



BLEKINGE TEKNISKA HÖGSKOLA HT 2014

Sektionen för management

*Samhällsvetarprogrammet för lärande,
utveckling och kommunikation*

Djurskötarens arbetsmiljö – vilka samband finns mellan kontroll i arbetet och andra psykosociala aspekter?

En studie av djurskötares psykosociala arbetsmiljö

**Kandidatuppsats i Psykologi
15 hp**

**Författare Ingela Andersson
Handledare Erik Lindström**

Blekinge Tekniska Högskola

Sektionen för management

Samhällsvetarprogrammet för lärande, utveckling och kommunikation

Arbetets art: Psykologi

Titel: Djurskötarens arbetsmiljö – vilka samband finns mellan kontroll i arbetet och andra psykosociala aspekter? En studie av djurskötares psykosociala arbetsmiljö

Författare: Ingela Andersson

Handledare: Erik Lindström

Examinator: Per Eisele

Datum: 2015-01-25

Abstrakt

En studie av en arbetsplats som påverkas av många olika faktorer, där jag valt att fördjupa mig i hur vardagen ser ut för djurskötare. Studien går ut på att studera hur grisskötarens vardag påverkas av arbetsmiljön. Påverkas djurskötarens välmående av att inte kunna påverka hur dagen ser ut i och med alla händelser som ligger utanför den egna kontrollen eller är det en naturlig del i och med valet av yrke? Studien är gjord via en enkät utgiven i en grupp bestående grisskötare och förmän i grisbesättningar, som finns på Facebook. Resultatet är analyserat med hjälp av SPSS. Enligt undersökningen leder ökat stöd och möjligheter till kompetenshöjande åtgärder till minskad stress och ökar medarbetarens kontroll i arbetet. Ledaren kan göra mycket för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön framkommer i undersökningen. Ett stödjande ledarskap med en positiv syn på kompetenshöjande åtgärder är bra för den typ av arbetsmiljö som grisstallen är visar undersökningen. Åtgärder för

att höja kompetensen är viktig enligt grisskötarna, det anses minska ensamheten och stressen om flera har bred kompetens. Medarbetarna saknar ledarnas engagemang. Ett utvecklat ledarskap är något som skulle leda branschen i rätt riktning enligt undersökningen.

Nyckelord: Arbetsmotivation, arbetsorganisatorisk psykologi, emotion (eng), motivation, ledarskap, psykosocial arbetsmiljö, stress, motion (eng)

Blekinge Tekniska Högskola

Sektionen för management

Samhällsvetarprogrammet för lärande, utveckling och kommunikation

Art: Psychology

Title: Animal-keepers working environment – are there any relations between control in the workingdays and other aspects of psychological working environment? A study of animal-keepers psychosocial working environment

Writer: Ingela Andersson

Mentor: Erik Lindström

Examiner: Per Eisele

Date: 2015-01-25

Abstract

A study of a working place, there I have choose to do deeper studies in animal-keepers workdays. The study looks deeper how animal-keepers workdays influences of many different work in the environment. Does the animal-keepers healthy influence of not be able to influence how the day are going to look depending on al occurrence out of the own control or is it a natural part in the choise of work? The study is done with a inquiry given in a group with pig-keepers and leaders at pig-farms in a group at Facebook. The result is analysed in SPSS. With more support and opportunituses to raise the competence give lower stress and raise the workers control at work. Control at work is important for animal-keepers,

is clear according to this study. The leader can do much for the psychosocial working environment is clear according to this study. Supporting leadership with a positive sight a raising competence is good for that kind of working environment as the pig farms are. Steps to raise competence is important according to pig-keepers, it reduces solitude and stress if more people can much. Collaborators miss engagement from their leaders. Development of leadership is something how shall lead the line of business in right direction according to this study.

Keywords: Emotion, leadership, motivation, stress, working environment, workorganisation psychology

Inledning

En väl fungerande arbetsplats, där dagarna känns givande och utvecklande samt leder verksamheten mot uppsatta mål, det låter som en dröm för många. Många djurälskande personer arbetar med grisar och mår bra i sitt yrke, eftersom att de vill och kan göra grisens liv bra (Kolstrup, 2011). Det finns tidigare undersökningar som talar om att den psykosociala arbetsmiljön är tuff för företagsledarna till grisbesättningar. Men hur är det för skötarna, har de en bra arbetsmiljö? Mår skötarna psykiskt bra och trivs med arbetet?

Forskning visar att det på senare år blivit mer viktigt för grisföretagaren att skapa attraktiva arbetsplatser för medarbetarna. Detta av flera skäl, bland annat anges att gårdarna blir större vilket kräver fler anställda på varje gård. Detta leder till större krav på kontrollerade arbetstider, ledning av medarbetare, fysisk och psykisk arbetsmiljö. Företagarna behöver se till framtiden och säkra kommande generationer grisskötare, det kräver en attraktiv arbetsplats för unga samt att hålla kvar de som redan arbetar med grisar för att säkra kompetens (Kolstrup, 2011).

Ett företag där medarbetarna presterar bra i en fungerande produktion, är viktigt för att företaget ska bestå och utvecklas. Prestation är att klara av sin uppgift samt utföra den genom att tillföra något extra. Arbetsmiljön påverkar hur individen använder sin drivkraft. Arbetsgivaren är ansvarig för arbetsmiljön och därför ansvarig för hur den enskilde kan använda sina drivkrafter till något positivt för både medarbetare och företag (Lundberg, 2011).

För att en medarbetare ska prestera det förväntade inom en organisation, måste medarbetaren må bra och känna någon form av kontroll över situationen. Medarbetaren behöver ha vetskap om vad som förväntas och känna att det finns möjlighet att nå ställda krav. Tydliga mål och en ledare som har förmåga att stödja och leda medarbetaren för att nå målen är ytterligare en förutsättning. Medarbetare agerar olika för att nå uppsatta mål. Vissa överarbetar medan andra gör för lite, menar Levi (2001). Stress påverkar möjligheten att uppnå givna mål. Vissa individer påverkas mer av stressorer än andra, men avgörande är om det ses som ett hot eller en möjlighet. Människan utvecklade stress för många hundratals år sedan, men då hade det funktionen att individen skulle laddas för att slåss

eller fly. Idag fyller den inte samma uppgift, eftersom att det är tämligen meningslöst att slåss mot en dator eller en bil (Levi, 2001). Bristen på utlopp av hantering av stressorer kan leda till något negativt. Om individen kan få och ge socialt stöd ökar chansen för att stress inte upplevs negativt. Lagom av allt är bäst, utmaningar, lärande och träning är prestationshöjande. Ger det belöning när det är avklarat är stressen positiv. Möjlighet att påverka, känna engagemang, känna entusiasm och ha kontroll över situationen leder till den positiva stress människan mår bra av (Levi, 2001).

Att ha en känsla av att man kan hantera vardagen är en viktig ingrediens för att uppleva kontroll under arbetsdagen. Men det finns många andra faktorer som påverkar hur arbetsdagen upplevs. Vissa parametrar kan påverkas men det finns många parametrar individen inte kan påverka i arbetet, vilket kan leda till stress och vantrivsel på arbetsplatsen. Det kan även leda till att individen upplever avsaknad av kontroll och det är vanligen inte en positiv känsla (Ljungblad & Näswall, 2009). Jag ämnar studera djurskötares vardag. I studien vill jag finna svar på om ledarskap, kontroll och kompetens påverkar den psykosociala arbetsmiljön. Stallen är en arbetsplats där arbetsdagarna påverkas av djuren och deras välmående, medarbetarna behöver bred kompetens för att klara arbetet. Väder och vind påverkar eftersom det återspeglas i kvalitet och tillgång av djurfoder. Kvalitet på foder och strömedel, marknadens ekonomi samt gårdens ekonomi påverkar. Det innebär att grisskötarens arbetsdag påverkas av påverkbara och icke påverkbara parametrar. Grisgårdar kan ses som en mycket specifik arbetsplats men den är jämförbar med andra arbetsplatser där det behövs bred kompetens.

I en grisbesättning hanterar skötarna många olika arbetsuppgifter för att få vardagen att flyta som den ska. Nästan alla gårdar har någon form av automatiserat utfodringssystem. Skötarna fyller på fodermedel i silon och har kontroll via dator att varje gris får rätt mängd foder varje dag. Kontroll av suggor som är brunstiga och behöver semineras, skötsel av suggor som ska få eller har fått kultingar. Kontroll på att grisar som är under tillväxt äter tillräckligt och växer tillräckligt för att gå till slakt vid planerad tidpunkt. Renhållning av olika slag är dagliga arbetsuppgifter. Skriftliga rutiner för varje dag och stall finns ofta. För att hålla ordning på grisarna har många gårdar datasystem till hjälp. Rådgivare och veterinärer är kopplade till besättningen för att förbättra och utveckla

gården samt ge råd om djurens hälsa. I Sverige finns idag ungefär 850 besättningar, snittbesättningen 186 sugor och plats för 756 slaktgrisar (Svenska djurhälsovården, 2013-11-05).

Majoriteten av dagens nya djurskötare får anställning direkt efter gymnasiet, vilket gör att både arbetslivserfarenhet samt erfarenhet av yrket saknas vid den första anställningen. Detta innebär, för besättningarna, att det är viktigt att ha medarbetare med erfarenhet kvar vid nyanställning för att inte tappa kompetens. Ett sätt att få medarbetarna att stanna på arbetsplatsen är att skapa trivsel. Ett sätt att göra det, är att känna till vikten av och arbeta med den psykosociala arbetsmiljön (Kolstrup, 2011).

Kolstrup (2011) menar att ett bra arbetsklimat uppnås genom att öka gemenskapen på arbetsplatsen. Arbetsgivaren kan ordna olika typer av sociala aktiviteter för arbetsgruppen. Det är också viktigt att ge skäligt beröm och skälig kritik på ett konstruktivt sätt. Utvecklingsmöjligheter är en annan punkt som kan förbättra arbetsklimatet. Ledningen bör arbeta med de mjuka värdena menar Kolstrup (2011). Att ledningen arbetar för att undvika alla möjligheter till missuppfattningar, skriva anställningsavtal och rutiner som alla känner till är några exempel. Flexibel arbetstid, arbetsrotation, information, tydliga mål, inflytande, delaktighet och tillit är viktiga mjuka värden som inte får glömmas bort i det dagliga arbetet (Kolstrup, 2011). Vidare menar Kolstrup (2011) att ledningen måste tänka på att medarbetarna behöver en bra förebild och att det i det avseendet är väsentligt att tänka på att de inte gör som du säger utan gör som du gör.

En undersökning gjord om djurskötares psykosociala arbetsmiljö, pekar på att de trivs på sin arbetsplats, känner sig trygga och är inte oroliga för att mista sitt arbete, vilket är ett bra betyg för arbetsgivarna (Kolstrup, 2011). I en jämförande studie mellan Danmark och Sverige, anser grisskötarna i Sverige att de är trygga i högre grad än de danska. Även ledarskapet och stödet från ledarna anses bättre i Sverige än Danmark (Kolstrup, 2011).

Det finns inte mycket tidigare forskning gjord på detta område, vilket gör att det finns ett behov av att forska mer. Eftersom arbetet är jämförbart med andra arbeten är det viktigt att ta reda på mer om hur medarbetarna ser på vardagen. Det hjälper organisationer att hantera medarbetare och ledare på ett korrekt och utvecklande sätt. Resultatet av studien

är applicerbart vid andra arbetsplatser med olika typer av arbetsuppgifter som leder till behov bred kompetens.

Undersökningen

Det kan antas att yrket djurskötare är ett yrke som kräver mycket av den som utövar det med tanke på att det är en arbetsplats där både djur och människor tillsammans med tekniken ska interagera. Viss kunskap i ett flertal olika kompetenser krävs för en fungerande besättning. Medarbetaren måste ha förmåga att se skillnad på en frisk gris, en gris som kan vara på väg att bli sjuk och en sjuk gris, vara noggrann och ordningssam. Det är viktigt att fokusera på rätt uppgift, i många fall innebär det att fokusera på många saker samtidigt. Vad som verkligen krävs och hur skötarna själva ser på sin situation kräver en fördjupning. Här kommer en redovisning av ett antal parametrar som kommer att leda till den definitiva frågeställningen samt av teoretiska delar som tydliggör vad som krävs för en bra arbetsmiljö på en arbetsplats där det krävs bred kompetens för att klara arbetet.

Vad är grunden för ett bra arbetsklimat?

Psykosocial arbetsmiljö

Begreppet psykosocial arbetsmiljö, vad står det för? En definition kan vara att det är ett samspel mellan individ och arbetsmiljön. Men i begreppet måste även ses till den sociala miljö medarbetaren befinner sig i utanför arbetsplatsen (Vargul, 2010). Individens påverkas av omgivningen, det påverkar den egna uppfattningen av jaget, självförtroendet och självuppfattningen. Människan utvecklas och samspelar med sin omgivning, vilket gör det till en del av den psykosociala arbetsmiljön (Lennèr & Thylefors, 2005).

Tidigare forskning menar att det finns fem huvudrubriker som sammanfattar en god psykosocial arbetsmiljö. Egenkontroll, vilket handlar om inflytande över arbetsdagen. Positivt arbetsledningsklimat, som handlar om hur olika nivåer samarbetar. Stimulas, vilket handlar om utvecklingsmöjligheter på olika sätt. God arbetsgemenskap ska leda till välmående tillsammans med optimal arbetsbelastning. Om dessa delar är bra leder de till välmående, både fysiskt och psykiskt samt leder till större engagemang och personlig tillfredsställelse (Lindbäck & Ekström, 2011).

Organisation

Alla som har ett arbete tillhör en organisation. Dock skiljer sig organisationer sig väldigt mycket från varandra. Det är upp till ledningen i varje organisation att bestämma hur den ser ut och vilken påverkan på medarbetarna den ska ha. Vissa organisationer är mer styrande än andra och påverkar därmed medarbetaren mer. Det är viktigt för varje enskild individ att känna sig sedd på sin arbetsplats (Kaufmann & Kaufmann, 2010).

Organisationens ledning behöver även fundera över hur medarbetarna ska se på sitt arbete. I varje organisation finns någon form av ledare, vilket typ av ledare samt hur många bestäms av behovet. Redan på 1920-talet kom forskaren Henry A Landsberger fram till att omsorgen om individen ökade produktiviteten (Franke & Kaul, 1978).

Arbetsmiljöverket skriver i en föreskrift som gick ut på remiss i september 2014, att arbetsgivare ska sätta mål för organisationen som en del i den egna policyn. Den psykosociala arbetsmiljön ska vara en del av detta. Arbetsmiljöverket menar att företagen ska konkretisera målen för kompetens, personalomsättning, arbetsklimat, utveckling, hälsa och arbetstillfredsställelse. Det är att föredra att dessa mål kopplas till produktionsresultat i någon mån. Målen ska förankras hos alla led i organisationen för att göra önskad effekt för resultaten. För ett skapa en bra social arbetsmiljö behöver organisationen arbeta med att ge förutsättningar för ett gott ledarskap, stödjande relationer, rättvisa i förhållanden som finns på arbetsplatsen, trivsel, engagemang samt arbetsglädje. Variation i arbetet, anpassning av arbete vid behov, utveckling och lärande samt möjligheter att utveckla de egna kunskaperna och erfarenheterna som medarbetaren innehar är andra aspekter som organisationen ska ta hänsyn till. Feedback och möjlighet att påverka det egna arbetsinsatsen är saker medarbetarna har rätt till. Är det mer än 10 medarbetare ska mål finnas skriftligt (Arbetsmiljöverket, 2014).

Organisationen ska ge medarbetarna tillräckliga resurser för att utföra de arbetsuppgifter för att nå uppsatta mål. Medarbetarna ska veta vad som ska utföras och hur, ansvar och befogenheter, var de får hjälp och stöd, hur resultatet ska uppnås och vilket sätt som är tillgängliga för att uppnå resultatet samt vilka uppgifter som ska prioriteras om tiden av något skäl inte finns tillgänglig för att utföra alla uppgifter (Arbetsmiljöverket, 2014).

Ledarskap

Det finns många olika ledarskapstyper. Utbildningen ledaren har eller vilken policy företaget har kan vara avgörande. Viktigt är att ledaren får mandat för ledarskapet, mandatet måste komma både från ledningen samt arbetsgruppen. Några exempel på ledarstilar är säljande ledarstil, instruerande ledarstil, deltagande ledarstilen och delegerande ledarstil. Varje ledares utmaning är att anpassa sitt ledarskap till rådande förhållande och de medarbetares förutsättningar i rådande organisation (Kaufmann & Kaufmann, 2010). Ett väl fungerande ledarskap påverkar medarbetarna i hög grad. Ledarskap bör bygga på inflytande, auktoritet och makt genom att förtroende och acceptans har byggts upp mellan medarbetare och ledare, enligt en kunskapsrapport (Fogelberg, 1978). Ledaren har även till uppgift att få gruppen att nå uttalade mål genom att inspirera dem att nå dit. En god ledare har förmågan att hjälpa medarbetarna att uppnå mål med de medel som finns inom organisationen samt skapa vilja att arbeta utvecklande och nyskapande. Enligt Fogelberg (1978) anser många forskare att ledarskap inom en organisation idag är att skapa interaktion mellan individer, i detta fall medarbetare och ledare. Han anser även att det är viktigt att se ledarskap som en process. Fogelberg (1978) menar att det finns skäl att tro att ledaren påverkar medarbetarna genom sitt sätt att vara och hantera situationer.

Kilhammar (2011) menar att när medarbetarna är delaktiga i de beslut som tas i organisationen ökar motivationen. Ledarskapet bör därför ta hänsyn till medarbetarens delaktighet och nyfikenhet att utveckla sig själva och organisationen. Ledaren bör ta en stödjande roll gentemot medarbetarna i syftet att lära och utvecklas. Att ledsaga medarbetarna till auktoritet och makt med hjälp av eftertanke, problemlösning samt ansvarstagande är viktiga områden för ledaren, menar Kilhammar (2011). Ledarskap handlar om att ge stöd och vägledning med hjälp av feedback som är öppen och ärlig, skapa förväntningar och öka förståelsen, både för vikten av egen insats men även andras insatser i organisationen. Ledaren har ett ansvar för att skapa lärtillfällen samt öka kommunikation, engagemang och motivation. Kilhammar (2011) menar att stödjande ledarskap bygger på god kommunikation, stöd till medarbetarnas problemlösning, stöd för ökad motivation samt skapande av lärande miljöer i arbetet. Feedback, främjande av

förståelse och vägledning är andra viktiga delar i det stödjande ledarskapet. Gemensam reflektion och lärande är andra delar som bör främjas (Kilhammar, 2011).

Den stödjande ledaren kan jämföras med den demokratiska ledaren, grupporientering är framträdande och dialogen med gruppen framhålls. Ledarskapet mynnar ut i att gruppen kan leda sig själva, stöttning och råd är viktiga komponenter tillsammans med en aktiv kommunikation. Ett så kallat situationsanpassat ledarskap anpassas efter gruppens behov av ledning. Ledarens självkänedom är viktig i ledarskapet. Konflikt hantering, grupprocesser och samtalsmetodik är andra viktiga komponenter i ledarens kunskapsbank. En ledare som använder sig av transformellt ledarskap, vilket bygger på att ledaren inspirerar medarbetarna till ett positivt arbetssätt där målen uppnås och medarbetarna trivs, kräver att gruppen är stabil. Transformellt ledarskap leder ofta till att medarbetarna presterar mer och är välmående. Undersökningar visar att för ett välfungerande transformellt ledarskap ska framträda, måste medarbetaren ha ingått i samma grupp med samma ledare i minst 1,5 år. När denna tid är uppnådd ses dock en klar förändring av ökade prestationer och upplevt välmående hos medarbetarna (Tafvelin, 2013). Vid en studie gjord 2011, kunde forskarna konstatera att medarbetare som trivdes i arbetsgruppen ansåg att arbetsklimatet och ledarskapet var bra. Enligt studien ansåg medarbetarna att ett bra ledarskap består av uppskattning och delaktighet tillsammans med kompetenshöjande åtgärder (Åkerlind, 2011). Ett gott ledarskap ska leda till delaktighet, vara omtänksamt och utvecklande för medarbetarna. Feedback och meningsfullhet, strukturerat arbete med tydliga mål för medarbetarna ska finnas med i ledarskapet, menar Åkerlind (2011). Om en grupp ska fungera bra krävs att ledaren är accepterad av gruppen, detta eftersom att ledaren inte är ledare utan gruppen som ska ledas (Oskarsson, 2011).

En ledare har flera roller att hantera på sitt arbete, för att hantera de olika förekommande arbetsuppgifter som kan förekomma i det dagliga arbetet. Relationsroll, beslutsroll samt informationsroll, dessa roller agerar inte var och en för sig utan överlappar varandra vid vissa situationer (Kullberg & Tranberg, 2006). De beslut ledaren tar ska vara välgrundade och rättvisa, för att kunna skapa en välfungerande grupp på arbetsplatsen, ledaren ska kunna stå bakom besluten vid information till medarbetarna, men det ska finnas utrymme för att ändra ett beslut om det visar sig vara fel (Kullberg & Tranberg, 2006).

Ledaren är den som har verktygen för de handlingar som krävs för att trygga uppgiftens lösning. Att vara ledare i en grupp kräver förmåga att se målet samt få gruppen att arbeta mot det. I den arbetsmiljö studien är gjord finns inte alltid gruppen och inte heller alltid ledaren, det kan vara så att den som ska leda mot målet även är personen som utför arbetsuppgifterna. Ledaren måste kunna se vad som leder gruppen mot uppsatta mål, men för att öka trivseln är det att föredra om medarbetarna är med och tar fram mål och hur målen uppnås. Detta för att nå acceptans. Dialog, stöd, engagemang, hjälp när så behövs, är byggstenar för ett gott ledarskap (Karlsson, 2010).

Kompetens

En definition av begreppet kompetens är, enligt Kompetensutredningen, (SOU 1661:51) *”förmågan att klara av de olika krav som ställs i en viss situation i en viss verksamhet”*. Kompetens handlar om att lösa uppgifter, egen utveckling samt förmågan att förverkliga idéer. Begreppet kompetens innebär ett flertal olika typer av kunskap, den teoretiska men även andra färdigheter och talanger. Motivation samt attityd ingår också i begreppet kompetens. Kompetens relateras till en viss uppgift eller situation går att läsa i dokumentation från sektionen Personal vid Lunds Universitet (2014).

Maslows behovstrappa

Organisationen samt ledaren i gruppen ger medarbetaren förutsättningar för prestationer i arbetslivet. Alla individer har inte samma behov av kontroll i arbetslivet, men det finns en grund för vad som krävs för att en person ska trivas och utvecklas, både privat och i arbetslivet, enligt Maslow (Kaufmann & Kauffman, 2010). Varje individ har behov av vissa saker för att prestera i arbetslivet, visade Maslow redan 1943. Han genomförde försök som visade att det finns ett antal olika steg som individen behöver tillfredsställa, ju fler steg som tillfredsställs i behovstrappan ju bättre mår denne och därmed presterar mer (Kaufmann & Kauffman, 2010).

Grundläggande behov är de fysiologiska behoven, så som luft, vatten, mat, värme, sex och sömn. Dessa behov måste tillgodoses för att undvika sjukdom eller utsättas för andra typer av obehag. Om dessa behov inte tillfredsställs kommer individen att fokusera

på överlevnad. Då steget med fysiologiska behov är tillfredsställt kommer trygghetsbehovet. Psykologiskt ses struktur, stabilitet, skydd och trygghet på detta steg. Samhörighet och kärlek är nästa steg, här ingår kärlek och vänskap samt förståelse och acceptans. Individens behov av att tillhöra en grupp och vara delaktiga, samt även vara förstådda och behövda. Dessa steg i behovstrappan kallas för bristbehov med de två nästkommande kallas utvecklingsbehov. Här kommer först självkänsla, som är behov av självrespekt, erkännande, uppmärksamhet och bekräftelse. Dessa behov kan delas in i två grupper, inre självkänsla som hjälper individen att känna att denne har kompetens samt en del där uppmärksamhet och erkännande från andra ingår. Nästa steg i trappan, som är det översta, är behovet av självförverkligande. Här utvecklas individen till det yttersta och når sin fulla potential (Karlsson, 2007).

Stress

Medarbetarens välmående leder till företagets välmående. En positiv vardag där individerna mår bra leder till en god arbetsmiljö (Björkman & Carlsson, 2006). För att ta reda på mer om vad psykiskt välmående står för har jag fördjupat mig i ett antal olika tillstånd som påverkar individer både positivt och negativt i vardagen enligt psykologin.

En definition av stress är; en obalans mellan upplevda krav och individens resurser. När obalans uppstår finns det en möjlighet att reparera skadan genom att ha en god återhämtning, saknas möjlighet till återhämtning kan stressen upplevas negativ. Ett visst mått av stress bör ingå i vardagen men tidspressat arbete i samband med otydliga mål kan vara orsak till negativ stress. Otydliga mål kan även leda till att medarbetaren prioriterar arbetet fel, vilket i sin tur leder till tidspress och negativ stress (Ljungblad & Näswall, 2009).

Stress är i grunden något bra, det förbereder kroppen för en bra prestation. För mycket stress påverkar hälsan negativt, men i hanterbar mängd är det positivt. Förmågan att hantera den yttre stressen avgör hur den upplevs. Det en individ upplever som stress upplever en annan inte som stressande. Orsaken till om situationen upplevs stressande är hur individen anser sig kunna hantera den. Har individen resurser för att hantera situationen upplevs den inte stressande. Endast ett fåtal extrema situationer upplevs som stressande av

alla individer. Grundläggande orsak till den upplevda stressen är att det som ska utföras är viktigt för individen (Björkman & Carlsson, 2006).

Varje individ har ett skyddsnät mot stress, som dels har grundats i barndomen genom inlärd tilltro till vad vi klarar av, men vi kan även påverka detta i vuxen ålder med hjälp av rätt strategier. Varje individ påverkas olika mycket av stress, även vid påverkan av samma stressorer blir påverkan individuell (Borgstedt-Risberg, 2012). En undersökning gjord 2010-2011 visar att grisföretagare ser lite mer negativt på sitt företagande än övriga lantbrukare. Enligt undersökningen beror det på att de kände sig stressade över regelverk och myndigheter. Grisföretagarna kände sig mindre tillfreds med livet på grund av den ekonomiska situationen i företaget än övriga lantbrukare. Grisskötare är mindre stressade än andra kategorier av djurskötare enligt samma undersökning (Kolstrup & Lundqvist, 2013). Kunskaper om copingstrategier kan hjälpa individen att hantera en situation som upplevs stressande genom att vända det till något som upplevs positivt.

Coping är ett begrepp inom psykologin när det gäller stressforskning och rehabilitering. När en individ handskas med en svårighet sker det på ett konstruktivt, passivt eller destruktivt sätt. Coping handlar om att ta hand om svårigheterna som individen möter i sin vardag (Egidius, 2013). Det kan ses som ett positivt sätt att arbeta med sina problem på arbetsplatsen för att utveckla den i en positiv riktning. I problemfokuserad coping arbetar individen med att identifiera och ändra på de yttre faktorer som orsakar stressen. I den emotionsfokuserade copingstrategin arbetar individen med att påverka det känslomässiga som ger en viss stressreaktion på grund av de yttre stressorerna (Borgstedt-Risberg, 2012). Ett konkret exempel kan vara att tydliggöra mål för att prioritera arbetet på ett korrekt sätt. En undersökning visar att det inte finns någon signifikant skillnad vid coping när man tittar på arbetsbelastning och ohälsa (Ljungblad & Näswall, 2009).

Om vi tänker negativa tankar och tror mindre om oss än vad vi verkligen klarar av kan det lätt bli en självuppfyllande profetia enligt forskning gjord av Rosenthal och Jacobson (1968). De egna tankarna och förväntningarna har stor påverkan på vad vi verkligen kommer att klara. Ett försök gjort i ett klassrum och redovisas som *"The Pygmalion in the classroom"* (1968) visar att elever som får lägre förväntningar på sig än övriga kommer att ha lägre betyg än de som utpekats som duktiga elever (Rosenthal &

Jacobson, 1968). Detta fenomen bör kunna översättas till arbetslivet, där ledaren ser duktiga medarbetare och ger dem mer stimulerande uppgifter vilket gör dem duktigare efter en tid än övriga som inte ses som lika duktiga och framåtsträvande. Enligt forskningen kan en person som ses som misslyckad sällan upplevas som något annat än misslyckad, vilket leder till dåliga resultat på grund av den självuppfyllande profetian som Pygmalioneffekten är. Här har ledarskapet en viktig uppgift att fylla. Se individen och uppmuntra samtliga medarbetare leder till en starkare organisation som har en högre kompetens (Bearman & Hedström, 2009).

Hälsa och ohälsa

Idag är det en hög sjukfrånvaro på grund av stressrelaterade sjukdomar, Kolstrup (2011) menar att grissköterycket, som består av mycket vård och omvårdnad av grisar, kan locka kvinnor till yrket. Grissköterycket skapar ”*bra livskvalitet med goda möjligheter för att kunna kombinera familj, arbete och fritid*” (Kolstrup, 2011, s. 60).

Medarbetarnas delaktighet leder till företagets utveckling, genom ett långsiktigt arbete. Aaron Antonovsky (2005) visade att en individ som känner sammanhanget i arbetet behåller hälsan bättre vid stora påfrestningar. Antonovsky (2005) fokuserade på hur individer håller sig friska istället för varför vissa blir sjuka vid motgångar och utsatthet. Han fann tre gemensamma faktorer hos individer som till och med kunde förbättra hälsan vid stora motgångar, meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet. Antonovsky (2005) menar att människor inte är friska eller sjuka, utan finns någonstans mellan fullständig hälsa och fullständig ohälsa, det viktiga att ta reda på är åt vilket håll individen strävar. Känslan av meningsfullhet handlar om inre motivation och drivkraft. Begriplighet handlar om tolkning och förståelse av bland annat information. Fungerar meningsfullheten kommer begripligheten växa fram. Orsak och verkan är viktiga komponenter. Hanterbarhet kommer in när det är aktuellt att se möjliga vägar att lösa situationer och påverka arbetet i en positiv riktning. Här kommer känslan av tron på en lösning in (Antonovsky, 2005).

Socialt stöd är en viktig komponent. Emotionellt stöd kan komma från familj och vänner, ledare samt arbetskamrater. Självkänsla, mening och livslust är resultat av emotionellt stöd. Informativt stöd består av feedback, information och lärarutbildning

kan vara komponenter i det informativa stödet. Individen får utökad begriplighet, förståelse och beslutsunderlag (Gustavsson, 2009). Praktiskt stöd är konkret och handgripligt stöd. Hjälper individen praktiskt, att använda rätt redskap eller hjälp att göra saker som individen inte klarar av själv att utföra. Det sociala stödet kan vara helt avgörande vid påfrestningar. Salutogena förespråkare menar att det är oljan i maskineriet som utgör resurskomponenter som utgör vår hälsa. Individer med gott socialt stöd och stor känsla av sammanhang kan vid en stor påfrestning uppleva det som utmanande istället för en stressfaktor. Påfrestningen upplevs som hälsofrämjande (Gustavsson, 2009). För mycket stöd vid ökande arbetsbelastning kan ses som en misstro från chefen visar en undersökning gjord 2009, i det fallet leder stödet till minskad självkänsla och dåligt självförtroende istället för till det motsatta (Ljungblad & Näswall, 2009). Chefens stöd på rätt sätt för att det ska ge önskad effekt, är en slutsats från samma undersökning.

Inflytande och kontroll över situationen är viktigt för hur hälsan påverkas av arbetet. Om medarbetaren kan påverka arbetsuppgifterna, genomförande, planering och organisering av arbetet upplevs det ofta positivt av arbetstagaren. Arbetstagarens behov av handlingsfrihet är en viktig parameter för ledaren att ta hänsyn till. Kraven på arbetstagarens insats samt tydliga och kända mål är andra viktiga parametrar i en organisation (Arbetsmiljöverket, 2014). Som djurskötare är det omöjligt att påverka samt planera många av de dagliga arbetsuppgifterna, därför kan antas, med hjälp av framkommen fakta, att behovet av tydlighet avseende mål samt arbetsgivarens krav och stöd tillsammans med den egna möjligheten till utvecklingen blir viktig för arbetstagaren.

Krav-kontroll-stöd modellen

Krav-kontroll-stöd modellen arbetar utifrån en strategi att individen mår bäst med krav i arbetet som kan hanteras, med kontroll i det egna arbetet samt stöd från omgivningen. För lite och för mycket är fel, oavsett vad det gäller av de ingående komponenterna. Höga krav i arbetet tillsammans med liten möjlighet att påverka och litet stöd leder till stress. Höga krav i samband med stor möjlighet till påverkan ger motivation till personlig utveckling och utbildning. Dock kan det leda till att individen arbetar för mycket som i sin tur leder till stress genom för liten återhämtning. Låga krav tillsammans med stor möjlighet till påverkan leder till för lite utmaning i arbetet, leder ofta till en

omotiverad arbetsmiljö. Stöd fungerar som skydd mot stress. Det leder till samspel, trygghet och pålitlighet. Enligt krav-kontroll-stöd modellen är den optimala situationen hög kontroll, höga krav och bra stöd. Det sämsta är höga krav tillsammans med låg kontroll och litet stöd (Lagerström, 2010).

LEAN

LEAN är ett arbetssätt som kan stärka känslan av kontroll. LEAN kan därmed leda till bättre arbetsmiljö och bättre kontroll i vardagen. Medarbetarna har skrivna rutiner, helst med bilder, att följa. Alla arbetsuppgifter finns planerade med vem som är ansvarig för vad. All onödig tid, spring efter material, spill av material eller andra onödiga uppgifter, arbetas bort i produktionen. Detta leder till ökad fokus samt minskad spilltid och mer kostnadseffektiv produktion. Rätt arbetsuppgift görs vid rätt tidpunkt på rätt sätt. Enkelhet och förnuft är ledord i arbetet med LEAN. Förbättringar ska minska tidsåtgången. LEAN ska vara till glädje för organisationen. Det är klimateffektivt och miljöeffektivt. Djurvälstånd ska vara hög, ledare och medarbetare ska utvecklas löpande (LEAN Lantbruk, 2012).

Kontroll kan ges genom möjligheten till att styra det egna arbetet men även hur medarbetaren uppfattar kontrollen över situationen. Individer med kontroll i arbetet trivs bättre på sin arbetsplats än individer som saknar kontroll, enligt tidigare forskning (Brewer & McMahan-Landers, 2009).

Feedback – ökad kompetens?

Feedback är till stor hjälp för minskad stress och ökat välmående. Feedback kan ges antingen på ett övergripande plan eller personligt plan. Olika organisationer har olika kultur när det gäller feedback, vilket gör det viktigt att organisationen har klara riktlinjer för ledarna. Att använda sig av feedback som ledare kan hjälpa medarbetaren till ett flertal positiva dimensioner i arbetet. Ökat lärande, bättre kommunikation samt tydlighet i organisationen (Pitkänen & Lukka, 2010). Konstruktiv feedback, tydlig information och tydliga mål för arbetet är viktigt för att undvika ohälsa. En reaktion från chefen på utfört arbete är värdefullt för arbetstagaren. Arbetstagaren har rätt att ha vetskap om arbetsgivarens krav och förväntningar är uppfyllda. Både positiva och negativa upplevelser

från arbetsgivaren måste ges feedback på, sakligt och konkret. Kritiken kommer att leda till en synliggjord medarbetare som utvecklas och lär sig nya saker i yrket (Arbetsmiljöverket, 2014).

En studie gjord 1991 av Pearson, gör klart att arbetstillfredsställelse är tätt sammankopplat med feedback på utfört arbete, trots detta finns det ett flertal olika studier från 1990-talet som pekar på olika resultat. Antingen att feedback leder till större arbetstillfredsställelse men även sådan som menar att det inte har någon betydelse för utfört arbete (Pousette & Jacobsson, 1999). I en studie gjord av Pousette och Jacobsson, (1999) kommer de fram till att nyttan av feedback i för den enskilde individen även är kopplat till arbetsplats och organisation (Pousette & Jacobsson, 1999). Frågan om hur individen ser på feedback kommer att ha en viktig roll för tolkningen av resultatet i denna studie eftersom det är olika från en organisation till en annan.

Den flexibla organisationen – den flexibla medarbetaren

Flexibilitet är en komponent i arbetslivet som ökat sin betydelse menar Kilhammar (2011). Den ger sig tillkänna genom att medarbetaren är lättare utbytbar i vissa organisationer men även genom att medarbetaren kan påverka sin arbetssituation i högre grad än tidigare. Arbetsplatser kräver bredare kompetens samtidigt som medarbetaren får ett mer individualiserat arbete. Medarbetaren måste ta ansvar för att vara anställningsbar och attraktiv på arbetsmarknaden (Kilhammar, 2011).

Motivation

För att bli duktig på det yrke individen valt är det viktigt med inläring och utveckling. Det är en del av den dagliga motivationen. Andra viktiga delar i yrkeslivet för en god motivation är en känsla av kompetens, självstyre och en känsla av att viktiga personer i ens närhet upplevs som stödjande och respektfulla. Kompetens definieras med att individen känner sig tillräckligt duktig på arbetsuppgiften. Självstyrande definieras med att individen upplever att denne kan agera utifrån den egna viljan och har valmöjligheter (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2008). Begreppet engagemang är relativt nytt inom organisationspsykologi. Idag behöver många organisationer flexibel arbetskraft bred kompetens, detta eftersom att bemanningsföretag är vanliga. Det åligger arbetstagaren själv

att vara uppdaterad och utbildad inom sitt yrke. En engagerad medarbetare är involverad i arbetet, med stor fokus på energi, stolthet, en inre drivkraft att utföra arbetet med en stor uthållighet. Enligt Lundberg är en extrovert person något mer engagerad i arbetet. Engagemang är också sammankopplat med självförtroendet. Det ter sig naturligt att en engagerad person får bättre resultat än andra, vilket leder till bättre självförtroende som i sin tur igen leder till bättre resultat (Lundberg, 2011).

En undersökning gjord 2011 (Kolstrup, 2011) visar att grisskötare är nöjda med sin psykosociala arbetsmiljö, delegering sker oftast av arbetsuppgifter, ansvar, befogenheter och möjligheter till utveckling i yrket. Ledningarna i de undersökta företagen visar på professionellt drivna företag vilket även kan ha höjt den psykosociala standarden vid de undersökta företagen, menar Kolstrup (2011). I Kolstrups (2011) undersökning kommer forskarna fram till att grisbranschen har en attraktionskraft hos unga samt de äldre som redan arbetar inom branschen, men utveckling av arbetsmiljön måste förbättras och utveckling av yrket måste ske. Ergonomi är ett område som måste utvecklas, enligt Kolstrup, men branschens huvudproblem är att sprida att det är prestigefyllt, positivt yrke. I undersökningen framkom att 93% av de 27 deltagarna trivdes bra på sitt arbete (Kolstrup, 2011). Värt att nämna är att undersökningen är gjord på utvalda gårdar med ett väl fungerande arbetsmiljöarbete (Kolstrup, 2011).

Kolstrup (2011) menar att det saknas arbete för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön på gårdarna, för att skapa en attraktiv arbetsplats. Feedback för välutfört arbete, lyhörd arbetsgivare, ordnade arbetsförhållanden, gemenskap, ökande kunskaper, uppskattning är några exempel från studien Kolstrup (2011) gjort i stora grisbesättningar.

Yrket studien undersöker kräver bred kompetens samt flexibla medarbetare, med de fakta jag har fått fram kan antas att med rätt hjälpmedel, stöd och kompetens ökar känslan av kontroll hos medarbetaren.

Syfte

För att skapa en fungerande arbetsmiljö måste organisationen veta vad som krävs för att nå dit. I dagsläget saknas forskning om djurskötares psykosociala arbetsmiljö. Det finns lite forskning i ämnet psykosocial arbetsmiljö på arbetsplatser som kräver bred kompetens hos medarbetaren, jämförbara med djursköterycket, vilket gör att denna studie behöver göras. Arbetsplatser med krav på att medarbetarna måste ha bred kompetens är vanligt idag. Syftet med undersökningen är att studera positiva och negativa aspekter i arbetet som påverkar medarbetaren i en arbetsmiljö där det krävs bred kompetens. Denna studie har gjorts i en arbetsmiljö där många parametrar ligger utanför den egna kontrollen tillsammans med parametrar som kan påverkas. Avsikten är att ta del av medarbetarnas tankar, känslor och beteenden för att skapa en kartläggning av psykologiska mekanismer som påverkar arbetet vilket ska leda till svar på frågeställningen.

Frågeställning; till vilken utsträckning föreligger det samband mellan upplevelsen av att ha kontroll i arbetet och upplevelsen av andra aspekter i den psykosociala arbetsmiljön.

Metod

Deltagare

Grisbranschen valdes som undersökningsmiljö eftersom att det är en arbetsmiljö som kräver bred kompetens. Personer med anknytning till grisbranschen har deltagit i undersökningen. Deltagarna ingår samtliga i en grupp på Facebook som kallas ”Grisfolk”. Gruppen är sluten och endast öppen för individer med anknytning till grisbranschen. Personerna har olika yrken inom branschen, såsom grisskötare, gårdsägare, försäljare, rådgivare, veterinärer med flera. Gruppens medlemmar kommer från Norden, dock var det bara svenska personer som valde att delta i undersökningen. Urvalet av deltagare gjordes genom att fråga ställdes i Facebook-gruppen om det fanns ett intresse från tillräckligt många individer för att delta i undersökningen. 50 personer var positiva till att delta, vilket kan ses som ett tillräckligt underlag för en tillförlitlig undersökning. Förmän, gårdsägare samt grisskötare har deltagit i studien. Alla deltagare informerades om integriteten, total

anonymitet, samt att det var valfritt att svara på de frågor som ställdes. Deltagarna gavs ingen ersättning för att delta.

Tio män och fyrtio kvinnor har deltagit, vilket leder till att genusrelaterade frågor inte är relevanta. Samtliga arbetar med grisar idag eller har gjort det inom en tidsperiod på max ett år räknat från april 2014. Samtliga har arbetat inom yrket minst 12 månader och den genomsnittliga anställningstiden är 9 år. Hur lång samt vilken utbildning var och en har framgår inte av undersökningen. Möjlig utbildning inom branschen är naturbruksskola och intern utbildning vid besättningen samt kortare kurser som hålls av branschorganisationer. Åtta av kvinnorna arbetar som ledare, inga män. Tre deltagare är egna företagare, en man och två kvinnor. Deltagarna är mellan 21 år och 59 år. Medelåldern i gruppen är 33 år. I testerna är deltagarna indelade i grupper, där åldern är en använd parameter, indelningen är 21-32 år och 33-59 år.

Tabell 1 Översikt över deltagare, typ av arbete, ålder samt medelålder, fördelning män och kvinnor.

	Endast grisskötare	Egen företagare	Förman	Medelålder	Yngst	Äldst
Man	9	1	0	31,9	21	56
Kvinna	30	2	8	33,2	21	59

Material

Undersökningen är utformad med kvantitativa och kvalitativa data då det är en skattningsskala samt öppna frågor som besvaras med egna ord. Utformningen valdes för att kunna både mäta enkla data och samtidigt få en förståelse för deltagarnas tankar bakom skattningsskalan. Anledningen till att frågorna är utformade på detta sätt är att de ska kunna mätas, värderas och eventuella samband ska analyseras fram i dataprogrammet SPSS. En avslutande del, öppen för egna tankar och åsikter fanns för att ge deltagarna möjlighet att dela med sig sina egna tankar om psykosociala arbetsmiljön. Som bakgrundsfakta fick deltagarna först svara på ålder, kön, år inom branschen, antal anställda och vilken typ av ansvar deltagaren hade. Enkäten bestod av 19 frågor, varav 10 besvarades med

skattningalternativ 1-10 där 1 var lägst och 10 var högst, samt nio öppna frågor där deltagarna svarade med egna ord. Frågeformuläret är bilaga 1.

Procedur och analys

I samband med att enkäten lämnades ut i ”Grisfolk” på Facebook med en kort information om syfte och orsak till undersökningen, se bilaga 1. Samtliga deltagare fick kontaktuppgifter till mig som författare, för att kunna ställa frågor. De enkäter vars svar mailades skrevs ut utan avsändare för att säkerställa integriteten, efter utskrift raderades mailet.

När samtliga svar inkommit sammanställdes svaren och analyserades med hjälp av dataprogrammet SPSS. Alla deltagare lades in i SPSS, med ålder, kön, tid i yrket och grupperades efter ålder, 21-32 år alternativt 33-59 år. Alla svar med skattningsskala 1-10 lades in i SPSS för analys. Svaren på de öppna frågorna sammanställdes, jämfördes och analyserades. Varje fråga beaktades för sig, bedömning om svaren var av negativ eller positiv karaktär. I bedömningen ingick även en bedömning av hur svaren var skrivna med uttryckssymboler och språkval för att säkerställa hur deltagaren kände inför svaret. En jämförelse gjordes mellan svar av de olika kategorierna, ledare – grisskötare samt de två åldersgrupperna. Inga svar sågs som rätt eller fel utan analysen som har gjorts hade fokus på psykosociala arbetsmiljön, med fokus på att få fram svar på syfte och frågeställning.

Undersökningen begränsades till att studera hur djurskötare ser på sin arbetsdag. Med avseende på om de ser på sin arbetsdag med tanke på bristen på kontroll i många av arbetsuppgifterna samt planeringen. Fokus lades på hur upplevelsen av ledarskap, kompetens, kontroll, och därav skapad stress och trivsel. Orsaken till vald begränsning är att det svarar på syfte och frågeställning. Frågeställningen kan få svar med hjälp av analys av enkäten. En annan orsak till vald begränsning är att enkäten blev hanterbar och förståelig för deltagarna samt överskådlig vid analys och efterarbete.

Analys har skett med hjälp av SPSS, för att få fram resultat. De analyser som gjorts är korrelationstest enligt Pearsons metod där olika frågor ställts emot varandra för att få fram korrelationer.

Metodkritik

Metoden som valdes för att få fram resultatet kan i efterhand förbättras. Ingen övervakning av när enkäterna fylldes i har skett, därmed kan ingen garanti lämnas för att ingen eftersökning av svar kan ha skett. Inte heller att det är 50 olika deltagare som fyllt i enkäterna kan säkerställas. Avsaknaden av intervjuer ses som en brist, troligt är att det skulle ge undersökningen en tydligare bild och bättre förståelse för vissa frågor och svar. Det är också troligt att det kortat ned processen tidsmässigt att träffa deltagarna på en plats, fyllt och samlat in enkäterna vid en tidpunkt, men det hade inte varit genomförbart, då deltagarna kom från olika delar av landet. Tolkning av svar på enkätens öppna frågor har endast gjorts av en person, det ses som troligt att de tolkats annorlunda om flera personer varit inblandade i tolkningen eftersom inga ”rätt” och ”fel” finns. Ett antal djupgående intervjuer utöver den enkät som gjorts hade ökat tillförlitligheten i studien, genom att möjligheten för feltolkning minskar avsevärt vid tal mot skrift. Tyvärr fanns inte tiden för detta arbete.

I efterhand anser jag att någon form av gåva för deltagande kan ha ökat antalet deltagare, för att få ett större underlag och för att locka fler manliga deltagare för att kunna titta på genusrelaterade samband.

Resultat

Resultat – kvantitativa frågor

De mest framträdande resultaten i undersökningen framkommer vid korrelationstest enligt Pearsons metod i SPSS. Enligt analysen påvisar kontroll i arbetet höga korrelationer mellan kontroll i arbetet och stress (.98), Kontroll i arbetet och kunskap (.97). Kontroll i arbetet och rätt mängd krav (.98) och tillräckliga kunskaper (.97) . Kontroll i arbetet och trivsel på arbetsplatsen (.98), kontroll i arbetet och uppmuntran från arbetskamrater (.98). Att arbetsgivaren ger skäligt beröm vid resultat uppgångar har också hög korrelation med kontroll i arbetet, (.95), kompetens (.72) samt motivation (.65).

Vad gäller stress finns endast svaga korrelationer i analysen. Stöd från arbetsgivaren ger endast svag korrelation i analysen förutom till feedback där det istället blir en negativ korrelation (-.72) i gruppen unga (ålder 20-30 år). I den äldre gruppen har

korrelationen en tydlig negativ korrelation mellan kontroll i arbetet och stöd från arbetsgivaren (-.90). Analysen visar medelgoda korrelationer mellan kompetenshöjande åtgärder och övriga frågor, förutom stress (-.09), tillräckliga kunskaper (.02) och uppmuntran (-.03).

Enligt analys gjord i SPSS är det en hög korrelation mellan att ha lagom stora krav på sig i det dagliga arbetet och upplevelsen av kontroll i arbetet. De individer som upplever att de har stora krav i sitt arbete upplever högre stress än övriga medarbetare, 49% enligt den kvalitativa delen av enkäten. Kontroll i arbetet samt stöd i arbetet har en hög korrelation enligt undersökningen. Detta visar att stress, kontroll och stöd har samband enligt undersökningen. Bra stöd leder till minskad stress och bättre kontroll enligt deltagarnas svar. Analysen av sambandet mellan stress vid något specifikt tillfälle samt förmågan att hantera olika situationer visar det sig att det inte finns någon signifikans. Upplevelsen av stress i förhållande till tillräckliga kunskaper visar ett medelgott samband. Samband saknas mellan stress och lika behandling av medarbetarna från arbetsgivarens sida. Analysen av uppmuntran från arbetsgivaren samt uppmuntran från medarbetare framkommer en hög signifikans. Analysen av stöd vid nya situationer samt skälig uppmuntran och beröm för utfört arbete framkommer en medelgod signifikans.

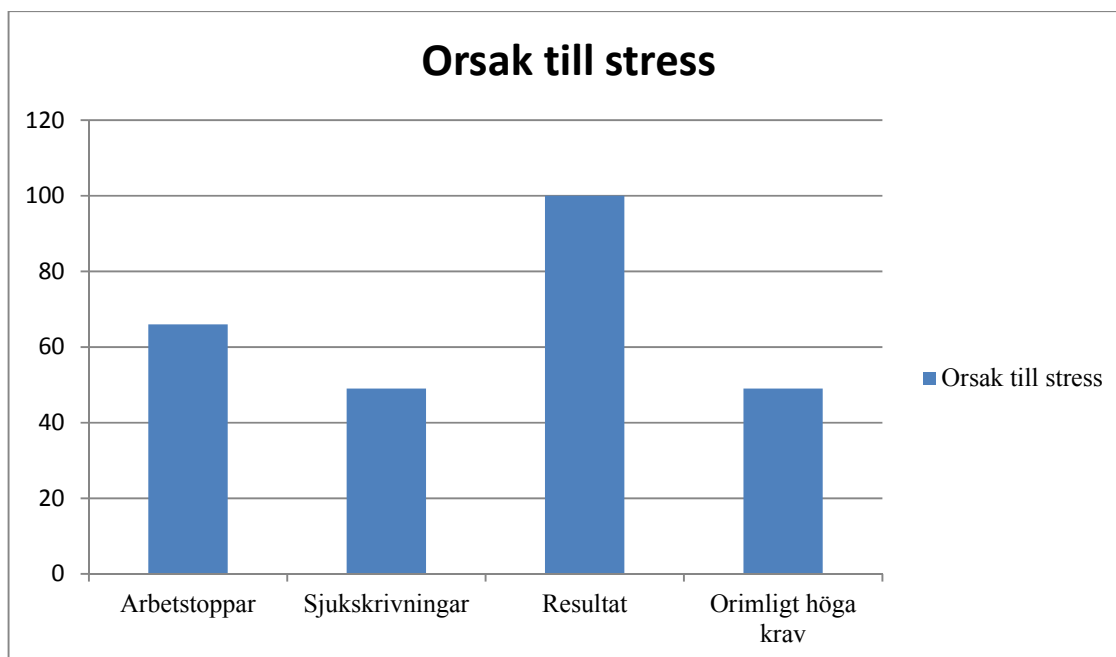
Kunskaper i yrket har ett medelgott samband med feedback och stöd från arbetsgivaren till kompetenshöjande åtgärder för medarbetaren. De deltagare som känner att de hanterar de flesta förekommande arbetsuppgifterna upplever stöd från arbetsgivaren samt att de får tillräckligt stöd av arbetsgivaren. Ett svagt samband finns mellan uppmuntran från arbetskamrater och motivation för arbetsuppgifterna, en hög korrelation finns mellan trivseln på arbetsplatsen och skälig uppmuntran och beröm när resultaten går uppåt. Motivation till arbetsuppgifter och trivsel på arbetsplatsen har en hög signifikans i undersökningen. Trivsel och skälig uppmuntran samt beröm har en medelhög signifikans enligt undersökningen.

Resultat – kvalitativa frågor

För att få fram resultat på den kvalitativa delen av studien har antal deltagare som svarat på ett positivt respektive negativt sätt sammanräknats och ett procenttal har räknats fram utifrån hur många som svarat på frågan.

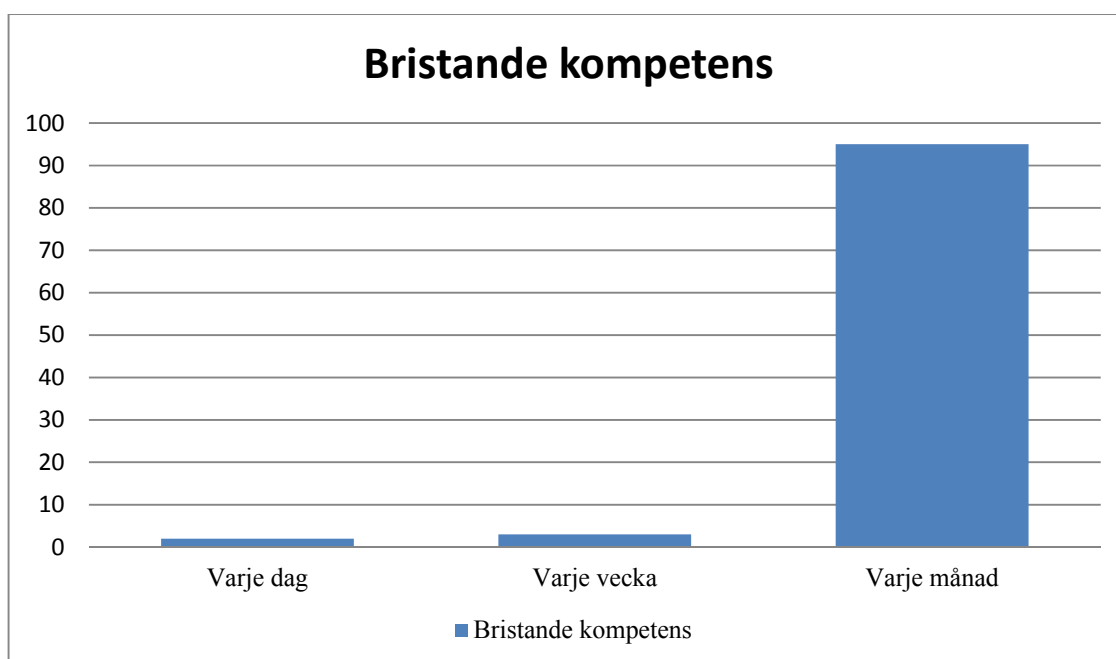
Djurskötarna menar att kompetens och kontroll i vardagen krävs för en fungerande vardag visar svaren på de öppna frågorna. Ett ledarskap som visar att det finns ett intresse för verksamheten menar deltagarna krävs. Deltagarna saknar att arbetsgivarna inte visar sitt engagemang för medarbetarna och arbetet i stallen, i vissa fall även för önskade resultat. Deltagarna är stressade över resultat, men även att hinna med dagliga rutiner är orsaker till upplevd stress, framgår av studien. Enligt deltagarna skulle denna stress kunna undvikas med hjälp av mer tydlig planering, ledare som engagerar sig i det dagliga arbetet samt kompetenshöjande åtgärder för medarbetarna. Saknas kontrollen leder det lätt till stress, påpekar många av deltagarna.

Vid analys av de öppna frågorna har många lämnat en samstämmig bild över när stressen ökar. Vid arbetstoppar samt när många saker ska ske samtidigt anser 66% är det som är mest stressande. Sjukdom och bristen på ersättare i stallen är en stressfaktor som återkommer på 58% av enkätsvaren. Framför allt de som är förmän, menar att sammanställning av resultat upplevs som stressande. Detta ses som den största, enskilda stressfaktorn. 100% av förmännen anser att det är den enskilt största stressfaktorn för dem. En förman har förklarat att stressen över detta beror på *”att det känns för sent att påverka då man ser det på papper och att innerst inne vet jag att jag gjort mitt bästa men det räckte inte”*.



Figur 1 Stapeldiagram över skattning av orsak till stress

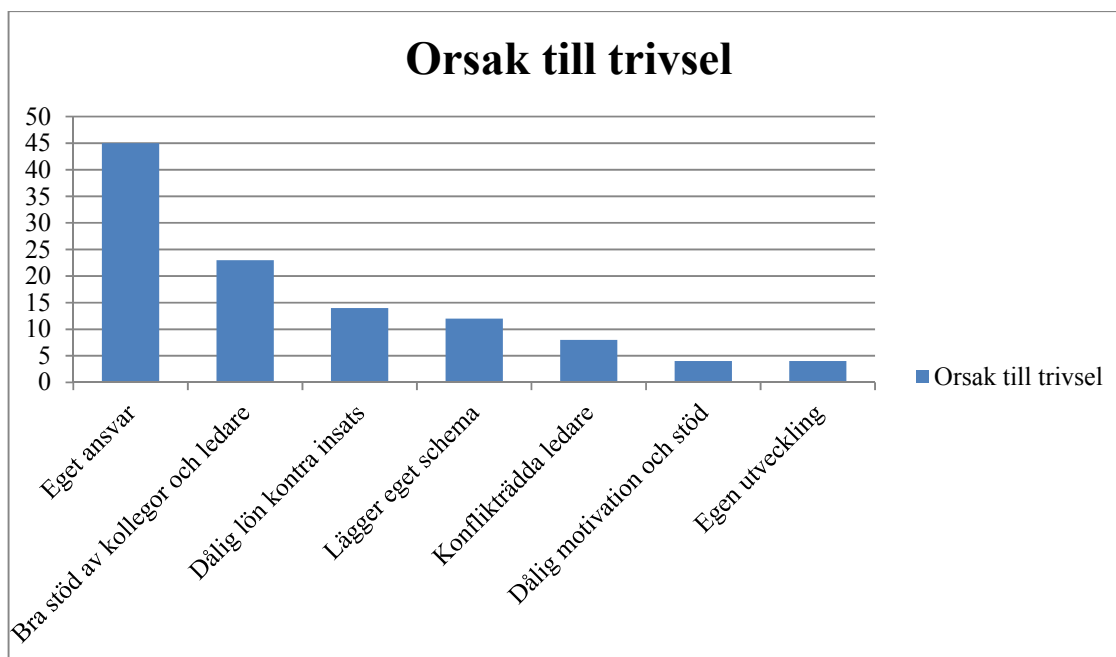
Om deltagarna upplever att de har brister i de egna kunskaperna var en fråga, 42 deltagare har svarat på frågan, 95% upplever att de brister mindre än en gång i månaden, 2% en gång varje dag och 3% varje månad och samtliga anser att de har någon att vända sig till när de egna kunskaperna inte räcker till.



Figur 2 Stapeldiagram över skattad mängd av bristande kompetens

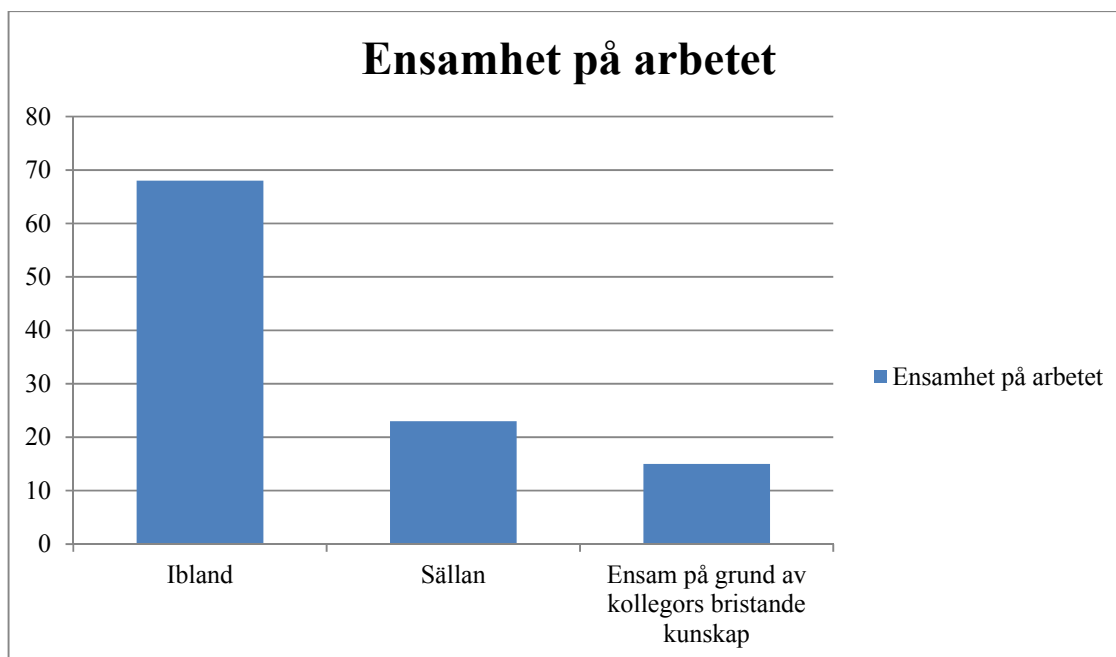
Motivation krävs enligt deltagarna, de anser att det bästa sättet att bli motiverad är bra siffror, men när siffrorna inte är bra försöker de se framåt och lösa problemen och bli bättre. Deltagarna menar att mål är drivkraft för att bli bättre och ökar självförtroendet. Resultaten leder i sin tur till förbättrad ekonomi vilket deltagarna uppger är viktigt för dem. De är eniga om att dåliga resultat förbättras bäst genom diskussioner mellan chefer och medarbetare. För att inte tappa motivationen när resultaten inte är de önskade försöker förmännen hitta andra positiva saker att fokusera på. Stöd från chefer är viktigt, det lite oklart på hur många som anser att de får stöd och inte. ”Lågt stöd från ägarna, dåligt engagemang samt att deras omotiverade sätt smittar av sig på övriga i personalen”, skriver en kvinna.

Frågan varför informanten trivs eller inte trivs på sin arbetsplats får väldigt skiftande svar. 78% anser att de har bra rutiner och möjlighet att påverka i önskad utsträckning. Majoriteten, 71% svarade att de har frihet under ansvar, flexibilitet, egen utveckling och utveckling av företaget. 23% av deltagarna uppger att de får bra stöd från ägarna och har bra kollegor. 14% uppger att de anser att de har dålig lön i förhållande till hur slitigt fysiskt och psykiskt arbetet är. 12% lägger schema själva, vilket gör att de upplever att de har bra arbetstider. 8% uppger att konflikträdda chefer leder till problem mellan medarbetare. 4% uppger att ett dåligt engagemang, dålig motivation och stöd från ägarna stör trivseln på arbetsplatsen. 4% uppger att ett bra team gör arbetet attraktivt. 4% uppger att de har stora möjligheter att prova nya saker och därmed utveckla både sig själv och resultaten!



Figur3 Stapeldiagram över frekvenser för skattade alternativ kring orsak till trivsel

26 deltagare har svarat på om de känner sig ensamma i arbetet. 68% känner sig ensamma ibland men uppger att de ser det positivt av olika skäl. 23% uppger att ensamhet förekommer men det stör inte. 15% uppger att ensamhet uppstår då arbetskamraterna inte har tillräcklig kompetens. För att känna mindre ensamhet försöker deltagarna skapa samhörighet med övriga i arbetsgruppen och planerar för att ingen på gården ska arbeta ensam.



Figur 4 Stapeldiagram över frekvens av skattade orsaker till känslan av ensamhet i arbetet

Enligt de fria kommentarerna deltagarna har lämnat på enkäten är det ett flertal gårdar som arbetar med LEAN, medarbetarna anser att det är bra, tidsbesparande, gör arbetsdagen tydligare. Alla vet vad som ska göras och när, det är även enkelt och tydligt att det är utfört. En deltagare har skrivit i kommentaren, ”Eftersom resultatuppföljningen kommer att ingå i arbetet enligt LEAN, det kommer att bli en stor förbättring på gården, LEAN har gjort att alla arbetar mot de mål vi satt upp, vi blir ”tvungna” för att arbetssättet ska fungera. Det har lett till större engagemang eftersom att alla ser och förstår.”

På frågan om de egna företagarna upplever att de får tillräckligt stöd, svarar deltagarna att de talar med andra i liknande situationer, de tar även hjälp av branschfolk, så som säljare, veterinärer och rådgivare. Ingen av deltagarna menar att det är ett problem med uteblivet stöd för de egna företagarna.

Diskussion

Grisskötarna anser att stress är påfrestande och vanligt förekommande enligt den kvalitativa delen av studien. Planering är nyckeln för att undvika stress, menar de.

Analysen i SPSS säger att det finns en svag korrelation mellan kontroll i arbetet och stress. Idag har många gårdar börjat arbeta med olika åtgärder för att minska stressen och förtydliga arbetsrutinerna. Rätt kunskap påverkar trivseln på arbetet och motivationen i arbetet visar analysen i SPSS. Flera gårdar arbetar idag med att införa LEAN för att minska stress, förtydliga arbetet, förenkla rutiner, minska spill och öka effektiviteten. Att tydliggöra arbetet och resultaten anser medarbetarna och arbetsgivarna är bra enligt kommentarer i enkäten. De upplever att de arbetar mer effektivt och rätt saker görs vid rätt tid, alla vet vad som ska göras och när, samt att det är utfört. Stressen minskar eftersom att skötarna följer en plan för arbetsdagen. Medarbetarna upplever att de har bättre kontroll. Det är ett positivt sätt att arbeta, det som behövs är att samtliga medarbetare förstår vad som krävs och hur arbetssättet fungerar. Det finns ett antal sätt att minska stressen för medarbetarna samt förse dem med effektiva arbetssätt att minska på den stress, kunskap inom coping kan vara ett hjälpmedel.

Korrelation mellan kontroll och kunskap, (.97) är mycket intressant i denna undersökning, grisskötarnas svar tyder på att kunskap gör att de har kontroll över sitt arbete. Kontrollen som grisskötarna behöver ha kommer enligt deltagarna från kunskap, därför är en ledare som stödjer kompetenshöjande åtgärder viktigt för en positiv arbetsmiljö på gården. Trivseln ökar när kompetensen är tillräcklig, vilket beror på att när medarbetaren känner kontroll över sin arbetsdag trivs de, enligt undersökningen.

Samtliga deltagare är överens om att planering samt att koppla av när de kommer hem är nyckeln till att minska stressen. En deltagare skriver att hon *”försöker att inte tänka på jobbet på fritiden, sova bra, tänka positivt, prata med vänner och kollegor, planera dagens arbete. Försöker ha det bra på fritiden.”* Detta är intressanta påpekanden. Koppla bort arbetet när medarbetaren kommer hem, för att minska stressen, det är något medarbetaren bara kan arbeta med själv, arbetsgivaren kan inte påverka detta i någon större utsträckning mer än att inte ålägga medarbetaren mer arbete än att det utförs inom arbetstiden.

Resultat är något grisbesättningar arbetar mycket med. Det finns siffror på det mesta, men gårdar använder dem i olika grad och i olika syfte. Majoriteten av de som svarade på enkäten anser att resultat är viktigt av fler skäl, men samtliga som svarade på

frågan menar att de är viktiga i motivationssynpunkt. Många motiveras av att de har goda resultat, men då resultaten inte är de önskade upplevs de ändå inte som ett problem utan resultaten används för att analysera vad som bör göras och det är också en typ av sporre menar grissköterna. När resultaten inte uppnås försöker deltagarna se framåt och arbeta för att bli bättre. Korrelationer mellan kontroll och skäligt beröm vid resultatuppgång är tydligt, ledaren måste uppmärksamma resultat som går uppåt, enligt analysen.

Motivationen hålls uppe med hjälp av bra resultat, men de som svarat på enkäten trivs bra på sitt arbete oavsett om resultaten är i topp. Det finns mindre saker som kan behövs förbättras, bland annat stödet från arbetskamrater och chefer som uteblir ofta enligt deltagarna. Vissa får tillräckligt med stöd men långt ifrån alla. Kunskapsnivåerna ligger på de som önskas av de anställda, det finns kurser att gå och möjlighet att utveckla det som behövs löpande menar de flesta. De känner att de har stöd för att lösa nya situationer, men oftast inte hos den egna ledaren eller arbetsgivaren. Deltagarna anser att de har stöd och hjälp att hämta från veterinärer, rådgivare och andra inom branschen. Det är positivt.

Deltagarnas svar pekar på att cheferna inom grisbranschen skulle behöva utveckla sitt chefskap för att coacha medarbetarna på rätt sätt. Det skulle i längden förbättra resultat och välmående på arbetet. Välmående medarbetare leder till välmående grisar och det ger resultat, både i plånboken och i stallen. Denna åsikt grundas i de svar som inkom på öppna frågor där så stor del som 81% av de svarande inte anser att deras chef/ledare är engagerad i det dagliga arbetet. En god ledare behöver vara engagerad och stödjande för en fungerande och välmående organisation (Kilhammar, 2011).

Medarbetare som känner sig stressade i arbetet upplever även låg nivå av kontroll samt anser sig ha mycket stora krav på sig. De upplever dock ofta att de har gott stöd av rådgivare, veterinärer och andra som finns i branschen. Deltagarna upplever att de har tillräckliga kunskaper för sitt yrkesutövande, detta gäller även de som arbetat en kort tid med grisar. Feedback är skiftande, vissa anser att de får feedback medan flertalet upplever att det uteblir. En kvinna anser att både stöd och feedback uteblir, det leder till att hon har låg motivation till arbetsuppgifterna och att hon inte trivs på arbetsplatsen.

De arbetsgivare som ger lågt stöd i arbetet ger generellt sett även lite stöd i kompetensutvecklingen samt vid nya situationer enligt studien. De medarbetare som svarar att de har gott stöd hos arbetsgivaren har även svarat positivt om ledarens stöd till kompetenshöjande åtgärder.

Kolstrup (2011) menar att ledare i grisbesättningar bör arbeta med de mjuka värdena, så som information, delegering, tillit och utveckling. Enligt de analyser som framkommit saknas det in flera av de besättningar deltagarna arbetar i. Stödet och engagemanget från arbetsgivarna uteblir vilket leder till en försämrad psykosocial arbetsmiljö.

Många av deltagarna visar med sina svar i enkäten att yrket de valt har de valt med hjärtat för grisarna och inte en önskad karriär, men om ledarna utvecklar sitt ledarskap skulle griskötningen ha mycket att vinna på engagerade medarbetare som förbättrar ekonomin för besättningarna. Kompetensutveckling, stöd och handledning i de dagliga situationerna kan troligen göra underverk med tanke på de svar som framkommit i undersökningen. Trivseln skulle öka vilket skulle göra att medarbetarna stannar hos arbetsgivaren. Stabilitet är bra för alla företag.

De svagheter jag anser att undersökningen har är att möjlighet saknades för att gå tillbaka med återkopplande frågor för förtydliganden och följdfrågor. Det hade ökat möjligheten till tydliga, korrekta svar. Detta har inte kunnat genomföras på grund av tidsaspekten samt att enkäterna har besvarats anonymt. En blandning av kvantitativ och kvalitativ undersökning hade varit att föredra för att få en så tydlig och generaliserbar bild som möjligt (Bjereld, Demker, Hinnfors, 2009).

Slutsats

Kontroll är det som grisskötarna behöver mest eftersom att det visar sig i analyser att det i sin tur leder till andra bra parametrar i arbetslivet, höjer trivseln och förbättrar den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen. Kontroll visar tydlig signifikans med tillräckliga kunskaper och kompetenshöjande åtgärder. En ökning av kompetensen hos medarbetarna samt ledarnas stöd bör ökas samtidigt som arbetsgivare och ledare måste öka sitt engagemang för att få mer engagerade medarbetare. Stress är viktigt att arbeta med för

att förbättra den psykosociala arbetsmiljön i stallen. För att minska stressen menar medarbetarna själva att planering är det som krävs. LEAN och coping kan vara till stöd för att förbättra situationen. I tester genomförda i SPSS samt analysen av de svar som inkommit, framgår det tydligt att om medarbetaren får stöd, känner kontroll i arbetsuppgifterna och möjligheter till kompetenshöjande åtgärder minskar stressen och trivseln ökar. Analyserna av svaren i SPSS visar tydligt att tydligt ledarskap, kontroll och kompetens är bra för medarbetarna och det ökar trivseln på arbetsplatsen. Ett stödjande ledarskap som ökar känslan av kontroll, med positiv syn på kompetenshöjande åtgärder är framgångsrikt, enligt min studie vilket även stöds av en liknande studie gjord 2011 av Kolstrup.

Framtida forskning

Forskning om det goda ledarskapet i djurbesättningar vore mycket intressant. Ledarskap är avgörande för den psykosociala arbetsmiljön. Det är viktigt både för ledare och medarbetare med en fungerande psykosocial arbetsmiljö. Hur ser ledarna på gott ledarskap och hur ser medarbetarna på det? Finns det en samsyn? Om inte, hur skapas det?

Referenslista

Antonovsky, A., (2005). *Hälsans mysterium*. Natur och Kultur, Stockholm

Arbetsmiljöverket., (2014) *Handlingsutrymme och inflytande* <http://www.av.se/teman> Hämtad 2014-01-22

Arbetsmiljöverket., (2014) *Remiss – organisatorisk och socialarbetsmiljö*
www.av.se/pressrum/pressmeddelande/2014/41589.aspx?AspexAutoDetectCookieSupport=1
Hämtad 2015-01-15

Arbetsmiljöverket., (2014) *Stöd från omgivningen* <http://www.av.se/teman> hämtad 2014-01-22

Backman, J., (2008) *Rapporter och uppsatser* Studentlitteratur AB, Lund

Bearman, P., Hedström, P., (2009) *The Oxford Handbook of Analytical Sociology*, Oxford:
Oxford University Press, pp. 294-314 <http://users.ox.ac.uk/~sfos0060/prophecies.shtml> Hämtad 2014-01-06

Bjereld, U., Demker, M., Hinnfors, J., (2009) *Varför vetenskap?* Studentlitteratur AB; Lund

Björkman, M., Carlsson, I., (2006) *Känsla av sammanhang på arbetet. Vilka faktorer på arbetsplatsen och hos individen främjar arbetsterapeuters upplevelse av ett meningsfullt arbete?*
Arbetslivsinstitutet, Stockholm
https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/20097/1/gupea_2077_20097_1.pdf Hämtad 2014-03-27

Blad, M., (2014) *Kompetensbegreppet* Lunds Universitet, Sektionen Personal.
<http://www5.lu.se/pa-online/anstaellning/personalutveckling/kompetensbegreppet> Hämtad 2015-01-22

Borgstedt-Risberg, M., (2012) *Stress i vardagen* <http://www.lio.se/verksamheter/halso--och-vardutvecklingscentrum/folkhalsocentrum-new/valkommen-till-halsowebben/stress-i-vardagen/#Coping> hämtad 2013-10-17

Booth, W., Colomb, G., Williams, J., (2004) *Forskning och skrivande* Studentlitteratur AB; Lund

Brewer, E., McMahan-Landers, J., (2009) *The relationship between job stress and job satisfaction among industrial and technical teacher educators*. University of Tennessee, USA.
Hämtad 2014-05-13 <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JCTE/v20n1/pdf/brewer.pdf>

Deci, E., Ryan, R., (2013) *The Motivational Basis of Effective Performance and Well-being*
http://www.ledarskapscentrum.se/pub3/attachments/226_Ed%20Deci%20Sweden%202-2-12.pdf
Hämtad 2014-03-02

Deci, E., Ryan, R., (2008) *A self-determination theory approach to psychotherapy: The motivational basis for effective change* Canadian Psychology/Psychologie canadienne, Vol 49(3), Aug 2008, 186-193. <http://psycnet.apa.org/journals/cap/49/3/186/> Hämtad 2014-01-09

Egidius, H., (2013) *Psykologiguiden*
<http://www.psykologiguiden.se/www/pages/?Lookup=coping> hämtad 2013-10-17

Franke, H, R., Kaul, J, D., (1978) *The Hawthorne experiments*, artikel hämtad 2014-01-06
<http://campus.murraystate.edu/academic/faculty/mark.wattier/franke1989.PDF>

Fogelberg., *Ledarskap – en kunskapsöversikt* artikel hämtad 2014-03-02
http://www.pedag.umu.se/digitalAssets/19/19978_fogelberg.pdf

Johansson, J., (2012) <http://www.arbetsmiljoforskning.se/upphandling/tydliga-m%C3%A5l-och-samordning-beh%C3%B6vs-i-forskningen-om-arbetsmilj%C3%B6> hämtad 2013-10-07

Johansson, R., (2009) *Dialog för ökad känsla av sammanhang*. SKL Kommentus AB; Stockholm

Karlsson, H., (2010) *Lean – utan förankring, ingen framgång*. Läkartidningen nr 29-31 volym 107 Förändringsakademin AB, Uppsala
<http://www.lakartidningen.se/OldWebArticlePdf/1/14742/LKT1029s1788.pdf> hämtad 2014-05-12

Karlsson, L., (2007) *Psykologins Grunder*. Studentlitteratur AB; Lund

Kaufmann, G., Kaufmann, A., (2010) *Psykologi I organisation och ledning*, Studentlitteratur AB, Lund

Kilhammar, K., (2011) *Idén om medarbetarskap - En studie av en idéns resa in i och genom två organisationer* Linköping Studies in Arts and Science No. 539, Linköpings Universitet, Linköping <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:439894/FULLTEXT01.pdf> hämtad 2014-01-14

Kolstrup, C., (2011) *Storskalig Grisproduktion– Framtidens Arbetsplats?* Rapport 2011:29, SLU Alnarp

Kolstrup, C., Lundqvist, P., (2013) *Lantbrukets & landsbygdens psykosociala puls - Screening av psykosociala arbetsförhållande, psykisk hälsa och sociala nätverk bland lantbrukare och landsbygdsföretagare* Rapport 2013:20, SLU Alnarp

Kullberg, M., Tranberg, J., (2006) *Villkor i arbete med människor – en antologi om human servicearbete* ISBN 91-7045-7xx-x, ISSN 1404-8426. Arbetslivsinstitutet. Stockholm; Elanders Gotab

Lagerström, G., (2010) *Arbete och teknik på människans villkor* Prevent, Stockholm

Lennèr Axelsson, B., Thylefors, I. (2005) *Arbetsgruppens psykologi* Natur och Kultur; Stockholm

Levi, L.; (2001) *Stress och hälsa* Karolinska institutets avdelning för stressforskning, Stockholm, http://www.lennartlevi.se/dokument/stress_o_halsa.pdf Hämtad 2014-02-03

Lindbäck, S., Ekström, T., (2011) *Inre och yttre motivation kopplat till psykosocial arbetsmiljö* Institutionen för psykologi, Lunds universitet. www.lup.lub.se/student-papers/record/file/2337200.pdf Hämtad 2015-01-19

Ljungblad, A-M., Näswall, K., (2009) *Kan socialt stöd och coping mildra effekterna av stress på ohälsa?* <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:300377/FULLTEXT01.pdf> Hämtad 2014-01-21

Lundberg, U., (2011) *Det lilla extra! Om drivkrafter i arbetslivet*. Liber AB; Malmö Föreläsning Svenska djurhälsovården, Väderstad, 2013-11-05 <http://leanlantbruk.se/?p=22173&m=6959>

Oskarsson, M., (2011) *Vadå ledarskap? En kvalitativ studie om nytexaminerade lärares syn på ledarskap* Rapportnummer: HT11-2910-103

https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/29862/1/gupea_2077_29862_1.pdf hämtad 2014-03-02

Pitkänen, H., Lukka, K., (2010) *Formal and informal feedback in management accounting Taking a look beyond the balanced scorecard* ISSN 1744-7038 Finland, <http://www.e-finanse.com/RaportyCIMA/2.pdf> Hämtad 2014-01-29

Pousette, A., Jacobsson, J., (1999) *Consequences of feedback environment in human service organizations*. Göteborg Psychological Reports, 29, No. 7.

Rosenthal, R., Jacobson, L., (1968) *The Pygmalion in the Classroom*. New York; Holt, Rinehart & Winston.

Tafvelin, S., (2013) *The Transformational Leadership Process Antecedents, Mechanisms, and utcomes in the Social Services* Department of Psychology, Umeå

Thylefors, I., (2011)

<https://www.vardforbundet.se/Vardfokus/Webbnyheter/2011/September/Vaga-visa-att-du-bestammer-och-gor-det-bra/> hämtad 2013-10-21

Thylefors, I., (2007) *Ledarskap i human service-organisationer*. Natur & Kultur AB

Vargul, B., (2010) *Psykosocial arbetsmiljö – hur upplever de anställda den psykosociala arbetsmiljön?* Institutionen för arbetsvetenskap, Luleå Tekniska Universitet

www.epubl.ltu.se/142-1552/2010/043/LTU-DUPP-10043-SE.pdf Hämtad 2015-01-16

Wedin, L., Sandell, R (2004) *Psykologiska undersökningsmetoder – en introduktion* Studentlitteratur AB; Lund

Vejde, O., (2013) *Statistik med SPSS IBM SPSS STATISTICS 21 Grunderna* Olle Vejde Förlag, Borlänge

Djurskötarens arbetsmiljö – parametrar inom och utom kontroll – hur påverkar det arbetsdagen?
Författare Ingela Andersson

Åkerlind, I., (2011) *Friskvård och trivsel ger friskare medarbetare* Hämtad 2014-05-05

<http://www.forte.se/sv/Publicerat/Forskare-berattar/Forskare-berattar-2011/Friskvard-och-trivsel-ger-friskare-medarbetare/>

Bilaga 1

Enkät om en Grisskötarens vardag

Jag gör en c-uppsats där jag avser att ta reda på mer om hur grisskötare och andra som arbetar inom branschen Gris hanterar sin vardag, i medgång och motgång. Därför vill jag be om hjälp med svar på ett antal frågor. Enkäten tar ca 15 minuter att svara på.

Jag vill att Du skriver i det första du kommer att tänka på när du svarar på frågorna. Det finns två typer av frågor, dels gradering från 0-10 och dels där Du skriver med egna ord. Det är önskvärt att Du svarar på frågorna i den följd de kommer. De frågor som har svarsalternativ, markera den siffra som stämmer bäst, 0 står för "Aldrig" och 10 står för "Alltid". Övriga frågor som besvaras med egna ord, beskriv så tydligt Du kan.

Frågorna är av blandad karaktär, några är ställda direkt till anställda personer, men det finns ett alternativ där jag noterat "Egen företagare", där jag önskar att ägare samt egna företagare svarar istället.

Jag är den enda som kommer att läsa och hantera de enkätsvar jag får in, alla svar hanteras strikt konfidentiellt. Du kan välja att skicka in ditt svar via mail (ingela4@gmail.com), Facebook (Ingela Andersson) eller brev (adress lämnas vid önskemål).

Din Ålder _____

Kön Man _____ Kvinna _____

År inom branschen _____

Ensamskötare/ägare/egen företagare/antal anställda i stallen _____

Vilka är dina arbetsuppgifter samt ansvar? _____

Har du lagom stora krav på dig i ditt dagliga arbete?

Inte alls 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket

Känner du att du hanterar de flesta förekommande situationerna i ditt arbete?

Inte alls 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket

Känner du dig stressad i arbetet?

Inte alls 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket

Om du känner dig stressad, specificera om det är vid något speciellt tillfälle.

Tycker du att du har tillräcklig kunskap i ditt yrkesutövande?

Inte alls 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket

Om du upplever att du brister i dina kunskaper, hur ofta; dagligen/varje vecka/varje månad?
Markera det alternativ som stämmer bäst

Tycker du att din arbetsgivare ger dig tillräckligt stöd i ditt arbete?

Inte alls 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket

Egen företagare: Hur ser du till att få tillräckligt stöd i ditt arbete?

Tycker du att du får tillräckligt med stöd av din arbetsgivare i nya situationer?

Inte alls 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket

Egen företagare: Hur säkerställer du att du får tillräcklig kompetens inför nya situationer?

Tycker du att du får tillräckligt med feedback av din arbetsgivare?

Inte alls 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket

Egen företagare: Hur tänker du i frågan om feedback, i bristen på feedback av en chef?

Tycker du att din arbetsgivare behandlar sina medarbetare på ett uppmuntrande sätt?

Inte alls 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket

Egen företagare: Hur ger du dig själv uppmuntran?

Tycker du att din arbetsgivare behandlar sina anställda lika?

Inte alls 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket

Om du ställs inför en ny situation, anser du att du har stöd hos någon som kan hjälpa dig att klara ut det?

Inte alls 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket

Om du inte hanterar situationen du ställs inför, vad gör du för att klara ut den?

Tycker du att din arbetsgivare stödjer dig i din egen kompetensutveckling?

Inte alls 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket

Hur hanterar du din stress?

Vad gör du för att undvika stress?

Har företaget någon strategi för att medarbetarna inte ska känna sig stressade?

Upplever du att du får tillräckligt med uppmuntran av din arbetsgivare?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Egen företagare: Hur gör du för att uppmuntra dig själv i ditt dagliga arbete?

Upplever du att du får tillräckligt med uppmuntran från dina arbetskamrater?

Inte alls 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket

Upplever du att du är motiverad till dina arbetsuppgifter?

Inte alls 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket

Upplever du att du har det bra på din arbetsplats?

Inte alls 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket

Motivera varför det är bra eller dåligt?

Känner du dig ensam i din yrkesutövning och varför tror du att det är så?

Ensam skötare: Trivs du med att vara ensam ansvarig i besättningen?

Inte alls 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket

Egen företagare: Trivs du med det stora ansvaret att äga besättningen?

Inte alls 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket

Om du känner dig ensam i din yrkesutövning, hur hanterar du det för att minska känslan?

Upplever du att resultaten i produktionen är viktiga för din motivation?

Varför är resultatet viktigt respektive oviktigt?

Hur känner du om resultaten går ner? Markera lämpligt alternativ

Ledsen/Omotiverad/En känsla av att du ska kämpa för att nå bättre kommer/Ser framåt och går vidare/Hittar andra saker som är bra på arbetsplatsen

Hur gör du för att hålla uppe din motivation när resultaten inte blir de önskade?

Egen företagare: Hur gör du för att hålla motivationen uppe när resultaten går ner?

Känner du att du får skälig uppmuntran och beröm när resultaten går upp?

Inte alls 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket

Upplever du att du har kontroll i ditt arbete?

Djurskötarens arbetsmiljö – parametrar inom och utom kontroll – hur påverkar det arbetsdagen?
Författare Ingela Andersson

Inte alls 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket

Har du en spontan kommentar eller tankar skriv dem här!

TACK FÖR DIN MEDVERKAN!