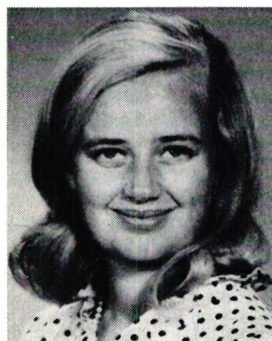


Arbetsanpassning vid skyddade verkstäder

En undersökning av arbetstagare vid Göteborgs socialförvaltnings rehabiliteringsavdelnings skyddade verkstäder.



Marianne Svensson

Hur upplever arbetstagarna vid skyddade verkstäder sin arbetsmiljö? Denna fråga har man försökt belysa i en fältundersökning i samarbete mellan Socialhögskolan i Göteborg och Göteborgs socialförvaltning. Resultatet stämmer väl överens med en tidigare undersökning i Hallands län av Rosendahl-Persson (SMT 4/1971). Hur resultatet skall tolkas är dock osäkert — då undersökningar av denna typ är förenade med vissa metodologiska vanskligheter.

Marianne Svensson är kurator vid Göteborgs socialförvaltnings rehabiliteringsavdelning.

Göteborgs socialförvaltnings rehabiliteringsavdelning och Socialhögskolan i Göteborg har sedan några år tillbaka samarbetat vid planering och utformning av två- och trebetysuppsatser i psykologi, som utföres av studerande vid Socialhögskolan i Göteborg. Syftet med denna form av utvecklingssamarbete har varit dels att från rehabiliteringsavdelningens sida tillvarata de utredningsresurser som finns vid Socialhögskolan, dels att från Socialhögskolans och de enskilda uppsatsförfattarnas sida ge möjlighet till en starkare anknytning till praktiskt arbete i uppsatserna. Kontaktman mellan Socialhögskolan och rehabiliteringsavdelningen är en socionom, vilken också fungerar som fälthandledare för uppsatserna.

I en av de senaste färdigställda uppsatserna har några aspekter på arbetsanpassning bland arbetstagare vid skyddade verkstäder i Göteborg tagits upp. Uppsatsen har utförts av Elvy Back-Persson, Stina Brahme, Anna-Maria Furustig-Bengtsson och Gun Skårman. Artikelförfattaren har varit fälthandledare för denna uppsats och docent Ingemar Norling, Socialhögskolan har varit handledare.

Undersökningsmetodik

Fyra olika aspekter på arbetsanpassningsproblematiken (s k anpassningsvariabler) diskuteras i undersökningen. Dessa aspekter valdes efter studium av främst Bertil Gardells undersökningar på olika grupper av arbetare på den öppna marknaden.

Anpassningsvariablerna är

- 1 Upplevelse av den administrativa miljön eller upplevelse av den yttre ramen kring arbetssituationen.
- 2 Upplevelse av arbetsuppgifter och arbetsinnehåll.
- 3 Upplevelse av personalbehandling.
- 4 Upplevelse av rehabiliteringssituationen.

Dessutom sattes dessa variabler i relation till arbetstagarnas kön, ålder, civilstånd och anställningstidens längd. Data om dessa bakgrundsvariabler inhämtades via personakter och data om anpassningsvariablerna inhämtades genom enskilda intervjuer med arbetstagare på verkstäderna. Fem arbetstagare från varje arbetsledaravdelning vid berörda verkstäder utvaldes för dessa intervjuer.

Totalt omfattar stickprovet 90 st personer varav 61 st var anträffbara vid undersökningstillfället. Den totala populationen omfattar 338 personer.

Bortfallet utgöres alltså av 29 personer, 32 % av stickprovet. 8 personer avstod från att delta och 6 personer var frånvarande. Dessa utgör det egentliga bortfallet. De övriga 15 utgör bortfall p. g. a. speciella svårigheter vid stickprovsdragningen och en olycklig avgränsning av populationen.

Bakgrundsdata

- Av de intervjuade personerna är 63 % män och 38 % kvinnor.
- Medelåldern för de intervjuade personerna är 45 år. Medelåldern för populationen är 43 år.
- De arbetstagare som har *psykiska och somatiska handikapp* svarar för ungefär lika stora delar av de intervjuade personerna och utgör tillsammans ca 80 %.
- 77 % av de intervjuade personerna har varit *anställda* mer än 1 år, därav ca 60 % mer än 2 år.

Upplevelse av den administrativa miljön

82 % av de intervjuade tyckte att *resvägen* till och från arbetet inte var någon källa till missnöje. Även inställningen till *arbetstiderna* var övervägande positiv, endast en individ var missnöjd med arbetsdagens längd och ville arbeta mer. 36 % hade däremot en negativ inställning till *lönens storlek och rättvisa*, trots att de flesta nyligen (aug 1970) fått justeringar i lönen.

Förhandsinformation upplevdes av 84 % som bristfällig, bl. a. önskades mer information om lönefrågorna. Målsättningen, "varför man arbetar här", var oklar för 20 %. Behovet av upplysning kvarstår i dessa frågor, och i den aktuella arbetssituationen ville 23 % bl. a. veta mera om arbetarskydd.

Informationssystemet inom de olika avdelningar som ingick i undersökningen tycks ännu inte funnit sin bästa funktionsform, ca 40 % var missnöjda. De flesta fick sin information om avdelningen genom arbetsledaren och arbetskamra-

terna. Endast 7 % erhöll sina kunskaper genom samrådsgruppen, ett relativt nystartat informationsorgan, bestående av bl. a. representanter från arbetstagarna.

Upplevelse av arbetssituationen

Majoriteten av de intervjuade arbetstagarna ansåg sig ha inflytande och kontroll över *den egna arbetssituationen*. 87 % upplevde att de kunde arbeta i den takt som passade dem bäst. 77 % var nöjda med sina möjligheter till att få vara med och diskutera *uppläggnings* av nya arbetsuppgifter. 31 % av arbetstagarna ansåg vid sin ankomst till verkstaden att man ej lyssnade tillräckligt till deras *önskemål om arbete och arbetsförhållanden*. Som skäl härtill anförde 8 % att man ej givit arbetstagen möjlighet att diskutera arbetsplaceringen. 7 % ansåg att man visserligen givit dem denna möjlighet men ej tagit hänsyn till arbetstagens synpunkter. Ytterligare 7 % ansåg att den arbetsplacering som kommit till stånd ej varit anpassad till individens förmåga, t. ex. handikapp eller utbildning. 16 % har valt att ej besvara frågan.

Upplevelsen av *kontakten och gemenskapen med arbetstagarna* på arbetsplatsen var positiv hos de flesta intervjupersonerna. 82 % ansåg att arbetstagarna passar bra ihop och lika många anser att de hjälper varandra i tillräcklig utsträckning.

På frågan, "vilka *egenskaper hos arbetet* är viktigast för dig?", fick arbetstagarna välja 5 av 17 alternativ. Vi erhöll en betoning av arbetsegenskaper som ger *samhörighetskänsla* och är knutna till olika *trygghetsfaktorer*. 52 % värderade "*regjäla och bra chefer*" högst. Därefter följde "*gott kamratskap*", 48 %. Vid en jämförelse med en undersökning som gjorts på industriarbetare i öppna marknaden (3), fann man att rangordningen mellan alternativen i stort sett överensstämmer. Vid jämförelsen kvarstod även den skillnad mellan könen, att männen betonar lönen på ett markant sätt, medan kvinnorna i första hand såg till ett gott kamratskap.

Upplevelse av personalbehandling

Intervjupersonernas positiva inställning gäller

framförallt för *arbetsledarna*. På samtliga frågor som rör arbetsledarens *belöningsfunktion*, *planeringsfunktion* och *personlig-kontaktfunktion* erhöles svar som angav positiv inställning från 80—90 % av arbetstagarna. Speciellt betydelsefullt är det att arbetstagarna upplever kontakten med arbetsledarna som mycket god. Detta är ett bra utgångsläge för rehabilitering.

Det bör dock påpekas att frågor som rör den närmaste arbetsledningen kan upplevas som känsliga, vilket kan ha påverkat arbetstagarna att lämna socialt acceptabla svar.

På frågan, "Vilka fem arbetsuppgifter tycker du är viktigast för en arbetsledare?", vilken ingick i en tidigare undersökning om arbetsledares, yrkesledares, provningsledares och instruktörers arbetsuppgifter och arbetsförhållanden, gjordes en jämförelse mellan arbetstagarnas och arbetsledarnas inställning (9). Den sistnämnda undersökningen har presenterats i SMT 4/1971. En relativt god överensstämmelse kan konstateras. De arbetsuppgifter som framförallt betonats är de som traditionellt tillföres en arbetsledare d. v. s. "ge instruktioner och planera och fördela arbetet". I jämförelse mellan faktisk och önskad tidsfördelning konstaterades även stor överensstämmelse. Arbetsledarna ägnar störst tid åt det som både arbetstagarna och arbetsledarna anser vara väsentligast. En intressant skillnad var att arbetstagarna mer betonade direkt-kontakten med arbetsledarna. Det är därför viktigt att arbetsledarna uppmärksammas på betydelsen av den personliga kontakten med arbetstagarna.

Upplevelse av rehabiliteringssituationen

De flesta, 80 % av intervjupersonerna upplevde att det fanns fördelar med att arbeta på skyddad verkstad. Orsakerna till detta är att de kan hålla ett lägre tempo, *arbetsituationen* upplevs inte stressande eller påfrestande. 38 % uppgav detta. 20 % upplevde det som positivt att man tar *hänsyn till handikapp*. De *personliga relationerna* betonades av 28 %. Arbetstagarna är i hög grad *kontaktsökande*. Detta framkom speciellt under fråga 19, där 38 % svarade att de började på verkstaden

"för att få något att göra". Det grundläggande skälet till detta tycks vara ett behov av kontakt och gemenskap med andra människor i samma situation. Även om de flesta upplevde det som fördelaktigt att kunna arbeta inom skyddad verksamhet, betonar 44 % att det för dem får negativa konsekvenser. Av dessa upplevde 26 % det som *nedvärderande* att arbeta på skyddad verkstad. En annan nackdel var lönen, vilken 44 % uppgav som för låg.

Diskussion

Författarna konstaterar slutligen att

"en allmänt utspridd positiv inställning till arbete och arbetsförhållanden kännetecknar de arbetstagare som ingår i den stickprovsundersökning vi utfört på de skyddade verkstäderna i Göteborg".

Detta resultat stämmer väl överens med en enkel undersökning som utfördes i Hallans län 1970 av Rosendahl—Persson, och som presenterats i denna tidskrift (nr 4/1971).

Några metodologiska problem i samband med undersökningar av arbetsanpassning

Som framgått, också av tidigare artiklar i denna tidskrift (se t. ex. Gunnela Westlanders bidrag i nr 4/1971), är de tekniker som i dag finns för att mäta arbetsanpassning grova. Ej heller speciellt anpassade för att mäta vilka faktorer som har störst betydelse för rehabiliteringsprocessen.

I slutdiskussionen tar författarna upp tre faktorer som kan ha påverkat resultatet av undersökningen systematiskt, nämligen:

Undersökningsmetoden,

Urvalet av arbetstagare till skyddad verkstad,

Institutionalisering- och regredierings-tendenser hos arbetstagarna.

Undersökningsmetoden: författarna menar dels att de frågeställningar som tagits upp i intervjun ej går att fånga upp genom enbart en relativt opersonlig intervju, dels att man inte kunnat ta tillräcklig hänsyn till de speciella begränsningar av

psykisk och intellektuell art, som kan finnas hos arbetstagare i skyddad verkstad. Man menar därför att metodproblem av detta slag bör ägnas större uppmärksamhet i framtida undersökningar.

Urvalet av arbetstagare: Långa inaktiva väntetider kan medföra att individens prestationsförmåga och mottaglighet för rehabiliterande åtgärder försämras, vilket i sin tur leder till att det tänkta slutmålet, arbete i öppna marknaden, inte blir relevant för individen i skyddad verkstad. Sysselsättning i skyddad verkstad och att ej ha ambitioner att få anställning i öppna marknaden kan i det enskilda fallet innebära en lyckad rehabilitering.

Institutionalisering och regrediering: Ett flertal av individerna kan tidigare ha upplevt sådan besvikelse i arbetslivet, att de därför har sänkt sina krav och anspråk på lämplig sysselsättning, samt tilltron till den egna förmågan. Deras anspråksnivå är kanske sådan att anställning och arbete av vad slag som helst föredras framför arbetslöshet. Mångårig kontakt med olika institutioner och myndigheter kan också leda till att individen anpassar sig till alla åtgärder från myndigheters sida och upplever dessa positivt, oavsett om de är positiva på längre sikt för individen.

Man konstaterar slutligen:

"I samarbete med klienten måste behandlings-
teamet vara medvetet om dennes sänkta anspråks-
nivå och egenvärde. Den arbetsvårdande verk-

samheten måste ge klienten en praktisk möjlighet att aktivt kunna reflektera över sitt problem. Han måste också uppmärksammas på de krav, som han har rätt att ställa på arbetssituationen, d. v. s. dess rehabiliterande egenskaper, som skall göra det möjligt för honom att få en anställning i öppna marknaden. Arbetstagarens förståelse och kännedom om sin situation måste betraktas som en grundläggande förutsättning för ett lyckat rehabiliteringsresultat." (10)

LITTERATUR

1. *Dahlström, E* m fl: Teknisk förändring och arbetsanpassning, Falköping 1966.
2. *Gardell, B:* Skogsarbetares arbetsanpassning, Stockholm 1969.
3. *Gardell, B* m fl: Arbetsupplevelser och könsroller, Stockholm 1968.
4. *Gardell, B — Westlander, G:* Om industriarbete och mental hälsa, Stockholm 1968.
5. *Likert, R:* Nya metoder för företagsledning, Stockholm 1966.
6. *Rubenowitz, S:* Personaladministration och arbetspsykologi, Uddevalla 1967.
7. Långtidsplan för arbetsvård, Göteborgs socialförvaltning skriftserie 1.
8. *Ericson, C — Rehnberg, B:* Deskriptiv studie av förstagångsinskrivna under 1966 vid länsarbetsnämnden i Göteborg.
9. *Forsström, B — Johansson, I — Larsson, H:* Yrkesledares, arbetsledares, instruktörers och provningsledares arbetsförhållanden vid den kommunala arbetsvården i Göteborg.
10. *Felman, W:* Miljöterapi på vård- och behandlingsinstitutioner, Uppsala 1970.

Nyhyttan

Kurort och enskilt sjukhem

Storslagen bergslagsnatur — utmärkta promenadvägar — hög och torr barrskogsluft — sjukgymnastik — massage — bad.

Överläkare: Med. Dr G. Smårs.

Behandling av invärtes sjukdomar, mag- och tarmsjukdomar, hjärt- och blodtryckssjukdomar, reumatiska åkommor. Konvalescens och rekreation. Prospekt och upplysningar genom rumsbeställningen. Tel. 0587/604 00.

Postadress: FACK 65, 710 32 JÄRNBOÅS.