

Gruppsamtal vid skyddad verkstad

En väg till medansvar, medinflytande — och ökad trivsel?



Bo Svedberg

Bakgrund

Arbetsvårdens produktionsavdelningar, de s.k. skyddade verkstäderna, söker ofta enkla arbetsuppgifter av monteringskaraktär. De arbetstagare man får har ofta så stora arbetsbegränsningar att de ej kan sysselsättas med mer högproduktiva uppgifter, i varje fall inte med arbetsuppgifter som ställer högre krav på snabbhet, koordinationsförmåga och precision. Enkla monteringsarbeten är dock svåra att skaffa. Olika institutioner konkurrerar om dem, varför lönsamheten är utomordentligt låg.

Pärmtillverkningen är en av de förekommande produktionsinriktningarna inom den skyddade verksamheten i Göteborg. Den skyddade verksamheten bedrevs fram till 1965 i liten skala och under hantverksmässiga former. Då pärmtillverkningen ansågs som en tämligen lämplig form för skyddad sysselsättning och med goda avsättningsmöjligheter, beslöt man att förändra driften så att allt fler personer skulle kunna sysselsättas inom produktionen. Man hade i och för sig två organisationsmöjligheter: 1. Hög maskinell rationalisering. 2. Nedbrytning av tillverkning i enkla moment utan maskiner, men med många arbetstagare. Alternativ 2 valdes med tanke på det oer-

I syfte att öka arbetstrivseln vid en skyddad verkstad i Göteborg utfördes en attitydundersökning rörande arbetstagarnas upplevelse av arbetsplatsen. Resultaten gav uppslaget till en försöksserie med grupsamtal som medel för att bli en större arbetstrivsel och bättre nyrekrytering. Grupsamtalen uppskattades livligt av deltagarna och man hittade vissa hållpunkter på att arbetstrivseln ökat. Försöksserien har mynnat ut i en diskussion om möjligheterna till att öka arbetstagarnas medinflytande och medansvar i en företagsdemokratisk riktning.

Psykolog Bo Svedberg är verksam vid rehabiliteringsavdelningen inom Göteborgs socialförvaltning.

hört stora behov som alltmer vuxit fram av skyddade verksamheter i göteborgsregionen. Ett steg togs 1965, då man ökade antalet arbetsuppgifter på pärmtillverkning och samtidigt specialiserade tillverkningen. Bl. a. uppfördes ett line-system med löpande-band-inriktning. Dessa åtgärder medförde en klar produktionsökning. I samband med omläggningen ökades platsantalet från 15 till 60 platser. Av de nytillkomna arbetstagarna krävdes nu emellertid ökade kunskaper om pärmtillverkning och därför anordnades introduktionskurser i syfte att ge viss utbildning. Resultatet av dessa kurser blev dock mindre framgångsrik. Endast 35 % har hittills fullföljt de kurser som anordnats. Platsantalet som numera uppgår till 75 platser, har inte kunnat uppfyllas via introduktionskurserna eller genom direkt intagning. Man har spekulerat mycket kring dessa rekryterings-svårigheter och vidtagit olika åtgärder, dock ännu utan resultat.

Frågeställning

För att kunna ge svar på olika frågor rörande orsakerna till rekryteringssvårigheterna till den aktuella skyddade verkstaden, igångsattes ett projekt vid Göteborgs Socialförvaltnings rehabiliterings-

avdelning. Försöksledare var socionomerna Jan Ökvist och Anne-Marie Nilsson. Till sin hjälp hade projektledarna en referensgrupp bestående av produktionschef Lennart Lundberg, psykolog Bo Svedberg, byråsekreterare Tore Andersson, samt socionom Marianne Svensson.

För att få grepp om vilka orsaker som kan ligga bakom rekryteringssvårigheterna, ansågs bl. a. följande frågor böra besvaras:

- Hur uppfattar arbetstagarna sin arbetssituation?
- Kan gruppsamtal vara en åtgärd som kan förändra arbetstrivselsn på en produktionsinriktad, skyddad verkstad?

Attitydundersökning

Arbetstagarna vid pärmstillverkningen intervjuades i sept. 1969. Man fick bl. a. svara på frågor om arbetet och arbetsförhållandena. Samtliga som arbetade med pärmstillverkningen den 15.6.69 fick möjlighet att delta i undersökningen, medan de som började senare ännu inte ansågs ha hunnit skaffa sig tillräcklig kännedom om sitt arbete för att deras synpunkter skulle ha värde för undersökningen. Vid intervjutillfället fanns 63 anställda. Av dessa deltog 51 i undersökningen. Bortfallet bestod av 12 personer. Av de 51 intervjuade var 36 män och 15 kvinnor. I åldershänseende var 34 äldre än 40 år. Beträffande civilstånd var 25 ogifta, 16 gifta och 10 fränskilda.

En provintervju gjordes först med 6 arbetstagare för att pröva de frågor som skulle ingå i det

slutgiltiga formuläret. Det slutliga intervjuformuläret kom att innehålla sammanlagt 65 frågor uppdelade på 9 frågeområden, bland vilka kan nämnas inställning till arbetsledning, arbetskamrater, arbetsmiljön, arbetsuppgifterna, lönesystemet etc.

Syftet med attitydundersökningen har angivits ovan. Resultaten borde sedan kunna användas för konkreta åtgärder för att lösa huvudfrågan: Hur försöka underlätta rekryteringssvårigheterna till den aktuella skyddade verkstaden, och höja arbetstrivselsn?

Resultat

Resultaten av undersökningen presenteras i *tabell 1* nedan (se utförligare Delrapport 1., 15.10.1969).

Kommentarer

Inställningen till de skyddade verkstäderna var till hälften positiv, till hälften negativ. Man tyckte i princip inte om dem men hade samtidigt viss förståelse för den skyddade miljön som ett nödvändigt alternativ till öppna marknaden.

Arbetsplatsen som sådan och gemenskapen med de medanställda skattades anmärkningsvärt lågt. Detta tydde på att kommunikationer och informationsvägar saknades eller var bristfälliga. Trygghet och lojalitet saknades i stor utsträckning.

Inställningen till arbetsledningen var dock övervägande positiv. Något över hälften av arbetsta-

Tabell 1. Arbetstagarnas upplevelse av arbetsplatsen

	Pos.		Neg.	
	N	%	N	%
1. Inställning till skyddad verksamhet	25	49	26	51
2. Inställning till arbetsledningen	43	84	6	12 (0 svar = 2)
3. Inställning till arbetsplatsen	20	40	31	60
4. Inställning till kamrater och sammanhållning	15	29	36	71
5. Inställning till arbetsuppgifterna	39	76	12	24
6. Inställning till anordnande av fritidsaktiviteter	20	39	30	59 (0 svar = 1)
7. Inställning till medverkan i gruppsamtal	35	73	14	27

garna skulle uppskatta om någon form av fritidsaktivitet ordnades. De flesta ville vara med i någon form av samtalsgrupp. Orsaken här till kan mycket väl vara möjligheten att komma ifrån arbetsmiljön för några timmar då man vid tidpunkten för attitydmätningen inte informerat om en ev. sådan verksamhet.

Gruppsamtal

Efter att ha analyserat utfallet från attitydundersökningen enligt ovan, föreslogs såväl från arbetstagarhåll som från personalgruppen att olika gruppssamtal skulle prövas som en första åtgärd för att försöka förbättra arbetsförhållandena på pärmtillverkningsavdelningen. Man räknade med att dessa samtal skulle kunna pågå i en försöksperiod om 6 veckor under hösten 1969. Varje samtal planerades till c:a 1,5 timmar.

Inför försöksverksamheten föreslogs en indelning i två huvudgrupper. Den ena gruppen benämndes "Informationsgrupp" och den andra "Spontangrupp". I Informationsgruppen skulle bl. a. ges information om olika förhållanden som rörde arbetsplatsen. Vid varje samtal skulle ett aktuellt ämne tas upp till diskussion som t. ex. rehabiliteringsavdelningens organisation, arbetsområden, personalens arbetsuppgifter osv. Samtalen skulle kunna inledas med att gruppledaren initierade frågor som rörde det aktuella ämnesområdet. Därefter skulle ges utrymme för diskussionsfrågor och synpunkter på det för dagen aktuella ämnet. Avsikten i informationsgrupperna skulle alltså vara att "öka arbetstagarnas arbetstrivsel" genom ökad information och fler kontaktmöjligheter.

Attitydundersökningen visade vidare, att kamratskapet och sammanhållningen bland arbetsta-

garna var liten. Misstänksamhet och avundsjuka tycktes förekomma. Hänsyn och samarbete var mera sällsynta företeelser. Genom att i Spontangruppen låta deltagarna fritt tala om sina problem, känslor och attityder, hoppades man kunna minska motsättningarna och öka gemenskapskänslan bland dem. Deltagarna skulle själva få bestämma ämnesområden för diskussionerna. Gruppledarens uppgift skulle då bli att uppmuntra och stödja och samtidigt försöka att stimulera gruppmedlemmarna till att finna lösningar på problemen, samt att hjälpa dem att utforma konkreta förslag till förbättringar. I övrigt skulle gruppledaren hålla sig avvaktande.

Upprepad attitydundersökning

Efter försöksperioden beslöts att låta arbetstagarna få frågor av samma typ och innehåll som i den första intervjuundersökningen. En jämförelse mellan arbetstagarnas arbetstillfredsställelse vid intervjutillfälle 1 och 2 skulle kunna visa om någon förändring skett, en förändring som i så fall hypotetiskt skulle kunna härledas till grupp-samtalen. En tredje grupp "Jämförelsegrupp" bildades automatiskt av de 14 arbetstagare som inte deltog i grupp-samtalen.

Resultat

Skilnad i arbetstillfredsställelse mellan intervju-
tillfälle 1 och 2. (Tabell 2.)

Kommentarer

Skillnaden i attityder mellan intervjuutfälle 1 och 2 är signifikant för båda grupperna. Signifikansgraden är rel. liten då non-parametrisk metod används.

Tabell 2. Förändringar i arbetstillfredsställelsen

	M = int. I	M = int. II	Sign. — nivå*
Informationsgrupp	40,5	43,5	Sign p = .01
Spontangrupp	38	41	Sign p = <.05
Jämförelsegrupp	43,5	44,5	Ej sign p = >.05

* Wilcoxon's testmetod (Siegel -58).

Gruppsamtalen bör ha viss inverkan på upplevelsen av arbetstrivsel. Den ökade kontakten, möjligheten till gemenskapskänsla och utbyte av åsikter m. m. skapar i regel en positivare atmosfär oavsett om gruppen rubricerats som terapeutisk eller ej.

Inställningen till gruppsamtalen hos deltagarna var odelat positiv. 98 % av deltagarna ansåg deltagandet vara "mycket positivt" resp. "positivt". Någon skillnad mellan Informations- och Spontangruppen kunde ej noteras. Personerna i jämförelsegruppen hade under försöksperioden blivit något mer intresserade av vad arbetskollegerna hade för sig. Efter försöksperioden önskade 6 av 14 personer i jämförelsegruppen delta i ev. fortsatta gruppsamtal.

Från gruppsamtal till företagsdemokrati

Under gruppsamtalen diskuterades ofta frågor kring medinflytande, medansvar, medbestämmanderätt etc. Deltagarna var livligt intresserade av att få veta mer hur olika företagsdemokratiska försök hade utfallit i praktiken. Vid slutet av försöksperioden diskuterades särskilt i Spontangruppen möjligheter till ett aktivare medinflytande och dess betydelse för arbetstillfredsställelse och "psykisk hälsa". Man var allmänt av den uppfattningen, att en hel del s. k. lättare psykiska besvär skulle kunna lindras eller hävas om meningsfullheten i arbetet mer påtagligt kunde upplevas.

Ur denna diskussion uppstod frågan om ökat medinflytande kunde arbetas fram på en skyddad verkstad. För att få en mätbar uppfattning om hur arbetstagarna själva såg på hur man konkret skulle kunna gå tillväga, gjordes en enkät i samband med intervju tillfället 2 enl. ovan.

Kommentar till resultaten

Resultaten talar för, att flertalet är försiktiga i sina ambitioner om medinflytande. Som motiv för denna försiktighet angavs ofta, att man inte ansåg sig ha tillräckliga kunskaper för ett så viktigt steg som t. ex. fullt delat ansvar med den ordinarie arbetsledningen. Den enda form av medinflytande man i större utsträckning skulle vilja vara med på var att "ge råd och vara med om beslut angående önskemål och klagomål".

Arbetstagarnas egna motiveringar till inställningen till ökat medinflytande får sannolikt tas exakt för vad de är. Ett demokratiskt fungerande är mycket svårt och något som man lär sig. "Fullt medinflytande och medansvar uppstår inte bara för att vi kallar verksamheten demokratisk", som en av deltagarna yttrade. Det är därför säkerligen angeläget att som en målsättning arbeta mot optimalt inflytande och ansvar och med lämpliga medel härför. Medel som till en början får vara enkla och på låg kravnivå enligt exemplet i tabellen nedan.

Tabell 3. Resultat: Möjligheter till medinflytande och medansvar. Arbetstagarnas egen uppfattning.

	Beslutsinnehåll	Produktionsplanering		Arbetsfördelning		Lösning av klag- o. önskemål		Personalfrågor	
		ja	nej	ja	nej	ja	nej	ja	nej
N = 47									
Beslutsform	Tillfrågas före beslut fattas	15	32	18	29	33	14	14	33
	Vara med och bestämma	9	38	13	34	27	20	8	39
	Egen beslutsrätt	9	38	23	24	22	25	8	39

Sedan våren 1970 har vissa försök gjorts i riktning mot ökat medinflytande för arbetstagarna. Kring vissa produktionslinjer har s. k. självstyrande grupper kunnat bildas, regelbundet återkommande informations- och planeringskonferenser hålls där medbestämmanderätten bevakas. Gruppsamtalen har fortsatt i den form som nyss angivits i form av återkommande informationskonferenser. P. g. a. brist på psykolog- och kuratorpersonal, har de mer terapeutiskt inriktade samtalen ej kunnat återupptas.

Sammanfattning

I syfte att öka arbetstrivselsen och därmed också underlätta nyrekrytering på en produktionsinriktad skyddad verkstad i Göteborg, utfördes en attitydundersökning rörande arbetstagarnas upplevelse av arbetsplatsen. Därefter gjordes en försöksserie med gruppsamtal som ett medel för att nå bl. a. större arbetstrivsel. Serien utmynnade i

en diskussion om möjligheterna till ökning av arbetstagarnas medinflytande och medansvar i företagsdemokratisk riktning. En av frågorna som inledningsvis ställdes var om gruppsamtal var en metod som kunde påverka arbetstrivselsen på en skyddad verkstad. De gruppsamtal som här använts, uppskattades livligt av deltagarna och en viss höjning noterades vad betr. arbetstrivselsen generellt.

Gruppsamtal skulle alltså kunna vara en god trivselbefrämjande åtgärd i en produktionsenhet av den typ som ovan beskrivits. Givet finns många praktiska problem att lösa t. ex. tidsläggning, ev. produktionsbortfall, urvalsförfarande etc. Regelbundet återkommande samtal i de naturliga arbetsgruppsenheterna, där planeringsproblem växlar med t. ex. trivselsfrågor tycks vara en lämplig form. Är målsättningen terapeutisk, fordras givetvis andra former som också kräver särskild personal.

Salus vet...



*Salus är det bolag, som har
den ojämförligt största erfarenheten
när det gäller att ordna
läkarnas försäkringsfrågor. Bolagets
nära relationer till läkarkåren
borgar dessutom för att dess råd
är objektiva och gagnar Er
på bästa sätt. Tala därför med Salus
om alla slag av försäkringar.
Salus vet ... och delar gärna med
sig av sitt vetande.
Ring Salus — redan idag!*

08/22 47 40 (växel)



eller direkt telefon 08/63 63 91, 63 63 92