

Arbetsvårdspersonalens uppgifter och arbetsförhållanden

En enkät bland yrkesledare, arbetsledare, instruktörer och provningsledare i den kommunala arbetsvården i Göteborg.

Solveig Hägglund

Göteborgs socialförvaltnings rehabiliteringsavdelning och Socialhögskolan i Göteborg har sedan några år tillbaka samarbetat vid planering och utformning av två- och trebetygsuppsatser 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. Kontaktmän mellan Socialhögskolan och rehabiliteringsavdelningen är två socionomer, vilka också fungerar som fälthandledare för uppsatserna.

Den uppsats som sammanfattas nedan har utförts av Birgitta Forsström, Inger Johansson, Heléne Larsson, och har titeln: "Yrkesledares, arbetsledares, instruktörens och provningsledares arbetsförhållanden vid den kommunala arbetsvården i Göteborg".

Fälthandledare för denna uppsats har varit socionom Solveig Hägglund och socionom Marianne Svensson vid Göteborgs socialförvaltnings rehabiliteringsavdelning. Handledare har varit docent Ingemar Norling, Socialhögskolan.

Som framgick av en artikel i SMT 2/1970 har Göteborgs socialförvaltning och Socialhögskolan i Göteborg sedan några år tillbaka samarbetat vid planering och utformning av två- och trebetygsuppsatser i psykologi, som utföres vid Socialhögskolan. En uppsats som tillkommit inom ramen för detta samarbete sammanfattas nedan. Målsättningen har för arbetet i detta fall varit att få en belysning av arbetsförhållanden för arbetsledare, instruktörer etc som tjänstgör inom arbetsvården. Vad är deras inställning till sitt arbete? Vilken utbildningsbakgrund har de? Vilken vidareutbildning önskar de? Upplever de någon konflikt i sitt arbete mellan å ena sidan kravet på rehabilitering av enskilda individer och å andra sidan kravet på uppfyllande av hög produktionsnivå?

Uppsatsen har utförts av Birgitta Forsström, Inger Johansson och Heléne Larsson. Fälthandledare har varit socionomerna Solveig Hägglund och Marianne Svensson vid Göteborgs socialförvaltnings rehabiliteringsavdelning. Handledare har varit docent Ingemar Norling vid Socialhögskolan i Göteborg.

Den kommunala arbetsvårdens uppgifter

För att lättare kunna placera in uppsatsen i dess sammanhang, ges här en kort översikt över målsättningen och de viktigaste arbetsformerna inom rehabiliteringsavdelningen vid Göteborgs socialförvaltning.

Målsättningen för avdelningens arbete är "att arbetsmässigt reaktivera personer, som inte kan få eller behålla arbete i öppna marknaden, till en arbetsform som ur individens och samhällets synpunkt är den mest tillfredsställande". (Långtidsplan för arbetsvård, Göteborgs socialförvaltnings skriftserie 1). Medlen för att nå denna målsättning utgöres av avdelningens verksamhetsgrenar arbetsprovning, arbetsträning och kommunala arbeten (skyddade verkstäder, hemarbete, beredskapsarbete).

Beträffande de i uppsatsen undersökta personalkategorierna arbetar yrkesledare och arbetsledare

vid de skyddade verkstäderna, där arbetsledarna bl a skall leda och fördela arbetet inom produktionsavsnittet, detaljplanera arbetsutförande och utveckla arbetsmetoder, samt introducera arbetstagare och motivera dessa till rehabilitering. Yrkesledarnas arbetsuppgifter består främst av instruktion och hjälp till arbetstagare, samt att utföra eget produktivt arbete.

Instruktörer och prövningsledare arbetar vid arbetsprövnings/arbetsträningsbyrån och har främst pedagogiska (planering, handledning, bedömning) arbetsuppgifter samt behandlingsplanering för eleverna vid byrån.

Ur rehabiliteringsavdelningens synpunkt utgör den här uppsatsen en viktig informationskälla när det gäller kunskap om de personalkategorier, som har intensiv kontakt med de individer som är föremål för rehabilitering.

Bakgrund och syfte

Från rehabiliteringsavdelningens sida ville man få kunskap om yrkesledares, arbetsledares, instruktörers och prövningsledares inställning till sitt arbete, vilken utbildningsbakgrund de hade och om det förelåg några önskemål beträffande vidare utbildning. Man var också intresserad av att få reda på om dessa befattningshavare upplevde någon konflikt i sitt arbete mellan å ena sidan kravet på rehabilitering av enskilda individer, och å andra sidan kravet på uppfyllandet av hög produktionsnivå.

Följande frågeställningar bildade utgångspunkt för undersökningen.

- 1 Hur upplever yrkesledare, arbetsledare, instruktörer och prövningsledare sin arbetssituation?
- 2 Hur uppfattar yrkesledare, arbetsledare, instruktörer och prövningsledare sina arbetsuppgifter vid en rehabiliteringsinstitution?
- 3 Yrkesledares, arbetsledares, instruktörers och prövningsledares inställning till sina elever/arbetstagare.
- 4 Yrkesledares, arbetsledares, instruktörers och prövningsledares utbildningsbakgrund.

- 5 Varför sökte sig yrkesledarna, arbetsledarna, instruktörer och prövningsledare till en rehabiliteringsinstitution?

Förutom de undersökningsvariabler som ligger i dessa frågeställningar insamlades vissa allmänna bakgrundsdata om individen, nämligen ålder, kön, arbetsplacering samt anställningstid inom rehabiliteringsavdelningen.

Undersökningens syfte formulerades på följande sätt:

att ta reda på yrkesledares, arbetsledares, instruktörers och prövningsledares allmänna inställning till sitt arbete, deras uppfattning av problemet individ/produktion, deras inställning till sina elever/arbetstagare samt deras utbildningsbakgrund och behov av vidareutbildning.

Undersökningspopulation och metod

Undersökningen omfattar samtliga yrkesledare, arbetsledare, instruktörer och prövningsledare som var anställda vid Göteborgs socialförvaltnings rehabiliteringsavdelning den 19 och 20 november 1969, totalt 50 personer. Av dessa var 13 yrkesledare, 20 arbetsledare, 14 instruktörer och 3 prövningsledare. Instruktörer och prövningsledare slogs i undersökningen ihop till en grupp.

Material till undersökningen inhämtades genom enkätformulär.

RESULTAT

Av de 50 personer som ingick i undersökningspopulationen ansåg sig en arbetsledare förhindrad att delta i undersökningen, vilken alltså totalt omfattar 49 personer.

Bakgrundsdata om den undersökta personalgruppen

Den genomsnittliga åldern hos de undersökta var 41 år. Av de 49 undersökta var 38 män och 11 kvinnor.

Vid undersökningstillfället arbetade 31 personer vid skyddade verkstäder och 18 vid arbetsprövning/arbetsträningsbyrån.

Beträffande anställningstid inom rehabiliterings-

~~~~~  
*Totalt sett var intervjupersonerna minst nöjda med lönen, därefter kom befördringsmöjligheterna. Arbetsgemenskapen upplevdes som mycket tillfredsställande.*  
~~~~~

avdelningen visade det sig att de flesta har arbetat relativt kort tid inom avdelningen, medelvärde var 3,8 år för totalpopulationen.

Inställning till arbetssituationen

När det gäller upplevelse av arbetssituationen har författarna bl a undersökt angelägenhetsgrad av förbättringar inom arbetet och fann:

- såsom "utomordentligt angeläget" uppgav totalt 20 personer bättre lön,
- därefter kom "bättre interna utbildningsmöjligheter", där behovet tycktes vara störst vid de skyddade verkstäderna,
- "större medbestämmanderätt på arbetsplatsen", intressantare arbete" och "trivsammare arbetsmiljö", är några alternativ där skillnaden mellan prövning/träning och skyddad verkstad var mycket påtaglig i uppsatsen. Intervjupersoner på skyddad verkstad bedömde dessa förbättringar som mer angelägna än intervjupersoner på prövning/träning.

Trivseln hos intervjupersonerna bedömdes utifrån 6 faktorer (arbetsledning, arbetet, arbetsgemenskap, befördring, lön, arbetsbelastning). Totalt sett var intervjupersonerna minst nöjda med lönen, därefter kom befördringsmöjligheterna. Arbetsgemenskapen upplevdes som mycket tillfredsställande.

Trivselfaktorerna arbetsledning, arbete och arbetsgemenskap har erhållit väsentligt högre värden på prövning/träning än på skyddad verkstad. Till detta bidrar troligtvis den stora vikt man fäster vid teamarbete på prövning/träning. I teamet lär man känna varandra, kan ge luft åt eventuellt missnöje, får en inblick i problemen i stort och om vilka resurser som finns att avhjälpa dem med.

Yrkesledarna var totalt sett mer nöjda med ar-

betsledning, arbetet och arbetsgemenskapen än arbetsledarna. Författarna förklarar denna skillnad med att yrkesledarna har klarare definierade arbetsuppgifter och troligen upplever de inte konflikter mellan rehabiliterande och produktiva arbetsuppgifter i så stor utsträckning som arbetsledarna gör. Även när det gäller befördringsmöjligheterna var yrkesledarna mer positiva, vilket sannolikt hänger samman med att de faktiskt har större befördringsmöjligheter än de övriga undersökta personalgrupperna.

Män och kvinnor uppvisade påtagliga skillnader i sin upplevelse av befördringsmöjligheterna vid rehabiliteringsavdelningen. Kvinnorna anser att deras möjligheter att avancera är relativt små, medan männen är något mer optimistiska.

Frågan om undersökningspersonernas arbetsuppgifter och hur de ser på dem täcktes i frågeformuläret av 17 definierade arbetsuppgifter där de fem alternativ som bäst svarade mot de tillfrågades faktiska arbetsuppgifter skulle prickas för. De skulle också redogöra för vilka av dessa arbetsuppgifter de helst önskade ha. De 17 definierade arbetsuppgifterna var:

1. lösa konflikter mellan elever/arbetstagare
2. ackordsarbete
3. övrigt skrivbordsarbete
4. ge instruktioner
5. kontrollera elever/arbetstagare
6. se till att leveranstider hålls
7. vara någon att prata med
8. hålla teorilektioner
9. sköta produktionsprotokoll
10. bedöma elevernas/arbetstagarnas arbetsförmåga
11. planera och fördela arbetet
12. hjälpa eleverna/arbetstagarna med deras fritid
13. ta emot studiebesök
14. hjälpa till att planera elevernas/arbetstagarnas framtid
15. ha hand om produktionsberedning
16. rationalisering och arbetsmetoder
17. bevaka att verkstaden tillföres lämpliga arbetsuppgifter.

På plussidan kan nämnas lyckade placeringar i öppna marknaden, framgång med rehabiliteringen, givande teamsamarbete.

De arbetsuppgifter som de flesta ansåg vara de viktigaste var nr 4, 11, 10, 7, 5 och 17 i nu nämnd ordning. När det gäller önskad tidsfördelning mellan de olika arbetsuppgifterna, överensstämde den faktiska och den önskade tidsfördelningen relativt väl.

På frågan till vem elev/arbetstagare skall vända sig med personliga problem svarade ca hälften av de tillfrågade att arbetsledaren, yrkesledaren, instruktören eller provningsledaren är den rätta instansen.

Övervägande delen (42 st) ansåg att deras arbetsuppgifter skiljer sig ganska mycket eller mycket från de som finns på öppna marknaden. Beträffande möjligheter att få ett likartat arbete på öppna marknaden ansåg de flesta att detta skulle vara lätt.

Beträffande anledningen till varför man sökt arbete vid rehabiliteringsavdelningen uppgav 28 st att de varit intresserade av arbetsvårdens klientel, 9 st hänvisade till arbetsmarknadsläget. Att så många uppgav intresse för arbetsvårdsbehövande kan enligt författarna eventuellt bero på socialt tryck i intervjusituationen. De flesta (30 st) hade sökt arbetet via annons.

Intervjupersonerna fick i en öppen fråga karakterisera positiva och negativa händelser i arbetet. På plussidan kan nämnas lyckade placeringar i öppna marknaden, framgång med rehabiliteringen, givande teamsamarbete. De negativa upplevelserna som uppgavs var alkoholproblem hos arbetstagare/elever, konflikter mellan arbetstagare/elever, och överhuvudtaget sådana situationer när den intervjuade ansåg att han ej "räcker till".

Likaså i en öppen fråga fick undersökningspersonerna komma med förslag till förbättringar som skulle kunna påverka arbetssituationer i positiv riktning. Bland de åtgärder som nämndes var: bättre och rymligare lokaler, modernare verktyg

och maskiner, tillgång till rehabiliteringsavdelningens kurser direkt efter anställningen, stödpersonal som hjälp till arbetsledarna, bättre kontorservice, fler och bättre arbetsuppgifter för elev/arbetstagare som ligger närmare de på öppna marknaden, bättre information i alla riktningar, bättre kontakt och mer tid för kurator, läkare och arbetsvårdstjänsteman, pedagogisk och psykiatrisk utbildning.

Inställning till elever/arbetstagare

Ca hälften (25 st) ansåg att en prioritering av arbetsvårdsbehövande måste ske vid provning/träningsbyrån. De flesta av dessa (19 st) ansåg att elever som ej har pension i första hand bör tas emot.

Övervägande delen (31 st) ansåg att man bör ha en lika stor andel hög- och lågproduktiva elever/arbetstagare vid provning/träning.

27 st tyckte att en prioritering bör göras även vid de skyddade verkstäderna. Till skillnad från prioriteringsönskemålen när det gällde provning/träning där man tycktes vara relativt överens om att de som ej har pension skall prioriteras, ansåg 13 st att de som har pension och 14 st att de som ej har pension skulle ha förtur till de skyddade verkstäderna.

I undersökningspersonernas arbetsuppgifter ingår ofta bedömning av elevernas/arbetstagarnas arbetsanpassning. Tabell 1 nedan visar hur stor vikt undersökningspersonerna lägger vid de olika bedömningsvariablerna, varje person har markerat de i hans/hennes tycke fem viktigaste.

De flesta ansåg faktorerna 4, 13, 6, 12 och 11 vara de viktigaste. Faktorn "motivation för rehabilitering" ansågs vara viktig av betydligt fler på provning/träning än på skyddade verkstäder,

De negativa upplevelserna som uppgavs var alkoholproblem hos arbetstagare/elever, konflikter mellan arbetstagare/elever, och överhuvudtaget sådana situationer när den intervjuade ansåg att han ej "räcker till".

Tabell 1. Betydelsen av olika "anpassningsfaktorer"

Bedömningsfaktorer	Totalt	TP*	SV**
1 Kvantitet	2	2	0
2 Kvalitet	11	4	7
3 Handlag	16	5	11
4 Intresse för arbetsuppgifter	47	17	30
5 Frånvarofrekvens (räknat i antal gånger)	4	1	3
6 Motivation för rehabilitering	29	17	12
7 Uthållighet	20	8	12
8 Punktlighet	9	1	8
9 Omdöme i arbetsmiljön	18	6	12
10 Behov av handledning	4	1	3
11 Självförtroende	24	7	17
12 Kontakt och samarbete med förmän	28	11	17
13 Kontakt och samarbete med kamrater	32	9	23

* Träning/Prövning

** Skyddad Verksamhet

vilket enligt författarna kan bero på att man har rehabiliteringstanken mer aktuell på träning/prövning, eftersom eleverna därifrån skall vidare inom en överskådlig framtid.

Beträffande "elev/arbetstagardemokrati" ansåg samtliga att elever/arbetstagare skall kunna påverka sin arbetssituation främst i frågor med anknytning till val av arbetsuppgifter, val av framtida arbetsinriktning och allmänna arbetsvillkor (t ex trivsel- och skyddsfrågor på arbetsplatsen).

Utbildning och utbildningsbehov

De flesta undersökta hade folkskola, yrkesskola, tekniskt institut eller realskola som grundutbildning. Vidareutbildning hade för de flesta inneburit utbildning i arbetsledning, ergonomi, ackordsfrågor/lönefrågor och liknande, 7 personer hade läst pedagogik motsvarande 1 betyg eller mer. När

Kommer individen bort därför att man dels har krav på en hög produktionsnivå, dels krav på att rehabilitera enskilda individer. Författarna gör klart att någon tendens till en sådan uppfattning inte framkommit i undersökningen.

det gäller påbyggnadskurser är det anmärkningsvärt att 1/5 av intervjupersonerna stod för 2/3 av samtliga upptagna kurser.

25 personer — hälften — ansåg att utbildningsmöjligheterna inom Göteborgs socialförvaltning är otillfredsställande. Beträffande de olika verksamhetsgrenarna, prövning/träning och skyddad verksamhet var önskemålet om större interna utbildningsmöjligheter mer uttalat hos de som arbetade inom skyddad verkstad än de som arbetade inom prövning/träning.

Beteendevetenskap (psykologi, sociologi o s v) är det utbildningsområde där behovet av ytterligare kunskap visade sig mest markant.

Diskussion

I den slutdiskussion som författarna för tas den ursprungliga frågeställningen upp: kommer individen bort därför att man som yrkesledare och arbetsledare dels har krav på en hög produktionsnivå, dels krav på att rehabilitera enskilda individer. Författarna gör här klart att någon tendens till en sådan uppfattning inte framkommit i undersökningen — dock poängterar de att anledningen till detta visserligen kan bero på att problemet (konflikten) inte existerar, men det kan också bero på att de variabler som använts inte i tillräckligt hög grad kunnat mäta detta problem. Beträffande utbildningsbakgrund och utbildningsbehov konstateras att utbildningsbakgrunden är mycket heterogen och att starka önskemål om fortbildning, främst inom beteendevetenskapliga ämnen, finns hos den undersökta personalgruppen.

Beteendevetenskap (psykologi, sociologi o s v) är det utbildningsområde där behovet av ytterligare kunskap visade sig mest markant.