



**MÄLARDALENS HÖGSKOLA
ESKILSTUNA VÄSTERÅS**

AFFÄRSUTVECKLING UR ETT PSYKOSOCIALT PERSPEKTIV

Mälarhamnar AB:s förutsättningar att lyckas

SONJA KOSKINEN

Akademien för Ekonomi, Samhälle och Teknik
Miljövetenskap
G2E
15 högskolepoäng
Kandidatprogram i miljövetenskap-
miljö, hälsa och arbete
MXA205

Examinator: Patrik Klintenberg
Intern handledare: Therés Andersson
Extern handledare: Carina Rosbäck,
Mälarhamnar AB

Datum: 2014-05-27
E- post: skn10009@student.mdh.se

ABSTRACT

The psychosocial work environment in hard professions is hardly studied and this study was implemented to observe port workers psychosocial work environment in ports of Västerås and Köping. There are two purposes with this study: firstly, to examine how ports of Västerås and Köping, Mälarhamnar AB, can improve and develop their business by using psychosocial methods. To do this, a questionnaire study and three interviews with workers were done and the results were used in a SWOT- analysis. Secondly, the aim is to be able to use the results and make a difference in the business development by adjusting the psychosocial work environment. The results show that the employees are happy at work and are happy with their work colleagues. The feeling of demand and control is higher for officials than for dockers. The feeling of being involved in decision making varies from interviews and survey. The interviews show that dockers are involved in decision making, while the survey shows low involvement. Generally the employees have good relationship to the immediate supervisor. To improve the business development Mälarhamnar AB need to identify which factors motivate their employees and which factors they use to motivate their employees. They also have to focus on the communication from foremen to employees and the communication should include feedback and recognition for well performed work.

Keywords: Psychosocial work environment, Port, Business Development, Productivity, Motivation

FÖRORD

Denna rapport har kommit till som den slutliga examinationen inom min utbildning Kandidatprogram i miljövetenskap- miljö, hälsa och arbete, 180 hp, vid akademien för ekonomi, samhälle och teknik vid Mälardalens Högskola. Examensarbetet har skrivits i samarbete med Mälarhamnar AB för att kartlägga psykosociala arbetsmiljön i företaget. Själva skrivandet har skett i hamnen i Västerås, i mitt hem i Västerås och i mitt hem i Finland. De mest minnesvärda skrivstunderna har varit på terrassen och i arbetsrummet med utsikt över sjön vid sommarstugan i Finland.

Jag vill tacka min interna handledare Therés Andersson och min externa handledare Carina Rosbäck på Mälarhamnar AB för ert tålamod, allt stöd och all hjälp ni gett mig. Ett stort tack till medarbetarna på Mälarhamnar AB som deltog i min undersökning.

Jag vill även tacka min familj, framförallt min mamma och pappa för all hjälp, samt min systerson som många dagar kl. 10.30 innan sin tupplur gett mig extra energi via Skype. Ett stort tack även till mina klass- och lagkamrater som stöttat och hjälpt mig under arbetets gång. Jag vill ägna ett speciellt tack till mina lagkamrater som själva skrivit kandidatuppsats under våren för att vi kunnat dela mest glädje, men också frustration med varandra.

Västerås, maj 2014

Sonja Koskinen

SAMMANFATTNING

Miljön där den anställdas arbete sker kan delas i fysisk och psykisk arbetsmiljö och dessa är viktiga faktorer som påverkar den anställdas välmående på arbetsplatsen. Utöver den fysiska arbetsmiljön som berör till exempel belysning, byggnader och ergonomi är den psykiska och sociala, psykosociala, arbetsmiljön som berör bland annat välmående, sociala kontakter, motivation, trivsel, stress samt krav och kontroll viktigt i dagens affärssamhälle.

Resultat från tidigare studier visar att det finns många olika tillvägagångssätt för att studera och observera den psykosociala arbetsmiljön. I och med att det finns så många olika metoder är det svårt att definiera ett sätt som är korrekt. Det finns en uppsjö av faktorer med hjälp av vilka den psykosociala arbetsmiljön kan studeras och de är bland annat trivsel på arbetsplatsen och bland medarbetare, stress, traumatiserande upplevelser, privatliv, motivation, engagemang, delaktighet, fysisk hälsa och relationer till chefer. Enligt forskning kan könssammansättningen på arbetsplatser också ha en påverkan på den verkliga och upplevda psykosociala arbetsmiljön.

Motivation är en viktig faktor i den psykosociala arbetsmiljön och påverkar i sin tur engagemang och produktivitet. Det finns ingen bestämd faktor som utgör motivationen, utan varje individ kan hitta den i olika saker, bland annat i lön, kunniga chefer, trevliga medarbetare, delaktighet och möjligheter till vidareutbildning. Studier visar att medarbetare som är motiverade och trivs på arbetsplatsen har större möjligheter för utveckling och är mer produktiva.

Generellt sett visar resultat från andra studier att personalen är en resurs som bör förvaltas väl eftersom välmående personal bidrar till välmående och framgångsrik organisation samt företag. Att få vara delaktig i beslutsfattande och uttrycka sin åsikt, att ha goda relationer till medarbetare och chefer, uppleva stöd och uppskattning bidrar till motivation och produktivitet.

Den aktuella studien är en fallstudie på Mälarhamnar AB som består av två hamnar, en i Västerås och en i Köping och har totalt 69 anställda. Hamnen är Sveriges största insjöhamn och hade år 2013 690 fartygsanlöp och antalet ökar för varje år. En enkätstudie samt intervjuer genomfördes för att kartlägga och analysera styrkor, svagheter, möjligheter och hot för affärsutveckling ur ett psykosocialt perspektiv.

Enkätundersökningen visade att trivseln på arbetsplatsen är hög och att trivseln bland arbetskamrater är hög för både tjänstemän och hamnarbetare. Två av tre intervjurespondenter anser att sammanhållningen på arbetsplatsen är god, medan en upplever att den är mindre bra och att arbetsplatsen är uppdelad i hierarkier beroende på hur länge man arbetat i företaget och vilka arbetsuppgifter man har.

Mälarhamnar AB:s verksamhet är lokaliserad på två orter och intervjurespondenterna ger tre olika uppfattningar om den psykosociala arbetsmiljön i Köping i jämförelse till den i Västerås. En upplever att den är lika, den andra upplever att de är vänligare i Köping och den tredje upplever att det finns mer ilska och känsla av att de är bortglömda i Köping.

Tjänstemännen upplever högre krav på sitt arbete och högre möjligheter till kontroll av sitt arbete än vad hamnarbetarna gör. Fler hamnarbetare i Västerås upplever högre krav än sina kollegor i Köping. Majoriteten av samtliga medarbetare trivs med förhållandet mellan sina krav och möjlighet till kontroll samt hur stöd från medarbetare och närmaste chef upplevs.

Relationen till närmaste chef är generellt sett god på Mälarhamnar AB och medarbetarna känner både förtroende *från* och förtroende *till* sin närmaste chef. Däremot är delaktigheten i beslutsfattande inte så hög, dock betydligt högre bland tjänstemän än bland hamnarbetare.

Färre hamnarbetare anser sig ha möjligheter till vidareutbildning på sin arbetsplats än tjänstemännen och även här är skillnaden tydlig. Fler tjänstemännen anser sig också utvecklas betydligt mera på arbetsplatsen än hamnarbetarna.

Faktorer som motiverar anställda på Mälarhamnar AB är bland annat goda relationer till arbetskamrater och gott samarbete, delaktighet och möjlighet att påverka, drivande VD och att göra kunderna nöjda. Enligt intervjurespondenterna ses den egna arbetsmoralen som den faktor som påverkar produktiviteten allra mest.

Mälarhamnar AB:s styrkor för affärsutveckling ur psykosocialt perspektiv är bland annat hög trivsel på arbetsplatsen, öppenhet för förändringar och goda relationer till chefer. Företagets svagheter är att relativt få upplever sig vara delaktiga i beslutsfattandet, den upplevda låga effektiviteten och kommunikationen. Även stora skillnader i uppfattningar om psykosociala arbetsmiljön mellan hamnarbetare och tjänstemän samt upplevda lillebrorskomplexet i Köpings hamn är svagheter.

Mälarhamnar AB har goda möjligheter för att utveckla sin psykosociala arbetsmiljö då VD:n och personalchefen är drivna och engagerade. De punkter som behöver förbättras kräver inga höga kostnader utan ett förnyat sätt att agera. De anställda påstår sig vara öppna för förbättringar på arbetsplatsen, men ett hot är att de vid verkställande av åtgärder och nya rutiner inte är öppna för dessa och motarbetar dem istället.

Motivation är en viktig faktor för affärsutveckling ur ett psykosocialt perspektiv och det kunde ha lagts större fokus på just motivation och motiverande faktorer i denna studie. I framtiden bör Mälarhamnar AB kartlägga vilka faktorer som motiverar sina medarbetare och med hjälp av dessa faktorer motivera sina medarbetare.

För att följa upp studiens syfte vore det av intresse att genomföra en liknande studie om ett år för att identifiera vilka åtgärder som satts in och vilka effekter de haft på den psykosociala arbetsmiljön på Mälarhamnar AB.

INNEHÅLL

1	INLEDNING	1
1.1	Bakgrund.....	1
1.2	Syfte och mål	2
1.3	Frågeställning.....	2
1.4	Avgränsning	2
1.5	Metod.....	3
2	LITTERATURSTUDIE.....	3
2.1	Psykosocial arbetsmiljö	3
2.2	Motivation	5
2.3	Affärsutveckling	7
2.4	Produktivitet	7
2.5	Engagemang.....	9
3	DEN AKTUELLA STUDIEN OM MÄLARHAMNAR AB	12
4	RESULTAT.....	13
4.1	Psykosociala arbetsmiljön på Mälarhamnar AB	13
4.1.1	<i>Trivsel.....</i>	13
4.1.2	<i>Krav, kontroll och stöd</i>	15
4.1.3	<i>Relationer till chefer och delaktighet.....</i>	16
4.1.4	<i>Möjligheter till vidareutbildning.....</i>	18
4.1.5	<i>Motivation</i>	19
4.1.6	<i>Produktivitet.....</i>	20
4.2	SWOT- analys	20
4.2.1	<i>Styrkor</i>	21
4.2.2	<i>Svagheter</i>	21
4.2.3	<i>Möjligheter.....</i>	22
4.2.4	<i>Hot.....</i>	23
5	DISKUSSION.....	24

5.1	Trivsel.....	25
5.2	Krav, kontroll och stöd.....	25
5.3	Relationer till chefer och delaktighet.....	26
5.4	Motivation	27
5.5	Övriga tankar	Fel! Bokmärket är inte definierat.
5.6	Metoddiskussion.....	30
6	SLUTSATSER.....	31
7	FORTSATTAS STUDIER	33
	LITTERATURFÖRTECKNING	34

BILAGA A, ENKÄT

BILAGA B, INTERVJUFRÅGOR

BILAGA C, ENKÄTRESULTAT, PROCENTUELL FÖRDELNING

FIGURFÖRTECKNING

<i>Figur 1. Karasek- Theorells krav- kontroll- modell.</i>	4
<i>Figur 2. (a-e) Förhållandet mellan förtroende till och från chef samt stöd.. Fel! Bokmärket är inte definierat.</i>	
<i>Figur 3. Förtrpende för chefer i Västerås och Köping.....</i>	18
<i>Figur 4. Uppmärksamhet och feedback.....</i>	19
<i>Figur 5. Utveckling och möjligheter till vidareutveckling.....</i>	19

TABELLFÖRTECKNING

<i>Tabell 1. Den procentuella fördelningen mellan trivsel på arbetsplatsen (AP) och med arbetskamrater (AK).</i>	14
<i>Tabell 2. Sammanfattning av SWOT- analysen.</i>	21

1 INLEDNING

1.1 Bakgrund

Årligen importeras ungefär 70 miljoner ton gods till Sverige och av detta sker 96 % sjövägen via hamnar. Den totala årliga exporten uppgår till ungefär 80 miljoner ton av vilket 94 % sker via de svenska hamnarna. (Sveriges Hamnar, 2011) Detta innebär att hamnarna står för en stor del av transport- och flödeskedjan och utan en god hamn- och logistikverksamhet skulle inte Sverige bli försett med varor. Därför är det viktigt att hamnverksamheten är så effektiv som möjligt och detta betyder att både själva logistik- och flödeshanteringen är effektiv men också att hamnarbetarna har en god och trygg arbetsmiljö så att de kan prestera på en så hög nivå som möjligt.

Hamnarbete är ett av världens äldsta yrken, så länge som handel har pågått har även hamnarbetare behövts och därför anses hamnarbetarna vara en gammal och stolt yrkeskår. I tidernas begynnelse var yrket lämpat för män då kraven var att man var stor, stark och uthållig, men i och med utveckling av teknik och maskiner har behovet av den fysiska statusen ändrats. (TYA, 2006) Sjöfart i inlandet har varit en viktig del i handelns historia och på 1000- talet var Mälardalen en viktig knutpunkt för handel av bland annat järn och redan då lades grunden till hamnverksamhet vid Mälaren. Handeln och sjöfarten till Mälardalen underlättades år 1819 då Mälaren sammanlänkades till Östersjön när Södertäljekanalerna färdigställdes. År 2001 slogs hamnarna i Västerås och Köping samman och bildade Mälarhamnar AB. Företaget har 69 anställda av vilka 49 (48 män- 1 kvinna) är hamnarbetare och 34 av dessa är lokaliserade i Västerås, 15 i Köping och 20 av de anställda är tjänstemän (13 män- 7 kvinnor) varav 14 är lokaliserade i Västerås och 6 i Köping¹. Under åren har hantering av gods ökat i hamnarna och därmed har fartygsanlöpen stigit och år 2013 var det sammanlagt för båda hamnarna 690 anlöp fördelat på ungefär 1,9 miljoner ton gods vilket gör hamnen till Sveriges största insjöhamn. En hög omsättning i hamnen kräver kostnadseffektiv produktion men också kunnig och effektiv personal, både i själva stuveriarbetet samt i tjänstemannarollen. (Alzén, 2014a, 2014b) Den psykosociala arbetsmiljön är en viktig del i en välfungerande organisation och det är vitalt att fokus läggs på delområdet för att gynna personal- och affärsutvecklingen.

Forskning om psykosocial arbetsmiljö på arbetsplatser och dess koppling till den fysiska hälsan har genomförts i flera årtionden inom bland annat vård och bilindustri (Fredriksson, Bildt, Hägg, & Kilbom, 2001) (Burlin, Gerdle, Granlund, Höög, Knutson & Sundelin, 1998). Även forskning om sammankopplingen mellan psykisk hälsa och prestation, produktivitet och lönsamhet har genomförts inom yrkesgrupperna vård och utbildning (Smokler Lewis &

¹ Carina Rosbäck, personalchef, Mälarhamnar AB, E-post korrespondens, 2014-04-11

Malecha, 2011). Däremot har lite, om inte knappt någon, forskning om psykosociala faktorer påverkan på arbetsprestation inom hamnarbete genomförts eftersom hamnarbete ses som ett mansdominerat och fysiskt yrke där det inte finns utrymme för de mjuka frågorna som just psykosocial arbetsmiljö. I och med att hamnarbetarnas psykosociala arbetsmiljö är ett ämnesområde som inte forskats i tidigare finns därför möjlighet att praktiskt göra en kartläggning över situationen. Däremot uppstår svårigheter att koppla samman tidigare studier, jämföra nya och gamla resultat och dra slutsatser av dessa.

1.2 Syfte och mål

Syftet med denna studie är att genomföra en litteraturstudie om psykosocial arbetsmiljö och dess koppling till produktivitet, prestation, motivation och engagemang. Syftet är även att kartlägga Mälarhamnar AB:s psykosociala arbetsmiljö och undersöka hur Mälarhamnar AB kan utveckla sin organisation ur ett psykosocialt perspektiv. Detta kommer att genomföras med en SWOT- analys, alltså genom att identifiera företagets styrkor, svagheter, möjligheter och hot. Genom att göra en fallstudie på Mälarhamnar AB är målet att förbättra hamnens psykosociala arbetsmiljö och möjligheter till affärsutveckling.

1.3 Frågeställning

Med hjälp av bakgrund, syfte, mål, avgränsning och problem har följande frågeställningar formulerats:

- Vilka faktorer bidrar till att arbetstagaren mår bra eller inte bra på sin arbetsplats?
- Hur upplevs psykosociala arbetsmiljön bland medarbetarna på Mälarhamnar AB?
- Vilka styrkor, svagheter, möjligheter, hinder och hot för god arbetsmiljö finns inom Mälarhamnar AB:s organisation?
- Hur kan Mälarhamnar AB utveckla sitt arbete med sin psykosociala arbetsmiljö för att gynna affärsutvecklingen?

1.4 Avgränsning

Denna fallstudie avgränsar sig till Mälarhamnar AB:s möjligheter till organisationsutveckling ur ett psykosocialt perspektiv. Hela organisationen, både tjänstemän och hamnarbetare, kommer att representeras i undersökningen. Både hamnen i Västerås och Köping kommer att studeras, däremot kommer fokus att ligga på anläggningen i Västerås då majoriteten av arbetskraften är lokaliserad där. Av de i litteraturstudien identifierade faktorer har trivsel, krav, kontroll, stöd, relationer till chefer, delaktighet, vidareutveckling, motivation och produktivitet valts att lägga fokus på i studien om Mälarhamnar AB.

1.5 Metod

För att genomföra denna fallstudie på Mälarhamnar AB har en litteraturstudie om ämnet psykosocial arbetsmiljö, produktivitet och prestation gjorts. Sökning av vetenskapliga artiklar har genomförts genom Mälardalens högskolas databaser och sök- och nyckelord såsom ”Psychosocial work environment”, ”successful business”, ”productivity”, ”human resource”, ”port work” och ”organization development” har använts i varierande kombinationer för att hitta lämpliga artiklar.

För att få uppfattning om och tillgång till information om psykosociala arbetsmiljön och kulturen på Mälarhamnar AB har en kvantitativ enkätundersökning, observationer och kvalitativa intervjuer genomförts på plats.

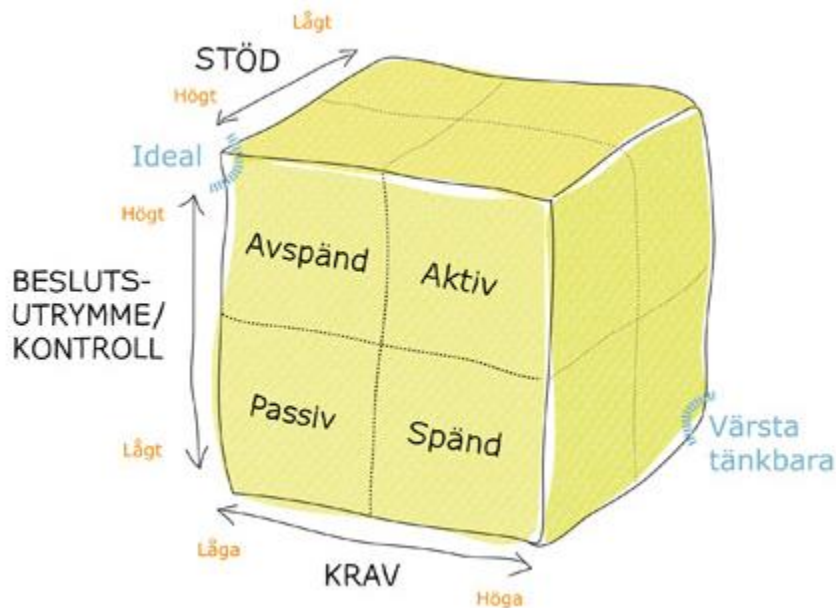
2 LITTERATURSTUDIE

I och med att hamnarbetarnas psykosociala arbetsmiljö är ett utforskat tvärvetenskapligt område har forskning från andra yrken fått inkluderas i denna litteraturstudie. Bland annat har mycket forskning kring vårdpersonals och kontorarbetares psykosociala arbetsmiljö genomförts. För att ha ett yrke som till sin karaktär liknar hamnarbete har en artikel om holländska byggarbetare valts att betraktas närmare. Studien delar upp arbetare och förmän inom branschen vilket kan tänkas motsvara hamnens arbetare och tjänstemän. De underrubriker som valts att användas är faktorer som förekommer oftast i de artiklar som använts till litteraturstudien.

2.1 Psykosocial arbetsmiljö

Arbetsmiljö definieras som den miljö där arbetet sker och kan delas in i fysisk och psykisk arbetsmiljö. Den fysiska arbetsmiljön berör byggnader, stolar, luftkvalitet, värme med mera medan psykosociala arbetsmiljön berör frågor om välmående, sociala kontakter, trivsel, tillfredsställelse, stress och psykiska påfrestningar. För att betona att även de sociala aspekterna är uppmärksammade i den psykiska arbetsmiljön definieras den framför allt i de skandinaviska länderna som psykosocial arbetsmiljö. (Agervold, 2001) De påfrestande faktorerna inom arbetet vilka kan leda till ohälsa är enligt Arbetsmiljöverket (2014) bland annat de sociala kontakterna, arbete med människor, fysiska miljön, ensamarbete, konflikter, kränkningar, trakasserier, skiftarbete, otydliga förväntningar på arbetsinsats, oklara roller samt risker för våld och hot. Individer påverkas olika av olika förutsättningar, men förhållandet mellan personliga egenskaper, behov, motivation och resurser inom arbetet kan enligt Agervold (2001) påverka hur man uppfattar och reagerar mot dessa faktorer. En av de mest kända teorierna inom psykosocial arbetsmiljö är Karasek och Theorells krav- kontrollmodell som belyser de två viktiga aspekterna krav och kontroll inom psykosociala arbetsmiljön (Karasek & Theorell, 1990). Denna modell används av flera forskare och

författare inom området. Kraven på arbetet förklaras som arbetsmängden och –takten samt eventuella motstridigheter kring dessa. Kontroll av arbetet definieras som friheten att bestämma hur kraven ska bemötas och hur arbetsuppgifterna ska genomföras och illustreras i figur 1.



Figur 1. Karasek- Theorells krav- kontroll- modell. (Psoriasisförbundet, 2014)

Elwér, Johansson och Hammarström (2014) har i sin studie om könssammansättning på arbetsplatsen använt krav- kontroll- modellen och syftet är att analysera könssammansättningen på arbetsplatser och dess kopplingar till psykosocial ohälsa. Resultatet visar att könssammansättningen på arbetsplatsen påverkar förekomsten och uppskattningen av psykosocial ohälsa, däremot är den faktiska psykosociala arbetsmiljön relativt lika på de studerade arbetsplatserna. Enligt studien har kvinnor på arbetsplatser med mansdominans en sämre psykosocial hälsa. Männerna på mansdominerande arbetsplatser upplever höga krav och lågt stöd samtidigt som de uppskattar att de har låg kontroll. Kvinnor på samma arbetsplatser upplever lägre krav och högre kontroll än männen samtidigt som de upplever lägre stöd. Sammanfattningsvis kan slutsatser dras om att arbetsplatser med manlig dominans har mindre psykosocial ohälsa än arbetsplatser med jämn fördelning mellan män och kvinnor. Författarna påpekar trots att de inte kan dra paralleller och exakta kopplingar mellan könssammansättning på arbetsplatser, psykosocial arbetsmiljö och ohälsa ur sina studier har krav, kontroll och stöd påverkan på den uppfattade ohälsan på arbetsplatser.

Hamnarbete är ett fysiskt yrke och även om dagens teknologisamhälle har underlättat arbetsmängden krävs god fysisk status för att klara av arbetsuppgifterna. Även byggarbetare har fysiska arbetsuppgifter och psykosociala faktorer är viktiga för arbetsgruppen. Holländska forskarna Boschman, van der Molen, Sluiter och Frings- Dresen (2013) genomförde en studie där de bedömde förekomsten av besvär på den mentala hälsan, den psykosociala arbetsmiljön samt relationen mellan dessa hos murare och förmän inom byggsektorn. Den mentala hälsan mättes med parametrar som trötthet under arbetspasset, symptom av ångest, behov av återhämtning efter arbetspass, depression och post- traumatisk stressjukdom. Byggarbetare, både murare och förmän, utsätts för psykosociala riskfaktorer

såsom hög arbetsbörda och högt arbetstempo, låg kontroll över arbetsuppgifter, lågt socialt stöd och höga mentala krav. Frågor om krav, kontroll, stöd, psykosociala arbetsegenskaper, variation, mental hälsa, post- traumatiskt stressyndrom och framtid ställdes och svarsalternativen poängsattes för att kunna räkna statistik ur resultaten. Resultatet visade att murarna upplevde att de hade låg kontroll över sitt arbete och inte hög möjlighet till utbildning. Samtidigt visade resultaten att förmännen upplevde högre psykologiska krav i arbetet och högre behov av återhämtning än murarna. Författarna hävdar att byggarbetare behöver vara mentalt närvarande och alerta på arbetsplatsen för att undvika skador som orsakas av dålig koncentration och trötthet vilket i sin tur leder till försämrad riskuppfattning. En förbättrad förståelse över risker orsakade av den psykosociala och mentala hälsan ska enligt författarna hjälpa att ta fram åtgärder för att minska risker i arbetsmiljön.

Jämfört med andra branscher i Holland anser murarna sig ha möjligheter till att påverka kontrollen över arbetet, utbilda sig och de är oroliga för framtida arbetstillfällen på grund av ekonomisk osäkerhet inom branschen. Trots denna oro påstår murarna sig ha en mycket god relation med sina medarbetare vilket är högre än vad andra arbetare i Holland säger. I förhållande till övriga arbetare i Holland upplever förmännen att de har höga krav i sitt arbete, medan känsla av kontroll och variation är god. Förmännen anser sig ha varken bättre eller sämre relationer med sina medarbetare än övriga arbetstagare i landet. Boschman (et al, 2013) kan därmed göra kopplingen att murarna och förmännen associerar dålig psykosocial arbetsmiljö med hög arbetsmängd och högt arbetstempo. Dessutom associerar förmännen dålig psykosocial arbetsmiljö med lågt stöd från högre chefer samt låg delaktighet i beslutsfattande. (Boschman et al, 2013)

2.2 Motivation

Manzoor (2011) har sammanställt en studie vars syfte är att identifiera hur medarbetarnas motivation påverkar effektiviteten samt undersöka sambandet mellan anställdas motivation och organisationens produktivitet. För att genomföra studien gjordes en litteraturstudie och framställning av tre hypoteser;

- Finns det en koppling mellan anställdas motivation och effektivitet inom organisationen?
- Upplever anställda erkännande och reflekteras detta i deras motivation samt?
- Ökar involvering (empowering) av anställda motivationen till arbetsuppgifterna?

Manzoor (2011) skriver att trots att många företag lätt glömmer, är de anställda den viktigaste resursen och det är viktigt att skapa och upprätthålla goda förhållanden mellan anställda och organisationen vilket i sin tur leder till god trivsel och goda prestationer på arbetet.

Hanson (2004) redovisar olika definitioner för empowerment och ett av dem är att människor skall ha möjlighet och tillgång att hantera sin hälsa på ett främjande och förebyggande sätt. En annan definition Hanson nämner är att människan skall ha möjlighet

att påverka sin hälsa genom ökad vardagsmakt, egenmakt eller bemyndigande. "Delaktighet" är också en term som förknippas med empowerment. Manzoor (2011) är inne på samma riktlinjer med Hanson (2004) om definitionen på empowerment och påverkansmöjligheten på *hur* arbetet kan genomföras kan bidra till högre produktivitet och utveckling. Empowerment ska också kunna bidra till beslutsfattande och även ge anställda en känsla av att de är uppskattade. Därför är konstruktiv kritik för prestationer och agerande en nyckel för framgång och studier som Manzoor refererar till påvisar att hypotesen om empowerment stämmer.

I Manzoor (2011) studie definieras motivation som en kraft som driver beteendet och stärker det samtidigt som det driver benägenheten att fortsätta. Genom uppsatta mål stärks motivationen att nå dessa. Manzoor sammanställer att pengar och andra belöningar (lön, befordringar, bonusar, med mera), ledarskap, lojalitet, uppmuntran, uppskattning, respekt, gemensamt beslutsfattande, inspiration, erkännande, trygg arbetsmiljö, empowerment, goda arbetsrelationer, förtroende och utvecklingsmöjligheter är faktorer som motiverar medarbetare. Han poängterar att oavsett vilken verksamhet som bedrivs eller hur automatiserat företaget är, påverkas produktiviteten och prestationerna av motivation.

Manzoor (2011) har kommit fram till att anställda har bättre möjligheter för utveckling i sin tjänst ifall hen upplever motivation och trivsel på arbetsplatsen. För att nå organisatorisk effektivitet genom målarbete behöver miljön vara uppmuntrande och energisk. Studier Manzoor refererar till visar att det finns ett tydligt positivt samband mellan motivation och effektivitet i företag. Som motbevis refererar han till studier med företag som har diktatorisk ledarstil och anställda trycks ner och inte känner motivation vilket påverkar organisatoriska effektiviteten, prestationen och utvecklingen negativt. Sammanfattningsvis kan Manzoor konstatera att organisatorisk effektivitet och produktivitet påverkas i stor grad av anställda som är nöjda, motiverade och glada.

Enligt Manzoor (2011) är en motiverad medarbetare målmedveten och detta leder till att medarbetaren strävar framåt och utvecklas vilket i sin tur gynnar företaget. Han påpekar också att det är nödvändigt att företaget har möjlighet att motivera sina anställda. Manzoor kan dra slutsatsen av sin studie att det är pengar som motiverar medarbetarna mest. En god lön bidrar till att anställda stannar samt till ökad motivation och bättre produktivitet. Även ett löfte om bonus eller löneförhöjning motiverar medarbetare till bättre prestationer. Med pengar som motivation är det viktigt att skapa rutiner och tydliga ramar för hur lön motiveras, rätt arbetsmängd skall ge rätt summa pengar. Studien som Manzoor har genomfört lyfter även fram gott ledarskap och ömsesidigt förtroende som motivation till välutfört arbete. Empowerment bidrar med känsla av tillhörande bland anställda vilket i sin tur leder till trivsel och motivation.

Studien visar även att erkännande har stor påverkan på anställdas motivation samtidigt som belöning och erkännande är faktorer som höjer anställdas arbetsglädje och motivation. Faktorerna är i sin tur direkt kopplade till prestation inom företaget. Författaren refererar till fyra studier som påvisar att erkännande och motivation hos anställda har ett starkt positivt samband som bidrar till arbetsglädje och motivation till att genomföra givna arbetsuppgifter. (Manzoor, 2011)

2.3 Affärsutveckling

En studie om fyra företag som är framgångsrika med sitt arbetshälsoarbete genomfördes av Zwetsloot, van Scheppingen, Dijkman, Heinrich och den Besten (2010) i Nederländerna. Syftet med studien var att identifiera vilka organisatoriska förmåner företag strävar efter genom sitt arbete med psykosocial arbetsmiljö och vilka analysmetoder som används för att behandla information, värdera och förbättra organisationen genom att ha en god hantering av hälsan hos de anställda på företaget. Studien är en vidareutveckling från tidigare studier om uppbyggnad av affärsstrategi för vård samt en strategi för att utveckla hanteringen av hälsa. Zwetsloot (et al, 2010) är liksom Baptiste (2008) och Manzoor (2011) av åsikten att människorna i ett företag är en viktig resurs och bör förvaltas väl. Zwetsloot (et al, 2010) belyser att mycket forskning om hälsa, produktivitet och ekonomiska fördelar har gjorts och betoningen har legat på de lyckade förändringarna. Han poängterar därför att det är också viktigt att chefer förstår nyttan av förbättrad hälsa ur ett hälsoperspektiv, och inte enbart som nytta för företaget genom produktivitet.

Resultaten av studien visar att alla de studerade företagen har åtgärder för att förbättra hälsan vilket minskar kostnader och åtgärderna implementeras i företagets policy och strategier. Åtgärder för god hälsa finns implementerade i företagets strategier för personalfrågor samt organisationsutveckling eller socialt ansvar. Alla företag som deltog i studien ville minska kostnader anknutna till sjukfrånvaron och klagomål över hälsa eftersom holländsk lagstiftning säger att företag skall betala full ersättning för sjuk personal under anställningens första två år. Det intresseväckande i studien är att inget av de fyra företagen relaterade affärsrelaterade kostnader till hälsa och sjukvård. (Zwetsloot et al, 2010)

I de fall hälsoenkäter används och finns tillgängliga används de vanligen av personalavdelningen för att kartlägga sjukfrånvaro, ge återkoppling till medarbetarna om deras hälsa och trivsel på arbetsplatsen samt för att identifiera eventuella riskgrupper. Oavsett insamlad information används den sällan till uppföljning och återkoppling. Sammanfattningsvis konstaterar Zwetsloot et al (2010) att vid de tillfällen som information om anställda finns, används den sällan eller är utspridd inom organisationen så att ingen nytta kan dras av den.

2.4 Produktivitet

Mills (2005) har utvecklat ett verktyg för att mäta företags hälsorisker för att reda ut sambandet mellan välbefinnande och hälsa samt kopplingen till de anställdas produktivitet. Bakgrunden till forskningen och utvecklingen av verktyget är den ökade ohälsan bland arbetande och ohälsa som orsakats av kortvariga livsstilsvanor. Effekterna kan vara lika påtagliga som av långvariga livsstilsvanor. Mills hänvisar till tidigare studier som visar att högt BMI (body mass index= vikt(kg)/längd²(m)), ångest och rökning har hög påverkan på anställdas produktivitet på arbetet och därför vill Mills utveckla något som på kort sikt kan värdera hälsostatusen bland anställda. För att ta reda på hälsostatusen i företag används ett frågeformulär med 20 relevanta frågor som berör tio olika delområden om hälsa och välbefinnande. Syftet med frågeformuläret är att det skall vara lätt att sammanställa

informationen och sätta in eventuella åtgärder. Yrkesmän från teknik-, ingenjör-, bank- och försäkrings- samt hälsobranschen ingick i studien. För att få ett jämförande resultat ombads deltagarna besvara två andra frågeformulär med fotfäste inom forskningsområdet. Resultaten från frågeformuläret med de 20 frågorna kategoriserades i fyra huvudgrupper; ökad produktivitet, ökat kundbemötande, minskade kostnader av ohälsa samt minskade potentiella framtida affärsrisker och utsatthet. De tre överlappande studierna visade liknande resultat och går därmed att jämföras. Vid frågan om produktivitet som bäst analyseras med hjälp av ett av de tidigare forskningsfrågeformulären framgick det att produktiviteten på de studerade arbetsplatserna inte är optimal på grund av frånvaro eller för att de inte är produktiva på arbetet, vilket innebär att cirka 26 % av arbetsveckotiden är icke-produktiv. (Mills, 2005)

Författaren diskuterar, såsom många andra författare, att ohälsa har en negativ påverkan på produktivitet och prestation genom ökade kostnader för sjukdom och hög sjukfrånvaro. Mills fortsätter att vid forskning om hälsa och välmående på arbetsplatsen läggs fokus ofta enbart på kostnader och hur dessa kan minskas samtidigt som företagets mål och visioner ofta glöms bort. Ett råd som författaren ger är att hitta balansen mellan dessa; att kombinera minskning av kostnader och förbättra produktivitet och prestanda. (Mills, 2005)

Även Rose, Orrenius och Neumann (2013) som har gjort en studie för att kartlägga vilka verktyg som finns för att studera och utvärdera arbetsmiljön på arbetsplatser hävdar att arbetsmiljön påverkar både arbets kvalitet, sjukfrånvaro, omsättning och produktiviteten på arbetsplatsen. Undersökningarna gav träff på nio metoder och delas in i kategorier om

- I) verktyg för att analysera arbetsmiljörisker och beräkna dess ekonomiska påverkan
- II) verktyg för att utveckla och bedöma förslag på mellanliggande analyser och
- III) verktyg som endast innehåller investeringsanalys.

Rose et al (2013) har gått igenom kriterier för verktyg och kommit fram till att i alla kategorier finns verktyg som kan beräkna ett företags produktivitet. Däremot visar sig Karling Brohammers WEST- verktyg i kategori I) vara det som bäst mäter psykosociala arbetsmiljön samt produktiviteten i relation till de psykosociala faktorerna. Författarna skriver att generellt i arbetsmiljösammanhang beräknas produktivitet och kvalitet, om de över huvudtaget beräknas, och det är svårt att veta vilken information som skall samlas in och det i sin tur leder till otillräckliga analysvärden. Författarna fortsätter att de flesta av de identifierade verktygen är lämpade för att analysera förbättringar i arbetsmiljön på arbetsplatsnivå medan vissa enstaka går att tillämpa i större skalor på produktionsnivå, företagsnivå eller i större sektorer.

Rose (et al, 2013) diskuterar generellt att förvaltning av mänskliga resurser har en positiv inverkan på företaget, även ekonomiska fördelar då bland annat kostnader för sjukfrånvaro minskar. Olika program som har gjorts för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön i form av investeringar i humankapital, utbildning, hälsopromotionsprogram och träning har visat positivt resultat hos företag genom högre omsättning. Författarna diskuterar vidare att det finns flera olika arbetsmiljöverktyg och de kan användas proaktivt, reaktivt eller strategiskt och bör kunna tillämpas på de flesta företag. De värderar proaktiva sättet att vara det mest

lönsamma då kostnader i tidigt skede brukar vara lägre än kostnader för att lösa långt skridna problem. Författarna uppmärksammar indirekta och direkta kostnader som arbetsmiljön bidrar till och de undersökta verktygen ska kunna bidra till minskade kostnader genom stöd för beslut som gynnar arbetsmiljön.

Författarna Rose et al. (2013) uppmärksammar även nackdelar som finns kring evaluering av arbetsmiljön och dessa är den svaga spridningen av kunskap och vetskap om verktygen. Författarna refererar närmast till två studier gjorda i Sverige, där inget av 10 intervjuade företag använde metoder för att uppskatta den ekonomiska påverkan av arbetsmiljön och i den andra studien var det nio av tio arbetsmiljöintresserade företag som inte använde sig av verktyg för att uppskatta kostnader orsakade av psykosocial ohälsa hos anställda. Vad detta berodde på framgick inte i studien då orsaken är okänd. En annan nackdel är att verktygen kan vara komplicerade att implementera i praktiken bland annat då arbetsmiljöfrågor berör flera områden och beslut bör fattas i olika enheter på en arbetsplats. Detta innebär också att organisationen bör organiseras så att arbetsmiljöfrågor implementeras i hela organisationen för att kunna uppnå en hög effektivitet och produktivitet. (Rose, Orrenius, & Neumann, 2013)

2.5 Engagemang

En som är medveten om dilemmat att affärers ekonomiska vinst ofta väger mera än de anställdas välmående är Nicole Baptiste (2008) som också har forskat i ämnet. Han forskar i ämnet och undersöker hur effekterna av förvaltning av mänskliga resurser (Human resource management) påverkar de anställdas välmående och prestation på arbetsplatsen. För att kunna göra sammankopplingen mellan förvaltning av mänskliga resurser och anställdas välmående samt prestation på arbetet har han studerat anställda på en kommun. Författaren lyfter fram fyra punkter inför studien;

- Hur definieras själva begreppet hantering av mänskliga resurser då det finns olika tolkningar, men i detta sammanhang definieras uttrycket som metoder som används för att förvalta personalen?
- Gäller välmående på arbetsplatsen även de generella privata förhållandena eller endast den anställdas förhållande till arbetsplatsen och kollegor?
- Hur beräknas produktiviteten?
- Motiverande processer, exempelvis stöd och förtroende av ledning för att koppla samman hantering av mänskliga resurser och de anställdas välmående på arbetsplatsen.

Den fjärde punkten innebär att ifall medarbetarna upplever förtroende och respekt från chefer leder detta till förhöjt självförtroende, högre motivation och därmed också bättre arbetsprestation, produktivitet och engagemang.

Baptiste (2008) lyfter fram att det finns flera olika parametrar och faktorer för att beräkna sin förvaltning och hantering av mänskliga resurser men att det vore bra ifall det fanns ett generellt mönster med vissa givna parametrar och faktorer för att enhetligt kunna jämföra

och följa upp hanteringen. För att öka ledningens förtroende för anställda med hjälp av metoder för hantering av mänskliga resurser har författaren framhävt sex grundaspekter för att lyckas och dessa är

- ett urval för att anställa rätt personal och möjlighet till intern befordran för att kunna behålla den kunskap som finns inom företaget
- engagemang och delgivande av information som berör företaget för att stärka öppenhet och förtroende
- kompensation för goda prestationer vilket innebär att ifall en individ bidrar till organisatorisk vinst skall denne få en del av vinsten
- anställda skall ha möjlighet att uttrycka sina åsikter och bidra till ledningens beslutsfattande
- inläring och utveckling för de anställda
- ytterligare möjligheter för att bidra till beslutsfattande och formande av arbetslag.

Författaren skriver att de anställdas välmående på arbetsplatsen inverkar positivt på prestationen då anställda känner sig tillfreds med tillvaron på arbetet och att de har en fysiskt trygg arbetsplats. Därför är det viktigt att bilda sig en uppfattning och förståelse om vilka faktorer som bidrar till välmående hos anställda. Enligt forskning som Baptiste hänvisar till kan detta till stor del bedömas av egen uppfattning och därför betonas ens förhållande till livet, inte bara arbetslivet utan det sociala privata livet. De faktorer som bidrar till välmående på arbetsplatsen är enligt Baptiste arbetsglädjen, anställdas engagemang samt glädje och balans mellan arbete och privatlivet. (Baptiste, 2008)

För att samla information till studien genomförde Baptiste en opinionsundersökning bland 100 anställda på en kommun. De sex grundfaktorerna om anställning av rätt personal och intern befordran, engagemang och delgivande av information, kompensation för goda prestationer, uttrycksfrihet och bidrag till ledningens beslutsfattande, inläring och utveckling samt bidragande till beslutsfattande och formande av arbetslag är i fokus i studien. (Baptiste, 2008)

Studien visar att de anställda anser att de har möjlighet att uttrycka sin åsikt och att de får relevant information om vad som pågår inom företaget ur affärssynvinkel. De anser även att de har möjlighet till utbildning och är delaktiga i beslutsfattandet. Däremot anser de anställda att de inte får en betydlig ekonomisk kompensation för goda prestationer. De anställda på kommunen är enligt studien nöjda med sitt arbete, engagemang och balans mellan arbete och privatliv. Detta indikerar också på att de anställda känner lojalitet och kamratskap bland medarbetarna. Generellt sett är alltså medarbetarna nöjda med sitt arbete och arbetsplatsen, är engagerade samtidigt som de känner att de har stöd från och förtroende för chefer. De anser även att de uppskattar och värderar de befintliga goda relationerna mellan chefer och anställda. Studien visar även att de anställda som är mer engagerade ofta är nöjdare med arbetet och har en bättre balans i livet och arbetslivet än de som är mindre engagerade i företaget. De som är mer nöjda med arbetet har en tendens att lita på ledningen, vilja att uttrycka sina åsikter, vilja att bli informerade om händelser inom företaget och ta emot stöd från chefer. Dessutom har de engagerade en större sannolikhet att bli erbjudna utbildning inom loppet av ett år. Sambandet mellan att vara tillfredsställd på arbetet och

bland annat balans mellan arbets- och privatliv, stöd från chefer, förtroende för ledning och möjlighet att uttrycka sina åsikter är tydligt. Sambandet mellan anställdas balans mellan arbets- och privatliv och bland annat engagemang, förtroende, inblandning i beslutsfattande är också tydligt. (Baptiste, 2008)

Baptiste (2008) kan ur sina resultat analysera att företag som värnar om sina anställdas välmående har mer produktiva anställda än de företag som inte värnar om sina anställda. Han säger också att chefer bör ta hänsyn till hur de uttrycker och beter sig eftersom förtroendet från anställda bör byggas upp och kan även förloras enkelt. Känner anställda sig uppskattade och respekterade av sina chefer bidrar detta till förtroende, engagemang och högre prestation samtidigt som ett förlorat förtroende för chefer minskar motivationen, engagemanget och prestationen hos den anställda.

Baptiste drar slutsatsen att stöd från och förtroende till och från chefer har en stor betydelse för trivseln på arbetsplatsen som i sin tur påverkar engagemang, prestation och produktivitet. Det är viktigt att cheferna har anammat sociala kontakter med medarbetarna vilket i sin tur leder till trivsel och välmående på arbetsplatsen vilket i sin tur leder till bättre produktivitet och effektivitet. Alltså är hanteringen av mänskliga resurser, stöd och anställdas förtroende viktigt för att definiera välmående på arbetsplatsen. (Baptiste, 2008)

3 DEN AKTUELLA STUDIEN OM MÄLARHAMNAR AB

För att hitta relevanta vetenskapliga artiklar till litteraturstudien har inget specifikt tidsintervall avgränsat sökningen, men en strävan efter så nypublicerade artiklar som möjligt har funnits. Även sökningar på tidsskrifters hemsida har gjorts för att hitta relevanta artiklar. För att sedan välja artiklar som uppfyller kriterier om ämnesrelevans och innehåll har titel och abstract lästs igenom för att göra en bedömning om relevans av innehåll och koppling till det studerade ämnesområdet. De artiklar som upplevs ha uppfyllt kraven om relevans och trovärdighet har sedan använts.

För att få stöd i skapandet av intervju- och enkätfrågor har relevant litteratur använts (Höst, Regnell, & Runeson, 2006) (Ejvegård, 2009). Innan enkäten delades ut till deltagare i studien granskades den av utomstående till studien för att få en objektiv bedömning på enkätens kvalitet. Utifrån kommentarer och åsikter från dem som granskat enkäten gjordes revideringar för att få en så bra enkät som möjligt. Enkäten delades ut till hamnarbetare och tjänstemän i både Västerås och Köpings hamn och tre intervjuer genomfördes med anställda i Västerås hamn. Enkäten delades personligen ut till de 61 personer som var närvarande vid arbetsplatsens raster och i samband med detta förklarades studiens syfte. Enkäten innehåller basinformation om de svarande; ålder, kön, yrkeskategori och antal år i företaget. Därefter följer 21 påståenden som är relaterade till psykosociala arbetsmiljön och påståenden besvaras i en likertskala 1- 5 där 1 står för "instämmer inte alls" och 5 står för "instämmer helt". Materialet har sedan sammanställts och grupperats enligt samtliga anställda (n=59), samtliga tjänstemän (n=17), samtliga hamnarbetare (n=42), hamnarbetare i Västerås (n=31) och hamnarbetare i Köping (n=11). En del enkäter är inte fullständigt ifyllda då vissa enstaka frågor inte har bevarats och i vissa fall har respondenten inte uppmärksammat sida 2 av enkätstudien. Trots detta har de ofullständiga enkäterna använts i den kvantitativa analysen av materialet. Efter sammanställning och beräkning av procentuell fördelning för varje påstående har resultaten analyserats och jämförts sinsemellan.

För att komplettera enkätundersökningen genomfördes tre kvalitativa intervjuer i Västerås. Intervjufrågorna är fördjupningar och vidareutvecklingar till påståenden som ställs i enkäterna för att få en djupare uppfattning om nuläget i Mälarhamnar AB:s psykosociala arbetsmiljö. De intervjuade valdes ut studiens syfte slumpmässigt ut, däremot hade produktionsledaren möjlighet att välja de anställda som för tillfället var utan arbetsuppgift för att inte förlora produktionstid. Enkät- och intervjufrågorna redovisas i Bilaga A respektive B. Vid intervjutillfället presenterades syftet med studien, och intervjufrågorna gavs till respondenten så denne kunde följa med i intervjuens faser. Intervjuerna spelades in, inga anteckningar gjordes för att kunna hålla full fokus på respondenten. Efteråt transkriberades intervjuerna och analyserades för att sedan kunna användas i studiens resultat.

Respondent 1 är född på 1970- talet har arbetat i företaget som hamnarbetare i ungefär 20 år. Respondent 2 som är hamnarbetare är född på 1980- talet och har varit anställd i företaget ungefär 10 år. Även respondent 3 är hamnarbetare och har arbetat i företaget närmare 40 år och är född på 1950- talet. De tre respondenterna arbetar alla till största del i Västerås hamn och vid enstaka tillfällen arbetar de även i Köping.

4 RESULTAT

Resultatdelen är indelad i två avsnitt; ett om den psykosociala arbetsmiljön på Mälarhamnar AB och ett avsnitt där SWOT- analysen genomförs.

4.1 Psykosociala arbetsmiljön på Mälarhamnar AB

Resultaten från enkätstudien delas totalt in i fem kategorier; samtliga anställda, samtliga tjänstemän, samtliga hamnarbetare, hamnarbetare i Västerås och hamnarbetare i Köping. Manliga och kvinnliga tjänstemän är sammanslagna i en kategori eftersom endast 6 kvinnliga tjänstemän besvarade enkäten och en viss anonymitet vill behållas i studien. Svarsfrekvensen i studien var 93 %, däremot fick inte alla möjlighet att delta i studien eftersom de inte arbetade just den dagen då enkäten delades ut. Svarsfrekvensen bland alla kategorier var relativt lika, hamnarbetarna i Västerås hade högst svarsfrekvens medan tjänstemännen hade lägst svarsfrekvens. De procentuella fördelningarna från samtliga påståenden i varje kategori redovisas i Bilaga C. Medelåldern för samtliga medarbetare är 52,3 år, för tjänstemän 53,5 år och för hamnarbetare 51,8 år och i genomsnitt har en medarbetare arbetat i hamnen i 20 år.

Resultaten från enkätstudien redovisas nedan i följande avsnitt som är utgjorda av grunden till enkätfrågorna och indelas i trivsel, krav, kontroll och stöd, relationer till chefer och delaktighet, möjligheter till vidareutbildning, motivation och produktivitet.

4.1.1 Trivsel

Enkätstudien visar att ungefär 78 % av medarbetarna på Mälarhamnar AB trivs bra och mycket bra med sina arbetskamrater samtidigt som närmare 64 % trivs på själva arbetsplatsen. 76 % av tjänstemännen instämmer med att de trivs på arbetsplatsen, medan motsvarande siffra för samtliga hamnarbetare är 59 %. Tabell 1 sammanställer de procentuella fördelningarna för trivsel med arbetskamrater och trivsel på arbetsplatsen för de fem kategorier som analyseras i studien. Två av tre intervjurespondenter anser att sammanhållningen på arbetsplatsen är god, medan en av respondenterna inte anser att den är god. Respondent 3 (2014) betonar den goda sammanhållningen som också finns mellan hamnarbetare, tjänstemän och chefer och tycker att "alla fungerar skapligt ihop"². Han säger att det kan uppkomma vissa dispyter mellan hamnarbetarna, men det är inget långvarigt och dessa klagas snabbt. Respondent 2 (2014) anser däremot inte att sammanhållningen på arbetsplatsen är allt för god, och upplever en viss form av gruppering bland medarbetarna på arbetsplatsen. Han säger att de som har jobbat en kort tid på arbetsplatsen kan ha svårt att komma in i någon grupp då grupperingar finns, och att arbetsplatsen är uppdelad i hierarkier beroende på hur länge man har arbetat i företaget och vilka arbetsuppgifter man har. Han fortsätter med att det i hamnen finns upplevd ilska och hårda ord vilka kunde dämpas.

² Respondent 3, hamnarbetare, Mälarhamnar AB, intervju, 2014-05-05

Tabell 1. Den procentuella fördelningen mellan trivsel på arbetsplatsen (AP) och med arbetskamrater (AK).

	1		2		3		4		5	
	Instämmer inte alls								Instämmer helt	
	AP	AK	AP	AK	AP	AK	AP	AK	AP	AK
Samtliga anställda (n=59)	1,7 %	0,0 %	6,9 %	3,4 %	27,6 %	19,0 %	32,8 %	41,4 %	31,0 %	36,2 %
Samtliga tjänstemän (N=17)	0,0 %	0,0 %	0,0 %	11,8 %	23,5 %	0,0 %	35,3%	58,8 %	41,2 %	41,2 %
Samtliga hamnarbetare (n=42)	2,4 %	0,0 %	9,8 %	0,0 %	29,3 %	26,8 %	31,7%	34,1 %	26,8 %	39,0 %
Hamnarbetare Västerås (n=31)	3,2 %	0,0 %	6,5 %	0,0 %	25,8 %	30,0 %	35,5%	33,3 %	29,0 %	36,7 %
Hamnarbetare Köping (n=11)	0,0 %	0,0 %	18,2 %	0,0 %	36,4 %	0,0 %	27,3%	36,4 %	18,2 %	45,5 %

Generellt sett anser de flesta anställda att de tycker det är roligt att gå till arbetet och nästan alla instämmer i att de är öppna för förändringar på arbetsplatsen. Vid frågan om medvetenhet kring företagets mål och värderingar är resultaten något ojämnt fördelade även om de flesta är medvetna om dessa. Av tjänstemännen instämmer nästan hälften helt med att de är medvetna, samtidigt som endast 23 % av hamnarbetarna instämmer helt med påståendet. Majoriteten av respondenterna till studien anser att de inte har ensidiga uppgifter.

I intervjuerna framkommer att psykosocial arbetsmiljö inte är ett välbekant begrepp för respondenterna, men då begreppet ”mjuka frågor” används blir förståelsen bättre. En mindre bra kommunikation anses också påverka den psykosociala arbetsmiljön negativt då information kommer sent fram eller har hunnit förändrats under tiden. (Respondent 2, 2014) Åsikterna från respondenterna angående psykosociala arbetsmiljön är delade då en annan anser att arbetet med mjuka frågor har blivit *mycket* bättre under de senaste åren. Utvecklingen har bland annat lett till att de uppkomna problemen kunnat lösas i och med att det på företaget är nära till belsluten. (Respondent 3, 2014) Däremot anser respondenterna enhetligt att det som är mindre bra är att alla inte är medvetna om vad psykosocial arbetsmiljö är. I intervjun framkommer synpunkter om att förbättring och förändring av den psykosociala arbetsmiljön försvåras av den hierarki som upplevs finnas bland de anställda som arbetat länge (Respondent 2, 2014).

Uppfattningen om skillnaderna mellan Västerås och Köpings hamn är påtagliga, tre respondenter ger tre olika svar. En uppfattning är att den psykosociala arbetsmiljön är lika i de båda hamnarna, jargongen i hamnarna är lika och det märks knappt någon skillnad när man åker mellan hamnarna (Respondent 1, 2014). En annan uppfattning är att psykosociala arbetsmiljön är rätt lika i hamnarna, men ändå att arbetarna i Köping är vänligare mot varandra och vänliga mot dem som kommer från Västerås. Upplevelsen är också att de är

psykiskt närmare varandra i Köping och har ett bättre samarbete vilket kan bero på att de är få som arbetar där. (Respondent 3, 2014) Tredje uppfattningen som har formats under det senaste året är en kontrast till de tidigare uppfattningarna. Enligt respondenten var det för ungefär ett år sedan trevligt att åka till Köping på arbetsuppgifter, men det har ändrats på grund av upplevd ilska som finns där. Respondenten pratar om "lillebrorskomplex" eftersom de flesta cheferna är fysiskt lokaliserade i Västerås och besluten fattas där varefter de meddelas till Köping. Respondenten har format sig en uppfattning om att det råder känsla av att de blir bortprioriterade i Köping och att det skall sparas där, även om det enligt honom finns mycket arbete och stora utvecklingsmöjligheter i Köpings hamn. (Respondent 2, 2014)

"Tidigare hade ju gubbarna, jag vet inte, de kunde sitta och skratta och nu sitter de bara och muttrar och man undrar när nästa bakslag kommer. Det är lite den, nu är det bara negativa grejer som tuggas i matsalen och det är bara, försöker man ens lätta upp stämningen och säga "att det kanske blir såhär istället" och de bara "neej det här är Köping, oss ska dom slå ihjäl." Dom har ju liksom gett upp."³

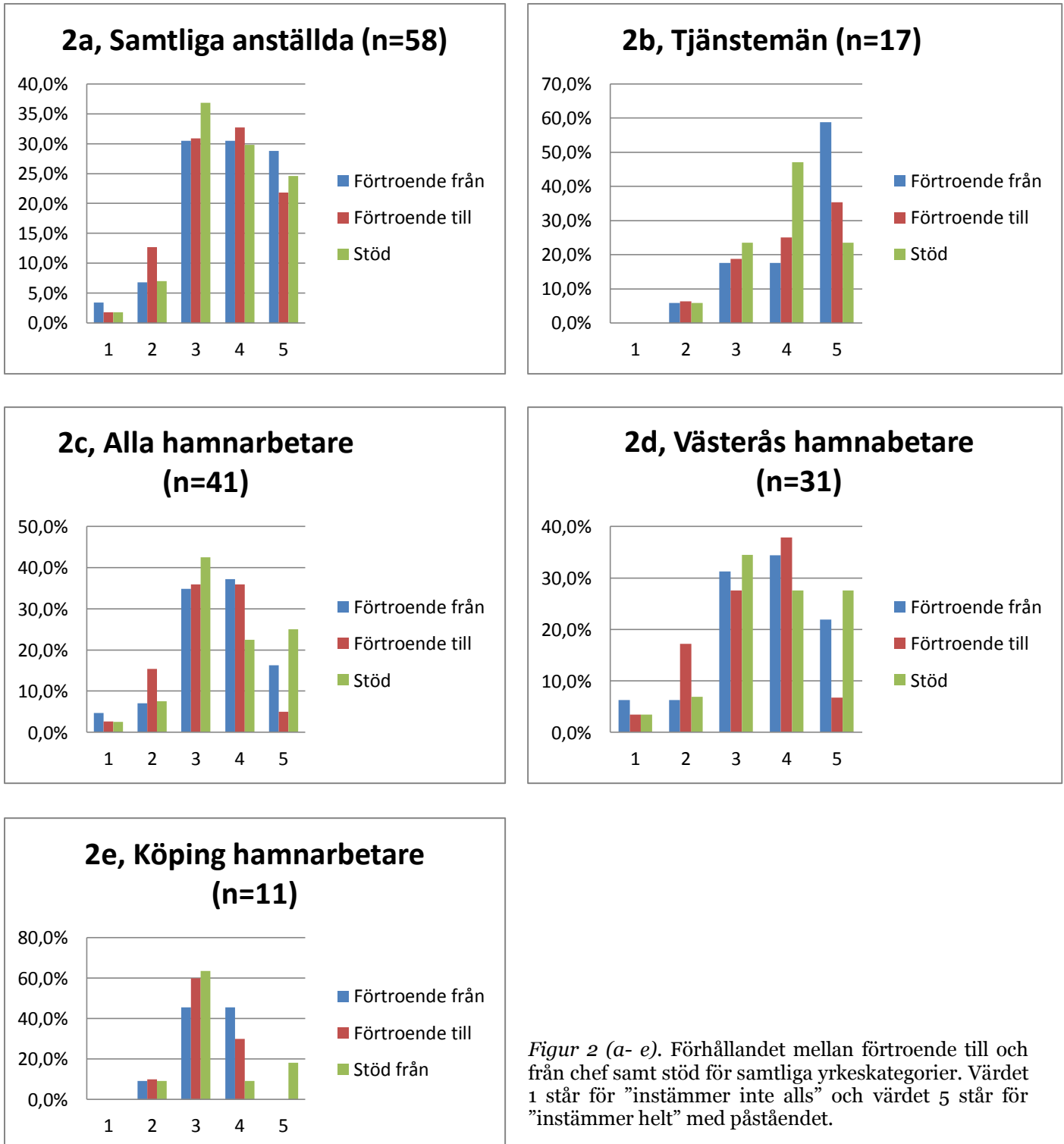
4.1.2 Krav, kontroll och stöd

43 % av samtliga anställda instämmer och instämmer helt i att de upplever att de kan kontrollera sitt arbete. Av tjänstemännen anser sig över hälften kunna kontrollera arbetet medan 39 % av hamnarbetarna är av samma åsikt. Tjänstemännen upplever att de har högre krav på sig än hamnarbetarna, där 29 % av tjänstemännen instämmer helt i att de har höga krav i förhållande till hamnarbetarnas 12 %. Uppfattningen om krav mellan hamnarbetarna i Västerås och Köping skiljer sig, där 48 % av Västeråsarna instämmer och instämmer helt att de har höga krav medan motsvarande procent i Köping är 27. Samtidigt är det ingen av samtliga anställda som upplever att de *inte* har höga krav i sitt arbete och de flesta trivs med sina krav och möjlighet till kontroll, det är endast 8,5 % av de 59 deltagande som *inte alls* eller *inte* håller med om påståendet. Respondent 1 anser att han som hamnarbetare har krav på sig i sitt arbete, men tycker att förhållandet mellan krav och kontroll ligger på en nivå som inte påverkar negativt. Han tycker det är bra med krav även från kunder, för han vill göra så bra ifrån sig som möjligt när han arbetar. Däremot tycker han inte att kraven når så pass hög nivå att det skulle krävas stöd från ledning eller chefer. Respondent 2 (2014) anser att han i sin arbetsroll kan ha höga krav; det kan vara frågan om att lyfta material för flera hundra miljoner kronor, krav från kunder om snabb lossning, men också krav på säkerheten då varje lyft med en kran kan innebära en risk för en medarbetares liv. Trots de höga kraven upplever han möjlighet till kontroll i viss mån samt stöd och förståelse från chefer och ledning, även för stress som kan orsakas av tidspressen. Han poängterar också att man själv skall försöka dra ner på arbetstempot när möjlighet väl ges för att kunna kontrollera kraven och stressen. Även respondent 3 (2014) berättar att har lärt sig att dra ner på arbetstempot om det blir för högt. Han upplever att förhållandet mellan krav och kontroll är bra och känner stöd från chefen vilket alltid fås. Han menar att om bekymmer skulle uppstå kan man alltid vända sig till sin chef då relationerna på Mälarhamnar AB är goda och problemen eller funderingarna allt som oftast går att lösa.

³ Respondent 2, hamnarbetare, Mälarhamnar AB, intervju, 2014-05-05

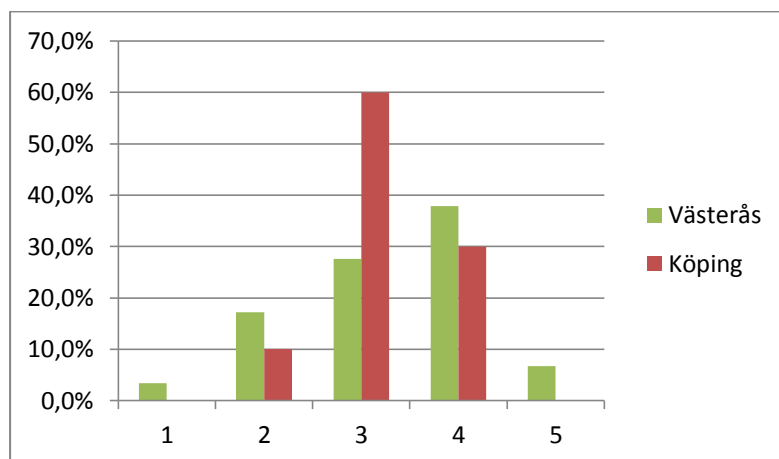
4.1.3 Relationer till chefer och delaktighet

Majoriteten av de anställda vid Mälarhamnar AB instämmer och instämmer helt i att de har en god relation till sin närmaste chef, medan knappt 7 % anser sig ha en mindre god relation. 59 % av samtliga medarbetare instämmer och instämmer helt med påståendet ”jag känner förtroende från min närmaste chef”, 54 % med ”min närmaste chef har mitt förtroende” och 54 % med ”jag känner stöd från medarbetare och närmaste chef”. Dock sticker statistiken för tjänstemännen ut för dessa påståenden mest med 76 %, 60 % respektive 71 % i förhållande till hamnarbetarnas respektive 54 %, 41 % och 48 %.



Figur 2 (a- e). Förhållandet mellan förtroende till och från chef samt stöd för samtliga yrkeskategorier. Värdet 1 står för ”instämmer inte alls” och värdet 5 står för ”instämmer helt” med påståendet.

Ur figur 2 kan avläsas att förtroendet till chefen är något lägre än förtroendet för chefen. Av tjänstemännen har 60 % förtroende för sin chef, medan endast 40 % av hamnarbetarna har. I figur 3 redovisas skillnaden mellan uppfattningen hos hamnarbetarna i Västerås och Köping, vilken är påtaglig.



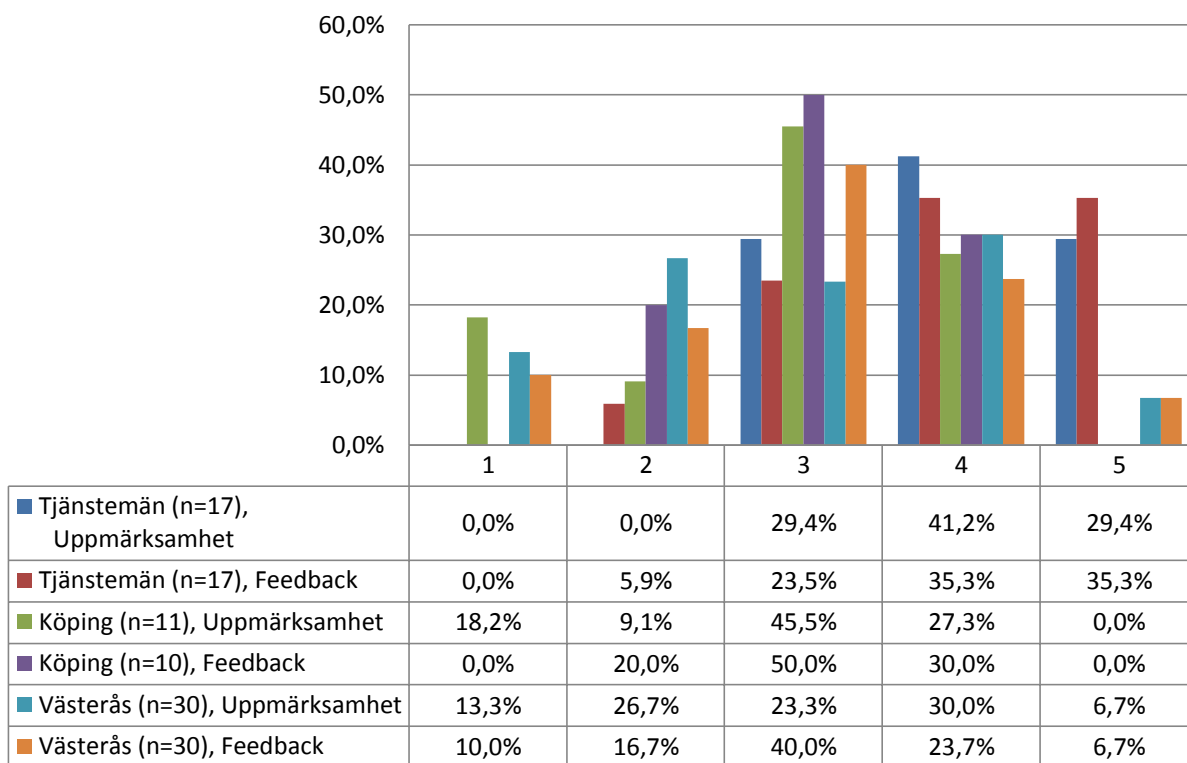
Figur 3. Förtroende för chef i Västerås (n= 29) och Köping (n= 10). Värdet 1 står för "instämmer inte alls" och värdet 5 står för "instämmer helt" med påståendet.

I enkätstudien framgår också att ungefär var fjärde medarbetare instämmer och instämmer helt med att de är delaktiga i beslutsfattandet. Av tjänstemännen är det 47 % och av hamnarbetarna endast 15 % som instämmer med påståendet. Även möjligheten att påverka eget arbete är högre hos tjänstemännen än hos hamnarbetarna. För respondent 2 (2014) är det viktigt att få vara delaktig i beslutsfattandet och att känna att han lyssnas till. Han säger att just hans förslag behöver inte alltid väljas, men att det uppmärksammas och uppskattas att han bryr sig och viljan att vara delaktig är viktigt för honom. Dessa faktorer och samspelet med chefer får honom att känna sig delaktig vilket ökar motivationen. Respondent 1 (2014) säger också att han engageras i arbetet och har möjlighet att delta i beslutsfattandet. Respondent 3 (2014) berättar att han är en aktiv person som pratar mycket med chefer och är engagerad i mycket som sker i företaget. Han säger "Är jag inte med från början så gör jag så att jag får vara med⁴" och fortsätter med att individen delvis måste ha ett eget driv för att engagera sig och bli engagerad, vilket också respondent 2 håller med om.

Åsikter om hur chefen ger feedback på de anställdas arbete samt ifall goda prestationer och insatser uppmärksammas studerades också. Ungefär lika stor del av tjänstemännen, 70 %, upplever sig få återkoppling på och uppmärksamhet för goda prestationer som för genomfört arbete. Däremot anser endast var tredje hamnarbetare att de får feedback för vardagligt arbete och att de får återkoppling på goda prestationer. Skillnaderna mellan hamnarbetarna i Västerås och Köping är större då det kommer till feedback för arbete över lag. I Västerås upplever 10 % av de anställda att de inte alls får någon feedback, medan motsvarande siffra i Köping är 0 %, däremot instämmer 6,7 % av de i Västerås helt med att de får feedback, medan det i Köping är 0 %, se fördelning i figur 4. Samtliga intervjurespondenter säger att hamnarbetarna är bra på att ge varandra komplimanger och feedback vid arbetstillfällen men

⁴ Respondent 3, hamnarbetare, Mälarhamnar AB, intervju, 2015-05-06

att cheferna kunde bli bättre på att ge respons för genomfört arbete samt för goda prestationer och insatser.



Figur 4. Uppmärksamhet och feedback för tjänstemän och hamnarbetare i Västerås och Köping. Värdet 1 står för "instämmer inte alls" och värdet 5 står för "instämmer helt" med påståendet.

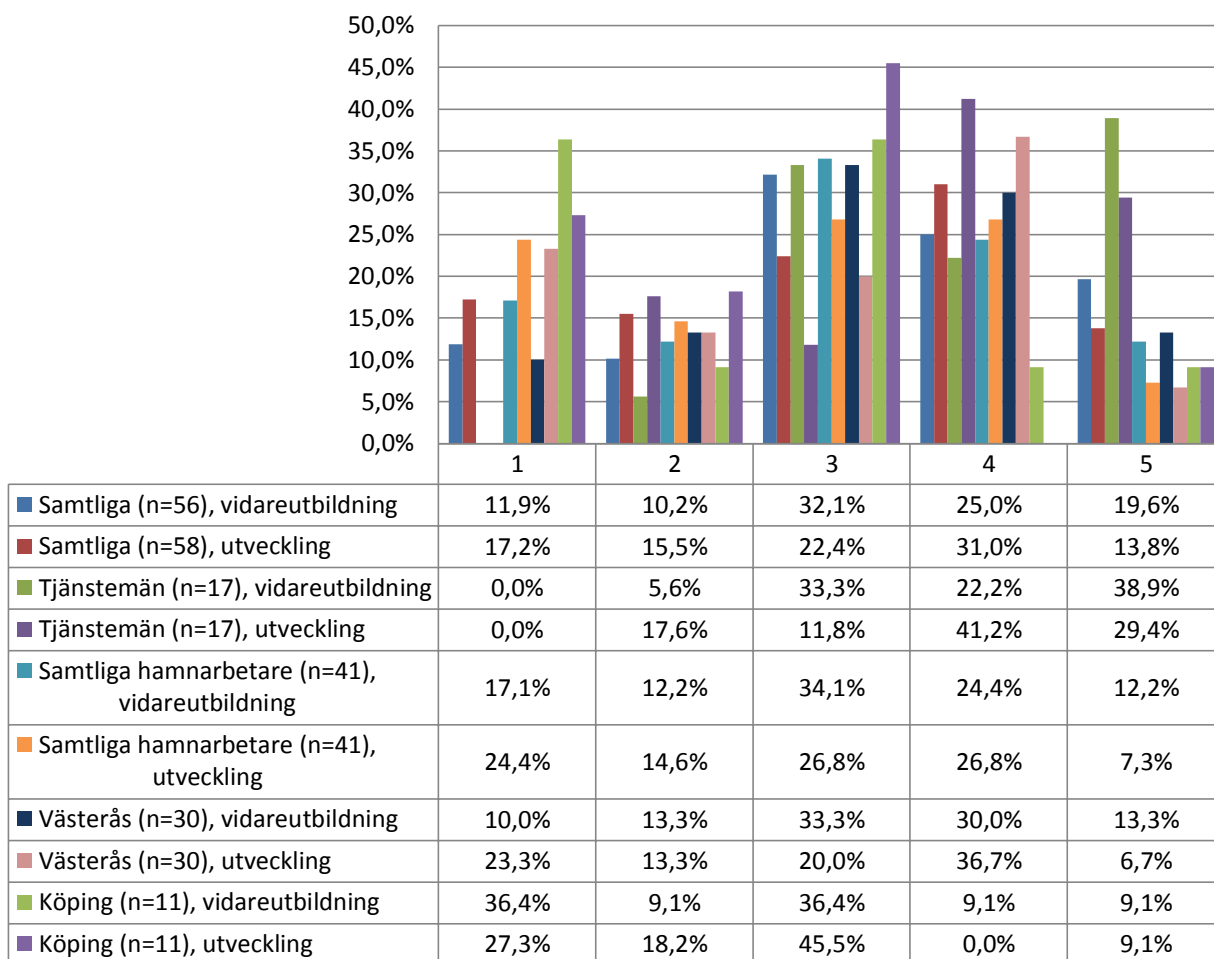
4.1.4 Möjligheter till vidareutbildning

Ungefär hälften av samtliga anställda på Mälarhamnar AB instämmer med att de har möjlighet till vidareutbildning. Av hamnarbetarna i Köping är det endast 18 % som anser sig ha möjlighet till utbildning, medan hela 45 % inte anser sig ha möjligheten. 70 % av tjänstemännen och endast 34 % hamnarbetare upplever att de utvecklas på arbetsplatsen vilket innebär förhållandevis stora skillnader, se sammanställning i figur 5. I samtliga intervjuer med anställda anser respondenterna att det finns möjligheter till vidareutbildning inom företaget. Respondent 3 som varit i företaget ungefär 40 år berättar att det finns mycket utvecklings- och utbildningsmöjligheter via Mälarhamnar AB och han har gått de flesta utbildningar som erbjudits och känner sig färdigutvecklad ur yrkessynvinkel och vill satsa på att utvecklas mentalt. Att den egna inställningen och viljan att utvecklas påverkar hur utvecklings- och utbildningsmöjligheter ges håller både respondent 2 och 3 med om.

”Utvecklingsmöjligheter finns det ju! Jag har gått väldigt intensivt och gjort mer grejer och provat på annat, nej men kontor, kran. Tidigare har jag ju varit på stuvon och kört lite maskin och sådär. Jamen, det finns ju utvecklingsmöjligheter absolut. Sen vet jag inte om de ges till alla eller om det... Jag tror det beror mycket på vad man visar för inställning själv. Att man vill utvecklas. Och om man inte visar att man inte vill utvecklas men man sitter på något

utvecklingssamtal och sen säger att ”jamen klart jag vill utvecklas jag vill göra det där och det där och det där” och så visar man inte nån vilja att, då blir det nog inte av heller.”⁵

Resultaten från studien visar även att fler hamnarbetare i Västerås anser sig utvecklas på sin arbetsplats än i Köping, medan ytterligare fler tjänstemän anser sig utvecklas i sitt arbete.



Figur 5. Utveckling och möjligheter till vidareutbildning bland yrkeskategorierna på Mälaren AB. Värdet 1 står för ”instämmer inte alls” och värdet 5 står för ”instämmer helt” med påståendet.

Medarbetarna ställer sig tveksamt till arbetsplatsens modernitet då närmare en tredjedel av samtliga anställda inte instämmer med påståendet. Anmärkningsvärt är att ingen tjänsteman anser sig arbeta på en effektiv arbetsplats, medan 5 % av hamnarbetarna anser sig arbeta på en sådan arbetsplats. Hälften av de anställda anser sig inte arbeta på en arbetsplats som arbetar med psykosociala arbetsmiljöfrågor medan endast 19 % instämmer.

4.1.5 Motivation

Ur intervjuerna framgår att det finns olika faktorer som motiverar medarbetarna på Mälaren AB. Att göra så bra ifrån sig som möjligt och att göra kunderna så nöjda att de

⁵ Respondent 2, hamnarbetare, Mälaren AB, intervju, 2014-05-05

vill återvända och också ge mera jobb är motiverande för en respondent. (Respondent 1, 2014). Att

”vara med och trycka på vad man tycker är viktigt och när man faktiskt blir lyssnad på, det motiverar. Och sen vad man gör bara någon med befogenhet lyssnar på en, då blir man ju intresserad själv av att försöka komma med idéer. Eller då blir man motiverad också att jobba lite hårdare, eller kanske dra över litegrann och jobba på nåt sätt för att bli klar med en båt eller... det är sånt som motiverar en.”⁶

Motivation upplevs också vid samspel med chefer. En av respondenterna har en tydlig och klar motivationskälla vilket är VD:n Carola Alzén. Han berättar att han varit med om många olika chefsstilar under sina år i företaget och det driv och engagemang VD:n visar kan han inte låta bli att motiveras. (Respondent 3, 2014)

4.1.6 Produktivitet

Att identifiera vilka faktorer som påverkar produktiviteten var utmanande för intervjurespondenterna. Den faktor som alla respondenter tangerar är den egna arbetsmoralen, egna inställningen och viljan att arbeta.

”Det är väl ingen skillnad egentligen vad man ööh, det är när man jobbar över huvudtaget liksom... När du liksom, vissa gånger har vi ju inte så mycket jobb till exempel, men när vi har jobb då är man ju produktiv just då liksom när man... Det spelar ju inte så stor roll liksom vad det liksom är för arbetsuppgift liksom.”⁷

Att inte vara beroende av andra utan själv kunna påverka sin egen prestation och produktivitet är något som respondent 2 utgår ifrån. Mer konkreta faktorer som påverkar produktiviteten positivt är bra arbetskamrater, involverad chef som stöttar och känslan att åka till arbetet för att få lön då man visar att man kan sina arbetsuppgifter. (Respondent 2, 2014)

4.2 SWOT- analys

För att kartlägga psykosociala arbetsmiljön på Mälarhamnar AB analyseras resultaten från enkätundersökningen och intervjuerna i en SWOT- analys. I en SWOT- analys identifieras styrkor (strengths), svagheter (weaknesses), möjligheter (opportunities) och hot/risker (threats). Sammanfattningen av SWOT- analysen presenteras i tabell 2.

⁶ Respondent 2, hamnarbetare, Mälarhamnar AB, intervju, 2014-05-05

⁷ Respondent 1, hamnarbetare, Mälarhamnar AB, intervju, 2014-05-05

Tabell 2. Sammanfattning av SWOT- analysen.

Styrkor	Svagheter
<ul style="list-style-type: none"> • Engagerad VD och personalchef • Öppenhet för förbättringar • Trivsel på arbetsplatsen och bland medarbetare • Goda relationer till chefer, • Förtroende till närmaste chef • Stöd 	<ul style="list-style-type: none"> • Hög medelålder • Lillebrorskomplex • Stora skillnader i upplevd psykosocial arbetsmiljö mellan yrkeskategorierna • Kommunikation • Uppmärksamhet för goda prestationer bland hamnarbetare • Delaktighet bland hamnarbetare
Möjligheter	Hot
<ul style="list-style-type: none"> • Öppet för förändringar • Medvetenhet om företagets mål och värderingar • Ökad delaktighet • Förbättrad kommunikation med goda relationer som stöd • Skapa ny kultur vid generationsväxling 	<ul style="list-style-type: none"> • Sänkt produktivitet under generationsväxling • Verkliga inställningen till förbättringar när de väl sker • Starkare uppdelning mellan Västerås och Köpings hamn samt mellan hamnarbetare och tjänstemän

4.2.1 Styrkor

Mälarhamnar AB har en engagerad personalchef som vill arbeta för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön vilket är en förutsättning för att kunna fortsätta arbetet. Detta görs delvis redan genom det befintliga goda arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Enkätstudien som gjorts visar att de anställda är öppna för förbättringar vilket också är en förutsättning för att kunna lyckas förbättra den nuvarande situationen. Ytterligare styrkor är att trivseln på arbetsplatsen och trivseln med arbetskamrater är hög och att medarbetarna kan diskutera öppet om sina arbetsuppgifter med sina kolleger. Stöd, förtroende till och förtroende från närmaste chefer är hög, vilket också är en styrka. Omsättningen av personal är relativt låg vilket gynnar kontinuerligt arbete med psykosociala frågor. Enligt intervjuerna är medarbetarna motiverade och motiveras av nya arbetsuppgifter och gott ledarskap samtidigt som det är många som upplever att de har varierande arbetsuppgifter.

Relationerna mellan chefer och underordnade är god och att underordnad har möjlighet att gå in till chefen på dennes arbetsrum för att prata om det behövs är en styrka för företaget då öppenhet är viktigt på en arbetsplats. Intervjuerna och enkätstudien visar även att medarbetarna har utbildnings- och utvecklingsmöjligheter inom företaget och att tjänstemännen upplever sig utvecklas på sin arbetsplats.

Företaget är lokaliserat på två olika ställen och med två olika fysiska lokaliseringar och med lite olika tankesätt på de båda ställen har hamnarna möjlighet att lära sig av varandra och sporra varandra till att bli ännu bättre i sitt arbete med psykosocial arbetsmiljö.

4.2.2 Svagheter

En hög medelålder och låg omsättning på personal kan upplevas som en styrka, men också som en svaghet i och med att en stor grupp anställda snart går i pension och då skall denna

personal ersättas med andra personer. Att få in många nya medarbetare på en gång kan vara utmanande för att hinna utbilda alla utan att produktionen och effektiviteten avtar.

En svaghet som framkommer i studien är att arbetsmiljön och inställningen är olika i Västerås och Köping. "Lillebrorskomplexet", känslan att bli bortprioriterade i Köping är oroväckande och en svaghet för företagets utveckling och medarbetarnas välmående. En tyngande oro kan påverka trivseln, motivationen och produktiviteten negativt. (Respondent 2, 2014) Även den mycket låga känslan av delaktighet kan påverka motivationen och engagemanget negativt vilket i sin tur påverkar drivet och produktiviteten och enligt enkätstudien, i motsats till resultat från intervjuerna, anser anställda att de inte är delaktiga i beslutsfattandet.

Skillnaderna mellan feedback för genomfört arbete och uppmärksamhet för goda prestationer och insatser är relativt stor mellan hamnarbetare och tjänstemän. Att skillnaden mellan yrkeskategorierna men också mellan hamnarna är så pass påtagliga är ofördelaktigt för affärsutvecklingen. Överlag är det i vissa fall stora skillnader mellan resultaten beroende på arbetsgrupp; tjänstemän, hamnarbetare, hamnarbetare i Västerås och Köping. Tanken är att Mälarhamnar AB skall vara ett företag, alltså bör skillnaderna inte vara så stora som de är i dagsläget.

Enligt studien är effektiviteten på Mälarhamnar AB medelmåttligt och arbetsplatsen upplevs inte övertygande modern vilket inte är gynnsamt för arbetet med den psykosociala arbetsmiljön. Ett ytterligare mindre bra utgångsläge för att arbeta med psykosociala arbetsmiljöfrågor är att medarbetarna upplever att företaget inte arbetar med dessa i dagsläget.

Bristande, eller mindre bra, kommunikation upplevs inom företaget och det är en svaghet då god kommunikation är en viktig del för informationsflödet och känslan av att få vara delaktig i det som händer inom företaget samt för att känna motivation och produktivitet på arbetsplatsen.

4.2.3 Möjligheter

Mälarhamnar AB har goda möjligheter till utveckla och förbättra sitt arbete med psykosocial arbetsmiljö då de redan arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete och har engagerade chefer och medarbetare som också är öppna för förbättringar. Ledningen är relativt ny (varit i företaget i ungefär två år) vilket har lett till nytänkande och nytt sätt att styra företaget. Företaget arbetar med värderingar och mål och majoriteten av de anställda är medvetna om dessa. Kan dessa betonas mera och bli klargjorda för samtliga medarbetare finns det stora möjligheter för att alla ska arbeta för ett gemensamt mål vilket i sin tur stärker samhörigheten, trivseln och produktiviteten.

En ytterligare möjlighet för Mälarhamnar AB att lyckas i sin affärsutveckling genom psykosociala faktorer är att de anställda ges möjligheter till att utbilda sig och utveckla sig via arbetsplatsen vilket bidrar till ytterligare utveckling, inte bara personligen utan också för företaget då de kan dra nytta av nya kunskaper.

Många anställda upplever krav i sina arbeten och ifall det fortsättningsvis ges möjligheter till att kontrollera dessa så att förhållandet mellan krav och kontroll blir gynnsamt kommer produktiviteten att öka. Förstärkning av kommunikation och informationsflöde bidrar till delaktighet, samhörighet och effektivitet och därmed också produktivitet. Åtgärden är möjlig att genomföra då den inte kräver stora investeringar utan den kan genomföras genom att förbättra rutinerna.

Rose (et al. 2013) har utvärderat olika arbetsmiljöverktyg som beräknar bland annat hur stora kostnader minskad produktivitet på grund av dålig psykosocial arbetsmiljö leder till. Utöver den aktuella studien finns möjligheter för Mälarhamnar AB att utnyttja något av de verktyg som finns på marknaden för att följa upp och förbättra sitt arbete.

Medarbetare som upplever förtroende och respekt från sina chefer får förhöjt självförtroende vilket bidrar till bättre prestationer, motivation och engagemang (Baptiste, 2008) och medarbetarna i hamnen känner förtroende från sina chefer. Detta skall teoretiskt kunna gynna hamnens affärer och om kommunikationen förstärks mellan chefer och medarbetare ytterligare skall det finnas goda förutsättningar för Mälarhamnar AB att utveckla sin organisation och sina medarbetare.

Den höga medelåldern leder till många pensioneringar och många nyanställningar inom snar framtid. Vid nyanställning finns det möjlighet att skapa en ny kultur i företaget och göra den mer positiv och lyfta fram värderingar och mål och andra frågor som är viktiga enligt ledningen. Det är då viktigt att de som varit anställda i företaget en längre tid är villiga att ändra på sättet att vara för att bilda en önskad och trivsamt kultur i företaget.

4.2.4 Hot

I och med den höga medelåldern bland medarbetarna på Mälarhamnar AB kommer många anställda att pensioneras inom snar framtid. Detta kan leda till att motivationen bland medarbetarna sänks ifall många ser framemot att bli pensionerade och slippa arbeta. Den höga pensioneringsfrekvensen leder till generationsväxling och många nyanställda. De nyanställda behöver inskolning till yrket vilket kommer att ta en obestämd tid och då finns det risk för att effektiviteten och produktiviteten sjunker.

Även om medarbetarna påstår att de är öppna för förbättringar finns viss osäkerhet hur förbättringar mottas vid verkställande. Ifall gamla rutiner ändras kan det finnas motstånd till detta vilket kan dela gruppen och försvåra förbättringsarbetet. Missnöje bland medarbetarna, oavsett grund och tidpunkt, är ett hot som kan påverka psykosociala arbetsmiljön negativt. Den låga känslan av att vara delaktig i beslutsfattande är ett hot för att minska delaktighet och motivation och bör därför uppmärksammas.

I och med att tjänstemän och hamnarbetare upplever stora skillnader i vissa påståenden i enkätundersökningen är det viktigt att förebygga en fördelning. Möjliga hot är att känslan av "vi" och "dem" mellan tjänstemän och hamnarbetare samt hamnarbetare i Köping och i Västerås förstärks, vilket i värsta fall motarbetar strävan efter ett enhetligt företag.

5 DISKUSSION

Litteraturstudien visar att det finns många olika sätt att definiera och mäta den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser. Det är svårt att definiera begreppet och hur det skall mätas då det finns många olika infallsvinklar och faktorer att ha med i beräkningarna. Det finns inte heller något entydigt svar på vilka faktorer som skall uppmärksammas och vilka som väger tyngst. De faktorer som undersökts på Mälarhamnar AB är trivsel, krav, kontroll och stöd, relationer till chefer, delaktighet i beslutsfattande, utvecklingsmöjligheter, feedback och i viss mån motivation och produktivitet.

Elwér (et al. 2014) skriver om skillnader i den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser som är antingen mans- eller kvinnodominerade. Enligt Elwérs et al. studier har arbetsplatser med majoriteten män en bättre psykosocial arbetsmiljö. Det är svårt att avgöra hur fallet hade varit ifall majoriteten av medarbetarna i hamnen hade varit kvinnor, men i nuläget med mansdominans är det många av de uppmätta faktorerna som påvisar en relativt god psykosocial arbetsmiljö. Konflikter som uppstår mellan hamnarbetarna löses fort och är inget långvarigt vilket kan tyda på att teorin stämmer. Hamnarbetarna är inte långsinta och är på arbetsplatsen för att arbeta och genomföra sina arbetsuppgifter och lägger kanske mindre fokus på att reta upp sig på mindre dispyter. Det hade varit intressant att jämföra en hamn som är kvinnodominerad med Mälarhamnar AB men i och med att hamnarbete är mansdominerat kommer svar på den jämförelsen troligen aldrig att fås.

Hamnarbetarna på Mälarhamnar AB säger att trots att det är ett hårt yrke är ”gubbarna mjuka med varandra”⁸ och att det finns ”mycket känslor därute”⁹ och stöttar varandra i många frågor, såsom exempelvis skilsmässa. Problemet med den upplevda psykosociala arbetsmiljön ligger enligt respondent 3 i att ledningen och hamnarbetarna inte arbetar tillsammans för de psykosociala frågorna, utan istället borde de arbeta aktivt tillsammans och göra samtliga medarbetare delaktiga i just den diskussionen. I studien framgår att 18 % av de anställda instämmer med ”jag arbetar på en arbetsplats som arbetar med psykosociala arbetsmiljöfrågor” vilket också kan bero på att begreppet inte är bekant för de anställda. För att stärka arbetet med den psykosociala arbetsmiljön bör en öppen och aktiv diskussion föras mellan chefer, tjänstemän och hamnarbetare så att det fattas gemensamma beslut om åtgärder och rutiner. Det är viktigt att uppmärksamma båda hamnarna vid beslutsfattande om rutiner och åtgärder eftersom hamnen i Köping upplevs ha känt sig något bortglömd ibland och det är viktigt att poängtera att Mälarhamnar AB består av två likvärdiga hamnar, oavsett var cheferna är lokaliserade.

Realiteten att hamnarbetarna upplever sig arbeta på en mer effektiv arbetsplats än tjänstemännen kan bero på att hamnarbetarna utför själva lastnings- och lossningsarbetet medan tjänstemännen utför administrativt arbete. Det är också oklart hur frågan har tolkats av respondenterna, någon kan ha bedömt sin egen effektivitet på arbetet, några andra effektiviteten vid lastning och lossning eller en tredje organisatorisk effektivitet om till exempel hur snabbt beslut implementeras.

⁸ Respondent 3, hamnarbetare, Mälarhamnar AB, intervju, 2014-05-06

⁹ Respondent 3, hamnarbetare, Mälarhamnar AB, intervju, 2014-05-06

5.1 Trivsel

En faktor som har stor påverkan på den psykosociala arbetsmiljön är trivsel, och medarbetarna på Mälarhamnar AB trivs på arbetsplatsen och med sina medarbetare vilket är ett mycket bra utgångsläge för vidare arbete med psykosociala frågor. Uppfattningen som fåtts vid observationer under arbete vid lossning och lastning av fartyg är att samarbetet är bra och många tjänstemän och hamnarbetare har arbetat flera år tillsammans så de känner varandra väl i arbetssituationerna. Den goda sammanhållningen och höga trivseln kan vara en bidragande faktor till det goda samarbetet. Trivseln bland medarbetarna är något högre än trivseln på arbetsplatsen vilket kan bero på att medarbetarna inte upplever sig vara delaktiga i beslutsfattandet och att kommunikationen inte är bra.

Baptiste (2008) flätar samman flera faktorer inom psykosocial arbetsmiljö; gott ledarskap och goda relationer mellan chefer och anställda leder till förtroende vilket i sin tur leder till ökad trivsel på arbetsplatsen, ökat självförtroende och ökad motivation. Den ökade motivationen skall i sin tur bidra med större engagemang och delaktighet och detta leder till högre produktivitet och effektivitet. Baptiste (2008) och Manzoor (2011) är överens om att privatlivet påverkar ens prestationer på arbetet men dessa har uteslutits i studien om Mälarhamnar AB. Det hade varit intressant att studera förhållandet mellan tillfredsställelse i privatlivet och trivsel på arbetsplatsen, motivation och engagemang och forska hur hamnarbetarnas privatliv påverkar arbetslivet.

Även om alla medarbetare på Mälarhamnar AB inte är överens om den goda sammanhållningen och trivseln är det viktigt att företaget arbetar tillsammans mot gemensamma mål, ”skit samma vem som är kranförare men att du har en, du har ett team”¹⁰. Att stärka sammanhållningen och vikten av samarbetet samt minska känslan av hierarki och gruppering är faktorer som det kan arbetas ytterligare med.

5.2 Krav, kontroll och stöd

Att män och kvinnor upplever olika krav och möjligheter till kontroll är studerat (Elwér et al. 2014) men det är svårt att jämföra dessa påståenden för hamnarbetare. Däremot är skillnaden tydligare mellan hamnarbetarna och tjänstemännen där kraven, möjligheten till kontroll, trivseln med kraven och kontrollen samt upplevda stödet upplevs högre hos tjänstemännen än hos hamnarbetarna. Detta kan bero på att tjänstemännen har kontakt med kunder och chefer, har mer administrativa uppgifter och har större möjlighet att välja vilka arbetsuppgifter som utförs i vilken ordning. Hamnarbetarna får däremot arbetsuppgifterna delegerade av tjänstemännen, produktionsledningen, och skall utföra arbetet inom en viss tidsram för att sedan påbörja nästa arbetsuppgift och lär därför inte uppleva att de kan kontrollera mängden på sitt arbete. Studien visar även att hamnarbetarna upplever högre krav i sitt arbete än möjlighet till att kontrollera arbetsmängden och kan därför känna sig spända. Det positiva är att majoriteten hamnarbetare trivs bättre med sina krav och hur

¹⁰ Respondent 2, hamnarbetare, Mälarhamnar AB, intervju, 2014-05-05

mycket de kan kontrolleras än de faktiska upplevda kraven och möjligheten till kontroll. Positivt är också att de anställda upplever stöd från kolleger och närmaste chef, vilket enligt Manzoor (2011) skall bidra till högre produktivitet.

Medarbetarna på Mälarhamnar AB upplever höga krav från kunderna och dilemmat med att utföra arbete och tillfredsställa kunden samtidigt som medarbetarna skall försöka undvika stress och ha en god och trygg arbetsmiljö är svår att hantera. För Mälarhamnar AB gäller det att hitta en strategi för att sätta gränser över vad kunden kan kräva för tidsram för arbetet. I intervjuerna framgår att ett lagom produktionstempo bör hittas, så att både erfarna och mindre erfarna medarbetare kan klara tempot. Stress har även uppkommit då kunderna vistats på kajen och försökt öka arbetstempot. Skulle produktionsledningen vara oftare än kunderna på kajen skulle det finnas möjlighet för att hitta en bra reglering och dialog samt känna stödet från ledningen. Medarbetarna berättar i intervjuerna att kommunikationen ofta sker direkt från kund till hamnarbetare då den istället borde vara från kund via produktionsledning till hamnarbetare. Den upplevda stressfaktorn bör gå att lösa ifall kommunikation om problemet sker.

I studien om byggarbetare framkommer att murare och förmän upplever i förhållande till övriga arbetande i landet att de har goda möjligheter till kontroll över sitt arbete. Den studie som genomförts på Mälarhamnar AB är intern och resultat går inte att jämföra med andra företag. Däremot finns vissa kopplingar mellan anställda på Mälarhamnar AB, tjänstemän kontra hamnarbetare, och byggarbetare, förmän kontra murare, upplevda i förhållandet mellan krav och kontroll. Hamnarbetare och murare upplever sig ha lägre kontroll än vad tjänstemän och förmän har, medan tjänstemännen och förmännen upplever sig ha högre krav än hamnarbetare och murare. (Boschman et al. 2013)

5.3 Relationer till chefer och delaktighet

Majoriteten av medarbetarna på Mälarhamnar AB anser sig ha en god relation till sin närmaste chef och har förtroende för och från sin chef. Detta är också en god förutsättning enligt Manzoor (2011) som skriver att en uppmuntrande arbetsmiljö och goda relationer till chefer ökar effektiviteten och produktiviteten. De goda relationerna mellan chefer och anställda bör värnas om genom öppenhet och god kommunikation, för att det ömsesidiga förtroendet inte skall förloras (Baptiste, 2008). Manzoor (2011) påpekar även att chefer bör ha möjlighet till vidareutbildning och utveckla sina ledaregenskaper. Cheferna på Mälarhamnar AB bör tänka på att värna om sina underordnade, låta dem vara mer delaktiga i beslutsfattandet om möjligt och även visa intresse för faktorer från privatlivet som påverkar välmående och prestation på arbetsplatsen för att anställda ska känna engagemang från chefer. Förtroendet *för* cheferna är något lägre än det upplevda förtroendet *från* cheferna vilket tyder på att cheferna kan behöva utbildning inom ledarskap för att få ökat förtroende från sina underordnade. Synpunkter om bristfällig kommunikation på Mälarhamnar AB har uppkommit och med tanke på att relationerna är goda bör detta vara möjligt att åtgärda. I en intervju framgår det att det är öppna dörrar till chefernas arbetsrum och det är lätt att gå in och prata med sin chef, så förutsättningarna för goda relationer och kommunikation finns.

Känsla av delaktighet är en faktor som lyfts fram i flera olika studier och har en stor betydelse på den psykosociala arbetsmiljön. Tyvärr är just delaktighet i beslutsfattande något av det lägsta då drygt 40 % av de anställda inte instämmer och endast 24 % instämmer med påståendet. Om cheferna kan involvera sina underordnade mera i beslutsfattandet och ge möjligheten att påverka sitt eget arbete skulle det kunna bidra till ytterligare motivation och engagemang vilket i sin tur leder till ökad effektivitet och produktivitet. De intervjuade hade betydligt högre möjlighet till att delta i beslutsfattande än genomsnittet i enkätstudien vilket tros bero på att de som intervjuades arbetar både inom stuveri på fartygen och med administrativa uppgifter inne på kontoret.

Anställda hos Mälarhamnar AB anser att goda prestationer och insatser inte alltid uppmärksammas och det är viktigt att engagera cheferna till att uppmärksamma dessa. Inte bara goda prestationer utan även vardagligt utfört arbete behöver också uppmärksammas för att stärka relationerna, motivationen och därmed också engagemang och produktivitet (Manzoor, 2011). De procentuella fördelningarna för hamnarbetare och tjänstemännen skiljer sig markant och det är fördelaktigt om fler hamnarbetare upplever att de får feedback och återkoppling på arbetsprestationer. I en intervju framkommer ett förslag om att ibland efter genomfört arbete sätta sig ner med arbetsgruppen för att utvärdera det genomförda arbetet. Eftersom detta kan vara tidskrävande behöver utvärderingen inte ske efter varje arbete, men speciellt ifall det är nytt arbete som genomförs. En analys ger förutsättningar för att göra nästa arbete ännu bättre och därmed öka produktiviteten och effektiviteten och detta kunde provas under en viss tidsperiod.

Seijts och Crim (2006) har i en artikel om de tio C:n på engelska sammanfattat de faktorer som engagerar anställda mest, vilka är connect (=anslut), career (=karriär), clarity (=klarhet), convey (=förmedla), congratulate (=gratulera), contribute (=bidra), control (kontroll), collaborate (=samarbeta), credibility (=trovärdighet) och confidence (förtroende). De flesta C:n framkommer i den genomförda litteraturstudien i kapitel 2 och således påverkar engagemanget motivation och trivsel på arbetsplatsen. Enligt Seijts och Crim (2006) är Mälarhamnar AB på rätt väg angående vissa faktorer, medan vissa behöver stärkas eller förbättras ytterligare. Connect, anslut, innebär att förhållandet mellan chef och medarbetare är god, vilket även stämmer överens med Mälarhamnar AB. Samarbetet, trovärdigheten och förtroendet är faktorer som ingår i Mälarhamnar AB:s styrkor, medan gratulation, bidra, kontroll och förmedling kan bli bättre. (Seijts & Crim, 2006)

5.4 Motivation

Manzoor (2011), Baptiste (2008) och Mills (2005) betonar vikten av motivation och att arbetsgivaren skall kunna motivera sina anställda. Motivation är en av grunderna till att vilja arbeta bättre och att utvecklas vilket leder till ökad produktivitet. Manzoor (2011) lyfter fram pengar och lön som motiverande faktor för att stanna i företaget och vilja utbilda sig vidare. I intervjuerna med anställda på Mälarhamnar AB framgår olika faktorer, bland annat bra arbetskamrater, delaktighet och VD som motiverar respondenterna. Överraskande är dock att ingen nämner pengar och lön som motivation. Hamnarbete är ett yrke med bra lön och

pengar driver folk i dagens samhälle. Det kan anses tabu att prata om lön och pengar vid motivation och därför nämnde ingen det. En annan förklaring kan vara att den höga lönen hamnarbetare har är en självklarhet och nämns därför inte. En respondent lyfter dock fram skillnaden med inställning till arbetet, går man till arbetet för att få lön eller går man till arbetet för att visa att man kan utföra sina arbetsuppgifter och får lön för det men påstod inte direkt att pengar motiverar denne.

Andra faktorer utöver pengar och lön som Manzoor (2011) hävdar att motiverar anställda är ledarskap, uppmuntran, uppskattning, utvecklingsmöjligheter, respekt, gemensamt beslutsfattande, goda arbetsrelationer, lojalitet, inspiration, erkännande, trygg arbetsmiljö, empowerment, förtroende och utvecklingsmöjligheter. De anställda på Mälarhamnar AB säger att de har förtroende till och från sin närmaste chef, utvecklas i viss mån på arbetet och har möjligheten att vidareutbilda sig. Erkännande upplevs till en viss grad där tjänstemännen upplever mer erkännande än hamnarbetarna och det finns utvecklingspotential att förbättra erkännandet för att höja motivationen ytterligare hos anställda. De faktorer som är analyserade i denna studie visar att det enligt Manzoor (2011) ska finnas motiverande faktorer i arbetsmiljön på Mälarhamnar AB. Ledarskap, lojalitet, inspiration och trygg arbetsmiljö och empowerment har inte analyserats i denna studie och det vore intressant att veta hur dessa faktorer förhåller sig till Manzoores resultat och de resultat som fåtts om Mälarhamnar AB.

Baptiste (2008) nämner också att motivation är väldigt viktigt för att en anställd ska trivas på sin arbetsplats. Motivation kan skapas då medarbetaren känner förtroende för och från sin ledning och sina chefer samtidigt som chefer stöttar medarbetaren och här är Mälarhamnar AB på rätt väg då anställda trivs på arbetsplatsen och känner förtroendet från och för sin chef. Baptiste nämner också att det är viktigt att arbeta med den mentala styrkan och hälsan, bland annat att höja självförtroendet och –respekten, känslan av meningsfullhet, sinne för ändamålet samt att ha en mental balans. Detta görs och stärks genom goda relationer och genom att vårda relationer och stötta varandra på arbetsplatsen. Den mentala hälsan och det höjda självförtroendet är aspekter Mälarhamnar AB i fortsättningen kan kartlägga och förbättra genom relativt enkla åtgärder såsom utvecklingssamtal.

Med facit i hand hade det varit av intresse att fördjupa studien om motivation. Frågor om motivation ställdes endast vid intervjutillfällena och det hade varit intressant att veta mera om vilka faktorer som motiverar majoriteten av de anställda. Här finns möjligheter för Mälarhamnar AB att identifiera de faktorer som motiverar sina anställda och lyfta fram dem för att öka motivationen ytterligare. Även en kartläggning från Mälarhamnar AB:s sida över hur de motiverar sina anställda bör göras för att hitta samspelet mellan arbetsgivare och anställd.

5.5 Övriga iakttagelser från studien

Litteraturstudien visar att de anställda är en viktig resurs för varje företag och det är viktigt att lägga resurser på dem och därför är det viktigt att ledningen förstår sambandet mellan välmående och affärsutveckling. Det är lätt för företag att fokusera på de ekonomiska

vinsterna och lönsamheterna men i längden blir verksamheten inte lönsam om inte personalen mår bra. Lika som maskiner och verktyg tas hand om bör anställda tas hand om, och även bättre. För mig är affärsutveckling välmående personal eftersom god personal leder till effektivitet och produktivitet. Den summa som tjänas in genom proaktivt arbete och förebyggande av sjukfrånvaro skulle kunna utnyttjas på flera sätt, till exempel kan en rekreationsdag införas, betalas ut som bonusar till anställda eller investeras i något trevligt för personalen.

Det finns även många olika sätt att se på psykosociala arbetsmiljöfrågor och för ett företag gäller det att hitta det verktyg eller de metoder som passar dem bäst. Mälarhamnar AB bör hitta ett av de många verktygen som berör de frågor och områden de vill utveckla för att kunna genomföra kontinuerligt arbete med psykosociala arbetsmiljöfrågor. Personalchefen och VD:n är drivna och motiverade så det lär inte finnas problem för att genomföra dessa studier och åtgärder men problemet ligger i att hitta just det verktyget som passar företaget i fråga.

Baptiste (2008) skriver att ett "hinder" i hans forskning var att hantering av mänskliga resurser som förbättrar anställdas välmående kontra den hantering av mänskliga resurser som ökar produktiviteten inte alltid arbetar på samma sätt och då är det svårt att dra slutsatsen hur arbetet för en god psykosocial arbetsmiljö skall ske på ett entydigt sätt. Det diskuteras mycket om motivation, "nöjdhet" med privatlivet och arbetslivet och att det är viktigt att hitta en balans mellan dessa. Då vaknar frågan; hur mycket skall arbetsplatsen blanda sig i privatlivet? Ett faktum är ju att privatlivet har en prägel på arbetsprestationen, men var går gränsen? Arbetsgivaren kan alltid göra sitt bästa för att öka trivseln på arbetsplatsen och hoppas att det också främjar det privata välmående. Vilken metod som sedan är det korrekta för företaget i fråga får tillämpas.

Mälarhamnar AB bör aktivt arbeta med att minska skillnaderna om uppfattningar och upplevelser i den psykosociala arbetsmiljön mellan yrkeskategorierna och fysiska lokaliseringen. Det blir betydligt svårare att arbeta för gemensamma mål och värderingar om medarbetarna är splittrade. Dessutom borde alla medarbetare bli behandlade lika och ha samma förutsättningar för till exempel vidareutbildning. Medvetenhet om att resultaten troligen aldrig kommer att bli precis lika och faktumet att hamnarbetare och tjänstemän har olika förutsättningar på arbetsplatsen på grund av de olika arbetsuppgifterna finns, men generellt sett borde det strävas efter att vara så lika som möjligt. Köping skall inte behöva känna sig bortglömda och hamnarbetarna i Västerås skall ha möjlighet att få lika mycket feedback för sitt arbete som tjänstemännen.

Hela studien leder till tankar om hur faktorerna som påverkar psykosociala arbetsmiljön är sammanlänkade. Är påverkanskedjan motivation → delaktighet → engagemang → trivsel eller är det tvärtom och börjar med trivsel eller påverkas de av varandra i annan ordning? Det finns inget entydigt svar och därför blir frågan om psykosocial arbetsmiljö komplex. Alla faktorer påverkar varandra, men i vilken ordning beror på från fall till fall. Utöver dessa fyra faktorer finns väldigt många fler faktorer som påverkar i olika situationer i ledet.

5.6 Metoddiskussion

Något av det mest utmanande med denna rapportskrivning har varit att hitta rätt benämning på hamnarbete i litteratursökningen då termer som *stevedore*, *dock worker*, *port worker* används. Även ordet för hamn har flera översättningar på det engelska språket vilket har minskat sannolikheten att få bra träffar i sökningarna. För att skapa denna rapport har det varit utmanande och tålamodskrävande att hitta relevanta artiklar då knappt några studier om psykosocial arbetsmiljö i hamnar är genomfört. Därför har infallsvinkeln fått bli bredare och sökningar om psykosocial arbetsmiljö inom fler yrken har fått ske. Eventuellt kunde fler artiklar om fler yrkeskategorier ha använts till litteraturstudien, men då de flesta artiklar som behandlar psykosocial arbetsmiljö berör den fysiska påverkan har de inte varit relevanta. De artiklar som använts upplevs som trovärdiga och relevanta efter egen bedömning och de källor som refererats till.

Enkätundersökningen som genomfördes hade överraskande hög svarsfrekvens, vilket är mycket glädjande. Svarsfrekvensen och intresset varierade dock mellan hamnarna vilket kan bero på att medarbetarna i Västerås känner bättre till genomföraren av studien i och med att en fyra veckors praktik genomfördes där. I Köping uttrycktes oro för att bli uthängd av studien och tillkallad till chefen. Därför kunde studiens syfte ha tydliggjorts bättre samt tydligare förklaring av processen med enkäten getts för att vinna förtroende hos de anställda. I Västerås fanns inte liknande skeptiskt framförhållande och där togs studien varmt emot. Det finns en viss variation i besvarandet av påstående vilket kan bero på slarv eller rädsla för att bli uthängd och detta kan märkas i påståendet om förtroende för chefen som tydligt har lägst svarsfrekvens. Trots att alla enkäter inte är korrekt uppfyllda används de för att kvantitativt få fram den tillgängliga informationen istället för att lägga fokus på kvalitativ information; *varför* just den frågan har låg svarsfrekvens.

Endast tre intervjuer med hamnarbetare genomfördes vilket är få, men i och med att det är kvalitativa intervjuer uppfyller de syftet. Det positiva är att de intervjuade har tre olika bakgrunder och erfarenheter och detta speglar sig i uppfattningen av den psykosociala arbetsmiljön på Mälarhamnar AB. På grund av arbetssituationen i Köpings hamn fanns det inte tillfälle att intervjua någon anställd där. För att få en bättre uppfattning om eventuella skillnader mellan Västerås och Köping hade det varit intressant och välbehövligt att intervjua någon ur en annan synvinkel. Bara de tre intervjuade från Västerås hamn hade olika uppfattningar om att arbeta i Köping, vilket därför hade varit mycket intressant i och med att det enligt källor finns ett lillebrorskomplex i Köping. Själva intervjusituationen har varit utvecklande för intervjuaren då endast teoretiska kunskaper om intervjumetoder finns (Ejvegård, 2009). Eftersom hamnarbetarnas och tjänstemännens resultat från enkätstudien skiljer sig åt hade det varit bra att intervjua en tjänsteman för att kunna jämföra skillnader ytterligare och eventuellt också identifiera *varför* resultaten skiljer sig. Intervjuerna gjordes på Mälarhamnar AB:s kontorsutrymmen och miljön var neutral.

När resultaten analyserats och en helhetsbild över Mälarhamnar AB fått, insågs det att flera olika faktorer kunde ha studerats för att påvisa kopplingen mellan dessa. Vissa enkät- och intervjufrågor hade kunnat formuleras om och haft följdfrågor för att få bättre uppfattning av den psykosociala arbetsmiljön på Mälarhamnar AB. Exempelvis kunde motivation och produktivitet ha studerats närmare genom öppna frågor eller med bundna svarsalternativ i enkäten.

6 SLUTSATSER

Positiva faktorer såsom trivsel, öppenhet, krav och kontroll på arbetsuppgifter, stöd, delaktighet, mångsidiga arbetsuppgifter, erkännande, feedback, motivation, förtroende från och till chef, motivation, utveckling och vidareutbildning bidrar till att arbetstagaren mår bra på sin arbetsplats. Är dessa faktorer däremot negativa kan välmående försämrats ansevärt.

Den psykosociala arbetsmiljön och sammanhållningen på Mälarhamnar AB upplevs som god och trivseln på arbetsplatsen och med arbetskamraterna är mycket god vilka också är styrkor för hamnen. Ytterligare styrkor är drivna chefer och driven ledning, goda relationer inom företaget, förtroende för och från chef samt stöd, varierande arbetsuppgifter, öppenhet för förbättringar och möjlighet till vidareutveckling.

Tjänstemännen på Mälarhamnar AB upplever betydligt mycket mera feedback från sina chefer och upplever att goda prestationer och insatser uppmärksammas mer än vad hamnarbetarna gör. Hamnarbetarna upplever mycket lägre delaktighet i beslutsfattande än tjänstemännen.

Svagheter i företaget är att få involveras i beslutsfattandet, lillebrorskomplexet, variationer mellan yrkeskategorierna och hamnarna, kommunikation, att arbetsplatsen inte upplevs som modern och att få upplever att arbetsplatsen arbetar med psykosociala arbetsmiljöfrågor. I studien framkommer också att ett större engagemang av chefer önskas då få anser att goda prestationer och insatser uppmärksammas.

Det positiva med Mälarhamnar AB:s situation är att de har möjligheter att utvecklas och förbättra den situationen de är i nu. Det som de gör bra skall Mälarhamnar AB fortsätta att göra ännu bättre, mottot för företaget är att vara bättre imorgon än vad de är idag. Mälarhamnar AB arbetar med värderingar och mål och kan arbetet grundas på dessa har företaget goda förutsättningar för att lyckas. Företaget har drivna chefer som bryr sig vilket underlättar förbättringsarbetet och de anställda är öppna för förbättringar och de ges möjligheter till utveckling och utbildning. Det finns möjligheter att erbjuda fler anställda utbildningar och ökat engagemang genom dessa.

Det som hotar Mälarhamnar AB att utveckla sitt arbete med psykosociala arbetsmiljön är att uppdelningen mellan yrkeskategorierna och hamnarna blir starkare och den verkliga inställningen till förbättringar hos medarbetare trots att de enligt studien visar att de är öppna för dessa. Den höga medelåldern och närmande pensioneringen får också ses som ett hot då motivationen och intresset kan sänkas då pensioneringen närmar sig.

För att Mälarhamnar AB ska kunna utveckla sitt arbete med sin psykosociala arbetsmiljö för att gynna affärsutvecklingen behöver utöver det nuvarande arbetet en kartläggning av motiverande faktorer göras; vilka faktorer motiverar medarbetarna och med vilka faktorer motiverar Mälarhamnar AB sina anställda. De anställda behöver också ges större möjlighet till delaktighet i beslutsfattandet och kommunikationen bör förbättras. Återkoppling och feedback för genomförda arbetsuppgifter ingår i kommunikationen som kan förbättras.

Eftersom de identifierade faktorerna; trivsel, motivation, förtroende, kommunikation, engagemang, delaktighet, återkoppling och feedback, krav och kontroll med flera är starkt sammankopplade med varandra och med produktivitet och effektivitet är det fördelaktigt om Mälarhamnar AB kan arbeta med alla delar, i egen prioriterad ordning, för att förbättra dem och därmed sin organisationsutveckling.

7 FÖRSLAG TILL FORTSATTA STUDIER

Flera studier om samband mellan psykosocial arbetsmiljö och fysisk och psykisk hälsa är genomförda. Däremot behövs fler studier om psykosociala arbetsmiljön i yrken som anses hårda, exempelvis industriarbete och byggarbete. Därför skulle fler studier om sambandet mellan psykosocial arbetsmiljö och hamnarbetares produktivitet kunna göras. I och med att hamnarbete anses som ett hårt yrke är det viktigt att poängtera de mjukare frågorna och vara öppen för dem eftersom de lätt glöms bort.

Litteraturstudien och studien om Mälarhamnar AB visar att psykosociala arbetsmiljöns påverkan på produktivitet och affärsutveckling är ett outforskat område och flera studier inom området kan göras. I och med att området är så brett och tvärvetenskapligt finns flera olika forskningsinriktningar att tillämpa.

Kartläggningen av den psykosociala arbetsmiljön på Mälarhamnar AB visar att det finns utvecklingsmöjligheter vilka ger förutsättningar för fortsatt arbete. Ifall åtgärder väljs att sättas in kan en liknande studie genomföras om ett år för att se om det efter denna kartläggning gett effekt på företaget med hjälp av jämförande av de procentuella fördelningarna.

Hamnarbetarna upplever stress och att identifiera stressorer för att åtgärda dem kan höja trivsel, engagemang, produktivitet och effektivitet. Även en studie eller kartläggning över hur medarbetarna på Mälarhamnar AB mår i privatlivet kunde vara av nytta för att se hur detta återspeglas på trivsel, engagemang och prestationer i arbetet. För att förbättra sin produktivitet och trivsel på arbetsplatsen kunde Mälarhamnar AB kartlägga vilka faktorer som motiverar sina medarbetare och lägga fokus på att stärka dessa. De motiverande faktorerna låg inte i fokus i denna studie och med tanke på att motivation är en viktig del i det psykosociala arbetsmiljöarbetet kunde detta gynna Mälarhamnar AB:s affärsutveckling.

Boschman (et al. 2013) jämför byggarbetarnas psykosociala arbetsmiljö med andra arbetstagare i landet och det kunde vara nyttigt att se hur anställda på Mälarhamnar AB förhåller sig till resterande i Sverige angående sin psykosociala arbetsmiljö. Det som försvårar en eventuell studie är att det inte finns något enhetligt sätt att forska på, men om flera olika branscher skulle jämföras i en och samma studie skulle det kunna ge intressanta resultat.

De procentuella fördelningarna mellan ”instämmer inte alls” och ”instämmer helt” som framgått i studien kan ändras till högre andel ”instämmer” och ”instämmer helt” och det borde vara ett mål att införa åtgärder och handlingsplaner för att höja dessa. I denna studie har inte bland annat stress, sjukfrånvaro, fysisk hälsa och privatliv studerats. Flera författare är inne (Rose et al. 2013 och Mills, 2005) på de kostnader som sjukfrånvaro och sjukdom leder till. Det vore intressant att studera sjukfrånvaron på Mälarhamnar AB och hur stora kostnader dessa leder till. För att få bukt på sjukfrånvaro bör proaktiva åtgärder sättas in och hur organisatoriskt och ekonomiskt krävande sådana åtgärder kan vara av intresse att studera. Vidare arbete för Mälarhamnar AB är att kartlägga hur det proaktiva arbetet för psykosocial arbetsmiljö sker och hur detta kan förbättras ytterligare.

LITTERATURFÖRTECKNING

- Agervold, M. (2001). *Arbete och stress- en introduktion till arbetsmiljöpsykologi* (1:9 uppl.). (I. Jansson, Övers.) Lund: Studentlitteratur.
- Alzén, C. (2014a). *Miljörapport Köping 2013*. Köping: Mälarhamnar AB.
- Alzén, C. (2014b). *Miljörapport Västerås 2013*. Västerås: Mälarhamnar AB.
- Arbetsmiljöverket. (2014). *Startsida: Temasidor: Ämnesområden: Stress: Psykosociala faktorer i arbetsmiljön*. Hämtat från Arbetsmiljöverket: <http://www.av.se/teman/stress/psykosociala/> den 15 april 2014
- Baptiste, N. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance. *Management Decision*, 46(2), 284-309.
- Boschman, J., van der Molen, H., Sluiter, J., & Frings- Dresen, M. (den 6 januari 2013). Psychosocial work environment and mental health among construction workers. *Applied Ergonomics*, 44, 748-755.
- Brulin, C., Gerdle, B., Granlund, B., Höög, J., Knutson, A., & Sundelin, G. (Januari 1998). Physical and Psychosocial Work-related Risk Factors Associated with Musculoskeletal Symptoms among Home Care Personnel. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 12(2), ss. 104-110.
- Ejvegård, R. (2009). *Vetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Elwér, S., Johansson, K., & Hammarström, A. (2014). Workplace gender composition and psychological disterss: the importance of the psychosocial work environment. *BMC Public Health*, 14.
- Fredriksson, K., Bildt, C., Hägg, G., & Kilbom, Å. (Januari 2001). The impact on musculoskeletal disorders of changing physical and psychosocial workenvironment conditions in the automobile industry. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 28, ss. 31-45.
- Hanson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Höst, M., Regnell, B., & Runeson, P. (2006). *Att genomföra examensarbete*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivit, and Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Mälarhamnar AB. (2014). *Startsida: Mälarhamnar AB: Historik*. Hämtat från Mälarhamnar AB: http://www.malarhamnar.se/sc.php?meny_id=9&id=3&klickid=3 den 4 april 2014
- Manzoor, Q. A. (2011). Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 3(3), ss. 36-44.

- Mills, P. (2005). The development of a new corporate specific health risk measurement instrument, and its use in investigating the relationship between health and well-being and employee productivity. *Environmental Health: A Global Access Science Source*, 4(1).
- Psoriasisförbundet. (u.d.). *Start: Hälsa & Livsstil: Stress: Stresshantering*. Hämtat från Psoriasisförbundet- Må bra: <http://www.psoriasisforbundet.se/mabra/halsalivsstil/stress/stresshantering/> den 19 maj 2014
- Respondent, 1. (den 05 05 2014). Hamnarbetare. (S. Koskinen, Intervjuare)
- Respondent, 2. (den 05 05 2014). Hamnarbetare. (S. Koskinen, Intervjuare)
- Respondent, 3. (den 06 05 2014). Hamnarbetare. (S. Koskinen, Intervjuare)
- Rose, L., Orrenius, U., & Neumann, P. (2013). Work Environment and the Bottom Line: Survey of Toos Relating Work Environment to Business Results. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 23(5), 368-381.
- Seijts, G., & Crim, D. (2006). What engages employees the most or, The Ten C's of employee engagement. *IVEY Business Journal*.
- Smokler Lewis, P., & Malecha, A. (Januari 2011). The Impact of Workplace Incivility on the Work Environment, Manager Skill, and Productivity. *The Journal of Nursing Administration*, 41(1), ss. 41-47.
- Sveriges Hamnar. (maj 2011). *Hamnen i det svenska samhället*. Stockholm: Transportgruppen.
- TYA. (2006). *Hamnharbete: Om hamnarbete: Allmänt*. Hämtat från Hamn- och stuveriskolan: <http://www.hamnskolan.com/hamnharbete/hamnharbete.asp> den 9 april 2014
- Zwetsloot, G., van Scheppingen, A., Dijkman, A., Heinrich, J., & den Besten, H. (2010). The organizational benefits of investing in workplace health. *International Journal of Workplace Health Management*, 3(2), 143-159.

BILAGA A, ENKÄT

Medarbetarenkät för examensarbetet ”Affärsutveckling ur ett psykosocialt perspektiv- Mälarderhamnar AB:s förutsättningar för att lyckas”

Basinformation

Kryssa i det alternativ som gäller för dig, samt fyll i hur många år du arbetat i företaget.

Yrkeskategori

Hamnarbetare Tjänsteman

Kön

Man Kvinna

Ålder

18-25

26-30

31-35

36-40

41-45

46-50

51-55

56-60

61-

Antal år i företaget _____

Psykosocial arbetsmiljö

Följande frågor besvaras genom att kryssa för alternativ som stämmer bäst överens med *dina* upplevelser på arbetsplatsen, endast ett alternativ per fråga.

	Instämmer inte alls			Instämmer helt		
	1	2	3	4	5	
Jag trivs på arbetsplatsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag trivs med mina arbetskamrater	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag kan diskutera öppet om arbetsuppgifter med mina arbetskamrater	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag tycker det är roligt att gå till arbetet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag är medveten om företagets mål och värderingar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag är öppen för förbättringar på arbetsplatsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag kan kontrollera mängden på mitt arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag upplever höga krav i arbetet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag trivs med mina krav och arbetsmängd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag känner stöd från medarbetare och närmaste chef	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Goda prestationer och insatser uppmärksammas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag har ensidiga arbetsuppgifter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

	Instämmer inte alls				Instämmer helt
	1	2	3	4	5
Jag är delaktig i beslutsfattande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag har en god relation till min närmaste chef	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag känner förtroende <i>från</i> min närmaste chef	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min närmaste chef har mitt förtroende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min närmaste chef ger mig feedback för mitt arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag har möjlighet att påverka mitt arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag har möjlighet att vidareutbilda mig via arbets- platsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag utvecklas på mitt arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag arbetar på en modern arbetsplats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag arbetar på en effektiv arbetsplats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag arbetar på en arbetsplats som arbetar med psy- kosociala arbetsmiljöfrågor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Övriga kommentarer:

Tack för din medverkan!!

Sonja Koskinen, Mälardalens Högskola

BILAGA B, INTERVJUFRÅGOR

Individuell intervju till Sonja Koskinens examensarbete "Affärsutveckling ur ett psykosocialt perspektiv Mälarhamnar AB:s förutsättningar att lyckas"

Yrkeskategori

Hamnarbetare Tjänsteman

Kön

Man Kvinna

Ålder

18-25

26-30

31-35

36-40

41-45

46-50

51-55

56-60

61-

Antal år i företaget _____

När upplever du att du är som mest produktiv? Vilka faktorer bidrar till att du "får något gjort" på arbetet?

Hur beskriver du sammanhållningen på arbetsplatsen?

Hur engageras du i ditt arbete? Får du vara med i beslutsfattandet? Påverka arbetstider, arbetssätt, fördelning, arbetsgrupper?

Hur är förhållandet mellan krav och kontroll på dina arbetsuppgifter? Hur mycket kan du påverka dina arbetsuppgifter, höga krav, stöd? Trivs du med det?

Vad motiverar dig i ditt arbete?

Upplever du att det finns utvecklingsmöjligheter inom ditt yrke och ges dessa?

Vad tycker ni gör bra i främjandet av den psykosociala arbetsmiljön?

Vad tycker ni gör mindre bra i främjandet av den psykosociala arbetsmiljön?

Får du feedback för väl genomfört arbete från andra än bara din närmaste chef?

Hur upplever du skillnader i psykosociala arbetsmiljön mellan Västerås och Köping?

Tack för din medverkan!

BILAGA C, ENKÄTRESULTAT, PROCENTUELL FÖRDELNING

Tabell 1. Tabellen visar den procentuella fördelningen bland samtliga anställda för samtliga påståenden i enkätstudien.

Samtliga anställda (n= 59)	Instämmer inte alls				Instämmer helt
	1	2	3	4	5
Jag trivs på arbetsplatsen (n= 58)	1,7 %	6,9 %	27,6 %	32,8 %	31,0 %
Jag trivs med mina arbetskamrater (n= 58)	0,0 %	3,4 %	19,0 %	41,4 %	36,2 %
Jag kan diskutera öppet om arbetsuppgifter med mina arbetskamrater (n= 59)	0,0 %	6,8 %	18,6 %	37,3 %	37,3 %
Jag tycker det är roligt att gå till arbetet (n= 59)	3,4 %	10,2 %	30,5 %	30,5 %	25,4 %
Jag är medveten om företagets mål och värderingar (n= 59)	3,4 %	8,5 %	22,0 %	35,6 %	30,5 %
Jag är öppen för förbättringar på arbetsplatsen (n= 56)	0,0 %	1,8 %	7,1 %	37,5 %	53,6 %
Jag kan kontrollera mängden på mitt arbete (n= 58)	13,8 %	13,8 %	29,3 %	36,2 %	6,9 %
Jag upplever höga krav i arbetet (n=59)	0,0 %	8,5 %	39,0 %	35,6 %	16,9 %
Jag trivs med mina krav och arbetsmängd (n= 59)	1,7 %	6,8 %	37,3 %	40,7 %	13,6 %
Jag känner stöd från medarbetare och närmaste chef (n= 57)	1,8 %	7,0 %	36,8 %	29,8 %	24,6 %
Goda prestationer och insatser uppmärksammas (n= 59)	10,2 %	15,3 %	28,8 %	33,9 %	11,9 %
Jag har ensidiga arbetsuppgifter (n= 59)	33,9 %	30,5 %	23,7 %	11,9 %	0,0 %
Jag är delaktig i beslutsfattande (n= 58)	24,1 %	17,2 %	34,5 %	13,8 %	10,3 %
Jag har en god relation till min närmaste chef (n= 58)	3,4 %	3,4 %	31,0 %	32,8 %	29,3 %
Jag känner förtroende från min närmaste chef (n= 59)	3,4 %	6,8 %	30,5 %	30,5 %	28,8 %
Min närmaste chef har mitt förtroende (n= 55)	1,8 %	12,7 %	30,9 %	32,7 %	21,8 %
Min närmaste chef ger mig feedback för mitt arbete (n= 57)	5,3 %	14,0 %	36,8 %	29,8 %	14,0 %
Jag har möjlighet att påverka mitt arbete (n= 57)	7,0 %	17,5 %	26,3 %	33,3 %	15,8 %
Jag har möjlighet att vidareutbilda mig via arbetsplatsen (n= 56)	11,9 %	10,2 %	32,1 %	25,0 %	19,6 %
Jag utvecklas på mitt arbete (n= 58)	17,2 %	15,5 %	22,4 %	31,0 %	13,8 %
Jag arbetar på en modern arbetsplats (n= 58)	5,2 %	32,8 %	32,8 %	25,9 %	3,4 %
Jag arbetar på en effektiv arbetsplats (n= 57)	7,0 %	14,0 %	46,6 %	28,1 %	3,5 %
Jag arbetar på en arbetsplats som arbetar med psykosociala arbetsmiljöfrågor (n= 57)	15,8 %	35,1 %	29,8 %	15,8 %	3,5 %

Tabell 2. Tabellen visar den procentuella fördelningen bland samtliga tjänstemän för samtliga påståenden i enkätstudien.

Tjänstemän (n= 17)	Instämmer inte alls				Instämmer helt
	1	2	3	4	5
Jag trivs på arbetsplatsen (n= 17)	0,0 %	0,0 %	23,5 %	35,3 %	41,2 %
Jag trivs med mina arbetskamrater (n= 17)	0,0 %	11,8 %	0,0 %	58,8 %	29,4 %
Jag kan diskutera öppet om arbetsuppgifter med mina arbetskamrater (n= 17)	0,0 %	11,8 %	11,8 %	47,1 %	29,4 %
Jag tycker det är roligt att gå till arbetet (n= 17)	0,0 %	0,0 %	29,4 %	35,3 %	35,3 %
Jag är medveten om företagets mål och värderingar (n= 17)	0,0 %	5,9 %	11,8 %	35,3 %	47,1 %
Jag är öppen för förbättringar på arbetsplatsen (n= 17)	0,0 %	5,9 %	0,0 %	35,3 %	58,8 %
Jag kan kontrollera mängden på mitt arbete (n= 17)	0,0 %	23,5 %	23,5 %	47,1 %	5,9 %
Jag upplever höga krav i arbetet (n= 17)	0,0 %	0,0 %	23,5 %	47,1 %	29,4 %
Jag trivs med mina krav och arbetsmängd (n= 17)	0,0 %	5,9 %	35,3 %	41,2 %	17,6 %
Jag känner stöd från medarbetare och närmaste chef (n= 17)	0,0 %	5,9 %	23,5 %	47,1 %	23,5 %
Goda prestationer och insatser uppmärksammas (n= 17)	0,0 %	0,0 %	29,4 %	41,2 %	29,4 %
Jag har ensidiga arbetsuppgifter (n= 17)	58,8 %	23,5 %	17,6 %	0,0 %	0,0 %
Jag är delaktig i beslutsfattande (n= 17)	5,9 %	17,6 %	29,4 %	17,6 %	29,4 %
Jag har en god relation till min närmaste chef (n= 17)	0,0 %	5,9 %	17,6 %	17,6 %	58,8 %
Jag känner förtroende från min närmaste chef (n= 17)	0,0 %	5,9 %	17,6 %	17,6 %	58,8 %
Min närmaste chef har mitt förtroende (n= 16)	0,0 %	6,3 %	18,8 %	25,0 %	35,3 %
Min närmaste chef ger mig feedback för mitt arbete (n= 17)	0,0 %	5,9 %	23,5 %	35,3 %	35,3 %
Jag har möjlighet att påverka mitt arbete (n= 17)	0,0 %	5,9 %	23,5 %	41,2 %	29,4 %
Jag har möjlighet att vidareutbilda mig via arbetsplatsen (n= 17)	0,0 %	5,6 %	33,3 %	22,2 %	38,9 %
Jag utvecklas på mitt arbete (n= 17)	0,0 %	17,6 %	11,8 %	41,2 %	29,4 %
Jag arbetar på en modern arbetsplats (n= 17)	0,0 %	29,4 %	41,2 %	23,5 %	5,9 %
Jag arbetar på en effektiv arbetsplats (n= 17)	0,0 %	17,6 %	58,8 %	23,5 %	0,0 %
Jag arbetar på en arbetsplats som arbetar med psykosociala arbetsmiljöfrågor (n= 17)	0,0 %	35,3 %	41,2 %	17,6 %	5,9 %

Tabell 3. Tabellen visar den procentuella fördelningen bland samtliga hamnarbetare för samtliga påståenden i enkätstudien.

Samtliga hamnarbetare (n= 42)	Instämmer inte alls				Instämmer helt
	1	2	3	4	5
Jag trivs på arbetsplatsen (n= 41)	2,4 %	9,8 %	29,3 %	31,7 %	26,8 %
Jag trivs med mina arbetskamrater (n= 41)	0,0 %	0,0 %	26,8 %	34,1 %	39,0 %
Jag kan diskutera öppet om arbetsuppgifter med mina arbetskamrater (n= 42)	0,0 %	4,8 %	21,4 %	33,3 %	40,5 %
Jag tycker det är roligt att gå till arbetet (n= 42)	4,8 %	14,3 %	31,0 %	28,6 %	21,4 %
Jag är medveten om företagets mål och värderingar (n= 41)	4,7 %	9,3 %	25,6 %	37,2 %	23,3 %
Jag är öppen för förbättringar på arbetsplatsen (n= 40)	0,0 %	0,0 %	10,0 %	40,0 %	50,0 %
Jag kan kontrollera mängden på mitt arbete (n= 41)	19,5 %	9,8 %	31,7 %	31,7 %	7,3 %
Jag upplever höga krav i arbetet (n= 42)	0,0 %	11,9 %	45,2 %	31,0 %	11,9 %
Jag trivs med mina krav och arbetsmängd (n= 42)	2,4 %	7,1 %	38,1 %	40,5 %	11,9 %
Jag känner stöd från medarbetare och närmaste chef (n= 40)	2,5 %	7,5 %	42,5 %	22,5 %	25,0 %
Goda prestationer och insatser uppmärksammas (n= 41)	14,6 %	22,0 %	29,3 %	29,3 %	4,9 %
Jag har ensidiga arbetsuppgifter (n= 42)	23,8 %	33,3 %	26,2 %	16,7 %	0,0 %
Jag är delaktig i beslutsfattande (n= 41)	31,7 %	17,1 %	36,6 %	12,2 %	2,4 %
Jag har en god relation till min närmaste chef (n= 41)	4,9 %	2,4 %	36,6 %	39,0 %	17,1 %
Jag känner förtroende från min närmaste chef (n= 41)	4,7 %	7,0 %	34,9 %	37,2 %	16,3 %
Min närmaste chef har mitt förtroende (n= 39)	2,6 %	15,4 %	35,9 %	35,9 %	5,0 %
Min närmaste chef ger mig feedback för mitt arbete (n= 41)	7,5 %	17,5 %	42,5 %	27,5 %	5,0 %
Jag har möjlighet att påverka mitt arbete (n= 41)	10,0 %	22,5 %	27,5 %	30,0 %	10,0 %
Jag har möjlighet att vidareutbilda mig via arbetsplatsen (n= 41)	17,1 %	12,2 %	34,1 %	24,4 %	12,2 %
Jag utvecklas på mitt arbete (n= 41)	24,4 %	14,6 %	26,8 %	26,8 %	7,3 %
Jag arbetar på en modern arbetsplats (n= 40)	7,5 %	32,5 %	30,0 %	27,5 %	2,5 %
Jag arbetar på en effektiv arbetsplats (n= 40)	10,0 %	12,5 %	42,5 %	30,0 %	5,0 %
Jag arbetar på en arbetsplats som arbetar med psykosociala arbetsmiljöfrågor (n= 40)	22,5 %	35,0 %	25,0 %	15,0 %	2,5 %

Tabell 4. Tabellen visar den procentuella fördelningen bland hamnarbetarna i Västerås för samtliga påståenden i enkätstudien.

Västerås hamnarbetare (n= 31)	Instämmer inte alls				Instämmer helt
	1	2	3	4	5
Jag trivs på arbetsplatsen (n= 31)	3,2 %	6,5 %	25,8 %	35,5 %	29,0 %
Jag trivs med mina arbetskamrater (n=30)	0,0 %	0,0 %	30,0 %	33,3 %	36,7 %
Jag kan diskutera öppet om arbetsuppgifter med mina arbetskamrater (n= 31)	0,0 %	3,2 %	25,8 %	29,0 %	41,9 %
Jag tycker det är roligt att gå till arbetet (n= 31)	6,5 %	12,9 %	32,3 %	32,3 %	16,1 %
Jag är medveten om företagets mål och värderingar (n=31)	3,1 %	6,3 %	28,1 %	34,4 %	28,1 %
Jag är öppen för förbättringar på arbetsplatsen (n= 30)	0,0 %	0,0 %	13,3 %	36,7 %	50,0 %
Jag kan kontrollera mängden på mitt arbete (n=31)	19,4 %	9,7 %	32,3 %	29,0 %	9,7 %
Jag upplever höga krav i arbetet (n= 31)	0,0 %	12,9 %	38,7 %	32,3 %	16,1 %
Jag trivs med mina krav och arbetsmängd (n= 31)	3,2 %	6,5 %	35,5 %	38,7 %	16,1 %
Jag känner stöd från medarbetare och närmaste chef (n= 29)	3,4 %	6,9 %	34,5 %	27,6 %	27,6 %
Goda prestationer och insatser uppmärksammas (n= 30)	13,3 %	26,7 %	23,3 %	30,0 %	6,7 %
Jag har ensidiga arbetsuppgifter (n= 31)	22,6 %	35,5 %	25,8 %	16,1 %	0,0 %
Jag är delaktig i beslutsfattande (n= 30)	33,3 %	16,7 %	36,7 %	10,0 %	3,3 %
Jag har en god relation till min närmaste chef (n= 30)	6,7 %	3,3 %	36,7 %	30,0 %	23,3 %
Jag känner förtroende från min närmaste chef (n= 31)	6,3 %	6,3 %	31,3 %	34,4 %	21,9 %
Min närmaste chef har mitt förtroende (n= 29)	3,4 %	17,2 %	27,6 %	37,9 %	6,7 %
Min närmaste chef ger mig feedback för mitt arbete (n= 30)	10,0 %	16,7 %	40,0 %	26,7 %	6,7 %
Jag har möjlighet att påverka mitt arbete (n= 30)	10,0 %	23,3 %	23,3 %	36,7 %	6,7 %
Jag har möjlighet att vidareutbilda mig via arbetsplatsen (n= 30)	10,0 %	13,3 %	33,3 %	30,0 %	13,3 %
Jag utvecklas på mitt arbete (n= 30)	23,3 %	13,3 %	20,0 %	36,7 %	6,7 %
Jag arbetar på en modern arbetsplats (n= 30)	6,7 %	40,0 %	20,0 %	30,0 %	3,3 %
Jag arbetar på en effektiv arbetsplats (n= 29)	10,3 %	13,8 %	37,9 %	34,5 %	3,4 %
Jag arbetar på en arbetsplats som arbetar med psykosociala arbetsmiljöfrågor (n= 29)	17,2 %	34,5 %	24,1 %	20,7 %	3,4 %

Tabell 5. Tabellen visar den procentuella fördelningen bland hamnarbetarna i Köping för samtliga påståenden i enkätstudien.

Köping hamnarbetare (n= 11)	Instämmer inte alls				Instämmer helt
	1	2	3	4	5
Jag trivs på arbetsplatsen (n= 11)	0,0 %	18,2 %	36,4 %	27,3 %	18,2 %
Jag trivs med mina arbetskamrater (n= 11)	0,0 %	0,0 %	18,2 %	36,4 %	45,5 %
Jag kan diskutera öppet om arbetsuppgifter med mina arbetskamrater (n= 11)	0,0 %	9,1 %	9,1 %	45,5 %	36,4 %
Jag tycker det är roligt att gå till arbetet (n= 11)	0,0 %	18,2 %	27,3 %	18,2 %	36,4 %
Jag är medveten om företagets mål och värderingar (n= 11)	9,1 %	18,2 %	18,2 %	45,5 %	9,1 %
Jag är öppen för förbättringar på arbetsplatsen (n= 10)	0,0 %	0,0 %	0,0 %	50,0 %	50,0 %
Jag kan kontrollera mängden på mitt arbete (n= 10)	20,0 %	10,0 %	30,0 %	40,0 %	0,0 %
Jag upplever höga krav i arbetet (n= 11)	0,0 %	9,1 %	63,6 %	27,3 %	0,0 %
Jag trivs med mina krav och arbetsmängd (n= 11)	0,0 %	9,1 %	45,5 %	45,5 %	0,0 %
Jag känner stöd från medarbetare och närmaste chef (n= 11)	0,0 %	9,1 %	63,6 %	9,1 %	18,2 %
Goda prestationer och insatser uppmärksammas (n= 11)	18,2 %	9,1 %	45,5 %	27,3 %	0,0 %
Jag har ensidiga arbetsuppgifter (n= 11)	27,3 %	27,3 %	27,3 %	18,2 %	0,0 %
Jag är delaktig i beslutsfattande (n= 11)	27,3 %	18,2 %	36,4 %	18,2 %	0,0 %
Jag har en god relation till min närmaste chef (n= 11)	0,0 %	0,0 %	36,4 %	63,6 %	0,0 %
Jag känner förtroende från min närmaste chef (n= 11)	0,0 %	9,1 %	45,5 %	45,5 %	0,0 %
Min närmaste chef har mitt förtroende (n= 10)	0,0 %	10,0 %	60,0 %	30,0 %	0,0 %
Min närmaste chef ger mig feedback för mitt arbete (n= 10)	0,0 %	20,0 %	50,0 %	30,0 %	0,0 %
Jag har möjlighet att påverka mitt arbete (n= 10)	10,0 %	20,0 %	40,0 %	10,0 %	20,0 %
Jag har möjlighet att vidareutbilda mig via arbetsplatsen (n= 11)	36,4 %	9,1 %	36,4 %	9,1 %	9,1 %
Jag utvecklas på mitt arbete (n= 11)	27,3 %	18,2 %	45,5 %	0,0 %	9,1 %
Jag arbetar på en modern arbetsplats (n= 11)	9,1 %	18,2 %	54,5 %	18,2 %	0,0 %
Jag arbetar på en effektiv arbetsplats (n= 11)	9,1 %	9,1 %	54,5 %	18,2 %	9,1 %
Jag arbetar på en arbetsplats som arbetar med psykosociala arbetsmiljöfrågor (n= 11)	36,4 %	36,4 %	27,3 %	0,0 %	0,0 %



MÄLARDALENS HÖGSKOLA
ESKILSTUNA VÄSTERÅS

Box 883, 721 23 Västerås **Tfn:** 021-10 13 00
Box 325, 631 05 Eskilstuna **Tfn:** 016-15 36 00
E-post: info@mdh.se **Webb:** www.mdh.se