



**SKOGSMÄSTARPROGRAMMET**  
Examensarbete 2015:18

## **Vad skapar stress respektive trivsel hos avverkningslag?**

### **En jämförelse mellan bolags- och entreprenörslag**

*What creates stress and satisfaction in logging teams?  
A comparison with the forest companies own harvesting teams and  
entrepreneur teams*



**Jens Nygren**

## Vad skapar stress respektive trivsel hos avverkningslag? En jämförelse mellan bolags- och entreprenörslag

What creates stress and satisfaction in logging teams? A comparison with the forest companies own harvesting teams and entrepreneur teams

*Jens Nygren*

**Handledare:** Börje Börjesson, 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

**Kurskod:** EX0624

**Program/utbildning:** Skogsmästarprogrammet

**Utgivningsort:** Skinnskatteberg

**Utgivningsår:** 2015

**Elektronisk publicering:** <http://stud.epsilon.slu.se>

**Serienamn:** Examensarbete /SLU, Skogsmästarprogrammet

**Serienummer:** 2015:18

**Omslagsbild:** Avverkning. Fotograf Jens Nygren.

**Nyckelord:** maskinflyttar, produktionsuppföljningsstress, lagsammanhållning



Sveriges lantbruksuniversitet  
Skogsvetenskapliga fakulteten  
Skogsmästarskolan

# FÖRORD

I utbildningen till Skogsmästare ingår det att skriva ett examensarbete på C-nivå vilket motsvarar 15 hp och är den avslutande delen i min utbildning till Skogsmästare, på Skogsmästarskolan i Skinnskatteberg. Jag har undersökt vad som skapar stress respektive trivsel i ett avverkningslag, undersökningen inriktades mot att göra en jämförelse mellan bolagslag och entreprenörslag. Idén till examensarbetet var min egen, examensarbetet har genomförts i samarbete med SCA Skog på Ångermanlands skogsförvaltning.

Först vill jag ge ett stort tack till min handledare på Skogsmästarskolan Börje Börjesson. Börje har varit ett utomordentligt stöd i mitt arbete och givit mig värdefulla åsikter under examensarbets gång.

Sedan vill jag tacka SCA Skog i Ångermanland med Björn Larsson, skogsförvaltare och Hans Sundberg, produktionschef i spetsen. Ni nappade på min idé direkt och har varit mycket tillmötesgående, era åsikter och tips har varit ovärderliga för mitt examensarbete. Jag vill också rikta ett stort tack till produktionsledarna på SCA Skog, Ångermanlands skogsförvaltning. Ni assisterade mig med värdefulla tips och gav mig vägbeskrivningar till att besöka de intervjuade avverkningslagen.

Skinnskatteberg den 24 april 2015.

Jens Nygren



# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRORD.....	iii
INNEHÅLLSFÖRTECKNING .....	v
1. ABSTRACT .....	1
2. INLEDNING.....	3
2.1 Syfte.....	3
2.2 Historiskt, ägarformer inom skogsbruket.....	3
2.2.1 Slutet på 1900-talet, outsourcingens intåg i Sveriges skogsbruk.....	4
2.2.2 Förhållandet i skogsbruket Insourcing/Outsourcing .....	5
2.3 Stress .....	6
2.4 Stress i skogsbruket.....	7
2.4.1 OCH-projektet .....	7
2.4.2 Fortsättning på OCH-projektet .....	8
2.4.3 Övriga studier om stressförekomst.....	9
2.5 Studier om varför skogsmaskinförare slutar .....	10
2.6 Utvecklingsarbete mellan kund och leverantör.....	10
2.6.1 Relationen mellan kund och leverantör .....	11
2.6.2 Aktiv leverantörsutveckling.....	11
2.6.3 Utvecklingssamtal .....	12
2.6.4 Egonmöte .....	12
2.7 Frågeställning .....	13
3. MATERIAL OCH METODER.....	15
3.1 Urval.....	15
3.2 Planering av en intervju .....	16
3.3 Genomförande av en intervju .....	16
3.4 Arbete efter genomförd intervju .....	16
3.5 Begrepp .....	17
4. RESULTAT .....	19
4.1 Orsaker till stress .....	19
4.1.1 Arbetstider.....	19
4.1.2 Bristande traktplanering.....	21
4.1.3 Maskinflyttar .....	22
4.1.4 Industrins råvarubehov .....	23

4.1.5 Produktionsuppföljningsstress .....	24
4.1.6 Produktionsstress kopplat till dålig ekonomi .....	25
4.2 Skillnader i stress mellan egna lag och entreprenörs lag .....	26
4.3 Hur skapar man trivsel i ett avverkningslag .....	26
4.2.1 Ensamhet.....	27
4.2.2 Delaktighet .....	28
4.2.3 Varierande arbetsuppgifter.....	28
4.2.4 Arbete med lagsammanhållning .....	29
5. DISKUSSION .....	31
5.1 Skillnader mellan de två olika formerna av lag.....	32
5.2 Vad kan SCA förbättra i arbetet med avverkningslagen .....	33
6. SAMMANFATTNING .....	35
7. REFERENSLISTA.....	37
7.1 Publikationer.....	37
7.2 Internetdokument.....	38
8. BILAGOR.....	41

# 1. ABSTRACT

As a student during my studies, I have been told about entrepreneurs who have red numbers in their financial statements, and there is a forest machine operator shortage in Sweden. The basic idea of this thesis was to examine the underlying factors that may have caused the problems described above.

The aim of this thesis was to investigate the factors that create stress and job satisfaction as a forest machine operator. The study was performed as a comparison between forest companies own harvesting teams and entrepreneur teams to investigate if there are any differences in stress and job satisfaction between the two different types of team. The study was conducted in collaboration with SCA Skog.

The material for this study was collected by doing interviews with SCA's harvesting teams. A total of 27 forest machine operators were interviewed, divided into a total of 10 separate harvesting teams.

It was very similar between the different type of teams, which situations the operators experienced stress. Stress occurred primarily in connection with machine movals and when there were deficiencies in the logging plans. The majority of the forest machine operators experienced industry's small storages as a major cause of the high pressure present in forest machine operator profession today.

The own teams had in general better working conditions. It seems to be a lower pressure on a forest machine operator employed directly to SCA, toward being an employee of an entrepreneur, with a logging contract with SCA. One can have a calmer work pace, driver mistakes will not be as treacherous. The reason that has been discussed is that it depends on who owns the machine. Is it the multi-billion dollar company SCA or an entrepreneur with a relatively small business that owns the machine. SCA:s economic backbone means that you will have less pressure as a forest machine operator working directly to SCA.

Job satisfaction was high in general in all the interviewed harvesting teams. One detail that distinguished the teams with a very high work satisfaction, against teams with lower job satisfaction, was regular team meetings. They met and for example took a coffee break together and that gave those teams a higher satisfaction in their work.





## 2. INLEDNING

Studien i det här examensarbetet har gjorts i samarbete med SCA Skog, som är en del av SCA koncernen och har till uppgift att försörja SCA:s svenska industrier med virke. SCA Skog finns i norra Sverige, från Sundsvall i söder till Kiruna i norr uppdelat i fem skogsförvaltningar. Man förvaltar 2,6 miljoner ha skogsmark, 2013 avverkade man 4,7 miljoner m<sup>3</sup>f på SCA:s egna skog och 2,5 miljoner m<sup>3</sup>f genom lokala virkesköp.

Insamlingen av data har gjorts genom intervjuer med 10 av avverkningslagen inom Ångermanlands skogsförvaltning. Hälften av avverkningslagen som intervjuades var egna lag och hälften var entreprenörslag. Totalt har 27 maskinförare intervjuats, varav 12 SCA-förare och 15 entreprenörsförare. 4 st av entreprenörsförarna som intervjuades var själva entreprenörer, de kombinerade föräryrket med allt vid sidan om som finns att göra när man är egen företagare. Alla som intervjuades i studien var manliga maskinförare.

### 2.1 Syfte

Syftet med den här studien var att undersöka vad det är i arbetsmiljön som skapar stress respektive trivsel i arbetet som maskinförare. Studien är också en jämförelse mellan egna lag (bolagslag) och entreprenörslag inom SCA, för att undersöka om det finns några skillnader mellan de två olika ägarformerna.

Målet med studien är att hitta förbättringsmöjligheter i SCA:s produktionsarbete och i avverkningslagens arbete. Den ska även kunna vara ett underlag för storskogsbruket för att välja vilken riktning man ska gå, fler bolagslag eller fler entreprenörslag. Detta för att man ska ha en maskinförarkår med hög trivsel i arbetet och en hälsosam förekomst av stress. Tanken med studien är dessutom att undersöka om det finns samband mellan stress och trivsel i yrket, t.ex. vilka trivselfaktorer kan påverka en skogsmaskinförares förmåga att hantera stress.

Som en inledning till undersökningen har jag genomfört en litteraturstudie för att ge bakgrundsinformation till ämnet.

### 2.2 Historiskt, ägarformer inom skogsbruket

I början av 1900-talet började de första entreprenaderna växa fram i det svenska skogsbruket, framförallt i Norrland och delar av Svealand. Det var s.k. hästkörarentreprenader, entreprenörerna var som regel bönder som ägde en eller flera hästar. Skogsmarken ägdes på den tiden utav bönder och i allt större utsträckning av företag som ägde sågverks- och massaindustrier. Industriföretagen köpte avverkningsrätter på bondeskogarna. Avverkningsrätterna auktionerades ut till hästkörarna, vilka i sin tur

kontrakterade huggare för avverkningsarbetet. Hästkörarna tog på sig arbetet för att de skulle ha sysselsättning och inkomst under vintern. Det var alltid den hästkörare som bjöd det lägsta priset som fick rätten till avverkningen. Arbetet innebar att hästkörarna och huggarna under vintern bodde i fäbodrar eller i egenbyggda kojor. Systemet var det dominerande fram till sent 1930-tal (Ager, 2012).

Under perioden 1940-1950-tal gick utvecklingen mot att man insourcade skogsarbetarna i skogsbolagen (Ager, 2012). Insourcing betyder att ett företag anställer de människor som man tidigare haft kontrakterade som entreprenörer eller underentreprenörer. Man anställde alltså skogsarbetarna till bolaget och hästkörarentreprenaden avskaffades. Insourcing är motsatsen till outsourcing som beskrivs längre fram i kapitlet. Motivet till insourcingen var att man ville få bukt med de primitiva arbetslivsförhållandena som hade varit tidigare under århundradet. Man införde ackordsprislister som var baserade på arbetsstudier, kollektivavtal skrevs under. Det skapade rättvisare löner och en tryggad inkomst för skogsarbetarna. Man gjorde skogsarbetet mer rationellt och humant framförallt genom den snabba mekaniseringen av skogsarbetet som pågick. Målet var att öka produktiviteten och samtidigt göra arbetet mindre påfrestande för huggaren. Den snabba mekaniseringen av skogsarbetet gjorde att produktiviteten ökade kraftigt under 1960- och till mitten av 1970-talet (Ager, 2012).

I slutet av 1970-talet stiftades lagar som reglerade arbetslivet t.ex. Lagen om anställningsskydd och Medbestämmandelagen. Detta gav skogsarbetarna en bättre arbetsmiljö. I början på 1980-talet minskade ökningen av skogsbrukets produktivitet och förbättring av arbetsmiljön, till stor del p.g.a. en lågkonjunktur. Under kvarvarande del av 1980-talet ökade produktiviteten något, men satsningar på arbetsmiljön uteblev. Efter den stora ekonomiska krisen i Sverige under början på 1990-talet gjordes satsningar på att förbättra arbetsmiljön och produktiviteten i skogsbruket genom det s.k. OCH-projektet. Under samma period gick utvecklingen alltmer emot outsourcing av skogsarbetet.

### **2.2.1 Slutet på 1900-talet, outsourcingens intåg i Sveriges skogsbruk**

Definitionen av outsourcing är enligt boken Företag köper tjänster: "den process som innebär att aktiviteter som bildar en funktion och som tidigare utförts internt inom företaget, istället köps från en extern leverantör" (Axelsson, 1998, s. 188-189).

Två av huvudanledningarna till outsourcing är att göra de fasta kostnaderna till rörliga kostnader och att minska kapitalbehovet. Det ger en flexibilitet i en situation med dålig ekonomi (Welch & Nayak, 1992).

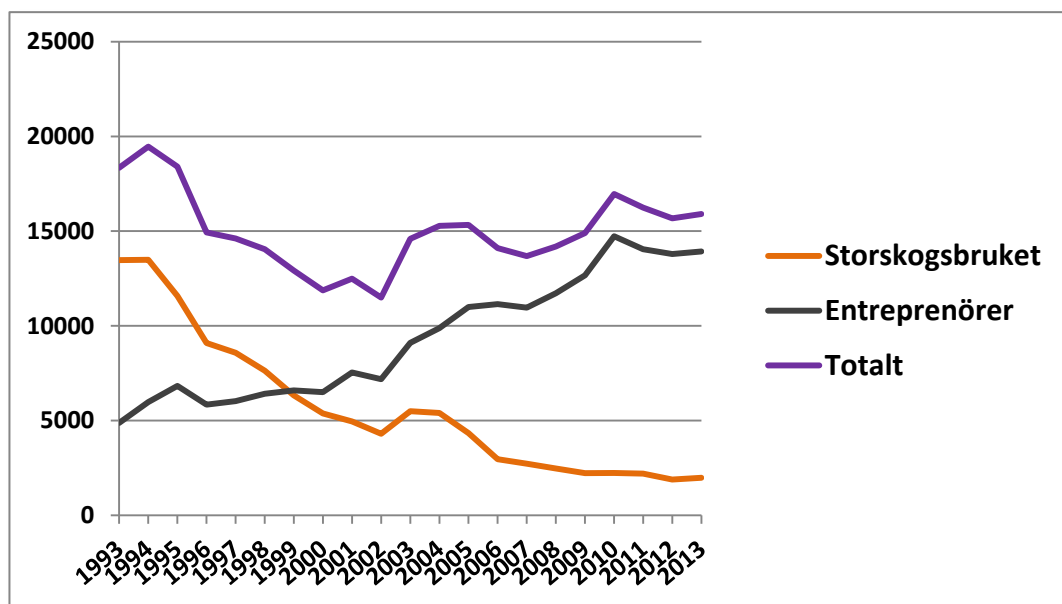
I början av 1990-talet började skogsbolagen med att outsourca sin verksamhet i

en allt större utsträckning. Outsourcingen hjälpte till att komma ur den ekonomiska krisen, som var i början på 1990-talet. Framtill millennieskiftet och några år in på 2000-talet ökade produktiviteten stadigt. Under den senaste tioårsperioden har produktiviteten haft en nedgång men är nu på uppgång igen.

Sen entreprenöriseringen av skogsarbetet så har yrket alltmer blivit ett ensamarbete, den som klarar av att arbeta ensam har fortfarande en hög trivsel. Branschen har emellertid svårt att locka till sig nya förare till att köra skogsmaskin. Inom skogsvården har utvecklingen gått emot att rekrytera utländsk arbetskraft (Ager, 2012).

## 2.2.2 Förhållandet i skogsbruket Insourcing/Outsourcing

Skogstatistisk årsbok har varje år sedan 1993 fört statistik över antalet sysselsatta i skogsarbete i Sverige. I Figur 2.1. nedan, visas förhållandet mellan antalet entreprenörer och dess anställda jämfört med antalet anställda skogsarbetare inom storskogsbruket.



**Figur 2.1.** Antalet sysselsatta i skogsarbete mellan år 1993-2013. Andelen entreprenörer och entreprenörsanställda är 88 % av det totala antalet skogsarbetare i Sverige (Skogsstatistisk årsbok, 2014).

År 1999 var brytpunkten. Då var antalet skogsarbetare anställda direkt av storskogsbruket på samma nivå som antalet entreprenörer inklusive dess anställda. Sedan dess har skillnaden blivit större och större.

År 2013 var det totala antalet skogsarbetare i Sverige 15 905 personer, fördelat på 1 976 personer i storskogsbruket och 13 929 personer som entreprenörer och entreprenörsanställda (Skogsstatistisk årsbok, 2014).

SCA hade i samband med studien egenanställda maskinförare på tre av sina förvaltningar Medelpads, Västerbottens och Ångermanlands skogsförvaltning. Inom Ångermanlands skogsförvaltning där den här studien genomförts har man fem egna avverkningslag och tjugofyra entreprenörslag. Procentuellt på hela SCA så har man ca 90 % entreprenörslag och ungefär 10 % egna lag (Hans Sundberg, Produktionschef, Ångermanlands skogsförvaltning, SCA Skog, personlig kommunikation 2015-03-04).

## 2.3 Stress

Definitionen av stress:

*“Stress arises when individuals perceive that they cannot adequately cope with the demands being made on them or with threats to their well-being”*

*(Lazarus, 1966)*

Den svenska översättningen blir:

“Stress uppstår när individer upplever att de inte tillräckligt kan klara av de krav som ställs på dem utan hot mot individens välbefinnande”.

Den brittiska arbetsmiljöstyrelsen, The Health and Safety Executive (HSE) har tagit fram sex faktorer som kan påverka stressförekomsten i arbetslivet. Dessa är krav, arbetsinflytande, stöd i arbetet, relationer, roller och förändring. Nedan följer en förklaring av innebörden av de sex faktorerna.

- **Krav:** Den anställde måste känna att den klarar av de krav som ställs på dem i deras arbete.
- **Arbetsinflytande:** Den som är anställd kan påverka sitt arbete, hur den anställde arbetar och vilken arbetsmetod som används.
- **Stöd i arbetet:** Om man får relevant information och stöd i sitt arbete, från kollegor och från sin arbetsgivare.
- **Relationer:** Att man som anställd inte utsetts för mobbning eller annat felaktigt bemötande från sina arbetskamrater eller arbetsgivare.
- **Roller:** Det är tydligt definierat vilken roll och vilka ansvarsområden som den anställde har.
- **Förändring:** Den anställde får kontinuerligt information när företaget genomgår en organisationsförändring eller om andra förändringar som påverkar den anställde.

Finns det brister enligt ovanstående faktorer så är risken överhängande att den anställde kommer uppleva stress i sitt arbete (HSE, 2015, Länk A).

Utsätter man sin kropp för stress, då är man i riskzonen för att få belastningsskador. Med belastningsskador menas skador i muskler och skelett, vilket man märker av först efter en tids påfrestning på kroppen. Är man utsatt för stress under sin arbetstid är risken stor att man även är stressad på sin lediga tid. Det kan visa sig genom att man får spänningar i musklerna, man får också svårt att slappna av och få den dygnsvila man behöver (Lundberg, 2002).

Straker & Mathiassen har skrivit om hur den tekniska utvecklingen har gjort att människor i arbetslivet får en allt mindre fysisk belastning i arbetet. En minskad fysisk arbetsbelastning kan på sikt göra att man får en sämre hälsa som gör att man får ett sämre arbetsresultat. Ett sämre arbetsresultat leder i sin tur till att man riskerar att drabbas av psykisk stress (Straker & Mathiassen, 2009).

## **2.4 Stress i skogsbruket**

Tidigare i inledningskapitlet nämndes OCH-projektet, det var ett projekt för att förbättra produktiviteten och arbetsmiljön i skogsbruket. Den största anledningen till att projektet startade var för att Arbetarskyddsstyrelsen 1994 ville reglera arbetstiderna hos maskinförare för att minska belastningsskadorna. Arbetarskyddsstyrelsen insåg att reglering av arbetstiderna inte skulle lösa frågan, utan man lät skogsbruket lösa problemet själva. Då startade skogsbruket sitt OCH-projekt (Andersson m.fl., 1999).

### **2.4.1 OCH-projektet**

Målet med OCH-projektet var att skogsbruket (uppdragsgivare, arbetsgivare och skogsarbetare) tillsammans skulle forma verksamheten så att risken för belastningsbesvär skulle hållas nere. Man fokuserade framförallt arbetet mot att förbättra planering, arbetsvariationen, förarmiljön och de psykiska och sociala arbetsförhållandena.

Uppföljning av OCH-projektet gjordes utav Yrkesinspektionen. Uppföljningen gjordes genom intervjuer av både bolagsmaskinförare och entreprenörsförare. I uppföljningen så kom de fram till flera intressanta fakta.

Tillvägagångssättet för att förbättra arbetsmiljön var överlag sämre definierat än hur man skulle förbättra produktionen. Det resulterade i att arbetsmiljön hamnade i skymundan av produktionen. Samverkan mellan uppdragsgivare och skogsarbetare var oftast fokuserad mot produktiviteten. Arbetsvariation var viktigt, att det var samma ägare till maskinerna i ett avverkningslag och att maskinförarna kunde växla mellan skördare och skotare hade en tydlig effekt på både produktionen och risken för belastningsbesvär. Risken för belastningsbesvär varierade emellertid beroende på om maskinförarna fått lära sig båda maskinerna i egen takt eller under stressade former. Under stressade

former var risken stor att föraren kunde känna sig otillräcklig vilket ökade belastningsbesvären.

Det konstaterades även att skiftgången var viktig i att förbättra trivseln och minska belastningsbesvären. Det konstaterades att 80 % av bolagsförarna använde sig av överlappande skiftgång. Ibland entreprenörsförarna var det mindre än hälften som använde sig av överlappande skiftgång.

Det fanns inga skillnader i hur bra som trivseln var i jämförelse mellan bolagsförare och entreprenörsförare. Det var över 90 % i båda kategorierna som trivdes bra i arbetet. Däremot fanns det skillnader i hur förarna kunde planera sitt arbete. En större del av bolagsförarna kunde göra detaljplanering på barmark, hos entreprenörerna var den siffran bara en tredjedel av trakterna. Den bristande planeringen ökade uppkomsten av stress.

Det fanns även skillnader i vad maskinförarna kände oro för i arbetet. Entreprenörerna kände en oro för sin ekonomi, något som kunde resultera i att de kände sig stressade på sämre trakter där produktiviteten var låg. Bolagsförarna var oroliga för om de skulle få behålla sina arbeten och hade oro för att klara av arbetsuppgifterna (Andersson m.fl., 1999).

## **2.4.2 Fortsättning på OCH-projektet**

Yrkesinspektionen gjorde en fortsättning på OCH-projektet, den kallades för "OCH-projektet går vidare".

Huvudanledningen till att man fortsatte med projektet var för att projektet inte hade lyckats med att minska antalet belastningsskador, det var fortfarande mellan 30 - 40 % av maskinförarna som hade belastningsbesvär. Att använda sig av överlappande skiftgång var inte hela lösningen på problemet. Man var istället tvungen att göra en förbättring på helheten i systemet.

Den positiva utveckling som hade skett genom projektet var bl.a. att det hade blivit fler kompletta arbetslag. Man satsade mer på arbetsväxling, variation mellan att sitta i maskinen och att vara ute och planera och göra kvalitetsuppföljningar. Man försökte utveckla avverkningslagen genom att införa regelbundna lagträffar, ha personalutvecklingssamtal och att ta in utomstående konsulter som kunde granska lagen och ge förslag till förbättring. Man gjorde också en del åtgärder för att förbättra planeringen samt erbjöd entreprenörerna olika former av stöd t.ex. vid upphandling av en ny maskin.

Det fanns emellertid negativ utveckling i att växlingen mellan maskiner i lagen inte ökade i önskad uppfattning, entreprenörerna ansåg sig inte ha utrymme ekonomiskt att köra med överlappande skift (Andersson m.fl., 2002).

Yrkesinspektionens slututvärdering av både ursprungsprojektet och

fortsättningsprojektet, blev att det går att minska belastningsbesvären för skogsmaskinförare om man aktivt arbetar med att förbättra arbetsmiljön. Mycket blev också bättre i maskinförarnas arbetsmiljö. Huvudproblemet som de såg var att jakten på sänkta kostnader och bättre produktivitet som finns i skogsbruket resulterade i att arbetsmiljöarbetet hamnade i skymundan (Andersson m.fl., 2002).

### 2.4.3 Övriga studier om stressförekomst

Att ha ett inflytande över sin arbetstid är viktigt för att ha en hög trivsel på sin arbetsplats. Enligt Kecklund m.fl. går det däremot inte påvisa att genom inflytande över sin arbetstid så kan man minska stress och förbättra välmående hos människor. Inflytande över förläggningen av sin arbetstid är däremot inget som skapar mer stress än att vara utan inflytande. Man kom också fram till att inflytandet gav fördelar i det sociala livet i form av mer tid till att göra privata ärenden och att umgås med nära och kära (Kecklund m.fl., 2002).

Den vetenskapliga skriftserien Arbete och Hälsa har publicerat en artikel om arbetsmiljöarbete i småföretag. Definitionen av ett småföretag är att det har färre än 50 anställda. Kännetecknen för ett småföretag är stor andel lågavlönade och lågutbildade, kortare livslängd på företaget och en större omsättning på personal än stora företag. För att det ska bli en lönsamhet i företaget så läggs den större delen av tiden och kraften på att producera en inkomst till företaget. Övriga arbetsuppgifter såsom arbetsmiljö hamnar ofta i skymundan om inte företagaren själv har ett intresse för arbetsmiljöfrågor (Bornberger-Dankvardt m.fl., 2005).

Furberg & Olsson skriver om risker inom skogsbrukets arbetsmiljö. De genomförde intervjuer med maskinförare om vad som de uppfattar som risker i arbetet. De risker som maskinförarna upplevde var bl.a. halk- och fallrisker, fallande träd över maskin och risken att välta med maskin. En annan risk som togs upp var risken i trafiken till och från arbetet, att krocka med vilda djur eller andra bilar.

Studien tog även upp problem i arbetsmiljön genom att skogsbranschen är en väldigt pressad bransch, mycket ensamarbete och mycket stillasittande arbete. Det som studien såg som positivt med skogsmaskinföraryrket var den stora friheten och egenansvaret i arbetet. Studien betonade också hur viktig trivselen med arbetet och arbetskamraterna var för en god arbetsmiljö (Furberg & Olsson, 2013).

Holmström & Pyka har gjort en studie åt Stora Enso Skog. De undersökte om Stora Ensos drivningskoncept Rätt Metod har någon effekt på den psykosociala arbetsmiljön. Studien visar på stressmomentet i att lära sig ett nytt drivningskoncept, men när man lärt sig metoden så minskar stressen i framförallt ett avseende. Att Rätt Metod, om den följs minskar uppkomsten av körskador,

vilket leder till en minskning av stressen i att orsaka körskador (Holmström & Pyka, 2014).

## **2.5 Studier om varför skogsmaskinförare slutar**

Litteraturen visar på att den största anledningen till att skogsmaskinförare slutar som maskinförare är p.g.a. att lönen är för låg i förhållande till andra yrken, bl.a. (Lidén, 1995).

Valinger har i sin studie intervjuat gymnasieelever med skogsinriktning som benämns som potentiella maskinförare och skogsmaskinförare med några års erfarenhet i branschen om hur de upplever de ekonomiska kraven som en stressande faktor för att söka ett annat yrke.

De potentiella maskinförarna såg som största stressmoment de krav som ställs på en ny maskinförare att hen måste klara av att prestera på en viss nivå när hen börjar arbeta för att ekonomin skall gå ihop för arbetsgivaren. De erfarna skogsmaskinförarna tog upp samma stressmoment, men det var inte kopplat till en låg prestation utan till pressen att klara av de ekonomiska kraven som ställs på föraren (Valinger, 2009).

Andra stora anledningar till att man slutar som skogsmaskinförare är dålig arbetsledning och otrivsel vilka kan kopplas till varandra. För att arbetsledningen ska bli bättre så kan kurser i ledarskap erbjudas till entreprenörer och arbetsledare. Otrivsel kan bl.a. bero på dålig stämning på arbetsplatsen vilket kan bero på dåligt ledarskap (Bergquist, 2009).

## **2.6 Utvecklingsarbete mellan kund och leverantör**

Viktiga faktorer för en framgångsrik outsourcing av skogsentreprenad är följande: att man väljer rätt leverantör, att man skriver ett bra avtal, att man har en hälsosam relation och att man jobbar aktivt med leverantörsutveckling (Björkmar, 2014). Stress och trivsel anses vara förknippade med de två sistnämnda, hälsosam relation och aktiv leverantörsutveckling. Därför följer i det här kapitlet information om tidigare studier utav de två utvalda framgångsfaktorerna.

Med kund menas den som kontrakterar entreprenaden dvs. skogsbolaget eller skogsägarföreningen (skogsföretaget). Leverantör i sammanhanget blir entreprenören, det är hen som levererar virket från stående på rot i skogen, till avlagt i virkestraven på avlägget vid bilväg.



### **2.6.1 Relationen mellan kund och leverantör**

Björkmar förklarar i sin studie innebörden av en bra relation mellan kund och leverantör i skogsbruket. I en bra relation ska man ha en fungerande personkemi med en god kommunikation så man kan föra bra dialoger.

På sikt kan man skapa tillit för varandra vilket är livsviktigt för en bra relation. För att få en bra relation bör man dessutom inrikta sig på att bli som ett lag tillsammans (kund och leverantör), att jobba med gemensamma mål och hjälpas åt (Björkmar, 2014).

Relationerna emellan kund och leverantör i det dagliga arbetet fungerar generellt väldigt bra i skogsbruket. Man jobbar överlag med att utveckla långsiktiga och stabila relationer. Det som ibland kan vara en känslig punkt i relationen är när man förhandlar om ersättningar och kostnader för entreprenaden (Furness-Lindén, 2008).

Furness-Lindén har i en annan studie om strategiska inköp i skogsbruket beskrivit hur man kan dela in entreprenörerna i olika kategorier beroende på vilken relation skogsföretaget har till entreprenören. Kategorierna var A-, B- eller C-entreprenör. Med A-entreprenören har skogsföretaget en väldigt tät relation, med mycket gemensamt ansvar. B-entreprenören har en långsiktig relation till skogsföretaget som kontinuerligt utvärderas. Man samarbetar i många frågor men B-entreprenören har ett stort ansvar för den egna verksamheten. En C-entreprenör gör som regel bara några få uppdrag åt skogsföretaget. Oftast är det specialuppdrag, priset spelar stor roll för skogsföretaget i val av C-entreprenör (Furness-Lindén, 2006). I Björkmars studie framgår det att skogsbruket förut har jobbat mycket med att kategorisera entreprenörer, men att man på senare tid gått ifrån kategoriseringen och att det idag inte är en av faktorerna för en lyckad relation mellan skogsföretag och entreprenör i skogsbruket. Den framgångsfaktor som Björkmar tar upp som den allra viktigaste för en bra relation är att det är en bra personkemi mellan parterna (Björkmar, 2014).

### **2.6.2 Aktiv leverantörsutveckling**

Att kontinuerligt sträva efter ständiga förbättringar och att utveckla sina entreprenörer är avgörande för skogsbruket. Det är entreprenören som utför skogsarbetet och hen blir på så vis ansiktet utåt för sin uppdragsgivare emot skogsägaren. Därför krävs ett aktivt samarbete för att förbättra och utveckla skogsarbetet, så att både skogsägare och allmänhet blir nöjda.

För att skapa ett bra samarbete är grunden långsiktighet, detta krävs för att bygga förtroende för varandra. Känner man förtroende för varandra blir det lättare att engagera sig i samarbetet och utveckla det så att både det skogliga företaget och entreprenören får lönsamhet och blir vinnare (Björkmar, 2014).

### 2.6.3 Utvecklingssamtal

På SCA Skog genomför man enskilda utvecklingssamtal mellan produktionsledaren och varje medarbetare i SCA:s egna lag. Man har inga formella utvecklingssamtal tillsammans med entreprenörerna utan sådana samtal förs vid behov när SCA anser sig behöva in och styra. SCA låter sina entreprenörer vara företagare och styra över sina egna anställda. Ofta kan man föra diskussioner om utvecklingen av verksamheten i samband med s.k. "kojträffar". All upphandling av avverkningsentreprenad inom SCA:s skogsförvaltningar görs utav produktionschefen på respektive förvaltning.

Syftet med utvecklingssamtalen med de egna lagen är att maskinföraren ska beskriva hur hen utför sitt arbete, för att tillsammans utveckla hur arbetet fungerar och identifiera de insatser som ska göras för att förbättra arbetet. Under utvecklingssamtalet diskuteras inte löner, men samtalet ses som ett underlag för det kommande lönesamtalet. Utvecklingssamtalet är en möjlighet för maskinföraren att utveckla produktionsledarens och SCA:s sätt att arbeta, och att påverka sin egna arbetssituation.

Utvecklingssamtalet består av två huvuddelar. I den första delen diskuteras det tidigare utförda arbetet t.ex. vilket tekniskt utnyttjande (TU) som man har på maskinen, hur hög vrakandel man har, om man lämnar efter sig en fungerande naturhänsyn, om man är bra på att lösa problem etc. I den andra delen diskuteras arbetsplatsens utveckling, hur man upplever sin arbetssituation, arbetsmiljö etc.

Man kommer efter samtalet överens om vad man behöver utveckla, det ska senare under året stämmas av för att få full effekt av samtalet, det görs formellt vid minst ett tillfälle.

### 2.6.4 Egonmöte

Egonmöte är SCA:s namn på s.k. "kojträffar" där produktionsledaren besöker avverkningslaget ute på avverkningen. På egonmötet diskuteras lagets egenkontroll av utfört arbete, man diskuterar hur bra som den objektsvisa bedömningen varit emot verkligheten. SCA använder sig av bortsättningsmallar för att bedöma priset på en avverkning, man har inte en fast genomsnittlig ersättning för hela året utan varje avverkning bedöms enskilt efter sina förutsättningar. Det är den bedömningen som man diskuterar. Övriga ämnen som kan tas upp på ett egonmöte är produktivitet, aktuella ärenden t.ex. virke som blivit kvarglömt. Det är också ett bra tillfälle att delge maskinförarna information om SCA centralt och inom förvaltningen. Ibland kan man bjuda med produktionschefen, virkesköpare eller distriktsansvariga för att diskutera verksamheten (Hans Sundberg, Produktionschef, Ångermanlands skogsförvaltning, SCA Skog, personlig kommunikation 2015-03-04).

## 2.7 Frågeställning

Med den ingående idén till studien och tidigare undersökningar i ämnet som stöd, så formuleras nedan följande frågeställningar som den här studien skall undersöka.

- Vad skapar stress respektive trivsel hos avverkningslag?
- I yrket som skogsmaskinförare, finns det samband mellan stress och trivsel?
- Finns det skillnader i stress och trivsel mellan de två olika lagformerna, bolagslag och entreprenörslag?
- Vad kan SCA Skog förbättra i sitt arbete för att minska stress och öka trivseln hos avverkningslagen?



### 3. MATERIAL OCH METODER

Metoden för att göra studien var att genomföra kvalitativa intervjuer med avverkningslagen. Målet har varit att genomföra gruppintervjuer med alla eller minst två utav avverkningslagens medlemmar. Det har emellertid inte gått att genomföra gruppintervjuer med alla lagen, utan då har intervjun fått genomföras med lagmedlemmarna en och en istället. I några lag har alla medlemmar intervjuats, i några enstaka lag har endast två personer intervjuats men man har ändå som intervjuare fått en bra helhetsbild av laget. SCA Skog vill att avverkningslagen ska ha fyra medlemmar, en skördare och en skotare som båda kör tvåskift. Några lag bestod vid tillfället för intervjuerna av färre medlemmar, men det var bara tillfälligt och berodde på bl.a. sjukskrivning och semester.

Fördelen med att genomföra gruppintervjuer är att man under intervjun ger möjlighet till att skapa en diskussion mellan de som intervjuas. Genom diskussionen som skapas under intervjun kommer tankar och idéer fram som kan vara ett underlag för förbättring inom ämnet. Är man som intervjuare skicklig så kan man få gruppen att bygga vidare på varandras idéer och skapa nya uppslag.

En nackdel med gruppintervjun är att det lätt kan bli att den pratsamme och dominanta lätt kan ta över intervjun så att ingen annans åsikt blir hörd. Under en gruppintervju finns det också en risk att gruppen endast kommer fram till ett fåtal slutsatser. Gör man enskilda intervjuer med varje gruppmedlem kommer generellt fler slutsatser fram eftersom varje individs egen åsikt blir hörd (Trost, 2005). Gruppintervjun valdes därför att om man skulle intervjuas alla som intervjuats i studien, så skulle det inte gå att genomföra alla intervjuer inom tidsramen för detta examensarbete.

#### 3.1 Urval

I den här studien så har samtliga fem utav SCA:s egna lag på Ångermanlands skogsförvaltning intervjuats. Inom de fem egna lagen fanns det flera förare som arbetat åt entreprenörer under den senaste tio års perioden. Dessa var viktiga att intervjuas för att förstå varför det kan vara bättre att jobba direkt åt SCA.

Ibland de fem entreprenörlagen som intervjuats så har ett lag "handplockats" därför att entreprenören äger mer än ett lag och därför kan ha en annan situation än entreprenörer med endast ett lag. Det laget var dessutom det enda laget av de som intervjuades som använde sig utav överlappande skiftgång, men endast på skördaren. Övriga fyra lag valdes ut slumpmässigt. Det fanns ibland de intervjuade entreprenörsförarna individer som bytt anställning, från bolagsförare till att vara anställd hos en entreprenör.

### **3.2 Planering av en intervju**

När man genomför en kvalitativ intervju så skall man inte använda sig utav ett frågeformulär med förutbestämda frågor, utan man ska istället använda sig av en intervjuguide. Intervjuguiden fungerar som ett ämnesstöd för intervjuaren. Intervjuguiden ska inte vara alltför detaljerad utan den ska ta upp kärnfrågorna, eftersom man efter intervjun ska bearbeta allt material så blir det enklare med en mindre intervjuguide (Trost, 2005).

Under intervjuerna har ett antal individuella frågor ställts till varje person som intervjuats. För att spara tid så fick de som intervjuades svara på frågorna skriftligt i ett frågeformulär. Frågeformuläret bestod av endast fyra frågor och man besvarade frågorna genom att välja ibland förutbestämda svarsalternativ.

### **3.3 Genomförande av en intervju**

Varje intervju startade med att de som intervjuades fick fylla i frågeformuläret, det delades ut i början av intervjun för att svaren inte skulle bli påverkade av det som diskuterades under intervjun.

Det är viktigt att man upplyser de som intervjuas att de är anonyma i allt som de säger och att deras namn inte kommer finnas med i rapporten. De som intervjuas är inte anonyma för intervjuaren, man har som intervjuare istället en tystnadsplikt emot de personer som intervjuas (Trost, 2005). Upplysningen om de intervjuades anonymitet och om intervjuarens tystnadsplikt gjordes i samband med att intervjun startade och frågeformuläret delades ut.

För att dokumentera intervjuerna gjordes anteckningar under intervjun, men som ett komplement till anteckningarna så spelades intervjuerna in med hjälp av bandspelare. Bandspelaren användes för att ingen information skulle gå till spillo, skulle intervjuerna bara dokumenteras skriftligt så skulle det ta mycket längre tid att genomföra en intervju eftersom intervjuaren varit tvungen till pauser för att hinna skriva anteckningar. Det skulle innebära ett större produktionsstopp för maskinförarna, det hade heller inte varit tid till att intervjua lika många lag som intervjuats i studien.

### **3.4 Arbete efter genomförd intervju**

Efter varje intervjudag så har intervjuerna sammanfattats, de anteckningarna som gjordes under intervjuerna renskrevs och delar av ljudinspelningarna lyssnades igenom. Det är ett väldigt tidskrävande arbete att lyssna igenom alla ljudinspelningarna (Trost, 2005). Av den anledningen lyssnades intervjuerna igenom och dokumenterades i nära anslutning till själva intervjun, när man som

intervjuare har kvar intervjun i minnet och minns vilka delar av intervjun som varit mest innehållsrik för studiens syfte.

### 3.5 Begrepp

I resultatdelen av detta examensarbete används några olika begrepp, de finns förklarade nedan.

- **Grundtid ( $G_0$ ):** den tid som går åt för att lösa den egentliga arbetsuppgiften, inga avbrott inräknade.
- **Grundtid ( $G_{15}$ ):** den tid som går åt för att lösa den egentliga arbetsuppgiften, medräknat finns också avbrott kortare än 15 minuter.
- **Avbrottstid:** de avbrott som uppstår i det egentliga arbetet. Vid beräkning av  $G_0$  tas alla avbrott med i avbrottstiden, vid beräkning av  $G_{15}$  tas alla avbrott längre än 15 minuter med i avbrottstiden (Larsson, 2014).





## 4. RESULTAT

Under arbetet med intervjuerna så har det kommit fram att när det är en ledig tjänst ute inom Ångermanlands skogsförvaltning som skogsmaskinförare, så är det en stor del av de som söker tjänsten som för närvarande jobbar som skogsmaskinförare åt en entreprenör. Anledningen till att de söker är inte alltid för att de trivs dåligt hos entreprenören, utan det är istället andra faktorer som påverkar såsom bättre lön och bättre arbetsförhållanden.

Som skogsmaskinförare inom de egna lagen på SCA har man ett lönesystem där man erhåller en grundlön för varje månad. En gång om året så kan föraren dessutom erhålla en bonus som är grundad på ett premieunderlag, premieunderlaget är baserat på alla avverkningar som laget utfört under året. Grundlönen är som regel högre än vad någon av entreprenörerna kan erbjuda. Nästan varje entreprenör har olika system för att betala ut löner till sina anställda, det kan vara bonussystem, det kan också vara en fast lön för 40 timmars arbetsvecka och alla timmar som blir utöver får man inte någon ersättning för.

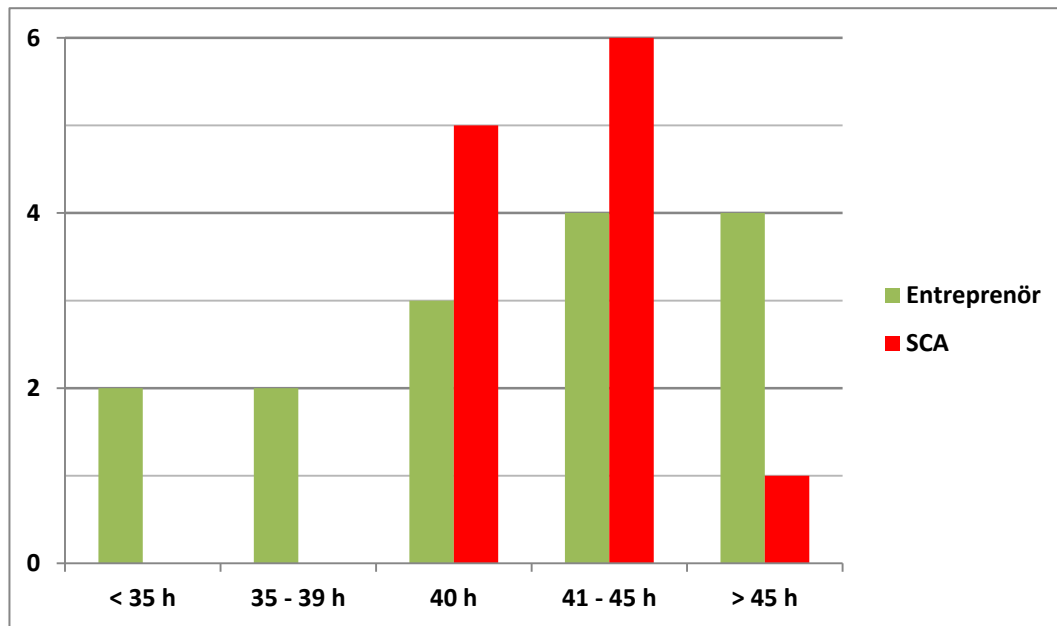
En annan betydande faktor som de förare som nu jobbade hos SCA, men som tidigare jobbat åt en entreprenör som avverkat åt SCA, tyckte blivit bättre som förare inom SCA, det var att man hade fräschare maskiner. Man byter maskin inom SCA vid mellan 14 000-15 000 timmar. Entreprenörerna som de tidigare varit anställda hos var ofta tvingade att hålla kvar vid samma maskin till över 15 000 timmar. De flesta entreprenörerna väljer också att använda svetsen för att reparera maskinen. Nu när förarna jobbade inom SCA:s egna lag så valde man att byta ut de trasiga delarna istället för att svetsa. Problemet med att svetsa är att det i princip aldrig blir lika hållbart som om man istället byter ut de skadade delarna.

### 4.1 Orsaker till stress

Nedan följer en dokumentation av de orsaker till stress som studien har undersökt och i vilka situationer i arbetet som de intervjuade skogsmaskinförarna upplever stress.

#### 4.1.1 Arbetstider

I frågeformuläret fick förarna svara på hur många arbetstimmar som de har under en genomsnittlig arbetsvecka. Nedan i Figur 4.1. visas hur förarna svarade.



**Figur 4.1.** På Y-axeln utläses hur många förare som har svarat på respektive svarsalternativ. X-axeln visar hur många timmar som förarna jobbar under en genomsnittsvecka.

Det är en större spridning ibland entreprenörsförarna. De som är i kategorin < 35 h är en förare som är deltidspensionär, den andra föraren har små barn som han passar under vissa veckodagar. I de högra kategorierna ibland entreprenörsförarna finns de förare som själva är entreprenörer. De arbetar full vecka i maskinen och tvingas att på övrig tid sköta allting annat inom sitt företag. De flesta av entreprenörerna har en annan person, ofta en familjemedlem som betalar ut löner till de anställda. Entreprenörerna uppgav att det inte är möjligt att hinna med alla åtaganden i företaget på en normal 40 timmars arbetsvecka utan man fick utnyttja övrig tid. Entreprenörerna tyckte inte att det var problem för det var deras hobby att köra maskin och driva företag. De uppgav däremot att det administrativa arbetet som företagare hela tiden blir mer och mer och undrade när man skulle ha tid för allt som SCA kräver att en entreprenör ska göra. För att citera en av entreprenörerna ”pappersarbete det ska man göra för skojs skull, det är inget som man får någon ersättning för”. Det var framförallt det administrativa arbetet med naturvård och certifiering som ökat under senare år.

Som man kan utläsa i Figur 4.1 så är SCA-förarnas genomsnittliga arbetstid mer samlad än entreprenörförarnas. Det kan förklaras med att SCA vill ha förare som jobbar heltid. SCA vill att deras egna skördarförare ska sitta minst 26  $G_0$ -timmar/vecka i maskinen, skotarförarna ska sitta minst 28  $G_0$ -timmar/vecka i maskinen. Givetvis är det bra både för föraren och SCA om det kan bli ett så högt antal  $G_0$ -timmar som möjligt varje vecka, ovanstående siffror är ett minimikrav från SCA. Varje vecka så ska också en del av arbetstiden ägnas åt maskinservice, kvalitetsuppföljning etc.

En aspekt som kom upp under intervjuerna var att samtliga förare, både SCA:s och entreprenörernas förare, är att dessa ska sitta i maskinen. Det är i maskinen som förtjänsten skapas, allt annat arbete såsom stämpling av virke, detaljplanering och alla andra delar i arbetet ses som nödvändiga ont. Många av förarna ansåg att mycket av allt arbete runt omkring en trakt det gjorde man som förare i princip helt gratis eller till en väldigt låg ersättning.

En av förarna på ett av SCA:s egna lag drog upp ett exempel med när man ska flytta till en ny trakt, på vintern. Det är ingen som vet om vägen till där trailern ska lasta av maskinen är plogad, är vägen tillräckligt plogad för att åka in med en stor trailer hela vägen. Ofta måste man som förare åka dit dagen innan och kontrollera att det går att köra med trailern ända intill där man ska lasta av. Föraren tyckte inte det var fel att han skulle göra detta, det han tyckte var fel var att han antingen blev tvingad att göra det på fritiden eller att man fick göra det i slutet av sitt skift vilket då skulle resultera i sämre produktion på det skiftet. Man får som förare ingen ersättning för de här delarna i arbetet, men man var tvungen till att göra det för att enligt föraren själv, "inte riskera att skjuta sig själv i foten", det vill säga att riskera ett ännu större produktionstapp nästa dag.

#### 4.1.2 Bristande traktplanering

Tanken är att traktdirektiven och traktplaneringen inom SCA ska vara så bra att föraren aldrig behöver känna sig osäker på hur trakten ska drivas. Det ska vara så bra att man kan börja avverka med skördaren och skota med skotaren direkt utan att behöva detaljplanera före. Överlag fungerade den målsättningen väldigt bra, mycket tack vare SCA:s egna GPS-system i maskinen som nästan alla förare tyckte var en succé. Ett entreprenörslag som var relativt nytt inom SCA hade ännu inte fått systemet att fungera fullt ut. Varje förare som intervjuades fick svara på frågan om man ville få mer arbetstid avsatt till att planera trakten själv, att gå och rekognosera trakten innan man började för att se hur man skulle planera sin körning. I nedanstående tabell visas hur förarna svarade.

**Tabell 4.1.** Hur många av maskinförarna vill ha mer av sin arbetstid avsatt till traktplanering.

	Entreprenör	SCA
Ja	7 st	8 st
Nej	8 st	4 st
Vet ej	-	-

I den här frågan var det av förklarliga fysiska skäl framförallt de yngre, men det fanns också äldre maskinförare som ville ha mer tid avsatt för traktplanering. De som svarade ja gav som motivering att man skulle få anledning att få motionera lite och att det behövdes för att arbetet är så stillasittande i övrigt. De som inte ville ha mer traktplanering i arbetet, deras motivering var framförallt att som det är idag så är SCA ansvariga om det uppstår körskador eller om en kraftledning

rivs ner p.g.a. brister i traktdirektivet. Skulle man få mer ansvar som maskinförare så skulle det resultera i att så fort som något gick fel, så skulle skulden läggas på maskinföraren och att det var han som gjort fel. Som det var vid tidpunkten för intervjuerna så hade man som maskinförare ryggen fri när det uppstod komplikationer på en trakt.

Några förare både SCA- och entreprenörsförare upplevde stress när det var brister i traktplaneringen, framförallt när det var långa avstånd mellan snitslarna i yttergränserna. Stressen förekom i huvudsak i gallring där man har sämre sikt än i slutavverkning. Det var framförallt när man körde på virkesköp som man blev stressad och kanske blev tvungen att gå ut och titta själv, man vill ju som maskinförare inte förstöra för den privata skogsägaren och kanske riskera att avverka delar av beståndet intill. Av förklarliga skäl var man inte lika stressade för brister i traktplaneringen på egen skog, SCA störs inte om 10 m<sup>3</sup> i en gallring råkar bli slutavverkad. En majoritet av lagen som intervjuades tyckte att traktplaneringen var bättre på egen skog än på virkesköp, men det fanns förare som tyckte motsatsen att virkesköpen var bättre planerade än avverkningar på SCA:s egna skog.

Man hade som maskinförare nästan aldrig någon kontakt med personen som hade traktplanerat avverkningen som man var på, det brukade finnas ett namn och ett telefonnummer till den som hade traktplanerat på traktdirektivet, men det var i regel inget som man utnyttjade när det uppstod problem. All kontakt med SCA gjordes via produktionsledaren, som då fick vidarebefordra problemet till den som hade traktplanerat.

### **4.1.3 Maskinflyttar**

Den situation som absolut flest av alla intervjuade maskinförare kunde uppleva stress i, var i samband med flytt av maskinen till en ny trakt. Stressen uppstod efter att man beställt att trailern skulle komma, då får man en press att bli klar till den bestämda tiden. När man märkte att man planerat tiden fel, antingen att när trailern kommer till trakten så har man fortfarande en hel del arbete kvar på trakten. Det kan också vara motsatsen, man bestämmer en tid men man blir klar långt före trailern anländer. I den situationen kan stress uppstå för att man inte har något att göra utan blir tvungen att vänta på att trailern ska komma.

Situationen med att antingen trailern eller skogsmaskinen står stilla och kostar pengar, det är det man vill undvika för att man då känner en skuld som förare för att man planerat fel.

En entreprenörsförare upplevde som regel inte flytten som stressande. Han kunde uppleva stress vid flytt när man börjar bli klar på sin nuvarande trakt, men man har inte fått traktdirektivet till den nya trakten och vet inte vart man ska flytta.

Alla SCA:s lag och tre utav fem intervjuade entreprenörslag hyrde in entreprenörer som utförde trailningen. Övriga två entreprenörslag hade en egen trailer inom det egna företaget. De två lagen upplevde nästan aldrig någon stress i samband med flytt till en ny trakt, det var som regel aldrig några problem för deras chef om trailern fick stå och vänta några timmar, så man upplevde ingen stress i samband med flytt.

#### **4.1.4 Industrins råvarubehov**

Uppstår ett stillestånd på industrin därför att det inte finns någon råvara i lager då kostar det oerhört mycket pengar, det är alla överens om. Utvecklingen på senare år har gått mot allt mindre lager både vid bilväg och vid industri.

De maskinförare som varit med länge i branschen uppgav att under de sista decennierna på 1900-talet, så kunde man få en pärm i början av vintern med trakter för hela vintern, så är det inte idag. Utvecklingen med mindre lager har gjort att framförhållningen av trakter har försämrats, ibland kan det vara så lite som en till två dagars försprång från det att man får veta att man ska till en trakt till att man kommer dit och börjar avverka. Det förekommer att lagen har fått en lista över trakter för en till två månaders arbete. De lag som hade fått en lista över trakter, de brydde sig emellertid inte om att titta på listan för de visste att det ändå alltid blev ändringar i listan och det var därför onödigt arbete att börja planera efter listan.

Avverkningslagen upplevde det som väldigt vanligt att två lag var och avverkade längs med samma väg inom samma tidsperiod. Att när ett lag kommer till en ny trakt så ligger det redan virke inom ett par kilometer från deras upplagsplats och att det är ett annat lag som varit där bara några veckor tidigare. Det är inte alltid att det är en gallring och en slutavverkning som är utförd och att det därför är två olika lag med olika storlek på maskinerna som varit där. Det förekommer att det var två avverkningslag med likvärdiga maskiner, som utfört motsvarande åtgärd och som var längs med samma väg med bara några veckors mellanrum. En stor del av de intervjuade maskinförarna var väldigt frågande till situationen. "Vi har slutat att reflektera över det, för det händer hela tiden och vi har slutat att fråga om varför för vi får aldrig något svar" sa en av de intervjuade förarna. En möjlig orsak kan vara omkastningar i virkesflödena. Att industrin ibland behöver tall och ibland behöver industrin gran.

Alla lag vill ha möjlighet till så lång framförhållning som möjligt. Förarna förstår att det inte går att planera som man gjorde på 1900-talet, men man tycker att industrin borde ha möjlighet att planera längre än som det är ibland, att man får veta bara någon dag innan var man ska avverka härnäst.

Det var vanligt förekommande att lagen fick avbryta den trakt som de var på för att industrin behövde en annan råvara. Några lag uppgav att det så ofta som en gång varannan månad inträffade att man fick avbryta trakten och flytta till en ny

trakt. Det hände som regel när man körde på SCA:s egna skog. När man avverkar hos en privat skogsägare var det nästan aldrig aktuellt att man avbröt p.g.a. vad industrin behövde, det kunde inträffa i situationer med dålig bärighet på trakten och att man av den anledningen flyttade.

De flyttar som blev när man avbröt en avverkning, det var de flyttarna som förarna tyckte var mest stressande. De flyttarna kom oftast utan förvarning och de förstörde all den planering som man tidigare hade gjort. Alla förare tyckte att industrin borde bli bättre på att planera sitt virkesflöde och många förare upplevde det som att industrin inte hade någon som helst uppfattning om vad de behövde eller inte behövde.

Bristande kommunikation såg maskinförarna som det stora problemet. Att det egentligen är obefintlig dialog mellan maskinförarna ute i avverkningslagen och industrin. Industrin sätter upp en målvolym för ett år och ett pris på den volymen, men har ingen dialog med avverkningslagen om det är möjligt att genomföra målet till det uppsatta priset. Om man kan genomföra målen på ett rationellt sätt, utan att avverkningslagens arbetsförhållanden försämras.

#### **4.1.5 Produktionsuppföljningsstress**

SCA mäter kontinuerligt produktiviteten för alla maskinförare, både på SCA:s egna och på entreprenörernas förare. Man mäter bl.a. hur många lönetimmar som går åt i genomsnitt för en grundtimme ( $G_0$ ) i maskinen, genom den mätningen får man fram en avbrottstid och vilka orsaker som avbrotten beror på. Mätningen går till som så att om maskinen står stilla i fem sekunder eller mer så börjar en röd lampa att blinka på skärmen i maskindatorn. Föraren måste då för att det ska sluta blinka, registrera vad orsaken till avbrottet har varit. När föraren registrerat avbrottet slutar lampan att blinka. Man följer också upp variabler för den faktiska produktiviteten på den tid som maskinen är i arbete som t.ex. på skördaren stam/timme, hur många trädstammar som skördaren upparbetar under en timme.

Maskinföraren ges kontinuerligt återkoppling på sin produktivitet i samband med egonmötena, SCA:s egna förare får dessutom en mer individuell återkoppling i samband med det årliga utvecklingssamtalet.

Under alla intervjuer diskuterades SCA:s produktionsuppföljning, hur förarna ser på att SCA vet vad man gör hela tiden. Ungefär hälften av alla förare hade inga problem med uppföljningen. Man såg på det som att det konstant är en stress och press att producera, men man visste vad man själv klarade av så att höll man bara sin egen grundproduktivitet så var det tillräckligt bra. Några förare såg uppföljningen som onödig, att SCA jagade efter småsaker att förbättra och att det fanns större saker som man borde titta på för att förbättra produktiviteten istället. SCA har tidigare mätt maskinutnyttjandet i  $G_{15}$ -tid, nu när man gått över till att mäta alla avbrott och beräkna  $G_0$ -tid så kände en del förare att

uppföljningen gjorde ett för stort intrång på den personliga integriteten, att man inte ens kunde göra sina personliga behov utan att SCA visste om det.

En majoritet av entreprenörsförarna tyckte att SCA inte hade rätt att ha så stor insyn i deras arbete, eftersom SCA inte var deras arbetsgivare. Man tyckte att rätten till insynen var förbehållen deras chef och att SCA egentligen inte har någon rätt att kräva att entreprenören skulle göra samma uppföljning på sina förare som SCA gör på sin egna förare. Några av SCA:s egna lag tyckte att det var fel att man tvingade lagen att köra inloggade som en egen förare. Om man i en maskin, tillsammans med sin skiftkollega kan köra på samma inloggning i maskindatorn båda två, så kan man täcka upp för varandra om en av förarna inte kan köra fullt skift en dag.

Ungefär hälften av förarna upplevde produktionsuppföljningen som stressande. Det var framförallt kopplat till perioder med dålig produktivitet, många små trakter som innebar att det blev många maskinflyttar, svåra trakter eller om man av någon annan anledning hade fått mycket stillestånd på maskinen. För att förbättra produktionsstatistiken var det många av förarna som tog sin matrast i maskinen, ofta samtidigt som maskinen var i arbete.

Fördelar med produktionsuppföljningen som diskuterades under intervjuerna var att förutom att det är ett sätt att förbättra produktiviteten genom att man kan se var det finns brister hos antingen maskinen eller maskinföraren, så kan man skapa en tävling i vem som producerar mest. Det är emellertid inte alla maskinförare som uppskattar sådana tävlingar så det gäller att man som produktionsledare vet vilka förare som motiveras av detta.

En förare nämnde hur han blev motiverad av uppföljningen för att det var ett så bra sätt för honom att få feedback på sitt maskinarbete. Föraren var bara positiv till att SCA hade en så stor insyn i hans körning.

#### **4.1.6 Produktionsstress kopplat till dålig ekonomi**

Under OCH-projektet kom man fram till att många utav entreprenörerna och deras förare kunde uppleva en ekonomisk oro och att det var en stor orsak till stress på sämre trakter med dålig produktivitet. Skogsmaskinförarna som intervjuats i den här studien, både entreprenörernas förare och SCA:s egna förare upplever inte i någon större utsträckning stress p.g.a. oro för ekonomin.

SCA:s egna förare kunde uppleva sämre trakter som stressande, eftersom det påverkade premieunderlaget. Fick man många sämre trakter under året så påverkade det möjligheterna till att erhålla en bonus och det ansågs av en del utav de egna förarna som orättvist. Det fanns emellertid en möjlighet för produktionsledaren att plocka bort de allra svåraste trakterna så att de inte påverkade premieunderlaget.

Eftersom entreprenörernas ersättning på SCA beräknas med bortsättningsmallar så ansåg inte entreprenörerna eller deras förare att sämre trakter var stressande. Entreprenören har t.o.m. möjligheten att avverka med timlönsersättning vid trakter med låg produktivitet, vilket ansågs som en extra trygghet.

## **4.2 Skillnader i stress mellan egna lag och entreprenörs lag**

De förare som vid tillfället för intervjun jobbade på ett av SCA:s egna lag, men som tidigare arbetat för en entreprenör, uppgav att de sedan de börjat köra direkt åt SCA, var betydligt mindre stressade nu än tidigare i arbetet. "Det finns ingen stress nu" utbrast en förare när han fick frågan om hur förekomsten av stress i arbetet hade förändrats sedan han bytt arbetsgivare. Det var också den generella åsikten ibland alla andra förare som intervjuades, att man uppfattade det som mindre stressande att jobba inom SCA:s egna lag. De anledningar som framförallt diskuterades var skillnaden i att ha SCA som arbetsgivare mot att ha en entreprenör. Att det är mångmiljardföretaget SCA som äger maskinen istället för en småföretagare.

Man känner som anställd på SCA att man inte behöver vara felfri, man kan ha sin rast. Det värsta som händer är att man förlorar sitt jobb, om lönsamheten i laget är undermålig. Som anställd åt en entreprenör löper man inte bara risken att förlora sitt jobb. Man riskerar också att sätta entreprenören i en dålig ekonomisk situation, att entreprenören blir tvungen att begära konkurs. Man känner helt enkelt ett större ansvar att göra bra ifrån sig.

Den förare som bytat från ett av SCA:s lag till ett entreprenörs lag, upplevde att han var mindre stressad efter sitt byte av arbetsgivare. Han tyckte att SCA:s lönesystem med att man beräknar ett premieunderlag för att dela ut eventuella bonusar var väldigt stressande.

## **4.3 Hur skapar man trivsel i ett avverkningslag**

Trivseln ibland de intervjuade maskinförarna var väldigt varierande. De flesta av förarna trivdes väldigt bra med sina kollegor inom laget. Vissa lag träffades även privat, andra lag träffades aldrig privat men hade en väldigt bra arbetsrelation.

Förarna trivdes överlag mycket bra med att sitta i maskinen och kände att man hamnat i rätt bransch. Några förare såg arbetet som vad det är, ett jobb och att man kunde vara glad för att man hade ett jobb. De förare som varit verksamma i många år hade lärt sig att hantera de faktorer som gjorde yrket mindre trivsamt. De fåtalet yngre förarna som intervjuades hade som regel gått på ett naturbruksgymnasium, de förarna hade lärt sig redan innan de började jobba hur det faktiskt var att jobba inom skogsbruket, man visste vilka krav som skulle ställas och vad arbetet innebar innan man började arbeta som skogsmaskinförare.

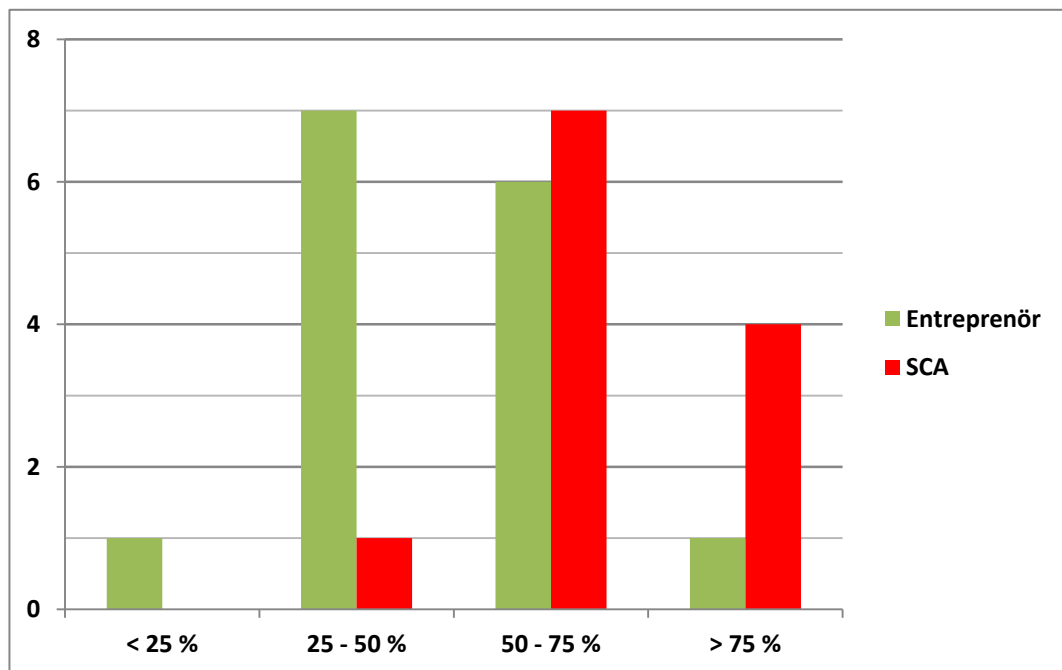


Nedan följer en dokumentation av studiens undersökta trivselfaktorer inom skogsmaskinföraryrket och hur de intervjuade skogsmaskinförarna uppfattar trivseln i sitt arbete.

#### 4.2.1 Ensamhet

Att ha sin arbetsplats i en skogsmaskin innebär att man är ensam, det vet alla som arbetar i skogsbruket om. Nästan alla av de intervjuade maskinförarna såg inte ensamheten som ett stort problem. När man vill prata med andra människor har man idag en stor användning av mobiltelefonen, man har mobiltäckning på de flesta platser så det var nästan aldrig några problem att prata i telefon under arbetstid.

I det skriftliga frågeformuläret ställdes frågan till maskinförarna. Hur stor del av din arbetstid i skogen är du ensam på en trakt? Man skulle inte räkna sig som ensam den tid som man hade sin kollega i en annan maskin på samma trakt. Man skulle bara räkna den tid som man var helt själv. Figur 4.2. visar hur förarna svarade.



**Figur 4.2.** Visar i procent hur stor andel av arbetsiden i skogen som maskinförarna är ensamma på en trakt. Y-axeln visar förarnas svarsfrekvens.

Som man kan utläsa så är skogsmaskinförare ett ensamt yrke, en majoritet av de intervjuade förarna är ensamma mer än 50 % av sin arbetstid. En intressant aspekt med Figur 4.2. är att SCA:s egna förare är mer ensamma än entreprenörernas förare. Anledningarna till det är oklara.

De fördelar med att inte vara ensam som kom upp under intervjuerna var att det var en trygghet att vara flera när en maskin gick sönder. Då kan man hjälpas åt att reparera, det går fortare och man blir inte lika stressad över stilleståndet. En annan trygghet med att inte vara själv är om en arbetsolycka inträffar eller att man t.ex. får hjärtstillestånd, så finns det en annan person som har uppsikt över en och man har möjlighet till snabbare hjälp.

#### 4.2.2 Delaktighet

Många av entreprenörsförarna som intervjuades uppgav att de fick vara med och påverka och tycka till om maskinval och andra beslut inom entreprenörsföretaget. Några entreprenörer brukade visa upp sitt årsbokslut för de anställda förarna. Entreprenörsförarna satte ett väldigt stort värde i detta och uppgav att en stor delaktighet i verksamheten var viktigt för att trivas som skogsmaskinförare.

De förare som hade fått ansvar för en del av arbetet utav entreprenören såg det som en positiv åtgärd. Att man fick ett större ansvar för sin maskin, att vårda den, beställa reservdelar utan att rådfråga sin chef var något som ansågs öka trivseln.

Ett av SCA:s egna lag var i samband med intervjuerna inne i en rekryteringsfas där man skulle rekrytera en ny skotarförare. Laget fick vara med och göra anställningsintervjuerna. Man tyckte det var väldigt bra, det är trots allt avverkningslaget som ska arbeta med den nyanställda och man tyckte det var viktigt för att skapa en god lagsammanhållning.

#### 4.2.3 Varierande arbetsuppgifter

SCA vill att maskinförarna ska sitta i stort sett hela sin arbetstid i maskinen. Traktplaneringen ska vara så bra att man inte behöver lämna maskinen av den anledningen. Motorsågsarbete ska i största möjliga utsträckning utföras av skogsvårdsentreprenörer. Att vara maskinförare på SCA blir därför ett ganska ensidigt arbete. Frågan är om man vill ha ett större inslag av andra arbetsuppgifter i arbetet, skulle man trivas bättre på sin arbetsplats då? Detta som ett sätt att kanske få komma ut ur maskinen, att använda andra muskelgrupper och få motionera med t.ex. motorsågsarbete på arbetstid.

**Tabell 4.2.** Vill SCA:s maskinförare ha mer motorsågsarbete som en del av sina arbetsuppgifter.

	Entreprenör	SCA
Ja	2 st	3 st
Nej	13 st	7 st
Vet ej	-	2 st

Som man kan utläsa i Tabell 4.2. så vill de flesta av de intervjuade maskinförarna inte ha mer motorsågsarbete i arbetet. Det kan vara kopplat till att det idag är lag på att man ska ha motorsågskörkort när man utövar arbete med motorsåg. Av alla de förare som intervjuades var det bara en liten del som hade motorsågskörkort. Inom SCA:s egna lag var det som regel en förare av fyra som hade motorsågskörkort. På entreprenörslagen varierade det ifrån att ingen hade till att alla i laget hade motorsågskörkort.

Alla maskinförare var överens om att deras arbete var ett stillasittande och ensidigt arbete. Många av de som intervjuades trivdes med att det var så, övriga förare välkomnade alla möjligheter till att få mer variation i arbetet.

Det entreprenörslag som använde sig av överlappande skiftgång såg det som ett bra sätt att få arbetet mer varierande. Man upplevde att det minskade stressen att få komma utifrån maskinen och få fokusera på andra arbetsuppgifter. Man fick tid till att göra arbetet runtomkring maskinen såsom slipa kedjor och göra pappersarbete. Man fick också tid för att gå över trakten och lägga upp och planera sin körning vid svåra delar av trakten.

De nackdelar man såg med överlappande skiftgång var att entreprenören inte får någon ersättning för den personen som gör arbetet runtomkring. Entreprenören får ersättning för den virkesvolym som maskinen producerar. Ytterligare en nackdel var att man inte kunde jobba in fredagar, det var något som var vanligt förekommande inom de andra lagen som intervjuades. Att man jobbade mer än åtta timmar måndag till torsdag under eftermiddagsskiftet, så att personen som körde eftermiddag kunde vara ledig på fredagar.

#### **4.2.4 Arbete med lagsammanhållning**

Det är viktigt att man har en god sammanhållning i avverkningslaget, att personkemin mellan medlemmarna fungerar, för att laget ska bli framgångsrikt. Matchar inte medlemmarna med varandra, så skapar det dålig trivsel i laget. Den dåliga trivseln resulterar i att prestationen blir sämre och lagets lönsamhet blir dålig.

Hur ska man då skapa en bra lagsammanhållning i ett lag som är tillsammans på samma arbetsplats, mindre än 50 % av arbetstiden? Mobiltelefonen är givetvis ett sätt att kommunicera, men det krävs troligtvis att man emellanåt träffas för att skapa en god lagsammanhållning.

Hälften av de intervjuade avverkningslagens medlemmar samlades i stort sätt bara i samband med egonmöten, de träffades inte heller privat. Lagen fungerade ändå förhållandevis bra. Några förare upplevde inte att de hade något behov av att träffas oftare. De övriga trodde det skulle vara bra om de kunde träffas

oftare, men det fanns inte ekonomiskt utrymme att träffas på arbetstid, träffarna skulle då behöva genomföras på fritiden.

Den andra hälften av de intervjuade lagen, brukade varje vecka ha en fika tillsammans. I samband med fikan brukade man utföra service på maskinerna, man pratade också igenom aktuella händelser som inträffat under veckan som gått. Det fanns också tillfälle att prata om saker som inte rörde arbetet. Trivseln var hög i lagen och lagen fungerade överlag väldigt bra. Det inträffade även att man träffades privat, gick och åt på restaurang, åkte och tittade på ishockey etc.

SCA brukar varje år bjuda in sina egna förare till julbord, där brukar produktionsledarna och någon enstaka virkesköpare delta. Man brukar inte ha några regelbundna träffar med entreprenörerna och deras förare. Enligt alla de intervjuade maskinförarna så hade SCA tidigare anordnat en del tillställningar där alla maskinförarna fick träffa varandra, men att man på senare år dragit in på detta. Maskinförarna såg det som en stor brist. Man ville ha mer kontakt med andra avverkningslag. Man ville ha mer kontakt med SCA, men vid tidpunkten för intervjuerna hade man i stort sätt bara kontakt med sin produktionsledare. Det inträffade att virkesköparna åkte ut och tittade till hur arbetet gick på deras köp, men det var ovanligt. En majoritet av maskinförarna hade aldrig träffat de distriktsansvariga på den egna skogen, man visste inte ens en gång vad deras namn var. Den distriktsansvariga är ansvarig för SCA:s egna skog, de utför majoriteten av traktplaneringen på den egna skogen.

## 5. DISKUSSION

En vanlig orsak till att stress uppstår i ett avverkningslag är p.g.a. brister i kommunikationen mellan olika led i virkesförsörjningskedjan, men även brister i kommunikationen inom ett avverkningslag. Bristerna beror ofta på den mänskliga faktorn, att någon detalj missats i traktplaneringen eller att en person glömt att ringa ett telefonsamtal. Många av de kommunikationsbrister som kan uppstå blir mer påtagliga för att tempot är så högt i branschen. Misstag i skogsbranschen kostar. För att ett avverkningslag ska vara lönsamt krävs en kontinuerligt hög produktion. Den höga produktionen ska utföras utan märkbar påverkan på miljön, till en så låg kostnad som möjligt. Misstag försämrar lönsamheten.

Den största kommunikationsbristen i skogsbruket enligt mig beror inte på den mänskliga faktorn. Bristen är kopplat till den korta framförhållning i kommunikationen, som skogsbruket har idag. När lagren i skogsindustrin har blivit mindre så kan man inte planera lika långt fram i framtiden längre och det har minskat framförhållningen i kommunikationen. Med en större framförhållning minimerar man den påverkan som misstag har på skogsbruket för att man får tid att åtgärda misstagen. Med ett lägre tempo och bättre framförhållning skulle stressen i skogsbruket minska.

De krafter i samhället som tycker illa om skogsbruket skulle enligt mig vara mindre ogillande om skogsbruket hade en bättre framförhållning och ett lägre tempo. Vad är viktigast för skogsbranschen? Att vara så lönsam som möjligt idag, eller att vara en bransch som samhället kan förlita sig på att den värnar om samhällets- och miljöns framtid. Om vi kan förbättra skogsbrukets anseende gör det fler människor intresserade av skogsbruk, vilket kan lösa problemet som skogsbruket har med att hitta skogsmaskinförare.

Det finns med största sannolikhet ett samband mellan stress och trivsel i alla yrken, skogsmaskinföraryrket är inget undantag. Trivs man bra med sina arbetskamrater och har en väl fungerande arbetsplats, då har man lättare att hantera situationer som är stressande.

Stress som skapas för en enskild person är svårare att hantera än stress som läggs på en grupp eller ett lag. Många av de stressande arbetsmoment som finns i ett avverkningslag är stressande därför att man under så stor del av sin arbetstid är själv. Enligt mig så finns det ett tydligt samband mellan ensamhet och stress i skogsmaskinföraryrket.

För att göra ensamhetens påverkan mindre tror jag att det är viktigt att man jobbar med att skapa och förbättra sammanhållningen i ett avverkningslag. Skogsmaskinföraryrkets arbetsplats skiljer sig mycket mot andra arbetsplatser, där det kontinuerligt kan skapas en god sammanhållning genom att

medarbetarna arbetar på samma plats, man har gemensamma raster. Då är det lättare att lära känna varandra och skapa en god sammanhållning.

Som det ser ut idag så finns det inget egentligt utrymme att under arbetstid skapa en bättre sammanhållning inom avverkningslaget. Att träffas en gång i veckan och fika är en kostnad för maskinägaren, men jag tror att en regelbunden gemensam fika i veckan är ett framgångsrecept för att skapa en god sammanhållning i ett avverkningslag. Att medlemmarna i avverkningslaget trivs motiverar troligtvis förarna till att göra ständiga förbättringar i arbetet. Det blir lättare att behålla sina maskinförare, avverkningslaget blir också attraktivare att söka anställning hos, vilket kan förhindra skogsmaskinförarbrist.

För att förbättra samhällets syn på skogsbruket så ligger mycket av den förbättringen i att förbättra skogsmaskinförarnas arbetsförhållanden. Skogsbruket har under många år haft stort fokus på att minimera kostnaderna. Att den kostnadsminskningen ska göras samtidigt som vi också skall öka produktiviteten är enligt mig ohållbart. Det som blir lidande i jakten på att minimera kostnaderna och öka produktiviteten är skogsmaskinförarnas arbetsförhållanden. Vi ser konsekvenserna av det redan idag, det blir färre och färre sökande till naturbruksgymnasium, det råder en skogsmaskinförarbrist idag.

## **5.1 Skillnader mellan de två olika formerna av lag**

Jag anser att det är svårt att mäta skillnader mellan de två olika lagformerna genom att göra kvalitativa intervjuer. Det var svårt att som intervjuare ställa frågor som gav en skillnad i svar, kopplat till vilken typ av lag som den intervjuade föraren körde i. Skillnader uppmärksammades inte med specifika frågor, utan mer genom att attityder och tankegångar kring yrket observerades fortlöpande under intervjuarbetet. Generellt upplevdes arbetet i SCA:s egna lag som lugnare och mindre stressigt. Stress uppstod hos båda lagformerna, det var generellt liknande situationer som stressen uppstod i.

Anledningen till att det generellt är högre press och stressigare i ett entreprenörslag är som jag skrivit i resultatkapitlet beroende på vem det är som äger maskinerna, om maskinen ägs av SCA eller av en småföretagare. SCA har större säkerhetsmarginaler, SCA påverkas inte i samma utsträckning av ett år med röda siffror för ett avverkningslag. För en entreprenör så kan ett år med röda siffror vara början på en konkurs. Varje krona betyder mycket mer för en entreprenör vilket tvingar hans verksamhet att vara mer kostnadseffektiv, vilket generellt skapar ett stressigare arbetsklimat i entreprenörslag. Man har generellt en större ansvarskänsla och mer delaktighet som anställd i ett entreprenörslag, vilket kan upplevas som stressande. Entreprenörslagen är mer familjära, det tror jag gör att många entreprenörsförare trivs väldigt bra i skogen. Nackdelen med det familjärare klimatet kan bli att arbetet blir stressigare. Man får en väldigt

nära relation till sin chef och man vill att chefens företagande ska bli så lyckosamt som det är möjligt.

SCA:s egna förare har överlag ett bättre arbetsklimat än entreprenörernas förare. Det är ett lugnare tempo, man har tätare intervaller mellan maskinbyten. En ny maskin fungerar bättre än gamla maskiner, att få en ny maskin som skogsmaskinförare är väldigt motiverande och får man det oftare blir man mer motiverad.

Som det framgår i ovanstående text, är det generellt mer stress i ett entreprenörslag. Det går inte att säga att det är mer stress i alla entreprenörslag utan det finns undantag hos båda lagformerna. Stress beror väldigt mycket på hur man är som person och en viktig faktor som påverkar hur stressad man är på arbetstid är hur personens fritid är. Är man stressad när man är hemma från arbetet, då är risken stor att man är stressad på arbetet också.

## **5.2 Vad kan SCA förbättra i arbetet med avverkningslagen**

Den vanligaste situationen som de intervjuade skogsmaskinförarna upplevde som stressande var när man skulle flytta till en ny trakt. Stressen uppstod framförallt när man missbedömt tidsåtgången för det kvarvarande arbetet på den gamla trakten. När man som skogsmaskinförare blev klar före lastbilstrailern anlände eller att lastbilstrailern anlände och man inte var klar med arbetet på den gamla trakten. Stressen uppstod p.g.a. den extra kostnaden och produktionstappet som uppstår med att ha ett stillastående fordon.

Stressen vid flytt går troligtvis inte att helt ta bort från arbetet, inte heller den extra kostnaden vid bristande planering av flytten. En lösning kan vara att ta bort utgiften för företaget genom att ha en egen trailer inom företaget. Då stannar kostnaden kvar inom företaget och det uppstår ingen extra utgift, vilket kan resultera i mindre stress. Ska man ha en egen trailer inom företaget är det en fråga om pengar och resurser. Jag tycker att det borde vara en möjlighet för SCA att ha en egen trailer, som kan flytta SCA:s egna maskiner, men vid behov även flytta entreprenörernas maskiner.

Personen som kör trailern skulle kunna ha fler arbetsuppgifter runtomkring avverkningslagen. Hen skulle vid behov kunna åka och rekognoscera avställningsplatsen för maskinen vid oklarheter. Hen skulle kunna göra det arbete som skogsmaskinföraren ibland tvingas till att själv göra för att inte försämra framtida produktivitet. Ett arbete som skogsmaskinföraren idag gör utan ersättning. Enligt mig skulle trailerföraren kunna fungera som en form av arbetsledare och mellanhand mellan produktionsledaren och SCA:s egna avverkningslag.

En annan idé som jag har för att minska stressen är att ge avverkningslagen en bättre framförhållning med trakter vilket kan göras genom att införa en regel.

Regeln skulle vara att t.ex. de närmaste två ruttplanerade trakterna för avverkningslaget ska vara fasta i rutten. Det skulle endast i undantagsfall vara tillåtet för produktionsledaren att ändra rutten i en så nära framtid. Det skulle ge en trygghet för skogsmaskinförarna och man skulle kunna ha en bättre planering inom avverkningslaget. Genom förbättrad planering och större trygghet skulle trivseln öka i lagen, man gör också yrket mer attraktivt att söka sig till.

I den här studien kom jag fram till att många entreprenörsförare gärna söker till SCA:s lediga skogsmaskinförartjänster. Man har bättre förmåner och ett mer komfortabelt arbetsklimat som SCA anställd skogsmaskinförare. Jag tycker därför det är väldigt viktigt att SCA har kvar sina egna lag. För min del får man gärna öka antalet egna lag, men jag har förståelse för att man inte vill det, det skulle kräva större ekonomiska resurser och det är resurser som SCA idag lägger på andra delar inom bolaget.

Genom fler egna lag skulle SCA få fler skogsmaskinförare med bra arbetsförhållanden. Man skulle kunna styra utvecklingen av skogsarbetet mer effektivt. Det skulle bli mer attraktivt att arbeta som skogsmaskinförare, det skulle generera i fler sökande till landets naturbruksgymnasium och vi skulle på sikt lösa den skogsmaskinförarbrist som råder i svenskt skogsbruk idag.

Några av de intervjuade SCA maskinförarna upplevde SCA:s bonussystem som komplext, man tyckte att dåliga trakter påverkade vilken bonus man kunde få i för stor utsträckning. Jag har då en idé att man kan plocka bort lagets bästa och sämsta trakter ifrån underlaget till bonusen för ett år. Bonusarna skulle då bli mer rättvisa mellan de olika lagen, ett enskilt lag skulle inte påverkas av att det laget fick några extremt bra trakter eller att man fick extremt dåliga trakter.

Som jag har skrivit tidigare i examensarbetet så tror jag att sammanhållningen och det sociala förhållandet mellan alla skogsmaskinförare och anställda tjänstemän på SCA är viktigt. Allt utbyte som skogsmaskinförare kan få ifrån andra människor inom SCA:s verksamhet är väldigt viktigt för att skapa sammanhållning och utveckling i avverkningslagen. Det är något som de intervjuade skogsmaskinförarna vill ha mer av. Att man t.ex. har en träff en gång i halvåret där lagen kan nätverka och utbyta erfarenheter.

Träffar och utbyten inom ett avverkningslag är värdefullt för trivseln och för att skapa kvalitet på det utförda arbetet. De intervjuade lagen som brukade träffas regelbundet och t.ex. fika hade en väldigt hög trivsel, och de lagen fungerade väldigt bra. Eftersom SCA vill ha väl fungerande avverkningslag, kan det vara en idé för dem att subventionera en timme varannan vecka som avverkningslaget kan träffas och skapa sammanhållning. Det skulle även kunna minimera ensamhetens påverkan på trivseln.



## 6. SAMMANFATTNING

Som student har man under sin studietid fått berättat för sig om entreprenörer som har röda siffror i bokslutet, att det blir allt färre som söker till landets naturbruksgymnasier, att det är en skogsmaskinförarbrist i Sverige. Grundidén med examensarbetet var att undersöka några av de bakomliggande faktorer, som kan ha orsakat ovanstående problem.

Syftet med examensarbetet var att undersöka vilka faktorer som skapar stress respektive trivsel i arbetet som skogsmaskinförare. Studien har gjorts som en jämförelse mellan bolagslag och entreprenörlag för att undersöka om det finns några skillnader i stress respektive trivsel mellan lagformerna. Studien har gjorts i samarbete med SCA Skog, Ångermanlands skogsförvaltning.

Materialet till studien har samlats in genom att göra kvalitativa intervjuer med SCA:s avverkningslag. Totalt har 27 skogsmaskinförare intervjuats, fördelat på totalt 10 st avverkningslag, 5 st utav SCA:s egna lag och 5 st entreprenörlag.

Det var väldigt lika mellan de två olika typerna av lag, i vilka situationer som man upplever stress. Stress uppstod framförallt i samband med maskinflyttar och när det var brister i traktdirektiv. Majoriteten av skogsmaskinförarna upplevde skogsindustrins allt mindre lager som en stor orsak till den höga pressen som finns i skogsmaskinföraryrket idag. På SCA har man en strikt produktionsuppföljning på sina skogsmaskinförare, många av de intervjuade förarna såg uppföljningen som onödigt intensiv och att den ibland kunde orsaka stress.

SCA:s egna lag hade generellt bättre arbetsförhållanden. Det blir en lägre press på en skogsmaskinförare som är anställd direkt av SCA, mot att vara anställd hos en entreprenör. Man kan ha ett lugnare tempo, förarens misstag blir inte lika märkbara. Orsaken som diskuterats är att det beror på vem som äger maskinen. Är det mångmiljardföretaget SCA eller en entreprenör med ett förhållandevis litet småföretag som äger maskinen? SCA:s ekonomiska ryggrad gör att man är mindre pressad som skogsmaskinförare inom ett SCA-lag.

Det fanns inga tydliga skillnader mellan lagformerna i hur man trivs i yrket. Trivseln var hög hos i stort sett alla intervjuade skogsmaskinförare. En detalj som särskilde lag med en väldigt hög trivsel och god sammanhållning, mot lag med något lägre trivsel och sämre sammanhållning, var att de lag som trivdes bäst brukade ha regelbundna sammankomster där man träffades och t.ex. tog en fikapaus tillsammans. Regelbundna lagträffar kan ses som ett framgångsrecept för att ha ett socialt välfungerande avverkningslag. Det gör avverkningslaget attraktivt att arbeta i och att söka till när laget söker en ny maskinförare.



## 7. REFERENSLISTA

### 7.1 Publikationer

Ager, B. (2012). *Skogsarbetets rationalisering och humanisering 1900-2011 och framåt*. Umeå: Sveriges lantbruksuniversitet. (Arbetsrapport / Sveriges lantbruksuniversitet, Institutionen för skoglig resurshushållning).

Andersson, W. Ekengren, M. Lindbäck, L. Lundmark, A. Olsson, A. Persson, G. & Synwoldt, U. (1999). *Uppföljning av skogsbrukets projekt "Utveckling av Arbetsmiljö och produktion"*. Yrkesinspektionen, distrikt Falun, Härnösand, Luleå och Umeå.

Andersson, W. Ekengren, M. Lindbäck, L. Olsson, A. & Persson, G. (2002). *Utvecklingen av arbetsmiljö och produktion i skogsbruket går vidare*. Arbetsmiljöinspektionen, distrikt Falun, Härnösand, Luleå, Umeå och Östersund.

Axelsson, B. (1998). *Företag köper tjänster*. Stockholm. SNS Förlag.

Bergquist, E. (2009). *Varför lämnar maskinförare skogsbranschen*. Umeå: Sveriges lantbruksuniversitet. (Examensarbete / Jägmästarprogrammet, Institutionen för skoglig resurshushållning).

Björkmar, J. (2014). *Utveckling av outsourcing av skogsentreprenad*. Uppsala: Skogforsk. (Examensarbete / Linköpings universitet, Institutionen för ekonomisk och industriell utveckling).

Bornberger-Dankvardt, S. Ohlsson, C.-G. Andersson, I.-M. & Rosén, G. (2005). *Arbetsmiljöarbete i småföretag*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. (Vetenskaplig skrift / Arbete och hälsa, 2005:6).

Christiansen, L. (red.) (2014). *Skogsstatistisk årsbok 2014*. Jönköping: Skogsstyrelsen.

Furberg, L. & Olsson, C. (2013). *Risker inom skogsbrukets arbetsmiljö*. Härnösand: Mittuniversitetet. (Kandidat uppsats / Mittuniversitetet, Institutionen för samhällsvetenskap).

Furness-Lindén, A. (2006) *A-, B- eller C-entreprenörer? Strategiskt val för skogsbruket*. Uppsala: Skogforsk. (Resultat / Skogforsk, nr 19 2006).

Furness-Lindén, A. (2008). *Affärsutveckling i relationen stor kund / liten leverantör – vad kan skogsbruket lära*. Uppsala: Skogforsk. (Redogörelse / Skogforsk, nr 1 2008).

Holmström, L. & Pyka, J. (2014). *Påverkar Rätt Metod den psykosociala arbetsmiljön hos Stora Ensos maskinförare*. Umeå: Sveriges lantbruksuniversitet. (Kandidatarbete / Jägmästarprogrammet, Institutionen för skogens ekologi och skötsel, 2014:19).

Kecklund, G. Dahlgren, A. & Åkerstedt, T. (2002). *Undersökning av förtroendearbetstid. Vad betyder inflytande över arbetstiden för stress, hälsa och välmående*. Stockholm: Karolinska institutet. (Rapport / Karolinska institutet, Avdelningen för stressforskning).

Larsson, R. (2014). *Skogstekniska tidsbegrepp*. Skinnskatteberg: Skogsmästarskolan. (Kurslitteratur / Skogsmästarskolan).

Lazarus, H.-S. (1966) *Psychological stress and the coping process*. New York.

Lidén, E. (1995). *Attrition in Swedish forestry work from 1986 to 1990: extent and causes*. Garpenberg: Sveriges lantbruksuniversitet. (Rapport / Sveriges lantbruksuniversitet, 1189-1196).

Lundberg, U. (2002). *Psychophysiology of Work: Stress, Gender, Endocrine Response, and Work-Related Upper Extremity Disorders*. American journal of industrial medicine, 41: 383–392 (2002).

SCA Skog AB. (2014). *Underlag för utvecklingssamtal*. Bollstabruk: SCA skog.

Straker, L. & Mathiassen, S.-E. (2010). *Increased physical workloads in modern work – a necessity for better health and performance*. Gävle: Gävle universitet. (Rapport / Taylor & Francis, 52:10, 1215-1225).

Trost, J. (2005). *Kvalitativa intervjuer*. 3. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Valinger, K. (2009). *Skogsbrukets framtida arbetskraftsförsörjning - skogsmaskinföraryrkets attraktionskraft*. Umeå: Sveriges lantbruksuniversitet. (Examensarbete / Sveriges lantbruksuniversitet, Institutionen för skoglig resurshushållning).

Welch, J.-A. & Nayak, P.-R. (1992). *Strategic sourcing: A progressive approach to the make-or-buy decision*. Academy of managements. (The Executive, Vol. 6, No. 1, pp. 23-31).

## 7.2 Internetdokument

Länk A:

Health and safety executive. (2015). *What are the management standards for work related stress*. [Online] Tillgänglig:  
<http://www.hse.gov.uk/stress/standards/index.htm>[2015-03-25].



## **8. BILAGOR**

Bilaga 1	Fastfrågeformulär	sid 42
Bilaga 2	Intervjuguide	sid 43

Namn på ditt lag:

Ungefär hur lång arbetsvecka (antal timmar) har du i genomsnitt?

< 35 h      35 - 39 h      40 h      41 - 45 h      > 45 h

Hur stor andel av din arbetstid i skogen är du ensam på en trakt?

< 25 %      25-50 %      50-75 %      > 75 %

Skulle du vilja lägga fler arbetstimmar i veckan än vad du gör idag på motorsågsarbete?

Ja              Nej              Vet ej

Skulle du vilja lägga fler arbetstimmar i veckan än vad du gör idag på traktplanering?

Ja              Nej              Vet ej

Övriga kommentarer om ovanstående frågor?

.....  
.....  
.....  
.....



## **Intervjuguide**

När är man stressad

Vad är anledningen till stress

Ekonomi

Produktivitet och arbetsmiljö

Relationen till SCA

Samarbetet med SCA

Hur skapar ni trivsel

Förslag till förbättring