppling från produktionsledaren, både positiv och negativ. Samt att produktionsledaren gärna får komma ut i fält oftare.

Båda produktionsledarna nämner att de gärna skulle se fler uppföljningar/stickprov. I dagsläget menar den ene respondenten att det sker två uppföljningar per år. En av dem förespråkar en ökad återkoppling till lagen med avseende på körskador och den andre påpekar nödvändigheten i att vara försiktig med för höga krav på GROT-uttag då den behövs vid transporter på trakten.

Ena produktionsledaren upplever att RM troligen inte hade behövts om det inte vore för fokuseringen på att ta ut GROT. Virkesleveranser har varit överordnat körskadorna, men han menar att den dialogen har blivit bättre. Den andre produktionsledaren upplever att gensvaret för RM varit bra och att lagen varit mottagliga för informationen. Bägge produktionsledarna skulle gärna se att mer tid frigjordes så att de fick komma ut i fält oftare och på plats kunna följa upp sina respektive maskinlag, inte enbart med avseende på RM utan även för att öka den mänskliga kontakten.

DISKUSSION

Urval

Trost (2005) beskriver en urvalsmodell som han kallar för “strategiskt2-urval”, vilket ska ge en bra spridning bland respondenterna. Vid ett “strategiskt2-urval” skapas kolumner för varje möjlig kombination av samtliga variabler, och för varje kolumn krävs en respondent som uppfyller variablerna (Trost, 2005). Detta för att uppnå heterogenitet bland respondenterna inom de valda variablerna. Heterogeniteten inom det teoretiska urvalet bör vara stor för att fånga upp en maximal spridning av åsikter (Trost, 2005).

Urvalet reviderades vid ett par tillfällen. Eftersom yrket som skogsmaskinförare är mycket mansdominerat, med endast 4 % kvinnor inom svenska skogsentreprenörsföretag, är det i praktiken svårt att nå ut till de få kvinnor som kör (Eriksson, 2013). I den ursprungliga listan med önskat urval som Stora Enso delgavs fanns kön med som en urvalsfaktor. Då den enda kvinnan på distriktet inte var tillgänglig vid tidpunkten för intervjuerna uteslöts kön från urvalet.

För att, med avseende på de på förhand utvalda variablerna, uppnå maximal heterogenitet hos respondenterna skulle 16 respondenter behövts. Men på grund av arbetets ringa omfattning och den tidspress som detta innebär beslutades i samrådan med handledaren och Vegard Haanaes, som representant för Stora Enso, att intervjuer skulle ske med två kompletta maskinlag. Vardera med omfång på 2 skördare och 2 skotare, samt att lagens produktionsledare.

I tabell 1 syns till vänster vårt teoretiska urval och till höger hur de lag som valdes passade in i de på förhand valda variablerna. De faktiska skiljelinjerna är satta efter de två lag som intervjuades. I praktiken var det mycket svårt att garantera en spridning i respondenternas bakgrund. Som synes i tabell 1 är respondenterna i huvudsak uppdelade på två relativt homogena grupper med en utstickare. Skillnaden mellan grupperna rör sig i första hand om ålder, erfarenhet som maskinförare och anställningstyp.

Tabell 1 Teoretiskt urval jämfört den faktiska spridningen.

Table 1. Theoretical selection compared to the actual distribution of the respondents.

| Teoretiskt urval | | | | Faktisk spridning | | | | | |
|------------------|------------------|-----------------|------------------|-------------------|------------------|-----------------|------------------|----------------|---|
| Ålder | Tid ¹ | RM ² | S/E ³ | Ålder | Tid ¹ | RM ² | S/E ³ | # ⁴ | |
| Yngre | Kort | S | E | <40 år | <10 år | <1 år | S | 3 | |
| | | E | | | | | E | | |
| | Lång | S | E | | | | >1 år | | S |
| | | E | | | | | E | | |
| | Lång | S | E | | | | <1 år | | S |
| | | E | | | | | E | | |
| Lång | S | E | >10 år | S | | | | | |
| | E | | E | | | | | | |
| Äldre | Kort | S | E | >40 år | <10 år | <1 år | S | 4 | |
| | | E | | | | | E | | |
| | Lång | S | E | | | | >1 år | | S |
| | | E | | | | | E | | |
| | Lång | S | E | | | | <1 år | | S |
| | | E | | | | | E | | |
| Lång | S | E | >10 år | S | | | | | |
| | E | | E | | | | | | |

- 1) Tiden respondenten har arbetat som maskinförare
- 2) Hur lång tid respondenten har kört med RM
- 3) Huruvida respondenten kör för Stora Enso eller för en entreprenör
- 4) Antal personer

Sett utifrån ett samhällsperspektiv är dock skogsmaskinförare en mycket homogen grupp bestående av huvudsakligen män med utbildning på gymnasienivå, ett intresse för maskiner och som klarar av ensamarbete (Valinger, 2009). Det är därför troligt att även åsikterna angående den psykosociala arbetsmiljön är relativt likartade.

I och med att SE skötte urvalet av maskinlag, finns det risk för att lag som är mer positivt inställda till RM än vad som är representativt för den genomsnittlige maskinföraren valdes. Förare från maskinlaget som är anställda av SE har tidigare medverkat i mätningar och intervjuer. I och med deras anställning hos SE finns alltid risken att de inte törs vädra kritiska åsikter gentemot företaget. Det är viktigt att det är frivilligt att delta i studie. Det är svårt att garantera hur frivilligt det var för deltagarna av samma anledning som ovan (Gillham & Gromark, 2008). Målet var att maskinförarna skulle bli tillfrågade i god tid om de ville delta i studien. Kommunikationen med laget skedde i inledningsskedet genom produktionsledaren. Informationen gick ut till deltagarna relativt sent, och en maskinförare visste inte alls om att laget skulle delta i intervjuer.

Intervjuer

Produktionsledarna valde själva platserna för sina intervjuer. Under intervjuerna med produktionsledarna närvarade vi båda två varav en ställde frågorna och den andre lyssnade. Att vara två vid en intervju kan vara negativt då det bör undvikas att hamna i överläge gentemot respondenten. Det kan orsaka otrygghet hos personen och således påverka

kvaliteten på intervjusvaren (Trost, 2005). Vi motiverar dock att vi var två stycken med att vi gjorde bedömningen att en produktionsledare på eget kontor inte bör hamna i en underlägsen situation på grund av vana att ta emot besökare på kontoret. Till saken hör även att vi var ovana i rollen som intervjuare, och behövde återkoppling från varandra för att förbättra oss.

Att bli intervjuad är inte en naturlig situation. Situationen avdramatiserades genom att intervjuerna med maskinförarna utfördes en och en i deras rastkojor. Detta för att utgöra ett så kort avbrott som möjligt i deras arbetsdag, och för att det är viktigt för datakvaliten att respondenten känner sig trygg i miljön vid intervjun (Trost, 2005). Inspelningen av intervjuerna bidrog till en viss spänning hos ett fåtal respondenter. Det kan ha lett till att inte alla åsikter lyftes under intervjun, en slags självcensurering (Gillham & Gromark, 2008). Vid intervjuer i person finns även en risk att respondenterna svarar i enlighet med vad de tror att intervjuaren vill höra, och en ovan intervjuare kan förstärka detta genom sitt kroppsspråk, ansiktsuttryck och uppmuntrande ljud (Frey & Mertens Oishi, 1995). Det är mycket viktigt att förhålla sig neutralt, och inte leda respondenten till svar.

Två intervjuare arbetar alltid olika, vilket leder till skillnader i resultaten. Vi ställde frågorna lite annorlunda och vi löste problem på olika sätt. Vi har nästan samma bakgrund, men av olika kön. Även vår låga ålder i förhållande till respondenterna kan ha påverkat mottagandet och förtroendet för oss som intervjuare. Ingen av oss har arbetat med kvalitativa intervjuer som metod tidigare. Det är ett svårt område som kräver erfarenhet och skicklighet för att få fram data av god kvalitet. (Gillham & Gromark, 2008) Vi förberedde oss genom litteraturstudier och genom att öva på frivilliga tills vi uppnådde en viss säkerhet i rollen som intervjuare. Naturligtvis kan vi som nybörjare inte förvänta oss ett lika gott resultat som någon med erfarenhet i området. Men under omständigheterna anser vi att vi gjorde bra ifrån oss. Med ett en ökad användning av sonderande frågor hade vi kunnat få fram fler nyanser och detaljer i svaren från förarna.

Det är viktigt att veta exakt vad som ska fås ut av intervjuerna för att veta vilka typer av följdfrågor som ska ställas, och vilka områden som ger viktigast information till studien. Då alla ämnen, till exempel arbetsmiljö, maskinförarnas arbetsförhållanden och drivning, är nya arbetsområden för oss hände det ofta, trots gedigna litteraturstudier, att vi lärde oss saker på vägen som inte var relevant för studien

Inför intervjuerna av det ena laget visades att förarna av misstag fått intervjuguiden utdelad på förhand, via produktionsledaren. Detta berodde delvis på en brist i kommunikationen från vår sida. En faktor som har stor betydelse för resultatet av studien är i hur stor utsträckning respondenterna har reflekterat över sin arbetsmiljö. Det kan antas att de förare som fått intervjufrågorna utdelat i förväg hade en annan möjlighet att tänka över vilka åsikter de har i frågorna. Under intervjuerna framkom att fallet var det motsatta. Förarna som ej fått frågorna utdelade i förväg var, i vår mening, mer benägna att uttrycka åsikter rörande frågeställningarna. Ett fåtal förare hade ej heller läst genom introduktionsbrevet och var således inte helt medvetna om orsaken till varför de skulle intervjuas. Detta avhjälpes dock genom att de på plats fick läsa genom introduktionsbrevet, och även att syftet förklarades muntligt. Någon skillnad i utförlighet av svaren beroende på huruvida de läst introduktionsbrevet före dagen för intervjun uppfattades ej.

Bearbetning och analys

Från den riktiga intervjun till den inspelade ljudfilen försvann nyanser, känslor, ansiktsuttryck och till viss del sammanhang. När vi sedan tog steget direkt från inspelningen till sammanfattningen skalades ytterligare detaljer och ord bort. Det innebar att analysarbetet började redan vid sammanfattningen, och kan medföra att en del data gick förlorat (Trost, 2005). Vi gjorde tolkningar av det som sagts för att få fram andemeningen. För att undvika differenser i tolkningarna lyssnade vi igenom intervjuerna tillsammans och jämförde med sammanfattningen. På så sätt försäkrade vi oss om att inga åsikter misstolkats eller glömts bort. En sådant här tillvägagångssätt innehåller en stor andel subjektivitet. En felkälla är således vår förmåga att förstå innebörden av respondenternas svar, och vår förmåga att literärt återge kärnan i deras uttalanden, utan att förvanska innehållet. För att undvika att viktiga aspekter försvann vid analysen och bearbetningen av intervjuerna, skrev den person som genomfört intervjun så tidigt som möjligt efter intervjuns avslut även dess sammanfattning. Intervjuerna lyssnades sedan igenom av den andre samtidigt som sammanfattningen genomlästes. Detta skedde i samtliga steg av analysarbetet och försäkrade oss således om att de intressanta aspekterna inte försvann.

Resultat

Kommunikation & samarbete

Hur har RM lett till att samarbetet förändrats?

Det råder delade åsikter om RM innebar en förändring med avseende på samarbete eller inte. För vissa har det lett till ökad dialog medan andra inte upplever några större förändringar. Det är troligtvis kopplat till i vilken utsträckning de har anammat RM, och hur samarbetet såg ut före införandet. Det generella intrycket från intervjuerna var att SE:s egna lag i något högre grad använde sig av RM. Samtidigt är det svårt att veta hur lagen körde innan och hur mycket av RM:s körsätt redan fanns i lagens körsätt.

Vissa menar att samarbetet alltid har varit bra och tycker inte att RM påverkat nämnvärt. Respondenten som menade att något ytterligare samarbete inte behövdes sa även att alla i laget har god uppfattning om hur de andra arbetar. Men även det kan ses som en form av samarbete när ett lag är en väl fungerande enhet som arbetar mot samma mål.

Nästan samtliga säger att kommunikationen förare emellan är behovsbaserad. Det leder lätt till att endast den negativa kritiken förmedlas till de andra förarna.

“Så länge han inte hör av sig betyder det väl att allt är bra”

är en återkommande beskrivning av hur kommunikationen till produktionsledaren fungerar, men till viss del även mellan skördare och skotare. Avsaknad av positiv återkoppling är inte optimalt, då socialt stöd är viktigt för den psykosociala arbetsmiljön (Bastin et. al., 2001).

Det här står eventuellt i kontrast med en produktionsledares kommentar om att lagen numera sköter sig mer själva. Ett lag kan fungera helt självständigt, men för motivationen och arbetsmoralen inom lagets skull är det viktigt att få bekräftelse.

Stress

Har RM påverkat stressen i arbetet och på vilket sätt?

RM kan orsaka en inlärningsstress då det blivit fler faktorer som måste tas hänsyn till. Situationen är ny och upplevs till viss del som detaljstyrd och därför utanför förarnas kontroll (Lupin et. al., 2007). Inlärningsstressen bör vara övergående allt eftersom förarna inte längre upplever RM som något nytt. Enligt våra resultat har inlärningsstressen gått över. En ökad medvetenhet om markskador kan även upplevas som stressande, men RM har samtidigt till viss del förändrat förutsättningarna och minskat risken för att skador skall uppstå. Även den tydligare prioriteringen mellan GROT-uttag och körskador kan eventuellt bidra till en sänkt stressnivå.

Eftersom RM enligt många förare har lett till mer komplexa och mer tankekrävande arbetsuppgifter tolkar vi att gränsen för när stressen når en negativ nivå sänks något (Zanderin, 2005). Grafen i figur 2 torde således förskjutas till vänster.

Variation i arbetsuppgifter

På vilket sätt har RM lett till förändring i variationen av arbetsuppgifter, och har det påverkat arbetsmiljön?

Skördarförarna vittnar om en större variation i arbetsuppgifter sedan RM eftersom arbetet nu innebär mer planering. Planeringen ger upphov till ett avbrott från körningen, vilket ibland innebär det att föraren går ut ur hytten vilket är positivt för den fysiska arbetsmiljön. Det är nästan uteslutande skördarförarna som planerar och det är därför endast de som upplever den här fördelen. Det är väldigt individuellt hur mycket av planeringen som sker utanför hytten, och därför omöjligt att dra generella slutsatser om förändringar i den fysiska arbetsmiljön kopplade till variationen i arbetsuppgifter. Vad som kan sägas är att förarna i hög grad upplever planeringen som positiv eftersom de upplever att det är ett intressant moment som kräver tankeverksamhet. Det tyder på att planeringen kan vara bra med hänseende till psykosociala aspekter, att förarna vid något tillfälle får ett avbrott i körningen och ökar kontakten och samarbete de emellan. Planeringen verkar inte heller påverka stressen att producera, även om maskinen ibland står. Förarna upplever att den tiden fås igen.

Arbetstillfredsställelse

Har RM haft någon betydelse för arbetstillfredsställelsen och vilka faktorer har bidragit till det?

Det finns tydliga personliga skillnader gentemot RM där vissa tycker att det är bra med mer fokus på körskador, och andra tycker att det antingen inte ger någon effekt, eller rent av är onödigt. Detta är givetvis inte enbart beroende på RM utan på hur situationen såg ut för de enskilda förarna innan införandet. Sådana åsikter har en stor betydelse för hur RM uppfattas. Entreprenörslaget som intervjuades tycktes inte ha en riktigt lika positiv attityd till RM som SE:s egna lag. De förhöll sig mera neutralt. Ur båda lagen finns det förare uttrycker att RM inte haft någon effekt på deras inställning till arbetet, men de flesta menar ändå att RM har gett de mer att prata om. Flera menar att dialogen inom lagen ökat. Detta borde leda till en ökad arbetstillfredsställelse, då arbetet som maskinförare innebär mycket ensamarbete. En ökad dialog torde generera en bättre samhörighet i laget. En av förarna pekar även ut att sammanhållningen i laget blivit bättre.

Attityden mot körskador som något negativt är utbredd bland förarna och har blivit mer markant i och med att RM har synliggjort problemet. De flesta förare tycker att det är bra att orsaka färre körskador. Planeringen har även i viss mån gjort arbetet mer intressant. RM verkar heller inte ha lett till en ökad stress för förarna. Sammantaget har RM således bidragit till en ökning i arbetstillfredsställelse, om än i varierande omfattning, för flertalet maskinförare.

Modellen som Karasek (1979) beskriver visar på att ett arbete med hög medbestämmandegrad nästan i samtliga fall leder till en större arbetstillfredsställelse. Eftersom vissa förare menar att arbetet blivit mer komplext och dialogen blivit bättre kan man anta att RM således kan vara positivt för arbetstillfredsställelsen. I varje fall för de förare som upplever den här förändringen.

Ytterligare förbättringar

Hur kan resultaten bibehållas och vilka förändringar i arbetssätt och planeringsarbete kan leda till ytterligare förbättringar?

I och med RM tillkom föreslagna basstråk i traktdirektiven. Även om kvaliteten till stor del är beroende av planeraren, och främst om denne besökt trakten i fält eller inte, upplevs det genomgående som positivt att ha ett föreslaget utgångsläge. I dagsläget finns det ingen kontakt mellan planeraren och arbetslagen, men en förare tycker att en sådan bör upprättas för att underlätta för återkoppling. En skördarförare menar att beståndsgränser inom samma trakt är onödiga och att blöta områden bör markeras tydligare. Inga ytterligare förbättringar rörande traktdirektivet kom upp under intervjuerna.

Då planeringen upplevs positiv av den som utför den, vore det eventuellt fördelaktigt om alla i laget får samma chans. Även att planera två och två upplevdes som bra, både för arbetsmiljön och för resultatet. Flertalet lagmedlemmar menar att en ökad återkoppling från produktionsledaren är önskvärd, och då inte enbart negativ kritik. Positiv återkoppling skulle kunna stärka förarna i deras arbete och göra dem mer självsäkra i användandet av RM (Leppin, 2007).

Ur produktionsledarnas synpunkt vore det ett uppskattat inslag att få komma ut till lagen oftare. Det kan grunda sig i en önskan om att deras eget arbete ska bli mer variationsrikt, och att arbetet förr innehöll en större mängd fältbesök.

Begränsningar

Som Rogers (2003) beskriver finns det olika grupper av människor som är mer eller mindre benägna att adaptera nya innovationer. Det här gäller även införandet av RM. Vi tror att resultatet i den här studien till stor del beror på vilken typ av lag som intervjuades. Studiens omfattning är på intet sätt tillräcklig för att kunna dra några generella slutsatser, men möjligen ge en indikation. Beroende på vilken grupp (se figur 1) lagen tillhör så kommer deras svar spegla detta. Möjligheten att samtliga förare hamnar i någon av de två utstickande kategorierna finns. Således kan inga generella slutsatser dras, ej heller är studien utformad för detta.

Slutsats

RM har påverkat den psykosociala arbetsmiljön för berörda maskinförare. Det råder dock individuella skillnader i hur mycket och på vilket sätt. Det har haft till följd att dialogen inom lagen har ökat vilket borde ses som en förbättring av det sociala klimatet. Ingen maskinförare anger under intervjuerna att de upplever helheten som försämrad sedan RM. Slutsatsen att den psykosociala arbetsmiljön förbättrats generellt av RM kan inte dras. Men den har förbättrats för samtliga förare som studien omfattar, dock med individuella skillnader. Slutsatsen som kan dras är att flertalet av de förare som intervjuades upplever RM som positiv, inte i alla aspekter, men i många. Några av dem vittnar om förbättringar i den psykosociala arbetsmiljön.

Det finns ytterligare förbättringar att göra vad gäller humankvaliten hos skogsmaskinförare. Att köra med RM kan vara en del i den utvecklingen, men mer specifika åtgärder behövs. Till exempel en förbättrad kontakt med produktionsledarna.

REFERENSER

- Ager, B. (2014). Skogsarbetets humanisering och rationalisering från 1900 och framåt. Luleå Tekniska Universitet. Doktorsavhandling
- Anon. (2013). Remissammanställning Dalarnas miljömål. Falun: Länsstyrelsen Dalarna.
- Angelöw, B. (2002). Friskare arbetsplatser: att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats. Lund: Studentlitteratur.
- Arbetsmiljöverket, 2014. Psykosociala faktorer i arbetsmiljön .[Online]. Tillgänglig: <http://www.av.se/teman/stress/psykosociala/> [2014.03.26].
- Bastin, M., Andersson, A., Baneryd, K., Broberg, E., Jädert Rafstedt, M.-L., Weiner, J. (2001). Negativ stress och ohälsa: inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet. Stockholm: Arbetsmiljöverket; Örebro: Statistiska centralbyrån (SCB)
- Berg, R., Bergkvist, I., Lindén, M., Lomander, A., Ring, E., Simonsson, P. (2010). Förslag till en gemensam policy angående körskador på skogsmark för svenskt skogsbruk (Arbetsrapport No. 731). Uppsala: Skogforsk.
- Busk, M. (2013). Rätt Metod Slutavverkning (RMSA).
- Bongers, P.M., de Winter, C.R., Kompier, M.A., Hildebrandt, V.H. (1993). Psychosocial factors at work and musculoskeletal disease. *Scand J Work Environ Health* (1993;19), ss. 297-312.
- Eriksson, M. (2014a). ”Rätt metod” slutavverkning (RMSA) - Utvärdering om skillnader för Arbetsmiljön.
- Eriksson, M. (2014b). Resultat av arbetsmiljöenkäten.
- Eriksson, T. (2013). 12 Arbetskraft. I: Christiansen, L. (red.) Skogsstatistisk årsbok. Jönköping: Skogsstyrelsen, ss. 235.
- Frey, J.H., Mertens Oishi, S. (1995). The survey kit 4 4. Sage, Thousand Oaks, Calif.
- Gillham, B., Jamison Gromark, E. (2008). Forskningsintervjun: tekniker och genomförande. Lund: Studentlitteratur.
- Hall, R. (2000). Outsourcing, Contracting-out and Labour Hire: Implications for Human Resource Development in Australian Organizations. *Asia pacific journal of human resources*. Vol 38, no 2. ss.23-41.
- Hanberger, S. (2005). Den psykosociala arbetsmiljöns inverkan på arbetstillfredsställelse – en studie av arbetsmiljön i Svenska kyrkan. Göteborgs Universitet, Psykologiska Institutionen.
- Inceoglu, I., Segers, J., Bartram, D. (2012). Age-related differences in work motivation: Age-related differences in work motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 85, ss. 300–329.
- Jick, T.D., Mitz, L.F. (1985). Sex Differences in Work Stress. *The academy of management review*, vol. 10, No 3, ss. 408-420.
- Johansson, S. (2013). Janne har hittat rätt metod. *Vision*, nr 1.
- Karasek JR, R.A., (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, vol. 24, no 2, ss. 285-308.
- Landsbyggsdepartementet. (2011). Konkurrenskraft kräver jämställdhet - Jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn. Stockholm: Sveriges Riksdag.
- Larsson, J. (n.d). Jämförelse av skotningsavstånd och bränsleförbrukning vid skotning med två olika drivningskoncept. Opublicerat manuskript. Thesis (MSc). Umeå: Sveriges Lantbruks Universitet.

- Leppin, A. (2007). Burnout: Konzept, Verbreitung, Ursachen und Prävention. I: Badura, B., Schellschmidt, H., Vetter, C. (red.) Fehlzeiten-Report 2006. Berlin: Springer Berlin Heidelberg, ss. 99–109.
- Lupien, S.J., Maheu, F., Tu, M., Fiocco, A., Schramek, T.E. (2007). The effects of stress and stress hormones on human cognition: Implications for the field of brain and cognition. *Brain and Cognition*, vol 65, ss. 209–237.
- Rogers, EM (2003). *Diffusions of innovations*. Free press, New York (5th edition).
- Statistiska centralbyrån. (n.d). *Klassrummet statistikguiden*. Örebro: Statistiska centralbyrån.
- Swedish Standards Institute (n.d). Hur definieras arbetsmiljö? Tillgänglig:
<http://www.sis.se/tema/arbetsmiljo/Hur-definieras-arbetsmiljo/> [2014.04.04]
- Trost, J. (2005). *Kvalitativa intervjuer*. Stockholm: Studentlitteratur.
- Valinger, K.(2009). *Skogsbrukets framtida arbetskraftsförsörjning - skogsmaskinrykets attraktionskraft*. Thesis (MSc). Umeå: Sveriges Lantbruks Universitet
- Zanderin, L. (2005). *Arbetsmiljö*. Lund: Studentlitteratur.

BILAGA 1 – INTERVJUGUIDE MASKINFÖRARE

Bakgrund

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Har du fyllt i enkäten?• Vilken typ av maskin kör du?• Hur länge har du kört?• Trivs du med att köra maskin?• Kan du lite kort beskriva hur en vanlig arbetsdag ser ut i dagsläget?• Hur har dina arbetsuppgifter förändrats sedan RM? | <ul style="list-style-type: none">• Upprepning• Djupare svar/åsikter och förbättringar• Hur kommer det sig?<ul style="list-style-type: none">○ Kortfattat• Hur länge generellt?<ul style="list-style-type: none">○ Hur länge för enso?○ RM• Fungerar ni bra ihop i laget?• Arbetsuppgifter<ul style="list-style-type: none">○ Körning○ Planering○ Annat• Åsikter - Vad tycker du om det?<ul style="list-style-type: none">○ Förbättringar |
|---|--|

Rätt Metod

| | |
|--|---|
| <p>Implementering</p> <ul style="list-style-type: none">• Hur gick det till när RM infördes?• Har era traktordirektiv förändrats sedan RM?• Hur går förplaneringen till? <p>Kommunikation</p> <ul style="list-style-type: none">• Hur samarbetar ni inom laget?• Hur såg samarbetet ut före RM? | <ul style="list-style-type: none">• Utbildning?• Information?• Åsikter om införandet?<ul style="list-style-type: none">○ Förbättringar?• Hur då?• Förbättring?• Vem?• När?• Åsikter?<ul style="list-style-type: none">○ Förbättringar?• Mellan olika maskiner?• Åsikter?<ul style="list-style-type: none">○ Förbättringar?• Åsikter |
|--|---|

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Hur fungerar kommunikationen mellan er som arbetslag och er drivningsledare? • Har det förändrats sedan ni började med RM? <p>Stress</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vilka förväntningar finns på dig som maskinförare i dagsläget? • Förändrades förväntningarna i och med RM? • Upplever du negativ stress i ditt arbete nu? • Var det annorlunda innan RM infördes? <p>Arbetsstillfredsställelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Har RM påverkat din inställning till jobbet som maskinförare? • Finns det något du tycker att vi inte tagit upp som du vill tillägga? | <ul style="list-style-type: none"> • Hur tycker du att det fungerar? <ul style="list-style-type: none"> ◦ Åsikter? ◦ Förbättring? • Återkoppling? ev. förändring i.o.m RM • Frihet • Ansvar • Krav • Planering? • Andra arb. uppgifter? • Kan du beskriva vilka förväntningar som fanns före? • Utveckla <ul style="list-style-type: none"> ◦ Faktorer • Kopplat till implementeringen? <ul style="list-style-type: none"> ◦ Avtagit? ◦ Ihållande? • Åtgärder/förslag för att förbättra? • Utveckla <ul style="list-style-type: none"> ◦ Faktorer • Varför? |
|--|--|

BILAGA 2 – INTERVJUGUIDE DRIVNINGSLEDARE

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Har du fyllt i enkäten?• Hur länge har du jobbat som drivningsledare?• Hur stort är ditt distrikt?• Har du arbetat som maskinförare någon gång? • Hur fungerar kommunikationen mellan dig som drivningsledare och dina arbetslag? • Har det förändrats sedan ni började med RM? • Upplever du att maskinförarnas arbetsmiljö har förändrats? • Har du upplevt någon allmän förändring sedan RM? • Hur kan man förbättra/bibehålla resultaten?• Finns det något du tycker vi inte tagit upp som du vill tillägga? | <ul style="list-style-type: none">• Enso • Allmänt • Psykosocial<ul style="list-style-type: none">○ Stress○ krav○ samarbete |
|---|---|

BILAGA 3 - INTROBREV

Hej!

Vi är två studenter som läser tredje året på jägmästarprogrammet vid SLU i Umeå. Som avslutning för vår kandidatutbildning ska vi göra en studie och skriva en uppsats. Vi har fått en förfrågan från staben på Stora Enso Skog att utvärdera hur Rätt Metod har påverkat samarbete och trivsel hos maskinförare.

Vi vill gärna intervjua dig om hur ditt arbete har förändrats sedan införandet av Rätt Metod. Du kommer inom kort att bli kontaktad för att bestämma en lämplig tid. Vi kommer gärna till dig där du kör just då, men det är viktigt att vi kan prata med dig ostört i ungefär en timme. Någon dag efter intervjun kommer vi att komma ut med en sammanfattning som vi vill att du läser igenom och ger oss dina synpunkter på. För att underlätta sammanställningen av materialet vill vi gärna spela in samtalet med en diktafon och vi vill be dig om ditt godkännande. Inspelningen kommer endast att vara tillgänglig för oss och kommer endast att användas för denna studie. Du kommer att vara anonym i rapporten. Rapporten kommer att skickas till staben och vara tillgänglig för allmänheten via internet. Om du har frågor kan du nå oss på nedanstående telefonnummer.

Tack för att du deltar!

Med vänlig hälsning,
Josefin Pyka & Lukas Holmström

073x xx xx xx

070x xx xx xx