

GÖTEBORGS UNIVERSITET
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

Vad bra du var! Hur känns det?!
Psykosocial arbetsmiljökartläggning
på Kulturföretaget

Sofia Gudmundsson

Examensarbete 10 poäng
Programmet för personal-
och arbetslivsfrågor
Vårterminen 2005

Handledare: Agneta Swerlander

Innehållsförteckning

<i>Tidigare forskning</i>	1
<i>Genomgång av synen på arbetsorganisation och arbetsmiljö genom tiderna</i>	1
<i>Hur reglerar svenska lagar och regler den psykosociala arbetsmiljön på våra arbetsplatser?</i>	5
<i>Vad är Psykosocial arbetsmiljö? Hur definieras en bra sådan?</i>	6
<i>Rubenowitz, fem psykosociala arbetsmiljöfaktorer</i>	7
<i>Egenkontroll i arbetet</i>	8
<i>Positivt arbetsledningsklimat</i>	8
<i>Stimulans från själva arbetet</i>	8
<i>God arbetsgemenskap</i>	9
<i>Optimal arbetsbelastning</i>	9
<i>Den psykosociala arbetsmiljön för kulturarbetare</i>	9
<i>Syfte</i>	13
Metod	13
<i>Instrument</i>	13
<i>Respondenter</i>	14
<i>Tillvägagångssätt</i>	14
<i>Databearbetning och analys</i>	15
<i>Etik</i>	15
Resultat	15
<i>Tabell 1 Medelvärden på PAK på Kulturföretaget per personalkategori och arbetsmiljöfaktor</i>	16
<i>Medelvärden per personalkategori för faktorn egenkontroll i arbetet</i>	16
<i>Medelvärden per personalkategori för faktorn positivt arbetsledningsklimat</i>	17

<i>Medelvärden per personalkategori för faktorn god arbetsgemenskap</i>	17
<i>Medelvärden per personalkategori för faktorn stimulans från själva arbetet</i>	17
<i>Medelvärden per personalkategori för faktorn optimal arbetsbelastning</i>	17
<i>Adderade medelvärden per personalkategori för den totala upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön</i>	17
Diskussion	17
<i>Egenkontroll i arbetet</i>	18
<i>Positivt arbetsledningsklimat</i>	19
<i>Stimulans från själva arbetet</i>	19
<i>God arbetsgemenskap</i>	20
<i>Optimal arbetsbelastning</i>	20
<i>Den sammantagna upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön på Kulturföretaget</i>	21
<i>Slutsats</i>	21
Referenser	22
Bilaga	24

Vad bra du var! Hur känns det?!

Psykosocial arbetsmiljökartläggning på Kulturföretaget

Sofia Gudmundsson

Sammanfattning. En psykosocial arbetsmiljökartläggning genomfördes på Kulturföretagets samtliga tillsvidareanställda med hjälp av enkätformuläret Psykosocial arbetsmiljökartläggning (PAK) som är framtaget av Sigvard Rubenowitz. Syftet var att få ett exempel på hur kulturarbetare upplever sin psykosociala arbetsmiljö och att undersöka om det fanns någon skillnad i upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön mellan administrativ-, teknisk- och konstnärlig personal inom företaget. Huvudresultatet av kartläggningen visade att samtliga medarbetare överlag var nöjda med sin psykosociala arbetsmiljö och att det inte råkade några signifikanta skillnader i uppfattningarna om denna mellan de tre personalkategorierna konstnärlig-, teknisk- och administrativ personal. Optimal arbetsbelastning var det område som av alla tre personalkategorier upplevdes som något mindre tillfredsställande.

Att arbeta i en kulturorganisation innebär att vara en del av en väldigt speciell atmosfär och arbetsmiljö. Nästan varje kväll strömmar publiken till, strålkastarna tänds och ditt arbete går inte att dölja. Vilken profession du än har inom organisationen så kommer ditt arbete att bedömas på ett högst konkret sätt där inte mycket lämnas osynat. Du blir bedömd och värderad men också sedd och uppskattad. Återkopplingen är konkret och direkt. Hur upplever medarbetarna i en organisation med dessa förutsättningar sin arbetsmiljö? Hur hanterar de sin prestationsstress, de egna kraven och kraven från andra? Tar den kreativa processen och uppskattningen av det man gör överhanden så att arbetsmiljön upplevs som motiverande och positiv? Eller gör prestationskraven och bedömningen att man upplever sin arbetsmiljö som stressande och negativ?

Tidigare forskning

Detta kapitel kommer att beröra fem områden: Inledningsvis en sammanfattning av den förändrade vetenskapliga synen på arbetsorganisation fram till dagens forskning. Därefter följer en beskrivning av vad lagen säger om, och hur den reglerar, dagens psykosociala arbetsmiljöer. Fortsättningsvis en beskrivning av hur några olika forskare ser på begreppet psykosocial arbetsmiljö och deras definitioner på en bra sådan. Därefter en forskningsgenomgång av de ämnen som Rubenowitz benämner de fem faktorerna för upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön: egenkontroll i arbetet, arbetsledningsklimat, stimulans från själva arbetet, arbetsgemenskap och arbetsbelastning. Slutligen kommer en del av den forskning som genomförts specifikt på kulturarbetares psykosociala arbetsmiljö att beskrivas.

Genomgång av synen på arbetsorganisation och arbetsmiljö genom tiderna

Forskningen kring arbetsorganisation är historiskt sett ett relativt nytt ämnesområde. De första studierna av hur organisationer fungerar genomfördes så sent som i början av 1900-talet. Scientific management, eller läran om vetenskaplig organisationsledning, var bland de första studierna av människan i arbete som genomfördes. Forskningsskolan skapades av F. W. Taylor (1947) och den uppstod som ett svar på arbetsorganisationernas ökade krav på effektivitet och produktivitet. Taylors idéer om arbetsutformning gick ut på att ledningen för organisationerna skulle stå för tänkandet och arbetarna enbart för det fysiska arbetet. Det fysiska arbetet

skulle dessutom delas upp i små, enkla, lätt utförda enheter, så att varje arbetare endast stod för en liten detalj i hela produktionskedjan. Taylor studerade arbetarnas arbetsrörelser och den tid de tog att utföra in i minsta detalj. Han fann med dessa studier som grund ett ”bästa sätt” att utföra varje arbetsmoment för att uppnå största möjliga effektivitet. Detta bästa sätt fick arbetarna sedan inte avvika ifrån. Drivkrafterna för människor i ledningspositioner och för arbetare ansåg Taylor vara av helt olika natur. Människor i ledningspositioner var kloka och framåtsträvande och motiverade sig själva att arbeta, medan arbetare var lata och bara kunde motiveras till arbete av ekonomisk belöning och ett starkt kontrollsystem.

Gällande människors arbetstillfredsställelse studerade man i arbetsmiljöforskningens barn- dom främst den fysiska arbetsmiljön, som till exempel bullernivåer, belysning, frekvensen av pauser osv. Man hade ännu inte börjat uppmärksamma den sociala delen av människors arbetsmiljö (Rubenowitz, 1967). Med denna fysiska utgångspunkt gjorde Mayo (1949) sina berömda Hawthornestudier. Han avsåg att på ett elbolag i USA studera hur den fysiska arbetsmiljön påverkade arbetarna. Han förstod dock under studiens gång att den ökade arbetsmotivation och effektivitet han såg hos arbetarna inte berodde på de olika ljusförhållandena han utsatte dem för. Istället kom han fram till att medarbetarnas nyvakna motivation och effektivitet berodde på att de under undersökningens gång kände sig sedda och betydelsefulla i sitt arbete. På detta sätt började Mayo och flera forskare med honom förstå att människor inte bara motiveras av belöningsystem och kontroll. Forskningen fick därmed ett nytt fokus gällande individens arbetsmotivation, nämligen hur viktig den inre drivkraften och de mellanmänniska relationerna är.

Den sociotekniska systemteorin utvecklades i England i opposition mot Taylors tankar om att arbetsorganisation kan byggas enbart efter tekniska system. Teorin hade sitt ursprung i studier av arbetsorganisationen i engelska kolgruvor (Lennerlöf, 1981). Under dessa studier upptäckte forskarna att arbete i små självstyrande grupper med en flexibel, intern arbetsfördelning var den klart överlägsna organisationsformen utifrån faktorer som stressreduktion, ökad social kontakt och högre arbetstillfredsställelse. Den sociotekniska systemteorins företrädare drog av dessa första experiment slutsatserna, att arbetsorganisation består av en samverkan mellan de tekniska delarna av en organisation och de sociala, alltså människorna i den. Dessa tidiga studier arbetade sedan andra forskare vidare på under 60- och 70-talen. Speciell genomslagskraft fick de sociotekniska tankarna i Skandinavien där till exempel de så kallade norska företagsdemokratiska försöken (Thorsrud & Emery, 1969) lät små arbetsgrupper själva ansvara för ett fullständigt arbete och att utforma det efter egna preferenser. Forskarna i det projektet specificerade det sociala systemets krav i en så kallad arbetskravsförteckning, där de menade att arbete bör utformas så att följande mänskliga behov kan tillgodoses i arbetet som kräver något utöver ren uthållighet, och som innebär ett visst minimum av *variation* även om detta inte nödvändigtvis betyder att det ständigt ska ske något nytt.

2. Behov av att *lära sig* något i arbetet och att kunna fortsätta att lära.

3. Behov av att kunna *fatta beslut*, åtminstone inom ett avgränsat område som den enskilde kan kalla sitt eget.

4. Behov av *anseende*, åtminstone en viss grad av *medmänsklig förståelse* och *respekt* på arbetsplatsen.

5. Behov av att se *sammanhanget mellan arbetet och omvärlden*, åtminstone så att man kan se en viss överrensstämmelse mellan dessa två och att det man utför i arbetet betraktas som nyttigt och värdefullt.

6. Behov av att se att arbetet kan förenas med *framtidshoppningar* utan att dessa nödvändigtvis måste innefatta befordran (Thorsrud & Emery, 1969).

Arbetsmiljöforskare intresserade sig inte bara för organisationen av arbete utan även av arbetet i sig och vilken betydelse arbetsinnehållet har för välbefinnandet och effektiviteten hos

individ. Mycket forskning har genomförts om vad människor vill ha ut av sitt arbete, vad som ger arbetsmotivation och engagemang. Från Taylors idéer om enkla och avgränsade arbetsuppgifter för varje individ, gick forskningsutvecklingen vidare mot studier kring vilka effekter ökad variation av arbetsuppgifterna och ökat ansvar får för individen.

Hertzbergs, Mausners och Snydermans (1959) forskning kring människors behov i arbetet resulterade i en så kallad tvåfaktorteori som behandlade motivation och arbetstillfredsställelse. De två faktorgrupperna benämndes hygienfaktorer och motivationsfaktorer. Hygienfaktorerna var förhållandena kring arbetet (som till exempel arbetsmiljö, organisationsstruktur och ledningsstruktur) och motivationsfaktorerna var egenskaper i själva arbetet. När hygienfaktorerna är ogynnsamma leder det till otillfredsställelse för individen. När de är gynnsamma kan de dock inte ge tillfredsställelse, bara avsaknad av otillfredsställelse. Känslan av tillfredsställelse är reserverad för när förhållandena för motivationsfaktorerna är gynnsamma. Grundtanken i teorin var alltså att hur vårt arbete är utformat påverkar vår arbetstillfredsställelse, medan en bra arbetsmiljö enbart ser till att vi inte vantrivs.

McClelland (1961) utarbetade en teori som byggde på påståendet att människan motiveras av tre olika faktorer:

Behov av prestationer (achievement).

Behov av kontakt och tillhörighet (affiliation).

Behov av makt (power).

Människan har samtliga tre behov men alla har ett som väger tyngst. Människor, som strävar mot ledarpositioner, har till exempel starkast behov av makt. Sammanfattningsvis kan man säga att om arbetet kan ge individen en känsla av att göra något bra, av att bli accepterad och omtyckt och om det ger individen möjlighet att kunna påverka och känna kontroll över sin tillvaro, så kommer hon att känna arbetstillfredsställelse.

Vrooms förväntansteori (1964) förde arbetsmiljövetenskapen framåt på 1970-talet. Förväntansteorin pläderar för att individen grundar sina val och sin motivation att utföra handlingar på, vad Vroom kallade, genomförbarhet, förväntan och valens. Med det menade han att människan handlar först efter att ha undersökt om hon tror sig om att klara av att utföra handlingen, därefter vad hon förväntar sig att få ut av den utförda handlingen och slutligen, om hon bedömer den förväntade belöningen tillräckligt attraktiv för att utföra handlingen. Översatt till en arbetssituation innebär Vrooms idéer att det är mycket viktigt för en individs arbetsmotivation att uppleva sig ha tillräckliga kunskaper för det arbete som ska utföras och att belöningen för utfört arbete är något som individen eftertraktar. Är fallet så upplever individen en känsla av tillfredsställelse om arbetsresultatet nås.

1963 presenterade Adams sin likhetsteori (equity theory). Han hävdade i den att människor fokuserar på hur rättvist de upplever sig bli behandlade i förhållande till andra när de motiveras till arbete. Vi jämför oss själva med andra utifrån vad vi ger (input) och vad vi får (output). Får individen till exempel mindre betalt för lika arbete i förhållande till någon annan upplevs ett tillstånd av obalans. Denna obalans försöker man åtgärda, antingen genom att ändra sitt beteende, alltså förändra inputen och ge mindre, eller genom att förändra outputen, se till att få mer. Man kan också minimera känslan av obalans genom att förändra uppfattningen om sig själv eller den man refererar till. Individen kan till exempel antingen minska sina prestationer eller ändra sin syn på de egna och jämförelseobjektets prestationer och anse att den andra är mer kompetent. Den mest drastiska förändringen individen kan genomföra för att uppnå balans är att byta referens, att alltså börja jämföra sig med någon annan som man upplever sig stå prestationsmässigt närmare. Finns känslan av obalans kvar är sista utvägen att helt enkelt sluta på arbetsplatsen. Människan vill bli behandlad rättvist i förhållande till andra och motiveras till gott arbete när denna rättvisabalans finns.

Forskarna hade på 60- och 70-talen alltså börjat intressera sig mer och mer för individens påverkan på arbetsorganisationerna (Lennerlöf, 1981). Man såg dock under denna tid fortfa-

rande på människor som en homogen grupp. I slutet av 70-talet kom tankarna på hur individer kan se olika på vad som är positiva egenskaper i arbetet in i forskningen. Man började nu inse att det en individ upplever som motiverande kan av en annan upplevas som till exempel stressande. Detta undersökte Hackman och Oldham (1980) vidare. De kom fram till en modell där arbetets egenskaper och utformning samverkar med individens egna förutsättningar. På så sätt skapas personliga konsekvenser för varje individ och dennes arbete. För att skapa arbetsmotivation och tillfredsställelse bör arbetet, enligt modellen, vara:

Mångsidigt- kräva flera olika aktiviteter för att utföras.

Bestå av en helhet- så att man utför ett arbete från början till slut och kan se ett färdigt resultat.

Ha betydelse för andra- så att man känner att det utförda arbetet är meningsfullt.

Ha autonomi- så att individen själv ska kunna lägga upp sitt arbete och bestämma hur och när de olika momenten ska genomföras.

Ge återkoppling, så att individen själv ska kunna se om han eller hon har utfört arbetet väl.

Har arbetet dessa kvaliteter kan individen uppleva meningsfullhet, känna ansvar för sitt arbete och ha kunskap om resultatet av arbetet. Konsekvenserna för individen och arbetet kan då bli hög arbetstillfredsställelse, hög arbetsmotivation, hög kvalitet på det utförda arbetet och låg frånvaro från arbetet. Om detta ska inträffa beror dock på individens egen benägenhet att reagera positivt på de ovanstående kriterierna, vad Hackman och Oldham kallar berikat arbete. Modellen fungerar alltså olika för varje individ. Dock måste vissa grundvillkor, som alla individer reagerar ungefär lika på, vara uppfyllda. Utan dessa grundförhållanden på arbetsplatsen uppstår inte modellens konsekvenser. Dessa grundvillkor är faktorer som en säker arbetsplats och en skälig lön.

Under de senaste årtionden har flera så kallade målteorier presenterats inom arbetsmiljöforskningen. Dessa teorier förskjuter fokus kring vad som motiverar människor från inre, individuella behov hos individen, mot något yttre-ett mål (Björklund, 2001).

Ett exempel på en målteori är Lockes och Lathams (1984) teori om att människor motiveras av mål, som de själva varit med om att sätta upp och varit överens om att nå. Dessa motiverande mål bör vara relativt svåruppnåeliga, men inte omöjliga att nå. De bör också vara specifika. Lätta och vaga mål ger inte alls samma motivation.

Dagens syn på arbetsmiljö och forskningen kring den utgår ofta direkt från erfarenheterna hos människorna på våra arbetsplatser. Man använder sig av konkreta erfarenheter för att försöka lösa befintliga, praktiska problem. Erfarenheterna och problemlösningarna använder man sen i vetenskapliga syften. Detta angreppssätt kallar man aktionsforskning. Man går alltså till källan först och ger de som sitter på den konkreta kunskapen och erfarenheterna möjlighet att komma till tals (Eppler & Nelander, 1992). Dagens forskares syn på den sociala delen av människors arbetsmiljö är att den väger betydligt tyngre för individens arbetstillfredsställelse än den ansågs göra i arbetsmiljöforskningens barndom (Rubenowitz, 1967). Människors behov av en social ställning, av känslan av att ha en plats, och av att behövas och uppskattas på sin arbetsplats poängteras nu som direkt avgörande för hur individen uppfattar sin arbetsmiljö. Förutom den sociala faktorn är arbetsmiljöforskare av idag överens om att arbetstillfredsställelse dessutom är direkt avhängig av själva arbetsengagemanget, av känslan av att uppfatta sitt arbete som meningsfullt och av att kunna påverka sitt eget arbete (Rubenowitz, 1967).

Björklund (2001) menar att många av de tidiga teorierna inom arbetsmiljöforskningen blivit replikerade och att de vid dessa senare tillfällen sällan givits några större vetenskapliga stöd. Antingen har teorierna varit väldigt svåra att replikera eller också har de vid replikering enbart uppvisat svaga samband med motivation och arbetstillfredsställelse. Trots detta hänger de tidiga teorierna med i nyare litteratur på området och utgör den grund som dagens arbetsmiljövetenskap står på, eftersom många av de undersökningar av arbetsmiljö som genomförts det sista decenniet bygger på de äldre. Man kan alltså inte blunda för den tidiga forskningen på

arbetsmiljövetenskapens område, även om man på många sätt kan finna den omodern idag. Den får istället fylla rollen av att ha fört tankarna framåt till den punkt forskningen står idag (Björklund, 2001).

Hur reglerar svenska lagar och regler den psykosociala arbetsmiljön på våra arbetsplatser?

Arbetsmiljölagen (2004) är en så kallad ramlag som inte anger några specifika gränsvärden för hur arbetsmiljön ska vara beskaffad utan på ett mer allmänt plan beskriver en god arbetsmiljö. I kapitel 2 § 1 står följande:

”Arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Vid fartygsarbete skall arbetsmiljön vara tillfredsställande också med hänsyn till sjösäkerhetens krav. Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete. Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Därvid skall även löneformer och förläggning av arbetstid beaktas. Starkt styrt eller bundet arbete skall undvikas eller begränsas. Det skall eftersträvas att arbetet ger möjligheter till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter. Det skall vidare eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar.”(Arbetsmiljölagen Kap. 2 § 1, 2004).

Det är arbetsskyddsstyrelsens uppgift att fylla arbetsmiljölagens ramar. Styrelsen ger anvisningar, men det står den enskilde fritt att nå arbetsmiljölagens påbud på andra sätt. Anvisningarna är alltså inte tvingande. I sina rekommendationer och råd gällande de psykiska och sociala aspekterna på arbetsmiljön (Arbetarskyddsstyrelsen, 1980) anges att arbetsmiljöns utformning får konsekvenser för de organisatoriska och sociala förhållandena på arbetsplatsen. Med arbetsmiljöns utformning avses bland annat arbetsuppgifternas innehåll, möjlighet till kontakt, samarbete, inflytande och personlig utveckling. Grundsynen i arbetsmiljölagen är att arbetet ska ge möjlighet till engagemang och arbetsglädje. Hänsyn måste tas till att individer är olika gällande till exempel ålder, utbildning, yrkesvana, språklig och kulturell bakgrund och handikapp, när man planerar och utformar arbetsmiljön. Arbetsskyddsstyrelsen beskriver vidare hur förhållandena i arbetet har betydelse för den arbetande människans uppfattning om sig själv. För att arbetet ska kunna få en positiv psykisk effekt är det viktigt att individen får möjlighet att utnyttja sina förmågor så allsidigt som möjligt. Arbetet bör erbjuda möjligheter till ansvarstagande och självständigt beslutsfattande. Arbetstagaren bör också veta att det hon utträttar är något väsentligt och att detta värderas av andra. Arbetet bör utformas så att det ger variation och omväxling. För en optimal arbetstillfredsställelse är det fördelaktigt om individen utför ett fullständigt arbete, kan variera arbetsmetoder och arbetstakt, kan påverka hur och när de olika arbetsuppgifterna ska utföras och kan kontrollera resultatet av sitt arbete. Gemenskapen med arbetskamraterna är också viktig för de allra flesta. Att möjliggöra en sådan kontakt bör därför vara med vid utformningen och organisationen av arbetet. Ledarskapet är här en viktig faktor för möjliggörandet av en gynnsam arbetsmiljö och för att skapa förutsättningar för god kommunikation, kontakter och ett öppet klimat (Arbetarskyddsstyrelsen, 1980).

Vad är Psykosocial arbetsmiljö? Hur definieras en bra sådan?

Uttrycket psykosocial myntades av den amerikanske psykologen Homburger Eriksson (Lennerlöf, 1981). Han gjorde detta i protest mot uppfattningen att människan i första hand är en biologiskt styrd varelse vars utveckling främst beror på inre biologiska krafter. Med uttrycket ville han fästa uppmärksamheten på att människan utvecklas i samspel med sin sociala omgivning.

Arbetskyddsstyrelsen (1980) definierar inte den psykosociala delen av arbetsmiljön som någon avskild del utan menar att den framkommer genom att man betraktar arbetsmiljön från psykologisk och sociologisk synvinkel. Detta perspektiv omfattar såväl fysiska som organisatoriska och sociala miljöfaktorer.

Jacobsson (1997) menar att den psykosociala arbetsmiljön är individens upplevda arbetsmiljö och att den upplevelsen är resultatet av organisationsformen, samarbetsformerna, arbetets art och individens egen personlighet. Lennéer-Axelsson och Thylefors (1991) beskriver psykosocial arbetsmiljö som samspelet mellan individ och arbetsmiljö. De menar att människan utvecklas och styrs i ett samspel med sin omgivning och att kriterierna på psykisk hälsa är resultatet av detta samspel. Termen psykosocial syftar alltså på ett dubbelt inflytande, att individen påverkar sin miljö och miljön individen. Lennéer-Axelsson och Thylefors använder sig av en isbergsmetafor för att förklara att mycket av det vi kallar psykosocial arbetsmiljö ligger dolt under ytan i våra organisationer. Här finns ej uttalade attityder, värderingar, känslor, samarbetsformer och informella roller. Dessa områden är en del av den psykosociala arbetsmiljön och påverkar hur vi mår. Toppen på isberget, det som är uttalat i organisationerna, är ofta det vi förknippar med den fysiska arbetsmiljön, teknologin, de ekonomiska- och personella resurserna och strukturen. Ineffektivitet och otillfredsställelse inom organisationer ångrips ofta genom att förändra i den synliga delen av isberget, i den fysiska arbetsmiljön. Det finns dock ett beroende mellan den synliga och den dolda delen av isberget, mellan det uttalade och det outtalade. Därför är det viktigt att se över den psykosociala arbetsmiljön för att komma åt missnöje och för att höja effektiviteten.

Eppler och Nelander (1992) anser att begreppet psykosocial arbetsmiljö är frukten av en vidgad syn på arbetsmiljö. Arbetsmiljöbegreppet har gått från att bara ha innefattat den fysiska arbetsmiljön, som till exempel arbetsplatslokalers utformning, nivån på buller osv. till att innefatta även sådant som arbetsorganisation, samarbetsformer, arbetsinnehåll och den sociala delen av arbetslivet. Vidare beskriver Eppler och Nelander (1992) orsaker (faktorer) och verkan (effekter) inom den psykosociala arbetsmiljön, där de syftar på vilka psykosociala effekter de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna får på individen. Faktorerna är arbetsinnehåll, arbetsorganisation och samarbetsformer. Effekterna är de fysiska och psykiska reaktioner individen förnimmar. Dessa kan till exempel vara huvudvärk, magsår och olust. Det är viktigt att skilja på orsak och verkan, alltså att skilja på faktorer och effekter. Det finns en viss begrepps-förvirring om vad psykosocial arbetsmiljö är, och den beror just på att man ibland talar om faktorerna och ibland effekterna. Man inte ska försöka bota effekterna (till exempel de psykosomatiska åkommorna och olusten) av individens arbetsmiljö utan istället reda ut orsakerna till effekterna och sträva mot att inrätta en arbetsmiljö som främjar positiva psykosociala effekter. Dessa effekter kan vara till exempel arbetstillfredsställelse, självförverkligande, arbetsmotivation, personlig utveckling och hälsa. Arbetsinnehållet är de förhållanden som går att hänföra till individens arbetsplanering, uppläggning och utförande, den mening individen upplever med sitt arbete, dess sociala värde och den möjlighet till individuell utveckling och självförverkligande arbetet ger. Arbetsorganisation är arbetsplatsens formella och informella struktur, lönesystem, arbetstidsorganisation, ledarskapsorganisation, ledarstilar och medbestämmande. Samarbetsformer är relationerna mellan individ och arbetsgrupp och mellan arbetsgrupp och

organisation. Arbetsinnehållet är medarbetarens individuella arbetsuppgifter och den sociala delen av arbetslivet är gemenskapen i arbetsgruppen (Eppler & Nelander, 1992).

Lennéer- Axelson och Thylefors (1991) anser att en bra psykosocial arbetsmiljö är en där man kan utnyttja och utveckla sina psykiska och fysiska resurser och där man upplever mening i arbetsuppgifterna och kan sätta in dem i ett större sammanhang. Att man kan identifiera sig med arbetsgruppen och organisationen och få social kontakt och uppskattning är också viktigt. Konsekvenserna om dessa arbetsmiljöegenskaper inte finns kan vara förödande. Individerna kan då uppvisa känslor av besvikelse, ilska och resignation och bli motsträvig eller överdrivet hjälpsökande. Känslor och beteenden som dessa gynnar varken individen, arbetsmiljön för gruppen eller effektiviteten hos organisationen.

Eppler och Nelander (1992) beskriver en bra psykosocial arbetsmiljö i arbetsbelastningstermer. De anser att stress i arbetslivet kan uppstå både när individen har för lite att göra, och för mycket. Detta upplevs olika av olika individer och av samma individ vid olika tillfällen. En optimal dos av stress på arbetsplatsen ger en bra psykosocial arbetsmiljö. Vid detta tillstånd är individen skärpt och mår bra och känner sig varken understimulerad eller överstimulerad. En dålig psykosocial arbetsmiljö är då följaktligen en där stressnivån inte är optimal för den enskilde individen.

Gardell (1977) sammanfattar en bra psykosocial arbetsmiljö som en arbetsplats där individen har möjlighet till kontroll och inflytande över sin arbetssituation, upplever sin arbetssituation som meningsfull och angelägen och har möjlighet till kontakt och gemenskap med andra människor. Finns inte dessa egenskaper kan det ge konsekvenser för individen i form av stress, trötthet och apati. På detta kan individen reagera med passiva beteenden som resignation och ointresse för arbetsuppgifterna. Hon kan också uppvisa aktiva beteenden som irritation, maskande och arbetsfrånvaro. Avsaknaden av välbefinnande på arbetsplatsen kan dessutom få en social överspridningseffekt så att individen upplever de ovan nämnda symptomen även på fritiden.

Bernstein, Clarke-Stewart, Penner, Roy och Wickens (2000) anser att en bra psykosocial arbetsmiljö tillhandahåller individen egenkontroll över det enskilda arbetet, medbestämmande, möjligheter att lösa arbetsproblem efter eget huvud och arbete med mer än en uppgift. Återkopplingen från arbetsledaren är också viktigt och att individen får arbeta utifrån tydliga och meningsfulla mål. Målen ska vara kopplade till belöningar och vägen dit ska vara kantad av stöd och uppmuntran.

Av dessa exempel på definitioner av psykosocial arbetsmiljö och vad som karaktäriserar en bra sådan kan utläsas att dagens forskare är tämligen överens om vad psykosocial arbetsmiljö står för. Sammanfattningsvis kan en god, motiverande arbetsmiljö erbjuda individen ett visst mått av kontroll över det egna arbetet, ett bra förhållande till arbetsledningen i form av stöd och belöningar, personliga utmaningar i arbetet, social kontakt med andra och en optimal stressnivå. En sammanfattning av olika forskares definitioner av psykosocial arbetsmiljö som stämmer väl överens med de av Rubenowitz (1984) uppställda fem psykosociala arbetsmiljöfaktorer.

Rubenowitz fem psykosociala arbetsmiljöfaktorer

Rubenowitz (1984) delar in de psykosociala arbetsmiljöfrågorna i fem kategorier: egenkontroll i arbetet, positivt arbetsledningsklimat, stimulans från själva arbetet, god arbetsgemenskap och optimal arbetsbelastning. I ju större utsträckning förhållandena i dessa fem kategorier är positiva, desto större personlig tillfredsställelse och arbetsengagemang och desto mindre stressreaktioner och frånvaro har man funnit på våra arbetsplatser (Rubenowitz, 1984).

Egenkontroll i arbetet. För att uppleva en positiv psykosocial arbetsmiljö anser Rubenowitz (1984) att det är väsentligt att man själv i viss mån kan styra sin arbetstakt och utförandet av arbetet. Gardell (1971) har genomfört en stor studie på ämnet egenkontroll i arbetet. Han undersökte 1500 anställdas arbeten med avseende på graden av självbestämmande och jämförde det med individernas egna upplevelser av sina arbetsförhållanden, vad Gardell kallade arbetsglädje. Resultatet visade att inskränkningar i både ett allsidigt utnyttjande av människors resurser och deras självbestämmande och inflytande över arbetets utförande ledde till låg arbetsglädje. Den låga arbetsglädjen uttrycktes i att det egna arbetet upplevdes som monotont, stressande och psykiskt påfrestande, så väl som ofritt och kontaktlöst. Gardell menade, att ett ensidigt arbete med lågt självbestämmande av detta slag endast värderades efter lön av respondenterna. Karasek (1979) har ställt upp en, numera välkänd och ofta refererad, modell för sambandet mellan en individs upplevda arbetskrav och den grad av kontroll denne anser sig ha över det egna arbetet. Med krav avses de åtaganden som individen anser ligger på henne och med kontroll avses individens handlingsfrihet, egenkontroll och självbestämmande, i motsats till styrning utifrån. Beroende på dessa två komponenters inbördes förhållande uppstår olika grader av välbefinnande kontra stress/missnöje hos individen. Ju högre grad av egenkontroll i arbetet desto högre krav orkar individen med utan att uppvisa negativa symptom som stress och missnöje.

Positivt arbetsledningsklimat. Många undersökningar har visat att samarbetet mellan över- och underordnade är essentiellt för ett bra psykosocialt arbetsmiljöklimat. Människor har ett inneboende behov av återkoppling på det arbete de utför. Det har också visat sig att det demokratiska ledarskapet är överlägset det auktoritära. Människor som får ta ansvar och vara med och bestämma över sin arbetssituation känner arbetstillfredsställelse och presterar bra, även när deras överordnade inte är närvarande. Ett auktoritärt ledarskap ger å andra sidan upplevelser av bland annat monotoni och psykisk påfrestning hos individen (Rubenowitz 1984, Gardell 1977). Lennéer-Axelsson och Thylefors (1991) menar att en arbetsledares påverkan på den psykosociala arbetsmiljön för alla medarbetare är stor. Ledarens ord och beteende får stor genomslagskraft och inverkan på individens vardag på grund av dennes formella makt. Därför är förhållandet mellan över- och underordnade centralt för den psykosociala arbetsmiljön. Angelöw (1991) hävdar att ett gott arbetsledarskap handlar om att skapa mål som är gemensamma för alla individer i organisationen. Målen måste vara meningsfulla, uppgiftsorienterade och utmanande men samtidigt möjliga att nå. Om man förenar människors individuella mål med varandra och med organisationens mål så att varje individ känner att målen är förankrade i dem själva så kommer alla medarbetare att sträva mot dessa mål och uppleva arbetstillfredsställelse.

Hogstedt, Bjurvald, Marklund, Palmer och Theorell (2004) har genomfört en undersökning om sambandet mellan så kallade copingstrategier och sjukskrivning. Med copingstrategier avses människors sätt att hantera besvärliga situationer. Det visade sig i undersökningen att undvikande copingstrategier, så kallad dold coping, oftare ledde till högt blodtryck och sjukskrivning än om copingstrategierna vid besvärliga situationer innebar att ta tag i, säga ifrån och diskutera det problem som hade uppstått. Valet av copingstrategi hade ett samband med hur pass öppet arbetsplatsklimat individen arbetade i. Genom att skapa ett öppet arbetsplatsklimat vågar individen använda sig av konstruktiva copingstrategier. Därmed får man ett tillfredsställande arbetsmiljöklimat för medarbetarna och organisationen slipper många sjukskrivningar.

Stimulans från själva arbetet. Många undersökningar poängterar vikten av att arbetet i sig måste ge individen möjlighet att använda sina kunskaper och sin fulla potential om denne ska känna tillfredsställelse på sin arbetsplats. Stimulans upplevs om man ges möjlighet till varia-

tion och att ständigt lära sig något nytt. Klassiska teorier och undersökningar som Hertzbergs m.fl. (1959) motivationsteori och de norska företagsdemokratiska försöken (Thorsrud & Emery, 1969) poängterar detta. Nyare forskning som Hackmans och Oldhams (1980) och Eppler och Nelanders (1992) ansluter sig till tankarna och poängterar mångsidighet och fullständiga uppgifter i arbetet för en upplevelse av arbetstillfredsställelse.

God arbetsgemenskap. Att känna en god kontakt med sina arbetskamrater är också det en viktig del för en individs upplevelse av ett bra psykosocialt arbetsmiljöklimat (Rubenowitz, 1984). Människors sociala behov är ett av de mest grundläggande behoven.

Lennerlöf (1981) klargör att ett arbetsklimat som kännetecknas av inbördes förtroende, där människor stödjer och hjälper varandra och där samvaron innebär stimulans och glädje, ger medlemmarna välbefinnande och god hälsa. Ett arbetsklimat med inbördes misstro, med intriger, utfrysning och mobbning, ger det motsatta.

Lennéer-Axelsson och Thylefors (1991) anser att individens känsla av god arbetsgemenskap med sina närmaste medarbetare är den klart viktigaste aspekten för hur hon bedömer den psykosociala arbetsmiljön. Det är gemenskapen som formar själva arbetsklimatet och arbetsklimatet är i sin tur av stor betydelse för hur individen lyckas uppnå sina mål. Arbetsplatser med dålig arbetsgemenskap har ofta lägre produktion och högre frånvaro och personalomsättning.

Optimal arbetsbelastning. Rubenowitz (1984) menar att arbetsbelastningsförhållandena, både de fysiska och de psykiska, måste vara optimala, varken för höga eller för låga, för att vi ska må bra på vår arbetsplats. Även Lennerlöf (1981) anser att en optimal grad av arbetsbelastning är det bästa för individen, ur stressynpunkt. En optimal aktiveringsnivå upplevs som behaglig och ger känslan av att klara av att handskas med livets olika problem på ett tillfredsställande sätt.

Den psykosociala arbetsmiljön för kulturarbetare

För oss som sitter i publiken är det lätt att tro att de som har tiljorna som sin arbetsplats är förskonade från otillfredsställelse i arbetet. Att bli sedd och uppskattad nästan varje kväll, att få möta sin publik, glädjen i hantverket, allt detta borde väl motverka stress och missnöje? Men är det så? Hur mår kulturarbetare före och efter ridån går upp, före och efter kvällens urladdning-egentligen? Leander (2001) menar att bli sedd och uppskattad inte bara är en drivkraft utan även en utsatthet. Individen kan ställa så höga konstnärliga krav på sig själv att det finns risk för att glädjen i arbetet går förlorad. Kulturarbetaren sätts på höga mentala prov regelbundet och kan dessutom uppleva känslor av tomhet när allt denne laddat för är över och publiken har gått hem.

Det talas ofta om lust och glädje när det gäller kulturarbetet, men mer sällan om den andra sidan av verkligheten. En kulturarbetares arbete kan nämligen också innehålla irritation över en möjligt dålig arbetsledning, slitna arbetslokaler, teknik som brister, yrkesskador och stenhård konkurrens. Allt det som är positivt med att vara en kulturarbetare, att bli sedd och uppskattad, kan alltså även ha en baksida. Det kan vara oerhört psykiskt stressande att ge så mycket av sig själv som en kulturarbetare ständigt måste göra. Stressen i detta fall handlar inte om att ha mycket att göra (även om man som kulturarbetare ofta har även det) utan om förmågan eller oförmågan att klara av de krav som ställs på en. Den negativa stressen uppstår när denna förmåga brister, när det uppstår obalans mellan krav och förmåga. Den ovan refererade Krav-Kontrollmodellen av Karasek (1979) kan här översättas till kulturarbetares arbetsförhållanden: Yrkenas förutsättningar innebär ofta höga krav i kombination med låg egenkontroll (besluten kring det konstnärliga arbetet tas ofta av många andra parter än individen själv). Denna kombination är enligt modellen den allra minst gynnsamma stressituationen ur hälsosynpunkt.

Trots de hårda villkor som kulturarbetare ofta arbetar under så har få vetenskapliga studier genomförts om deras arbetsmiljö och hälsa. De få som finns visar dock överraskande nog att yrkesgruppen är friskare än genomsnittet. Å andra sidan finns det inom branschen en tradition av att "lida för konsten" och att inte klaga. Detta beror kanske på de många gånger otrugga anställningsvillkoren. Möjligheten finns därför att den verkliga statistiken över hur kulturarbetare upplever sin arbetsmiljö och hälsa är något annorlunda än den dokumenterade (Leander, 2001).

Även Theorell (2001) anser att det ställs stora individuella krav på kulturarbetare, både fysiskt och mentalt. Kraven kan till exempel vara att behärska en bredd av uttrycksmedel och att lära stora textmassor utantill, att ha stor samarbetsförmåga och att klara av att arbeta under en ständig stark koncentration. Dessa krav är mycket höga i jämförelse med andra yrkesgruppers krav. Enligt Karaseks Krav-Kontrollmodell (1979) handlar, som tidigare nämnts, en individs arbetstillfredsställelse mycket om att ha en balans mellan de krav som ställs på en och ens möjligheter att själv påverka sin situation. Theorell (2001) menar dock att, bland annat på grund av att kulturpolitiken sällan tillmäts stor betydelse i samhället, så har kulturarbetare ofta inte den egna påverkansmöjlighet, som skulle kunna balansera upp de höga krav, som ställs på individen. Påverkansmöjligheten beror, förutom det kulturpolitiska läget, också på den arbetsorganisation individen arbetar i. Om tidsplan och arbetsuppgifter bestäms av en chef eller av en demokratisk styrelse med representanter för de olika yrkeskårerna i ensemblen, om det finns skyddsombud och fackliga representanter eller inte, spelar en stor roll för hur stora individens påverkansmöjligheter är. Egenkontrollen kan alltså vara väldigt låg för kulturarbetarna, samtidigt som kraven är höga.

Theorell (2001) konstaterar alltså att kulturarbetare kan uppleva en väldigt utsatt känsla av låg egenkontroll i kombination med höga krav i sitt arbete. Kraven kan delas in i:

Kvantitativa krav: Långa arbetstider och korta repetitionstider.

Emotionella krav: Att kunna spela upp vilka känslor som helst på scen, att hålla tillbaka egna känslor när det är tufft, att "lida för konsten".

Kognitiva krav: Att lära sig stora kvantiteter material utantill på kort tid och koncentrationskrävande moment.

Sociala krav: Att samarbeta och alltid fungera i ensemblen.

Det finns en utbredd uppfattning om att scenarbetare ska nöja sig med en låg lön eftersom det anses som ett privilegium att få arbeta med kultur. Kvaliteten på arbetet får också gå före den egna komforten och en bra arbetsmiljö. Arbetsledarna (till exempel regissörerna) har dessutom av tradition kunnat behandla sina medarbetare dåligt, genom att till exempel anse sig berättigade att ge kritik på vilket sätt de vill. Konkurrensen hårdnar, med färre och färre arbetstillfällen på grund av ständiga ekonomiska åtstramningar i kombination med att fler och fler utbildas. Detta gör att de ovan uppräknade dåliga arbetsförhållandena kan fortgå. Man är så rädd om sitt arbete att man inte opponerar sig och säger ifrån (Theorell, 2001).

Kulturarbetarnas möjligheter att påverka sin egen situation diskuteras mycket lite. Villkoren anses givna och kollektiva åtgärder förs sällan på tal. Antalet frilansarbetare bland kulturarbetarna ökar ständigt och detta ger en minskad kollektiv styrka när man vill framföra krav på till exempel bättre arbetsorganisation och lön. Traditionellt lägger man inte någon större vikt vid vad de fackliga organisationerna ägnar sig åt, även om de flesta kulturarbetarna är fackligt anslutna. Även på detta plan får det konstnärliga arbetet gå före individernas upplevelser av arbetsmiljön. Kulturarbetarna skulle över lag kunna utnyttja sina kollektiva möjligheter mer och därmed förbättra sina villkor (Theorell, 2001).

Torkelson (1997) har studerat stress hos kulturarbetare. Studierna bygger på Karaseks och Theorells vidareutvecklade Krav-Kontrollmodell (1990). Undersökningen gjordes på 255 teaterkulturarbetare från teatrar i hela Sverige i yrkena skådespelare, sångare, dansare, korister och musiker med utgångspunkterna i den ovan angivna modellen. I undersökningen framkom

att det var teaterkulturarbetarnas upplevelser av krav i arbetet som mest påverkade deras hälsa och välbefinnande. Det framkom också att individens upplevelse av egenkontroll över sitt arbete inte gav ett totalt skydd mot de negativa effekterna som de höga kraven medförde, men den kunde minska dem.

Lindén och Torkelson (1991) har genomfört en undersökning om vad det innebär att vara skådespelare. Av studien framkom att det var upplevelsen av att ha ett meningsfullt arbete som var den mest avgörande faktorn för den individuella skådespelarens arbetstillfredsställelse.

Skådespelaryrket ställer stora krav på förmåga till koncentration och känslöengagemang (Torkelson & Lindén 2001). Bakom önskan att bli uppmärksammad kan ständigt rädslan för att misslyckas finnas. Individens framgångar och misslyckanden värderas kontinuerligt och negativa omdömen kan till och med påverka den grundtrygghet som anställningen innebär för individen. Man befinner sig dessutom, förutom den individuella bedömningen, i en ständig konkurrenssituation som innebär att individen kan uppleva sig tvungen att vara i ständig toppform.

Torkelson och Lindén (2001) beskriver skådespelarens arbete som oftast bestående av oregelbundna, obekväma arbetstider under långa, delade dagar med repetitioner på dagarna och föreställningar på kvällarna. Ofta är skådespelaren inte hemma förrän sent på natten. Utöver arbetsdagen går dessutom en stor dold arbetstid åt till att lära in nya manuskript. Att arbeta på detta viset gör det svårt att föra ett normalt socialt liv. Mer än varannan skådespelare har arbetstider som hindrar dem från att träffa familjen och vännerna. Ändå känner endast 17 % i Torkelsons (1997) undersökning sig pressade av arbetsschemat.

På grund av skådespelarens långa och obekväma arbetstider blir arbetsplatsen för många den viktigaste källan till sociala relationer. Det intensiva arbetet ger sammanhörighet och känsla av gemenskap. Men samtidigt består yrket av många uppbrott och separationer, när produktionerna och uppsättningarna avlöser varandra (Torkelson & Lindén, 2001).

Den direkta och mest påtagliga uppskattningen för skådespelaren kommer från publiken (Torkelson & Lindén, 2001). Denna uppskattning leder till en känsla av mening och identitet. Även utlåtanden från recensenter och reaktioner från kolleger och arbetsledare anses viktiga. Att uppskattningen är så viktig kan bero på att många skådespelare upplever att misslyckas som artist kan kännas som att misslyckas som människa och att arbetsrollen är en integrerad del av den personliga identiteten.

För många skådespelare är den fysiska och psykiska anspänningen stor inför varje föreställning. Spänningen upplevs inte alltid som enbart negativ men den ger ändå negativa effekter som svårigheter att efter arbetets slut gå ner i varv och koppla av. Arbetet finns på detta sätt med individen även när denne är ledig. Dessa höga anspänningar gör att en större andel skådespelare än människor i andra yrkeskategorier inte orkar utöva någon fritidsaktivitet. I en jämförelse med 10150 TCO medlemmar visade det sig också att 13 % fler skådespelare dricker mer än en halv flaska starksprit i veckan (17 % av skådespelarna mot 4 % av medlemsgenomsnittet för TCO-undersökningen). Skådespelaren tar alltså relativt ofta hjälp av alkohol för att varva ner och för att klara av pressen (Torkelson & Lindén, 2001).

Teaterns värld är av tradition hierarkiskt organiserad med ett auktoritärt ledarskap. Skådespelarna känner ofta att de inte har mandat att diskutera till exempel regissörens arbete. Påverkansmöjligheterna upplevs inte som så stora. Konsten sätts i första rummet och arbetet är en kollektiv insats styrd av den konstnärliga ledningen. Artisterna får i många fall acceptera detta. Om relationen mellan skådespelare och regissör däremot är förtroendefull så kan mycket av den utsatthet och skräck för att misslyckas som skådespelaren kan känna motverkas (Torkelson & Lindén, 2001).

Thornblad (2003a) har studerat arbetsmiljön för människor som arbetar i teaternas verkstäder. Hon menar att verkstäderna är självständiga, kreativa arbetsplatser där individen många

gångar själv kan påverka hur denne vill lägga upp sitt arbete. Arbetsplatser med en sådan organisation brukar ofta vara friska arbetsplatser. Förutsättningarna för en bra psykosocial arbetsmiljö för teaterverkstadsarbetarna finns alltså. Verkstäderna arbetar dock ofta under stor tidspress och denna stress, eventuella brister i ledarskapet och motsättningar med andra personalgrupper kan ändå leda till vantrivsel. Här spelar ledarskapet en mycket viktig roll för att kunna uppmärksamma problematik av dessa slag. Upptäcks och åtgärdas problem i tid kan de nämligen ofta lösas innan de vuxit sig stora. Det är dock inte ovanligt att ledarskapet i verkstäderna innehas av en tidigare jämlik arbetskollega som befordrats som tack för lång och trogen tjänst. Denne ledare vet då hur arbetet ska göras men är inte alltid en kompetent chef. Teaterns ledning måste här ta ansvar för att den befordrade medarbetaren får det stöd och den utbildning som behövs för att hon ska kunna fylla sin nya roll tillfredsställande för både henne själv och hennes medarbetare (Thornblad, 2003a).

Teatrarnas verkstäder är en länk mellan scenograferna och den tekniska personalen. Om personalen i verkstaden ska må bra måste samarbetet med dessa två instanser flyta på bra. Ofta finns dock motsättningar och svårigheter att förstå varandras tanke sätt. Att skapa förståelse är därför viktigt för trivsel och arbetsresultat för alla inblandade (Thornblad, 2003a).

Thornblad (2003b) har även undersökt teaterteknikernas arbetsförhållanden. Hon fann då att det på de små teatrarna oftast är en ensam tekniker som står för allt arbete. Vid sådana arbetsförhållanden blir det självklart att teaterteknikern är med i produktionsplaneringen från dess start. På de större teatrarna kan däremot den tekniska avdelningen vara stor. Detta ger en risk för att många av dem som är med och utför det tekniska arbetet inte får vara med och besluta och därmed inte känner kontroll över det egna arbetet. Ansvarsområdena kan också vara starkt uppdelade så att den enskilda individen inte kan se helheten i sitt arbete eller uppleva sig vara en del av något gemensamt. God information och kommunikation mellan arbetsleden är då essentiellt.

Thornblads (2003b) undersökning visade också att teatrarna ofta är starkt ekonomiskt presade och att detta för teknikerna kan innebära att man arbetar under stor tidspress. Denna tidsnöd kan göra att individen känner sig tvungen att slarva, vilket kan ge en känsla av att aldrig vara riktigt nöjd med det egna arbetet. När det gäller ledarskapet är situationen för teknikerna ofta liknande den för verkstadsarbetarna med en duktig medarbetare som blivit befordrad till chef. Även inom detta skrå är det alltså viktigt att utbildning och stöd för den nya rollen tillhandahålls av teaterledningen så att både den tekniska chefen och dennes medarbetare ska känna arbetstillfredsställelse och arbetet fungera.

Teaterteknikeryrket är starkt mansdominerat (Thornblad, 2003b) och arbetsmiljön kan bli tuff för de få kvinnor som finns i yrket. Detta bör teaterledningen hålla ett öga på och försöka motverka. Om könsfördelningen så småningom jämnas ut kommer detta att gynna båda könen. Man blir då tvingad att förbättra teknikernas arbetsmiljö genom att till exempel få ner antalet tunga lyft med hjälp av nyare teknik för att anpassa arbetet även till fysiskt mindre starka människor.

Även teknikerna, liksom verkstadsarbetarna, upplever sig stå emellan olika yrkesgrupper och vara utsatta för tyckande från olika håll. Ibland upplever teknikerna sig dessutom inte få förståelse för att även de behöver repetera sitt arbete, att de inte kan sätta allt perfekt på första repetitionen. Många gånger läggs ett tungt ansvar om yrkesmässig bredd på teknikern, speciellt på mindre arbetsplatser. Förväntningarna ger ett tungt ansvar som teaterledningen måste ge teknikerna möjlighet att klara av att bemöta (Thornblad, 2003b).

Ramel (1991) har studerat dansares arbetsmiljö på tre stora svenska teatrar. Hon kunde i sin undersökning konstatera att dansarna var ovanligt hårt drabbade av yrkesskador och att dessa kunde hänföras till en grundläggande obalans mellan dansarnas arbetskrav och deras resurser. Ramel såg att flertalet dansare upplevde sig vara hårt styrda i sitt yrke och hon menar att deras

arbetsmiljö skulle förbättras om de fick ökade möjligheter att påverka sin egen arbetssituation och om de fick ett förbättrat socialt stöd.

Orkestermusikernas psykosociala arbetsmiljö har undersökts av Liljeholm Johansson och Theorell (1999). De fann att musikerna i orkestrarna upplevde sig stå under högt ställda krav och en stark stress. Musikeryrket innebär att man ständigt betygssätts både av sig själv och av andra. Individen upplever också en stark begränsning av egenkontrollen när det gäller det egna arbetet. Man är en liten kugge i det stora kollektivet. Samma slutsatser som Torkelson (1997) drar i sin undersökning av skådespelares reaktioner på kraven i arbetet och bristen på kontroll, finner alltså även Liljeholm Johansson och Theorell gällande orkestermusiker. Kombinationen av stora krav i arbetet och ett litet utrymme för egenkontroll ger alltså upplevelser av stress hos samtliga undersökta yrkesgrupper inom kulturfären. Trots dessa villkor visar ändå alla undersökningarna att kulturarbetarna känner stark motivation i sina arbeten.

Syfte

Efter ovanstående genomgång av tidigare forskning kring kulturarbetares psykosociala arbetsmiljö har det framkommit att yrkeskategorin ofta upplever sig ha en dålig psykosocial arbetsmiljö. Syftet med föreliggande studie är att undersöka hur medarbetarna på Kulturföretaget upplever sin psykosociala arbetsmiljö och att se om det finns någon skillnad i upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön mellan de tre personalkategorier som finns på detta företag: konstnärlig-, teknisk-, och administrativ personal.

Metod

Instrument

Ett enkätformulär framtaget av Sigvard Rubenowitz, kallat PAK (Psykosocial Arbetsmiljö-Kartläggning) användes. PAK är ett väl beprövat enkätmaterial, använt på både offentliga och privata arbetsplatser. Denna enkät består av 25 kryssfrågor med en femgradig Likert-skala. Frågorna är indelade i fem kategorier: egenkontroll i arbetet, arbetsledningsklimat, stimulans från själva arbetet, arbetsgemenskap samt optimal arbetsbelastning. Varje kategori representeras av fem frågor. Exempel på frågor ur PAK är: ”Hur bedömer du kontakten och samarbetet med din närmast överordnade vara?” Med svarsalternativen: ”Mycket tillfredsställande, i stort sätt tillfredsställande, acceptabelt, ganska otillfredsställande och mycket otillfredsställande.” ”Hur pass intressant och stimulerande anser du ditt arbete vara?” Med svarsalternativen: ”I mycket hög grad, i ganska hög grad, i viss mån, i ganska liten utsträckning och i mycket liten utsträckning.”

De ursprungliga bakgrundsvariablerna justerades i samråd med uppdragsgivaren, tillika företagschefen, för en bättre anpassning till Kulturföretagets förhållanden och för att säkra respondenternas anonymitet. Bakgrundsvariablerna bestod av frågor om:

- Kön.
- Ålder, i tidsspann om tio år, från -21, 21-30, 31-40, 41-50, 51-60 till 61- äldre.
- Yrkeskategoritillhörighet, med alternativen konstnärlig-, teknisk- och administrativ personal.
- Ja- och nejfråga om genomgången relevant utbildning.
- Anställningstid på Kulturföretaget, i tidsspann från mindre än ett år, 1-2 år, 3-5 år, 6-10 år, 11-15 år till mer än 15 år.
- År i yrket, med samma tidsspann som ovan.

Respondenter

Respondenterna i kartläggningen bestod av samtliga tillsvidareanställda på Kulturföretaget undantaget de medarbetare som vid undersökningstillfället var långtidssjukskrivna. En totalundersökning av alla tillsvidareanställda valdes eftersom deras antal var litet nog för att vara hanterbart. Om det är praktiskt möjligt är det att föredra att låta alla anställda i en organisation få komma till tals vid en kartläggning. Kulturföretaget bestod vid tidpunkten för kartläggningen av 57 tillsvidareanställda. Av dessa var 6 långtidssjukskrivna, vilket gav ett respondentantal om 51 medarbetare. På Kulturföretaget finns tre kategorier anställda; administrativ- teknisk- och konstnärlig personal. Av de 51 tillsvidareanställda genomförde 38 enkätundersökningen, vilket gav en svarsfrekvens på 75 procent. Bortfallet för kartläggningen var alltså 25 procent.

Av respondenterna var 16 kvinnor och 22 män. Variationsvidden på respondenternas ålder var från 21 år till över 61 år, med tyngdpunkt på gruppen 51-60-åringar. 9 respondenter tillhörde den administrativa sektorn, 15 den tekniska sektorn och 14 den konstnärliga sektorn. 28 av respondenterna hade genomgått för yrket relevant utbildning och 10 hade ingen sådan relevant utbildning. Tyngdpunkten på anställningstid inom Kulturföretaget hos respondenterna var 11 till 15 år, med en variationsvidd på mindre än ett år till mer än 15 år. Flertalet av respondenterna hade dessutom mer än 15 års erfarenhet av sitt yrke.

Bakgrundsvariablerna i kartläggningen tjänade främst funktionen av inblick i, och förståelse för, organisationens struktur. Den enda jämförelsen på bakgrundsvariabel som genomfördes i bearbetningen av kartläggningsresultatet var gällande skillnader i upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön mellan de olika yrkeskategorierna konstnärlig-, teknisk- och administrativ personal.

Tillvägagångssätt

Jag tog kontakt med Kulturföretagets chef och frågade om intresse fanns av att få utfört en psykosocial arbetsmiljökartläggning på företaget, av mig, som sistaårsstudent på Personal- och arbetslivsprogrammet. Efter att uppdragsgivaren hade fått information om min utbildning, mitt examensarbets villkor och enkätmaterial PAK bestämdes tid för ett möte. Under detta möte fick uppdragsgivaren ta del av enkätmaterial och jag fick veta mer om företaget och vilka undersökningar som där tidigare genomförts. Ett samarbete klubbades en tid senare efter att uppdragsgivaren konfererat med styrelsegruppen på företaget. Jag skickade honom enkäten och ett försättsblad (se bilaga) avsett för varje respondent, med information om syftet med undersökningen och den enskildes garanterade anonymitet. Uppdragsgivaren kopierade sedan dessa dokument och såg till att varje anställd fick sig ett exemplar av varje dokument tilldelat i sitt postfack. Medarbetarna informerades samtidigt om undersökningen vid ett personalmöte. Tre veckor senare hämtade jag de ifyllda enkäterna, efter påminnelse dels på en på företaget centralt belägen anslagstavla och dels på ett personalmöte.

Enkätsvaren sammanställdes enligt den av Rubenowitz utarbetade standarden: Svaren på varje fråga poängsattes från 5 till 1 poäng, från mest positivt svar till minst. Varje respondent fick ett medelvärde per PAK kategori, genom summering av poängen för alla fem frågorna inom kategorin och dividering med 5. Varje personalkategori fick sedan ett medelvärde per PAK kategori genom att summera alla medarbetarnas (inom personalkategorin) medelvärde per PAK kategori och dividera det med antalet medlemmar i personalkategorin. Slutligen räknades det adderade medelvärdet för hela undersökningen, per personalkategori, ut genom att addera de sammantagna medelvärdena per personalkategori och PAK kategori. Enligt Rubenowitz (1984) är ett medelvärde per kategori på 3 och ett adderat medelvärde för hela undersökningen på 15 att betrakta som känslan av ”varken nöjd eller missnöjd” eller ”i någon

mån”. Detta anser Rubenowitz (1984) vara godkända medelvärden, men ett tillfredsställande svarsmedelvärde bör ligga högre.

Databearbetning och analys

Enkätsvaren behandlades i statistikprogrammet SPSS for Windows. Index skapades utifrån de fem olika kategorierna i enkäten. Sedan beräknades medelvärde och standardavvikelse för varje personalkategori. Skillnaderna mellan de tre personalkategorierna konstnärlig-, teknisk- och administrativ personal signifikanttestades med den valda signifikansnivån 0,05. Detta gjordes med hjälp av ANOVA.

Etik

Vid samtal med min uppdragsgivare bestämdes att Kulturföretaget skulle vara anonymt genom hela den skriftliga rapporten. Detta för att företaget befinner sig i en bransch där man har många ögon på sig och ständigt blir bevakad av press. Min uppdragsgivare önskade inte att det psykosociala arbetsmiljötilståndet inom företaget skulle komma till allmän kännedom. Varje respondent fick med enkäten ett försättsblad (se bilaga1) där jag informerade om att de var garanterade anonymitet och att det bara var jag som skulle behandla varje enskilt enkätsvar. Bakgrundsvariablerna formulerades i samråd mellan mig och min uppdragsgivare på ett sådant sätt att ingen enskild anställd skulle kunna identifieras, även i de fall där en respondent var ensam om sin profession. Enkätsvaren förvarades av mig och min uppdragsgivare och alla anställda på företaget fick endast ta del av det sammanställda, totala resultatet.

Resultat

Huvudresultatet av undersökningen var att de tre personalkategorierna på Kulturföretaget upplevde sig överlag nöjda med sin psykosociala arbetsmiljö. Resultatet visade även att det inte råde någon statistiskt signifikant skillnad i upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön mellan de olika personalkategorierna. Enligt Rubenowitz (1984) standard är ett godkänt medelvärde per arbetsmiljöfaktor 3 och ett godkänt adderat medelvärde på hela undersökningen 15. Allt under 2 respektive 10 ska anses som en varningssignal. Respondenterna på Kulturföretaget hade medelvärden per arbetsmiljöfaktor på 3 och högre, undantaget optimal arbetsbelastning där medelvärdena var strax under 3. De adderade medelvärdena för hela undersökningen var över 17 för samtliga personalkategorier.

Tabell 1

Medelvärden på PAK på Kulturföretaget per personalkategori och arbetsmiljöfaktor

	Konstnärlig personal			Teknisk personal			Administrativ personal		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>
Egenkontroll i arbetet	3,44	0,49	14	3,43	0,86	15	3,89	0,50	9
Positivt arbetslednings-klimat	3,41	0,64	14	3,08	1,14	15	3,87	0,89	9
Stimulans från själva arbetet	3,86	0,69	14	3,69	0,85	15	4,09	0,69	9
God arbetsgemenskap	3,98	0,48	14	4,21	0,60	15	4,04	0,54	9
Optimal arbetsbelastning	2,90	0,97	14	2,81	0,80	15	2,91	0,71	9

Adderat medelvärde för upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön

17,59	17,22	18,80
-------	-------	-------

Medelvärden per personalkategori för faktorn egenkontroll i arbetet

Den konstnärliga personalen hade gällande egenkontroll i arbetet ett medelvärde på 3,44, den tekniska personalen 3,43 och den administrativa personalen 3,89. Standardavvikelsen inom grupperna var för den konstnärliga personalen 0,49, för den tekniska personalen 0,86 och för den administrativa personalen 0,50. Vid signifikanstest med hjälp av ANOVA visade det sig att ingen statistisk signifikant skillnad fanns mellan de tre personalkategorierna gällande upplevelsen av egenkontroll i arbetet.

Medelvärden per personalkategori för faktorn positivt arbetsledningsklimat

Den konstnärliga personalen hade gällande positivt arbetsledningsklimat ett medelvärde på 3,41, den tekniska personalen 3,08 och den administrativa personalen 3,87. Standardavvikelsen inom grupperna var för den konstnärliga personalen 0,64, för den tekniska personalen 1,14 och för den administrativa personalen 0,89. Vid signifikanstest med hjälp av ANOVA visade det sig att ingen statistisk signifikant skillnad fanns mellan de tre personalkategorierna gällande upplevelsen av ett positivt arbetsledningsklimat.

Medelvärden per personalkategori för faktorn stimulans från själva arbetet

Den konstnärliga personalen hade gällande stimulans från själva arbetet ett medelvärde på 3,86, den tekniska personalen 3,69 och den administrativa personalen 4,09. Standardavvikelsen inom grupperna var för den konstnärliga personalen 0,69, för den tekniska personalen 0,85 och för den administrativa personalen 0,69. Vid signifikanstest med hjälp av ANOVA visade det sig att ingen statistisk signifikant skillnad fanns mellan de tre personalkategorierna gällande upplevelsen av stimulans från själva arbetet.

Medelvärden per personalkategori från faktorn god arbetsgemenskap

Den konstnärliga personalen hade gällande god arbetsgemenskap ett medelvärde på 3,98, den tekniska personalen 4,21 och den administrativa 4,04. Standardavvikelsen inom grupperna var för den konstnärliga personalen 0,48, för den tekniska personalen 0,60 och för den administrativa personalen 0,54. Vid signifikanstest med hjälp av ANOVA visade det sig att ingen statistisk signifikant skillnad fanns mellan de tre personalkategorierna gällande upplevelsen av god arbetsgemenskap.

Medelvärden per personalkategori för faktorn optimal arbetsbelastning

Den konstnärliga personalen hade gällande optimal arbetsbelastning ett medelvärde på 2,90, den tekniska personalen 2,81 och den administrativa 2,91. Standardavvikelsen inom grupperna var för den konstnärliga personalen 0,97, för den tekniska personalen 0,80 och för den administrativa personalen 0,71. Vid signifikanstest med hjälp av ANOVA visade det sig att ingen statistisk signifikant skillnad fanns mellan de tre personalkategorierna gällande upplevelsen av optimal arbetsbelastning.

Adderade medelvärden per personalkategori för den totala upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön

Den konstnärliga personalen hade gällande samtliga fem faktorer som ingår i PAK ett medelvärde på 17,59, den tekniska personalen 17,22 och den administrativa personalen 18,80.

Diskussion

Enligt Rubenowitz (1984) är ett resultat på PAK på 3 per faktor, respektive 15 för de adderade faktorsmedelvärdena på att anse som acceptabla medelvärden. En upplevelse av en god

psykosocial arbetsmiljö ska då ge värden över detta. Är resultaten 2 respektive 10 och under ska detta tas som en larmsignal och åtgärder på arbetsplatsen bör sättas in. Genomförs inte relevanta åtgärder kan organisationen i fråga drabbas av konsekvenser i form av återkommande korttidsfrånvaro, psykosomatiska problem för medarbetarna och stor personalomsättning i högre grad än normalt.

Kartläggningen på Kulturföretaget visade medelvärden runt 3 och över för alla tre personalkategorierna på alla faktorer utom optimal arbetsbelastning, där medelvärdena var strax under 3. De totala adderade medelvärdena låg långt över Rubenowitz adderade medelvärde 15 för alla tre personalkategorierna. Allt som allt kan man alltså konstatera att Kulturföretaget vid undersökningstillfället var en arbetsplats med ett av medarbetarna godkänt psykosocialt arbetsmiljöklimat enligt de kriterier som Rubenowitz ställer upp. Gällande frågeställningen om det råder någon skillnad i uppfattningen om den psykosociala arbetsmiljön mellan de tre personalkategorierna visar resultaten att den administrativa personalen vid undersökningstillfället var något mer tillfreds, men att det inte rādde några signifikanta skillnader mellan gruppernas uppfattningar om den psykosociala arbetsmiljön..

Egenkontroll i arbetet

Alla tre personalkategorierna hade medelvärden över 3 gällande upplevelsen av egenkontroll i arbetet. Den administrativa personalens medelvärde låg till och med närmare 4. Enligt Karaseks Krav–Kontrollmodell (1979) motverkar känslan av kontroll mycket stress och otillfredsställelse för individen. Vid arbete med höga krav blir känslan av kontroll extra viktig som motvikt mot de betungande kraven och för att motverka otillfredsställelse. Enligt tidigare undersökningar om kulturarbetares upplevelser av sin psykosociala arbetsmiljö känner flertalet individer i kulturyrken höga krav och låg egenkontroll i sina arbeten (Liljeholm Johansson & Theorell, 1999; Lindén & Torkelson, 1991; Ramel, 1991; Torkelson, 1997). De höga medelvärdena gällande upplevelsen av egenkontroll i arbetet för Kulturföretagets medarbetare är därför positiva och går emot tidigare undersökningresultat. De är ett gott tecken på att medarbetarna i Kulturföretaget bör klara av de högt ställda arbetsmässiga kraven på ett mer tillfredsställande sätt än om de hade haft låga medelvärden för upplevelsen av egenkontrollen i arbetet. Torkelsons (1997) undersökning visar dock att upplevelsen av egenkontroll i arbetet inte fullt ut kan motverka de negativa effekterna av höga arbetsmässiga krav, men i alla fall lindra dem.

Man kan spekulera kring varför den administrativa personalen upplevde sig ha något större kontroll över det egna arbetet än de två andra personalkategorierna gjorde. Eftersom resultatet inte uppvisar några signifikanta skillnader mellan grupperna kan skillnaden här vara slumpmässig. Man kan dock fundera kring om den administrativa personalen kanske inte upplever sig (på samma sätt som övrig personal) arbeta under stark tidspress. Kanske har de inte samma deadlines, som de inte själva kan påverka, på samma sätt som övrig personal? Flertalet av den administrativa personalen arbetar inte, som den övriga personalen, i eller nära de olika kulturproduktionerna, utan har ett mer övergripande arbete inom organisationen. Den administrativa personalen arbetar dessutom ofta självständigt och är inte på samma sätt en del av en ensemble, som den konstnärliga och den tekniska personalen är. Kanske ger detta en större känsla av frihet och möjlighet till att själv lägga upp sitt arbete långsiktigt?

Skillnaderna mellan personalkategoriernas upplevelser av sin egenkontroll i arbetet var dock inte statistiskt signifikanta och därför kan man säga att alla medarbetarna på Kulturföretaget ansåg sig ha likvärdigt hög upplevelse av egenkontroll i arbetet. Denna samstämmighet och de höga medelvärdena är naturligtvis positivt både för organisationen och för dess medlemmar.

Positivt arbetsledningsklimat

Alla tre personalkategorierna hade medelvärden över 3 gällande upplevelsen av ett positivt arbetsledningsklimat. Även i denna kategori var den administrativa personalens medelvärde högst. Ingen personalkategori upplevde dock arbetsledningsklimatet på något alarmerande negativt sätt, enligt de av Rubenowitz (1984) uppställda kriterierna. Den tradition av dåligt ledarskap inom kulturfären som Theorell (2001) menar existerar märks alltså inte av på Kulturföretaget, om man utgår från undersökningsresultatet. Detta är naturligtvis mycket positivt för Kulturföretagets medlemmar. Ett förtroendefullt förhållande till en arbetsledare kan motverka mycket av den utsatthet och rädsla för att misslyckas som många, till exempel skådespelare, upplever (Torkelson & Lindén, 2001).

Det är intressant att notera skillnaden i uppfattningen om ledarskapet mellan den tekniska personalen och den administrativa. I Thornblads (2003a, 2003b) undersökningar av teaterteknikers och teaterverkstadsarbetares arbetsförhållanden visade det sig att arbetsledarna för dessa personalkategorier ofta är en befördrad mångårig medarbetare. När så är fallet är det ytterst viktigt att organisationsledningen tillhandahåller tillräcklig ledarskapsutbildning för den befordrade. Om detta negligeras kan det leda till att arbetsledaren förblir en duktig medarbetare men saknar bra ledarskapsförmåga. Under sådana förhållanden kommer varken arbetsledaren eller dennes medarbetare att känna arbetstillfredsställelse. Kanske är teknikernas arbetsledningsförhållanden på detta vis på Kulturföretaget?

Thornblad (2003b) såg också att teaterteknikern på vissa arbetsplatser arbetar helt själv. Man kan då tänka sig att den ensamme teaterteknikern inte upplever sig ha någon större kontakt med sin arbetsledare, denne arbetar inte själv med tekniken och finns inte i teknikerns arbetsvardag. Detta kanske inte är ett förhållande där teknikern känner att ledningsfunktionen kan ge det stöd och den kunskap denne behöver. Thornblad fann också att teaterteknikernas medarbetare till stor del består av män och att klimatet på arbetsplatserna ofta är av en ”grabbig” karaktär. Detta kanske kan påverka hur de få kvinnor som finns i yrket upplever sin arbetsledare?

Resultatet visar dock att det är en något större standardavvikelse på denna faktor för teknikerna. Detta indikerar att man inom personalkategorin inte är överens om sin uppfattning om arbetsledningen. Någon enstaka kan vara väldigt missnöjd med sin arbetsledning och någon väldigt nöjd. Det något lägre medelvärdet kan då alltså även bero på något så enkelt som personkemi.

Stimulans från själva arbetet

Alla tre personalkategorierna hade medelvärden över 3 gällande upplevelsen av stimulans från själva arbetet. Medelvärdena låg här runt 4. Denna faktor var för den konstnärliga och den tekniska personalen den man upplevde sig näst mest nöjd med av hela det psykosociala arbetsmiljöspektrat. För den administrativa personalen var det den faktor man var allra mest nöjd med, med ett medelvärde på över 4. Att samtliga medarbetare på Kulturföretaget kände hög stimulans från själva arbetet är kanske inte så förvånande. Man arbetar i en sektor där själva arbetet är skapande och ger möjlighet till individuellt uttryckande och där man dessutom får ge sitt arbete till människor som påverkas av det på ett väldigt konkret och omedelbart vis- publiken.

Även om resultaten på denna faktor inte visar på någon statistiskt signifikant skillnad mellan personalkategorierna, och den skillnad som finns mycket väl kan bero på slumpen, är det intressant att notera att det är den administrativa personalen som har den högsta siffran för stimulans från själva arbetet av de tre personalkategorierna. Man skulle kunna tro att det skulle vara personalen som är med i de skapande produktionerna som skulle känna störst stimulans.

Samtidigt hade alla tre personalkategorierna höga medelvärden för faktorn och även den administrativa personalen arbetar ju med produktionerna, om än inte på ett lika konstnärligt vis som den övriga personalen.

I Lindéns och Torkelsons (1991) undersökning av skådespelares upplevelser av sin arbetsmiljö framkom att det var känslan av att ha ett meningsfullt arbete som var den mest avgörande faktorn för hur individerna upplevde sin arbetstillfredsställelse. Man kan tolka detta som att om individen har arbetsuppgifter som denne anser stimulerande och meningsfulla så väger det tungt i den totala upplevelsen av arbetstillfredsställelse. Även om man kan anse sig ha andra aspekter på sin arbetsmiljö som är mindre tillfredsställande. Detta kan säkert överföras även på andra yrkeskategorier inom kulturarbetarsfären förutom skådespelare. De höga medelvärdena gällande Kulturföretagets medlemmars upplevelse av denna faktor är därför mycket positivt. Eftersom medarbetarna upplevde sig få hög stimulans från själva arbetet så kan denna höga stimulans väga upp andra sämre arbetsmiljöområden mot en hög sammantagen arbetstillfredsställelse.

God arbetsgemenskap

Alla tre personalkategorierna hade medelvärden runt 4 och över gällande upplevelsen av en god arbetsgemenskap. Både den konstnärliga och den tekniska personalen hade sina högsta upplevelser av arbetstillfredsställelse rörande arbetsgemenskapen, den tekniska personalen till och med det högsta medelvärdet för hela undersökningen: 4,21. Den administrativa personalen hade även de ett högt medelvärde för upplevelsen av en god arbetsgemenskap, det näst högsta medelvärdet av alla faktorerna för personalkategorin. Alla medarbetare på Kulturföretaget upplevde alltså att arbetsgemenskapen var mycket god. Vad kan detta bero på?

Torkelson och Lindén (2001) menar att för kulturarbetare blir ofta arbetskollagererna de viktigaste sociala relationerna man har eftersom de ofta långa och obekväma arbetstiderna i yrkena många gånger är ett hinder för ett fullgott socialt liv utanför arbetsplatsen. Flertalet kulturarbetare upplever dessutom ett stort behov av återkoppling och uppskattning i sitt yrke. Detta fås ofta (förutom av publiken) från kolleger och arbetsledare. Återkopplingen är grundläggande för att motverka den utsatthet och skräck för att misslyckas i arbetet som många kulturarbetare kan känna. Att arbetsgemenskapen med kollegerna är god blir därför mycket viktigt (Torkelson & Lindén, 2001).

Kulturarbetet är ofta organiserat i projekt där en ensemble med representanter från flera olika yrkeskategorier arbetar tillsammans mot ett gemensamt mål. Thornblad (2003a, 2003b) ser i sina undersökningar att det då är mycket viktigt att samarbetet mellan dessa olika led fungerar. Förståelse för varandras tankesätt över yrkesgränserna ger trivsel, arbetstillfredsställelse och goda gemensamma arbetsresultat. Kulturföretagets höga medelvärden för upplevelsen av en god arbetsgemenskap är på grund av dessa anledningar mycket positivt, både för medarbetarnas arbetstillfredsställelse och för organisationens effektivitet och resultat.

Optimal arbetsbelastning

Medelvärdena för de tre personalkategoriernas upplevelse av sin arbetsbelastning var de som var lägst i hela undersökningen. Fortfarande är siffrorna inte alarmerande enligt de av Rubenowitz (1984) uppställda kriterierna (ett medelvärde på 2 ska enligt honom ses som en ordentlig varningssignal), men värdena var här strax under 3 för alla tre personalkategorierna. Denna del av medarbetarnas arbetsmiljö är alltså den som organisationsledningen bör arbeta mest med om de vill försöka förändra sina medarbetares uppfattningar om sin psykosociala arbetsmiljö till det bättre. Jag har tidigare i arbetet ofta berört kulturarbetares stora yrkesmässiga krav och Karaseks (1979) Krav-Kontrollmodell vittnar om hur viktigt det är att höga krav

balanseras upp av till exempel hög egenkontroll. Detta för att individen inte ska känna stress och otillfredsställelse i arbetet. Ingen annan faktor av den psykosociala arbetsmiljön kan dock väga upp upplevelsen av för höga krav fullt ut (Torkelson, 1997). Man kan därför inte nog poängtera vikten av att optimera medarbetarnas arbetsbelastning så långt det bara är möjligt.

Den sammantagna upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön på Kulturföretaget

Alla tre personalkategorierna hade adderade faktorsmedelvärden för upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön på långt över det av Rubenowitz (1984) godkända 15. Den konstnärliga och den tekniska personalen hade medelvärden på över 17 och den administrativa personalen ett så högt medelvärde som nästan 19. Detta är helt acceptabla värden enligt Rubenowitz (1984). Det fanns alltså inga alarmerande signaler på dålig arbetstillfredsställelse inom Kulturföretaget. Detta är självklart positivt.

Man kan dock ha i åtanke det som Leander beskriver (2001) som en tradition inom branschen, att "lida för konsten" och inte klaga. Även Theorell (2001) menar att många anser det som ett privilegium att få arbeta med kultur och att man därför möjligen har en större acceptans än många andra yrkeskategorier för olika typer av dåliga arbetsförhållanden. Kanske kan det vara så även för medarbetarna på Kulturföretaget?

Om man dock litar till undersökningens resultat som varande respondenternas verkliga uppfattningar upplevdes alltså den psykosociala arbetsmiljön som bra på Kulturföretaget. Detta är glädjande. Samtidigt finns det alltid områden som kan förbättras och man bör aldrig slå sig till ro med ett bra undersökningresultat. En arbetsgrupp är dynamisk och förhållandena inom den och runt den förändras ständigt. Att från organisationsledningens sida fortsätta att lyssna på sina medarbetare och ständigt arbeta med arbetsmiljöns samtliga aspekter är viktigt för en organisation som vill ha medarbetare som trivs och mår bra och en arbetsplats som är effektiv. Jag hoppas att Kulturföretagets ledning ser resultaten från undersökningen som glädjande, men inte därmed slår sig till ro utan tvärt om av resultatet blir sporrade att fortsätta ett medvetet arbetsmiljöarbete.

Slutsats

Jag kan efter avslutad kartläggning konstatera att medarbetarna på Kulturföretaget upplevde sin psykosociala arbetsmiljö som förhållandevis tillfredsställande och att det inte visade sig finnas några statistiskt signifikanta skillnader i uppfattningarna om denna mellan de tre personalkategorierna konstnärlig-, teknisk- och administrativ personal.

Ett möjligt fortsatt arbete med dokumentationen och förbättringen av den psykosociala arbetsmiljön på Kulturföretaget skulle kunna vara mer på djupet gående undersökningar av uppfattningarna om de olika delarna av den psykosociala arbetsmiljön för alla de tre personalkategorierna. Detta skulle kunna ske med hjälp av enskilda samtal så väl som diskussioner i grupper, speciellt gällande området arbetsbelastning. Tillsammans med medarbetarna skulle man kunna komma fram till alternativa arbetsformer på de områden där man gemensamt bedömer att det är nödvändigt med förändring. Man bör också fortsätta att regelbundet återkommande genomföra enkätundersökningar av det slag som jag nu har gjort, så väl som undersökningar om medarbetarnas upplevelser av sin fysiska arbetsmiljö. Detta för att ständigt ha aktuell vetskap om medarbetarnas upplevelser av sin arbetsmiljö och känsla av arbetstillfredsställelse.

Referenser

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
- Angelöw, B. (1991). *Det goda förändringsarbetet*. Lund: Studentlitteratur.
- Arbetskyddsstyrelsens författningssamling. (1980). *Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön*. Hämtad 15 april, 2005, från http://www.av.se/regler/afs/1980_14.pdf.
- Arbetsmiljöverket. (2004). *Arbetsmiljölagen*. Hämtad 14 april, 2005, från <http://www.av.se/regler/arbetsmiljölagen/kapitel2.shtm>
- Bernstein, D. A., Clarke-Stewart, A., Penner, L.A., Roy, E. J., & Wickens, C.D. (red:er). (2000). *Psychology* (5:e upplagan). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Björklund, C. (2001). *Work motivation-studies of its Determinants and Outcomes*. Stockholm: EFI, The economic research institute.
- Eppler, M., & Nelander, B. (1992). *Psykosocial arbetsmiljö i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.
- Gardell, B. (1971). *Produktionsteknik och arbetsglädje*. Stockholm: Personaladministrativa rådet.
- Gardell, B. (1977). *Arbetsinnehåll och livskvalitet*. Stockholm: Prisma.
- Hackman, R., & Oldham, G. (1980). *Work redesign*. Reading: Addison-Wesley.
- Hertzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley
- Jacobsson, C. (1997). *Några tankar om kartläggningar av psykosocial arbetsmiljö*. [Opublicerat arbetsmaterial], Göteborgs universitet: Psykologiska institutionen.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-306.
- Karasek, R.A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work*. New York: Basic Books.
- Leander, G. (2001). Förord. I Y. Liljeholm Johansson (red.), *Artisters hälsa och arbetsmiljö* (ss. 7-11). Stockholm: Institutet för Psykosocial medicin.
- Lennér-Axelsson, B., & Thylefors, I. (1991). *Arbetsgruppens psykologi* (3: e upplagan). Stockholm: Natur och Kultur.
- Lennerlöf, L. (1981). *Arbetsmiljön ur psykologisk och sociologisk synvinkel*. Stockholm: LiberFörlag.
- Liljeholm Johansson, Y., & Theorell, T. (1999). *Orkestrarnas psykosociala arbetsmiljö*, Delrapport. Stressforskningsrapport Nr. 283. Stockholm: Statens institut för psykosocial miljömedicin.
- Lindén, J., & Torkelson, E. (1991). *Yrke: Skådespelare kritiska moment i arbetslivet*. Lund: Avdelningen för arbetsvetenskap Psykologiska institutionen, Lunds universitet.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1984). *Goal setting: A motivational technique that works!* New York: Prentice Hall.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton: Van Nostrand.
- Mayo, E. (1949). *Hawthorne and the Western electric company: The social problems of an Industrial Civilization*. New York: Routledge.
- Ramel, E. (1991). *Arbetsvillkor och belastningsbesvär hos balettdansare vid tre teatrar i Sverige*. Lund: Teaterns arbetsmiljö, delprojekt 4.
- Rubenowitz, S. (1967). *Personaladministration och arbetspsykologi* (4: e upplagan). Göteborg: Akademiförlaget.
- Rubenowitz, S. (1984). *Organisationspsykologi och ledarskap* (2: a upplagan). Göteborg: Akademiförlaget.
- Rubenowitz, S. *PAK-Psykosocial arbetsmiljökartläggning*. [Opublicerat material]. Göteborgs universitet: Arbetspsykologiska enheten, Psykologiska institutionen.

- Taylor, F.W. (1947). *Scientific Management*. New York: Harper&Row.
- Theorell, T. (2001). Inledning. I Y. Liljeholm Johansson (red.), *Artisters hälsa och arbetsmiljö* (ss. 12-20). Stockholm: Institutet för psykosocial medicin.
- Theorell, T., Marklund, S., Hogstedt, C., & Palmer, E. (2005). Konflikträdsla på arbetet ökar risk för sjukskrivning. *Dagens nyheter*, 2005-04-11.
- Thornblad, H. (2003a). *Teaterns arbetsmiljö-Verkstäder*. Stockholm: Prevent.
- Thornblad, H. (2003b). *Teaterns arbetsmiljö-Teatertekniker*. Stockholm: Prevent.
- Thorsrud, E., & Emery, F. E. (1969). *Mot en ny bedriftsorganisasjon*. Oslo: Johan Grundt Tanum forlag.
- Torkelson, E. (1997). *Expert- och deltagarperspektiv på stress hos scenartister*. Lund: Avdelningen för arbetsvetenskap, Psykologiska institutionen, Lunds universitet.
- Torkelson, E., & Lindén, J. (2001). Skådespelaryrket-dröm och hård verklighet. I Y. Liljeholm Johansson (red.), *Artisters hälsa och arbetsmiljö* (ss. 51-69). Stockholm: Institutet för psykosocial medicin.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New york: Wiley.

Bilaga

**Till:
Alla medarbetare på Kulturföretaget**

Kartläggning av hur du upplever din arbetsmiljö

Mitt namn är Sofia Gudmundsson och jag läser mitt sista år på programmet för personal- och arbetsmiljöfrågor på Göteborgs universitet. Som examensarbete genomför jag nu en psykosocial arbetsmiljökartläggning här hos er på Kulturföretaget och jag vore jättetacksam för din hjälp! Med detta brev medföljer en enkät som jag ber dig att, utifrån dig själv, fundera över och fylla i. Jag kan försäkra dig om att dina svar kommer att behandlas av mig och bara mig och att din anonymitet är säkrad. Inte heller kommer jag att lämna ut Kulturföretaget som företag, utan mitt arbete kommer att kallas *Psykosocial arbetsmiljökartläggning på Kulturföretaget*. Jag har av X informerats om att ni här på Kulturföretaget årligen genomför ett bokslut i form av en enkät, men hoppas att du ändå kan finna motivation att fundera över mitt material i några minuter. Där det konstnärliga bokslutet fokuserar en del på den *organisation* du arbetar i, är den kartläggning du håller i din hand fokuserad enbart på *dig* och hur *du* upplever din arbetsmiljö. De sammanställda resultaten av denna enkät, för alla medarbetare här på Kulturföretaget, kan därför vara en god hjälp för att spåra svagheter och styrkor i denna arbetsmiljö och vara en källa till diskussion på till exempel medarbetarsamtal och dylikt. Därmed hoppas jag att du känner att även du har något att vinna på denna kartläggning! Jag vore tacksam om du kan finna tid att fylla i enkäten inom en veckas tid, eftersom jag har en begränsad tid på mig att genomföra mitt arbete. Den ifyllda enkäten lämnar du på, av X, anvisad plats. Efter att enkäten blivit ifylld av samtliga anställda här på Kulturföretaget, kommer jag att sammanställa resultatet och du kommer att få ta del av vad ni alla, som grupp, anser om er arbetsmiljö. Jag vill än en gång påpeka att det alltså bara är jag som tar del av enkäterna var och en för sig, och att ingen inom Kulturföretaget kommer att få ta del av något annat än det sammanställda resultatet för er alla anställda. Har du några frågor är du mer än välkommen att kontakta mig!

**Tack på förhand för din medverkan!
Med vänliga hälsningar**

**Sofia Gudmundsson
Programmet för personal-och arbetslivsfrågor
Psykologiska institutionen, Göteborgs universitet
Sofia_gudmundsson@hotmail.com**

