

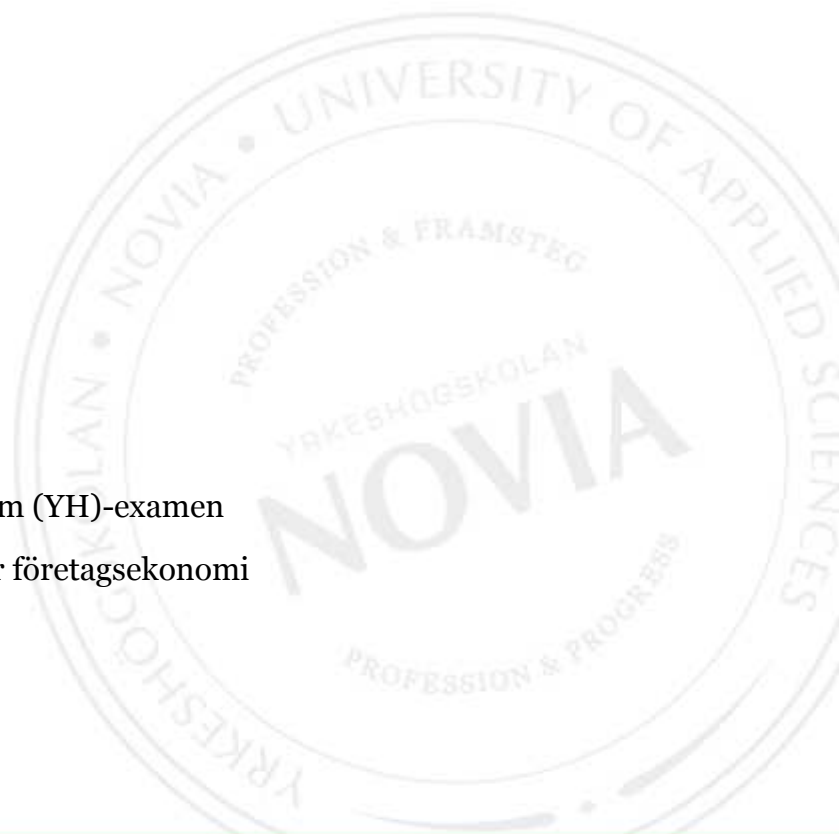


Faktorer som påverkar arbetsvälmående

Skillnader mellan Alko och Systembolaget

Satu Lehtinen

Examensarbete för tradenom (YH)-examen
Utbildningsprogrammet för företagsekonomi
Åbo/Våren 2011



EXAMENSARBETE

Författare: Satu Lehtinen

Utbildningsprogram och ort: Företagsekonomi Åbo

Inriktningalternativ/ Fördjupning: Internationellt entreprenörskap

Handledare: Helena Nordström

Titel: Faktorer som påverkar på arbetsvälmående – skillnader mellan

Alko och Systembolaget

Datum: 23.5.2011

Sidantal: 36

Bilagor: 7

Sammanfattning

I dagens samhälle lönar det sig att ta hand om arbetsvälmående för att personalen är en av företagets viktigaste resurs. Företagets ledning vill realiserar arbetskarriärernas förlängningar och om personalen mår bra är förlängningar möjliga.

Konkurrensen är kraftig nu för tiden och på grund av detta är det viktigt för företag att personalen mår bra både fysiskt och psykiskt. Långa arbetsdagar, stress eller dålig balans mellan arbete och privatliv kan vara några faktorer som påverkar på motivation och orkande. Men om företag kan hålla personalen motiverad orkar de längre med arbete och får därefter företag att driva bättre affärsverksamhet.

Syftet med detta arbete är att undersöka olika faktorer som påverkar personalens välmående. Syftet är delvis också att ta reda på hurdana skillnader det finns mellan två likadana företagens personal, Alko i Finland och Systembolaget i Sverige.

Detta arbetes undersökning utfördes med enkäter vilka skickades till två butiker i Finland och i Sverige. Resultaten visade att personalen i båda landen mår relativt bra. Resultaten visade att personalen på Systembolaget stressar mindre p.g.a. arbete än personalen på Alko men däremot har personalen på Alko arbetat längre på samma företag.

Språk: Svenska

Nyckelord: personal, välmående, fysisk struktur, psykisk struktur, Sverige, Finland

BACHELOR'S THESIS

Author: Satu Lehtinen

Degree programme and location: Företagsekonomi Åbo

Specialization line: Internationellt entreprenörskap

Title: Factors affecting wellbeing at workplace – differences between Alko and Systembolaget

Date: 23.5.2011

Total number of pages: 36

Attachments: 7

Summary

In today's society it is important to take care of the wellbeing at workplaces because after all, one of the most important company resources is personnel. The management of the company wants to help extend the personnel's careers, and if staff members stay well, extended careers are possible.

Competition is fierce nowadays and that is why it is important to have personnel that stays healthy both physically and mentally. Long days at work, stress and bad balance between work and private life can be some of the factors that affect negatively on motivation and endurance. If companies are able to keep their personnel motivated, they have the energy to work even longer and therefore companies can focus on doing better business.

The purpose of this work is to study the factors that affect personnel's wellbeing. Partly, the purpose is to find the differences between two similar companies' personnel, Alko Oy in Finland and Systembolaget in Sweden.

The research of this thesis was made as a survey with the help of questionnaires that were sent to two stores in Finland and in Sweden. The results showed that the personnel in both companies are feeling fairly well but also that the personnel in Sweden are less stressed because of work but in Finland personnel has made longer careers at the same company.

Language: Swedish

Keywords: employees, wellbeing, physical

structure, social structure, Sweden, Finland

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Syfte.....	1
1.2	Problem	2
1.3	Forskningsfrågor	2
1.4	Metod.....	2
2	Social struktur	3
2.1	Arbetsfördelning.....	4
2.2	Samordningsmekanismer.....	4
2.3	Regler och procedurer	4
2.4	Tidscheman.....	5
2.5	Modell av utvecklingen av sociala strukturen och struktureringsteori.....	5
3	Fysiska struktur	6
3.1	Leverantör, logistik och marknadsföring.....	7
3.2	Design och inredning.....	7
4	Företagskultur	7
4.1	Tydlig men outtalade mekanism	8
4.2	Outtalade men otydlig mekanism.....	8
4.3	Otydlig och outtalade mekanism	9
5	Välmåendets mätare	9
6	Tre specifika faktorer	10
6.1	Arbetstid.....	10
6.2	Hälsa	12
6.3	Ledarskap	13
6.3.1	Ledarskap som en relation	14
6.3.2	Skillnader mellan chef och ledare.....	15
7	Alko Oy	15
8	Systembolaget	17
9	Välmående på arbetsplats.....	18
9.1	Respondenternas personliginformation	18
9.2	Åsikter om de sociala faktorerna.....	20
9.3	Åsikter om de fysiska faktorerna.....	22
9.4	Åsikter om trivsel på arbetsplats.....	24
9.5	Skiftarbetets påverkning	24
9.6	Stress	25
9.7	Motion	26
9.8	Närmaste förman.....	27
10	Analys av resultaten	30

11	Avslutning.....	34
	Källor	35

1 Inledning

Nu för tiden är det väldigt viktigt för företag att personalen mår bra och därmed orkar med sitt arbete. Konkurrensen mellan företag är stor så det är livsviktigt att personalen kan ge sitt bästa i arbetet. Utan professionell personal kan företagen inte nå bra resultat. Arbetet är också viktigt för personalen för att det kan erbjuda sociala kontakter, vilka människor är beroende av, det kan ge en känsla av att människan är behövlig och att människan kan vara en medlem av något.

Personalens välmående är ett centralt område inom konkurrens. Välmående påverkar direkt på företagens resultat och framgång. Arbetsvälmående har direkta ekonomiska påverkningar inom tre nivåer: individuella, organisationiska och samhälleliga. Medelstora och stora företag har mera resurser ännu i dagens samhälle att satsa pengar på arbetsvälmående. Företag har kommit på sk. tyky- verksamhet (upprätthållande av arbetsförmåga), som betyder sådan verksamhet som underhåller arbetsförmågan. Vanligtvis betyder det någon sorts motionsverksamhet som utförs tillsammans med hela personalen.

Trots att företag kan ordna olika verksamhet till personalen, börja arbetsvälmående alltid från grundfaktorer ss. hälsa. Personalens välmående beror på många olika faktorer, men jag tycker att arbetstider, ledarskapsteknik och hälsa är väldigt centrala faktorer både på Alko och på Systembolaget. Båda företagen är väldigt stora, har mycket personal, är statsägda och har monopol inom alkoholbranschen. Jag tror att det kommer att vara mycket intressant att undersöka två så här stora företag, som verkar ganska likadana men kanske ändå inte är det.

1.1 Syfte

Syftet med detta arbete är att ta reda på hur mycket specifika faktorer påverkar butiks-personalens välmående, motivation och orkande. Jag vill också ta reda på hurdana skillnader det finns mellan Alkos och Systembolagets personals välmående.

1.2 Problem

Psykiskt välbefinnande är en helhetsbetonad upplevelse som innebär att människan är nöjd med sitt liv och sitt arbete, har en positiv grundläggande attityd och är aktiv samt accepterar sig själv. Ett arbete som motsvarar arbetstagarens mål och yrkesfärdigheter är en viktig grund för psykiskt välbefinnande. Arbetet möjliggör umgänge och ger mening och ekonomisk trygghet i livet. En nöjd arbetstagare är motiverad och engagerad. Arbetet motsvarar inte alltid denna idealiska situation och kan medföra problem för välbefinnandet. Eventuellt finns det för mycket arbete, möjligheterna att påverka är dåliga eller arbetet motsvara inte arbetstagarens mål och förväntningar. Arbetstagaren trivs dåligt i ett arbete av dålig kvalitet. För vissa kan fotfästet i arbetslivet bli svagt på grund av deltidsjobb. Långa perioder av arbetslöshet kan vara förenade med risk för utslagning i arbetslivet.

Arbetstagarnas psykiska välbefinnande kan förbättras på många sätt: genom att stöda arbetstagarens resurser samt genom att utveckla arbetsgemenskapen, samarbetet och handlingssätten på arbetsplatsen.

1.3 Forskningsfrågor

Forskningsfrågor vilka jag har valt till detta arbete är baserat på teorin och mina egna erfarenheter från Alko. Forskningsfrågor ss. vilka faktorer påverkar arbetsvälmående, hur företag mäter välmående och hurdana skillnader finns det mellan två likadana företag försöker att ge en helhetsbild av personalens välmående på Alko och Systembolaget.

1.4 Metod

Undersökningen i detta arbete utfördes som enkätundersökning, m.a.o. som en kvantitativ undersökning. Jag valde enkätundersökning för att få en tydlig och ärlig bild av hur

butikspersonalen verkligen mår. Med hjälp av enkäter ville jag ge möjligheten till respondenterna att svara och kommentera frågor anonymt. Enkäter delades ut i två Alko-butiker och två butiker på Systembolaget. På Alko lämnades enkäterna på butikernas kontor och personalen hade tre veckor tid att svara. På Systembolaget fick personalen enkäterna per post och de hade fyra veckor tid att svara. Svarskuvert var också skickade till Systembolagets butiker. Från Alko hämtade jag själv enkäterna som var i svarskuvert. Jag fick 16 svar från Alko och också 16 från Systembolaget för att jag hade valt ut butiker vilka hade samma personalmängd. Jag börjar detta arbete med teori som är delad i två delar. I första delen berättar jag allmänt om faktorer som påverkar arbetsvälmående och i andra delen fokuserar jag mera på tre specifika faktorer. Sedan presenterar jag Alko Oy och Systembolaget. Därefter fortsätter jag med undersökning och resultat.

2 Social struktur

Social struktur inom företag betyder relationer mellan sociala element, som människor, positioner och olika divisioner eller avdelningar. Auktoritetshierarkin, som är ganska synlig området inom varje företag, behandlas först. Auktoritet ger vissa människor vissa rättigheter, till exempel rätten att ge order till andra arbetare och rätten att bestraffa. Sådana människor som har dessa rättigheter, kallas positionsauktoriteter. Positionsauktoriteten hör ihop med positionen och inte själv personen, vilket kan förstås genom följande exempel: när en person lämnar sin position vid pensionering och lämnar kvar auktoriteten till nästa person som tar över positionen. (Hatch 2005, s. 194- 195)

Auktoriteten ger positionsinnehavaren möjlighet att i stor grad påverka de individer som är ansvariga inför henne eller honom. Auktoriteten och hierarkin visar hur kommunikationen och respekt fungerar inom ett företag. Kommunikationskanaler bör vara öppna och fungerande om auktoritetshierarkin fungerar bra. (Hatch 2005, s. 194- 195)

2.1 Arbetsfördelning

Arbetsfördelning hörs också ihop med social struktur. Arbetsfördelning innebär hur ansvaret fördelas i ett företag. Arbetsprestationer är en del av teknologin men företagets medlemmar är en del av den sociala strukturen som kallas arbetsfördelning. Termen arbetsfördelning är något missvisande för att det är lätt att uppfatta det som att det är bara de anställda under ledningsnivå som är föremål för en sådan uppdelning. I verkligheten handlar arbetsfördelning om hur arbetsuppgifterna grupperas tillsammans i företagets enheter, som till exempel försäljningsavdelning och marknadsföringsavdelning. I många moderna företag är även chefernas uppgifter uppdelade och därför kan termen användas i en vidare bemärkelse som beteckning på den uppdelning av alla funktioner som företagen har på samtliga nivåer. (Hatch 2005, s. 194- 195)

2.2 Samordningsmekanismer

I företagsvärlden används ofta termen samordningsmekanismer, som betyder mekanismer som utformar en linje mellan den samordning som hierarkin skapar och som arbetsfördelningen kräver. De vanligaste mekanismer är kommunikation, regler, procedurer och tidscheman. Företag måste försäkra sig om kommunikation mellan positioner och enheter fungerar flytande. Vertikal kommunikation och den kommunikation som sker i sidled är två viktiga delar av den sociala strukturen. Om de båda kommunikationsmodellerna är systematiska inom företagen känns den igen som kontaktfunktioner, projektgrupper och ledningsgrupper. (Hatch 2005, s. 195- 196)

2.3 Regler och procedurer

Regler och procedurer betyder hur olika grupper kan fattas besluten och hur grupperna kan utföra arbetet. Arbetarna kan t.ex. använda regler och procedurer när de ansöker om resurser eller vill byta position och måste då fylla i olika formulär. Detta ger en säkerhetskänslan att beslut fattas av specifik information och att informationen förvaras i företagets arkiv. (Hatch 2005, s. 195- 196)

2.4 Tidscheman

Tidscheman visar under vilken tidsperiod olika aktiviteter ska realiseras och visar också hurdana uppgifter arbetarna måste skötas. Inom en grupp är tidscheman en av de viktigaste delarna av samordningen för att kunna slutföra arbetet inom en viss tid.

(Hatch 2005, s. 195- 196)

2.5 Modell av utvecklingen av sociala strukturen och struktureringsteori

Enligt Katz & Kahns (1966) systemmodell utvecklas en struktur till en början utifrån den tekniska kärnans behov och därefter utifrån internt tryck mot integration i kombination med styrkor från omgivningen. Företagen vill organisera samarbete mellan arbetarna för att uppnå ett gemensamt mål, t.ex. ha gemensamma regler för att kunna erbjuda så bra kundservice som möjligt. (Hatch 2005, s. 208- 211)

Struktureringsteori betyder den interaktion mellan människorna inom ett företag som utgör grunden för den sociala strukturen. En chef kan t.ex. ordna projekt med en grupp där individerna sedan kommer att arbeta med varandra och på så vis bygga upp relationer. Hälsningar, kaffe- eller matpauser och liknande arbetsuppgifter kan också föra samman människor och med tiden kan de även bli vänner. Om kommunikationen och atmosfären mellan arbetarna fungerar flytande, ger det en känsla av att strukturen är solid.

(Hatch 2005, s. 208-211)

En arbetsplats där allt fungerar flytande, som bild 1 visar, ger också en känsla av stabilitet åt människor och därigenom ännu bättre strukturering åt företagen. Människorna bildar ett

så kallat nätverk åt sig själva genom den fungerande arbetsplatsen som enligt olika hälsostudier är en av de viktigaste dimensioner inom välmående (Hatch 2005, s. 208- 211).



Bild 1. Höörs kommun 2011. En modell av utvecklingen av sociala strukturen- vägen till framgång [online, hämtad 1.2.2011].

3 Fysiska struktur

Företagens fysiska struktur definierar relationerna mellan de fysiska elementen i ett företag. De tre viktigaste elementen av den fysiska strukturen är geografi, layout och design, och inredning. (Hatch 2005, s. 272- 281)

Nuförtiden har många företag placerat sin verksamhet på fler än ett ställe. Många stora företag har t.ex. sitt huvudkontor på en plats men många regionkontor runt i landet. Samma gäller deras butiker; de har största butiker på en plats och sedan många andra butiker runt i landet. Även om det hjälper företagen att ha många verksamhetsställen, bildar det ofta geografiska problem oavsett hur små eller avgränsade de är. Problemen kan gälla kommunikations- och informationsspridningen inom företagen. I dagens telekommunikationsvärld är detta dock inte längre ett så stort problem, eftersom de flesta företag har så kallade intranet, dvs. interna nätverk, där personalen kan följa med vad som händer i företaget. (Hatch 2005, s. 272- 281)

3.1 Leverantör, logistik och marknadsföring

Leverantörer, logistik och marknadsföring skapar stora kostnader när ett företag har många verksamhetsställen. Företagens layout betyder det rumsliga arrangemanget, som oftast är skapas av fysiska objekt, samt mänsklig verksamhet. Några byggnader inkluderar layouten med objektens placering, speciellt väggar och skyltar men också med de anställda. Dessa arrangemang definierar butikens inre och kunderna vet precis vad för byggnad det är. Några företag kan ha sin inredning precis likadan i alla byggnader. Layouten kan också betyda arbetsuppgifter. Sådana uppgifter som är nära kopplade till varandra, t.ex. projektgrupper som kan kallas en enhet. Också kontor och arbetsrum, lunch och vilorum är nästan alltid placerade på ett sådant sätt att de är delar av interna layouten i ett företag.

(Hatch 2005, s. 272- 281)

3.2 Design och inredning

Design och inredning har ganska stor betydelse i dagens företagsvärld och image. Design och inredning kan betyda många olika dimensioner, t.ex. möblering, ljussättning, tak- och väggbeklädnad och färger. Företag och organisationer måste ju kunna producera sådan design och inredning att de väcker intresse och pålitlighet både hos människor utifrån och med arbetarna. Med andra ord kan design och inredning ge oss viktiga ledtrådar till företagets kultur. Företagets inredningsprocess kan vara ganska krävande eftersom det ibland är svårt att tänka på inredning ur företagets perspektiv och inte ur sitt eget. Designen får inte styras av den personliga smaken utan av vad som berättar bäst att denna inredning följer företagets image. (Hatch 2005, s. 272- 281)

4 Företagskultur

Företagskultur kan tolkas som ledarskapets utformning, värderingar i företaget, både uttalade och outtalade normer. Personalen i ett företag måste följa och respektera de nyss nämnda dimensionerna. Dessa antaganden, värderingar och normer förmedlas också till nya personer som kommer till företaget och därefter till gruppen. (www.organisationkultur.se, s.1)

Så som i verkliga livet, är det också viktigt för en organisation att ha en stark och positiv kultur som kan hjälpa medarbetarna, ledarskapet och resultaten till en bättre nivå. Alla organisationer är olika och har olika värderingar och sätt att arbeta. Men alla organisationer har någonting gemensamt: en ledningsgrupp. Cheferna i en ledningsgrupp kan bestämma många olika faktorer, t.ex. arbetstider, men chefer kan inte helt bestämma hur klimatet ska vara, hur stämningen ska upplevas och vilka värderingar som ska vara rådande. Individer eller grupper i en organisation kan förbättra kulturen eller bestämma att var och en måste bära ansvar. (www.organisationskultur.se, s. 1)

När det är frågan om företagskultur, finns det tre olika dimensioner vilka är tydliga men outtalande, outtalande men otydliga eller otydliga och outtalande dimensioner. Om ett företag får nya arbetarna blir det enkelt för dem att förstå vad som gäller och gamla arbetare behöver inte fokusera på att lista ut det utan kan koncentrera sig på andra uppgifter inom företagen. (www.organisationskultur.se, s. 1)

4.1 Tydlig men outtalade mekanism

Om medlemmarna inom ett företag är tydliga men outtalade, kan det sägas att ”det sitter i väggarna”. I ett sådant företag kan det vara svårt att komma in som ny arbetaren p.g.a. att hon eller han inte vet de exakta informella reglerna som gäller. Men efter en tydlig ”regel-lista” blir det lättare för den nya arbetaren att vara en medlem. (www.organisationskultur.se, s. 1)

4.2 Outtalade men otydlig mekanism

Om medlemmarna är outtalade men otydliga, skapas det ofta subkulturer som ifrågasätter dem. I sådan situation känner individer ofta behov av att skapa egna regler i stället för att alla medlemmar följer samma rättesnören. (www.organisationskultur.se, s. 1)

4.3 Otydlig och outtalade mekanism

Ibland kan företagets medlemmar både vara otydliga och outtalade. I en sådan företagskultur kan det vara exceptionellt svårt för individer att vara effektiva. Samarbete kan också väcka misstänksamhet, osäkerhet och svåra konflikter. (www.organisationskultur.se, s. 1)

5 Välmåendets mätare

Enligt doktor Guy Ahonen och doktor LeenaMaija Ojala, är arbetsplatsvälmåendes påverkan på produktiviteten en av det mest undersökta dimensionerna inom forskningen kring arbetsplatsvälmående (Ahonen & Ojala, 2005, 52). För att ha en välmående personal, är det livsviktigt att ha jämlikhet på arbetsplatsen. Det är också viktigt att kunna utnyttja skillnader; alla människor är olika och det är viktigt att kunna se detta som en fördel och inte som börda. (Ahonen & Ojala 2005, s. 160)

När man börjar som en ny arbetare i ett företag, borde arbetstagaren få en instruktionsbok där det framkommer hurdana förväntningar företaget har på arbetaren och att arbetsgivaren förväntar sig att alla arbetare verkar rättvist både inom den interna och inom den externa företagsverksamheten. Respekt mot alla kunder är också ofta nämnt i instruktionsböcker. (Ahonen & Ojala 2005, s. 160)

Varje arbetare har på motsvarande sätt rätt att förvänta sig rättvis behandling och lika utvecklingsmöjligheter. Företag förväntar sig att arbetarna utvecklar sina kunskaper och därför är det viktigt att alla arbetare har en personlig utvecklingsplan. I utvecklingen använder olika företag olika former men alltid på det sätt att det passar ihop med arbetarens behov. (Ahonen & Ojala, 2005, s. 160.)

Stora företag, som har möjlighet och resurser, mäter personalens välmående ganska ofta och brett. Enligt doktorerna Guy Ahonen och LeenaMaija Ojala är det möjligt att mäta personalens välmående via sociala kunskaper, ss. arbetsfördelning och regler. Viktigaste punkten som kan utveckla sociala kunskaperna är relationer och så kallad nätverk mellan

människor, både individuellt och i grupper. Ju bättre människor känner varandra desto bättre utvecklar de tilliten till varandra. Detta förbättrar interaktionen och de sociala kunskaperna expanderar. Detta så kallade sociala kapital underlättar mycket arbetsplatsvälmående, så som bild 2 visar. (Ahonen & Ojala, 2005, s. 158)

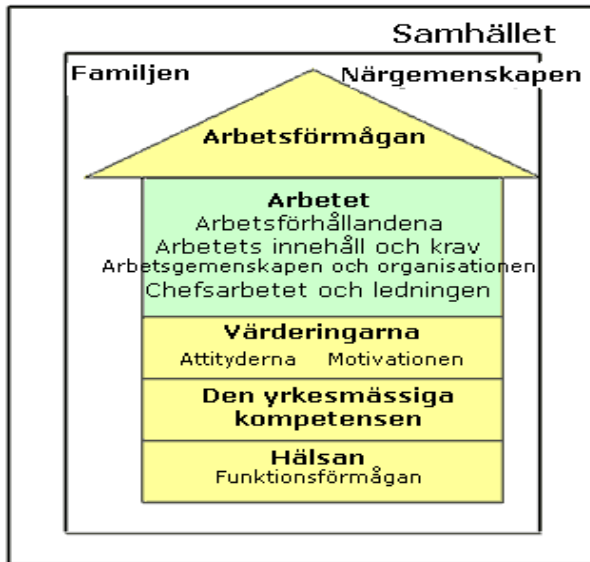


Bild 2. Arbetshälsoinstitutet, Mätaren av arbetsförmågan. [online, hämtad 7.2.2011]t.

6 Tre specifika faktorer

Arbets tid, hälsa och ledarskap är tre centrala faktorer på arbetsplatser. Följande kapitel kommer att berätta mera om dem.

6.1 Arbetstid

Arbets tiderna påverkar på många olika aspekter i livet. Det påverkar t.ex. fritid, arbetets kvalitet och motivation att gå till arbetet. Människor som har skiftesarbete kan anpassa sig ganska snabbt till det, men det sociala livet kommer alltid att påverkas.

(Bergström 2004, s. 4-7)

Det förväntas av samhället att alla arbetar dagtid vilket ger upphov till stress för människor som måste arbeta på någon annan tid än dagtid eftersom de förväntas att själva kunna anpassa sig till samhället och till social samvaro. Med skiftesarbete har arbetarna ett eget arbetsschema så de följer inte omgivningens vilket gör det svårare att umgås med familj och vänner. Dessutom kan det vara svårt att delta och engagera sig i regelbundna fritidsaktiviteter p.g.a. de oregelbundna arbetstiderna. Människor med barn kan känna det svårast då man inte kan vara med sina barn hela dagen eller inte ens på kvällen.

(Bergström 2004, s. 4- 7)

Skiftesarbete har dock några praktiska fördelar: barn till föräldrar som båda är skiftesarbetare kan t.ex. alltid ha någondera föräldern hemma. Med skiftesarbete har arbetstagarna ofta mer tid att uträtta ärenden än dagtidsarbetande. Vid många typer av skiftesarbete ingår en längre period av ledighet vilket är omtyckt av många.

(Bergström 2004, s. 4-7).

Heltids- eller deltidsarbetsförhållanden påverkar välmående i stor utsträckning. För exempelvis studerande som har både skolarbete och deltidsarbete på något företag, passar det bra att ha arbete bara ett par gånger i veckan. För en person, som skulle kunna arbeta heltid men som bara har ett deltidsarbete, kan det påverka negativt på motivationen att gå till arbetet. (Bergström 2004, s. 4-7)

Många människor som har familj kan känna det svårt att förena familj och arbete. Om arbetet är givande och intressant, kan det få en att känna sig kreativ och ge möjlighet att utveckla och förverkliga sig själv. Familjen ger en känsla av kärlek, säkerhet och sällskap. Både familj och arbete ger en så kallad grund för välmående och ork. De människor som kan balansera arbete och familj kan känna sig lyckade men majoriteten av människor känner stress och överbelastning då de försöker att ta hand om familj men samtidigt fungera bra på arbetsplatsen. (Hyssälä 2007, s.1)

Om balansen inte fungerar mellan familj och arbete kan det orsaka depression och trötthet. Det kan även orsaka fysiska symptom som förvirring, problem med matsmältningen och med hjärtat. Majoritet av undersökningar visar att arbete påverkar mera negativt familjen än vad familjen påverkar arbetet (Kinnunen & Maunu, 1998). Om arbetaren har för mycket

press på arbetet, arbetet är för intensivt eller arbetsdagarna är för långa, reflekteras det oftast negativt i familjen. Familjens påverkan på arbetet är oftast enbart positiv.

(Hyssälä 2007, s. 1)

6.2 Hälsa

Arbetstagarnas hälsa är en viktig del inom välmående och därigenom också företagets produktivitet. Hälsa betyder både fysisk och psykisk hälsa eftersom båda påverkar vardagen. Suomen kuntourheiluliitto gjorde en undersökning år 2002 där de kunde visa att ju mera människorna motionerade desto mindre var de på sjukledighet. Fördelningen som kommer av motion kan vara många tiotals procent, beroende på åldersgrupper. Muskler påverkar direkt människors prestationer och orkandet på arbete, i några situationer även oberoende av åldern. (Ahonen & Ojala, 2005, s. 52- 53.)

Företag satsar mycket på ergonomi nuförtiden eftersom bra ergonomi hjälper anställda att må bättre fysiskt och då gör de sina jobb bättre. Företagen kan t.ex. ordna olika ergonomiskolningar eller betala för motionssedlar. De senaste åren har motionssedlarna blivit populärare. Smartum Oy utvecklades sedlarna år 1996 för att det tyckte att det kan vara det populäraste sättet för olika företag att organisera motion för sina anställda. Nuförtiden har över 10 000 finländska företag och därigenom 750 000 människor möjlighet att använda sedlarna eftersom det för arbetsgivaren är ett enkelt och kostnadseffektivt sätt att stödja personalens kondition. För anställda är sedlarna skattefria. Men t.ex. hur många familjmammor orkar motionera före eller efter arbete om man har små barn hemma och ännu t.ex. skiftarbete även om sedlarna är billiga och skattefria? (www.smartum.fi)

Psykiskt välmående har varit ett populärt samtalsämne de senaste tid (Turun Sanomat 2009). Enligt tjänstemannaförbundet Erto, är det största problem på arbetsplatser depression och trötthet. Nuförtiden säger vi allt med ett ord: *burn out* (utbrändhet).

Tapio Huttula som är Ertos ordförande, säger att om företag skulle kunna minska på arbetsmängden, skulle det redan hjälpa mycket. Nuförtiden belastar företagen för mycket arbete på sina anställda. Också så kallade osynliga övertider på arbetsplats orsakar mycket stress och stress i sin tur orsakar trötthet och depression (Erto 2007). Enligt Suomen Työterveyshoitajaliitto (STTHL) kommer företag vara helt utan anställda om de inte förändrar sina system på arbetsplatserna. Talesman från STTL säger att speciellt

tjänstemän och chefer arbetar ca.50 timmar i veckan som är för mycket när man tänker på den långsiktiga påverkan. Samma negativa inverkan drabbar människor som arbetar på kvällen, natten eller veckosluten (Taloussanomat 2009)

6.3 Ledarskap

Vad betyder ledarskap och vad innehåller bra ledarskapet? Enligt organisationen Ledarna, som är specialiserad på arbetsmiljö och -liv, handlar ledarskap om att ge alla medarbetare den beslutsamhet och entusiasm som krävs för att kunna sträva mot samma mål. Ledarna måste själva bestämma sitt sätt att vara och hur de vill påverka andra. Varje ledare formar sin egen stil att leda och därigenom formas relationer till alla medarbetare.

(Arbetsmiljö och hälsa för kommuner och landsting 2010)

Ledarskap är ett mycket forskat ämne, men som begreppet har ingen entydig definition. Varje företag har olika slag av ledarskap som passar just det företaget och dess skeden.

Enligt organisationen Ledare finns det mycket forskningsmaterial om chefer och ledare, men relativt lite om relationen mellan ledarna och de som leds och särskilt om hur de ledda ser på ledarens roll. (Arbetsmiljö och hälsa för kommuner och landsting 2010)

Centrala faktorer vilka kan definiera en bra chef är att han eller hon kan planera, organisera och motivera personalen. En chef måste också kunna värdera och visionära både personalen och verksamhet. (Havumäki & Jaranka, 2006, s. 103)

Enligt Anna Nyberg, som är en forskare vid Karolinska institutet, är det mycket möjligt att arbetarna är sjukare om de har en dålig och inkompetent ledare. Anna Nyberg har gjort en undersökning om dåliga ledarens betydelse för arbetsplatsvälmående och har fått svar av 20 000 människor i Finland, Sverige, Polen och Italien. Undersökningens resultat visar att en dålig ledare kan öka sjukledigheter. Enligt Nybergs undersökning orsakar en dålig ledare ofta stress och depression hos arbetaren. Fyra faktorer ökade risken på sjukledighet: att ledaren inte gav den information som medarbetaren behövde för att uppnå bra resultat på sitt arbete, att mål och delmål i verksamheten inte förklaras tillräckligt eller alls, att medarbetaren inte får de befogenheter som står i relation till ansvaret samt att ledaren inte kan få igenom förändringar tillräckligt bra.

(Arbetsmiljö och hälsa för kommuner och landsting 2010)

6.3.1 Ledarskap som en relation

Vanligtvis accepterar medarbetarna ledaren då att ledaren respekterar medarbetarna och tycker om dem. Relation mellan ledare och medarbetare borde utgöra en så kallad dialog som innebär att båda parter måste ha samma spelregler så att relationen kan vara öppen och respektfull. En ledare påverkar med andra ord medarbetaren men medarbetaren påverkar också ledaren. För medarbetaren är det viktigt att få ledarens förtroende och visa sina kunskaper men ledaren måste ständigt sträva efter att göra sig förtjänt av medarbetarens förtroende. (Arbetsmiljö och hälsa för kommuner och landsting 2010)

Therese Nilsson och Marielle Wallenius från Göteborgs Universitet har undersökt vad det krävs för att vara en chef och våga göra beslut. Enligt deras undersökning är det viktigt för en chef att utgå från sin egen person, så som bild 3 visar. Om ledaren är lojal mot sin egen personlighet, m.a.o. formar sin egen stil att leda, kan han eller hon styra och skapa engagemang och motivation hos sina medarbetare på ett avspänt sätt och på så vis skapa sitt eget sätt att kommunicera bra med medarbetare. För att nå framgång i ledarskapet måste ledarens personliga egenskaper, kommunikationskunskaper, sätt att motivera och ge feedback på arbetsprestationer framkomma naturligt.

(Arbetsmiljö och hälsa för kommuner och landsting 2010)

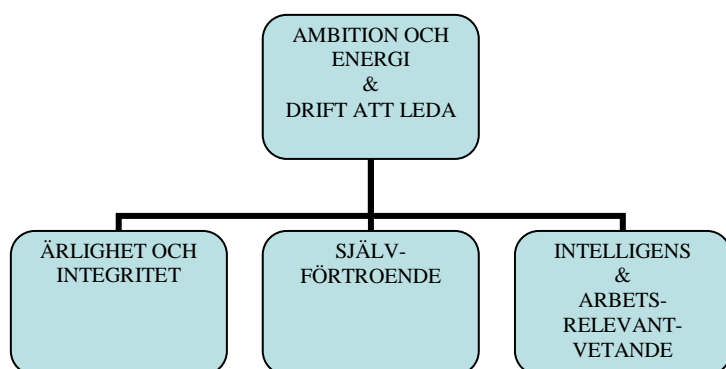


Bild 3. Trait theories of leadership, 2001. Prentice Hall.

6.3.2 Skillnader mellan chef och ledare

En ledare skapar relation var han eller hon måste ständigt erövra sina medarbetares förtroende medan att vara en chef är mer som en yrkesroll. Som chef har man makten och ansvaret och ansvar för att nå bra resultat tillsammans med sina medarbetare. På chefposition skulle han eller hon kunna klara av att både vara chef och ledare.

(Arbetsmiljö och hälsa för kommuner och landsting 2010)

Enligt Jan Bolmeson, som är en entreprenör och ägaren av Bolmeson Holding Ab i Sverige, kan många människor vara chefer men bara några har de egenskaper som krävs för att vara en bra ledare. Bolmeson har definierat skillnaderna mellan chefer och ledare på följande sätt: Chefer administrerar medan ledarna skapar innovationer, cheferna underhåller medan ledarna skapar, cheferna fokuserar på system och struktur medan ledarna fokuserar på personerna, cheferna frågar när och hur medan ledarna frågar vad och varför, cheferna imiterar medan ledarna gör originella saker, cheferna är de klassiska goda soldaterna medan ledarna är sig själva och slutligen gör cheferna saker rätt medan ledarna gör rätt saker. Enligt Bolmeson behöver företagsvärlden både chefer och ledare för att den ska kunna fungera i balans (www.rikatillsammans.se).

7 Alko Oy

Alko Oy är en statsägd detaljhandelskedja. År 1932 fick Alko ensamrätt på försäljning och importering av alkoholdrycker. Företaget har 338 butiker, 130 beställningspunkter och 22 butiker med företagstjänst vilka har lite större sortiment än alla andra butiker. Alko är ett mycket effektivt och ansvarsfullt företag som vill leverera produkter med hög kvalitet. Alko är tvunget att följa med alkohollagen och arbeta enligt lagstiftningen.

Alko måste vara ansvarsfullt och serviceinriktat för att de har ensamrätt för försäljning av alkohol. Alko vill leva upp till denna status och utveckla statusen hela tiden för att hålla den på så bra nivå som möjligt. Alkoholförsäljning kräver också att Alko utvecklar ansvarskännande alkoholkultur och informerar människor om alkoholens sociala

och hälsomässiga skadeverkningar. Ett bra exempel av ansvarigheten är att alla arbetstagarna måste göra ansvarighetstent med frågor om alkohol branschens lagstifning varje år och ibland två gånger per år.

Nuförtiden har finländare börjat tala mera om man skulle kunna ge en möjlighet till dem som vill importera alkoholprodukter via Internet. Detta gäller mest små företag som vill ha åtminstone en möjlighet att leverera några speciella produkter till sina kunder. Alko är känd för produkter med hög kvalitet men också av bra kundbetjäning. Alla kunder är på samma "nivå". Företaget vill uppträda sig öppet och ärligt på alla situationer, annars skulle det också vara lite underligt om ett statsägt företag hade mycket orapporterade saker, t.ex. resultat rapport. Alko är också ett väldigt resultatintriktat företag men vill trots allt arbeta på etisk sätt och det vill också vara en förebild för alla andra företag. (Alko Oy [hämtad 16.12.2010])

Alko försöker att förbättra sin personals välmående på många sätt. En stor roll har olika skolningar, t.ex.ergonomiskolningar. Företaget tar hand om arbetsförhållanden i butiken t.ex. med bra arbetstur- planeringen, m.a.o ingen behöver göra endast kvälls- och veckoslut turer. Alko betalar också olika bonusar till personalen varje år. Bonusmängder består av hur bra prestationer under året har varit, t.ex. kundservice nivå och ansvarighet. (Alko Oy intranet [hämtad 12.4.2010])



Bild 4. Logon för Alko Oy (Alko Oy 2011 [hämtad 15.1.2011]).

8 Systembolaget

I mitten på 1800-talet startade Sveriges och världens första alkoholmonopol. Det fungerade så bra att modellen spreds över hela landet. 1955 slogs de lokala monopolen ihop till Systembolaget, en idé som fortfarande fungerar. Motton är att ”det ska vara lätt att nå oss”. Därför har Systembolaget drygt 410 butiker runt om i landet och alla med lördagsöppet. Fler och fler butiker byggs om till självbetjäning för att besöket ska vara trevligare. Nya lägre hyllsystem gör att kunderna snabbt får en överblick i butiken och färger, bilder och skyltar gör att det är lättare att hitta rätt. (Systembolaget,[online, hämtad 15.1.2011]).

På de flesta mindre orter där det inte finns någon butik har Systembolaget ett ombud, ofta en lanthandel eller någon annan butik. Där kan kunder beställa varor ur hela sortimentet och hämta dem efter ett par dagar. Totalt finns butiker hos ca 520 ombud på mindre orter och i glesbygden. Systembolagets urval av varor är faktiskt ett av världens största. Det pågår ett ständigt arbete med att uppdatera sortimentet för att följa med tiden och deras konsumenters smak. (C. Lagerstedt, personlig kommunikation 06.09.2009)

Systembolagets personalpolitik är väldigt simpel: ju bättre personalen mår desto bättre arbetsprestationer kan företaget förväntas. Företaget satsar mycket på olika skolningar vilka hjälper personalen mot bättre prestationer och välmående. Lönnivå på Systembolaget är relativt bra jämfört med andra butiker inom detaljhandel i Sverige. Så som Alko har Systembolaget också bonus system var företaget delar ut bonuspengar till hela personalen. Bonusmängder är binda till hur bra prestationer har varit, t.ex. kundservice. (C. Lagerstedt, personlig kommunikation 06.09.2009)

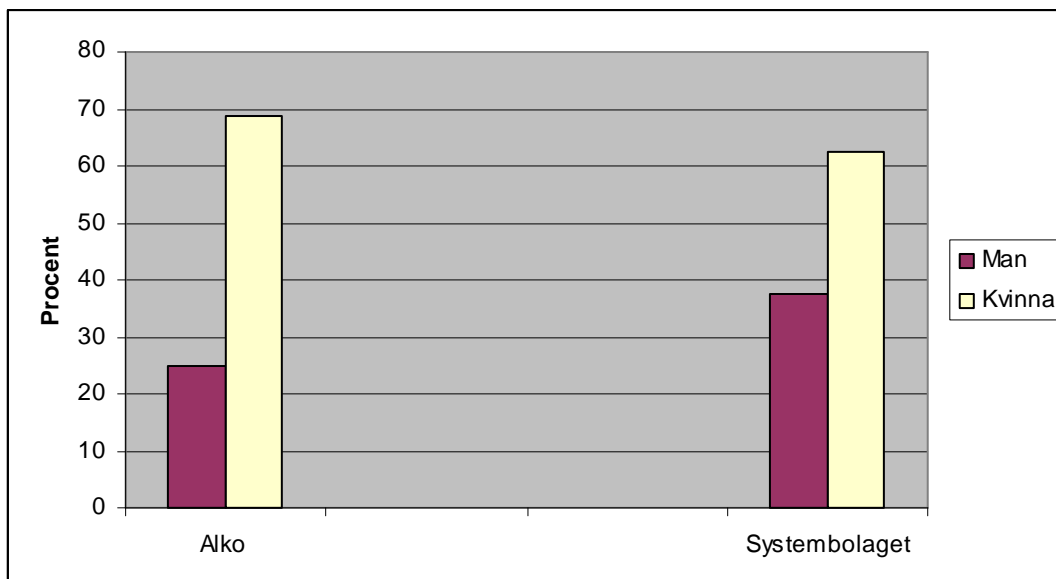


Bild 5. Logon för Systembolaget (Systembolaget [hämtad 15.1.2011]).

9 Välmående på arbetsplats

Undersökningen utfördes som en enkät både på Alko Oy i Finland och på Systembolaget i Sverige. I båda företagen var antalet respondenter 16. Undersökningen börjar med frågor som utreder personalens bakgrundsinformation och därefter fortsätter med frågor som ger information om arbetsvälmående. Jag har baserat enkätfrågorna på min egen erfarenhet som en av Alkos butikspersonal och från teorin.

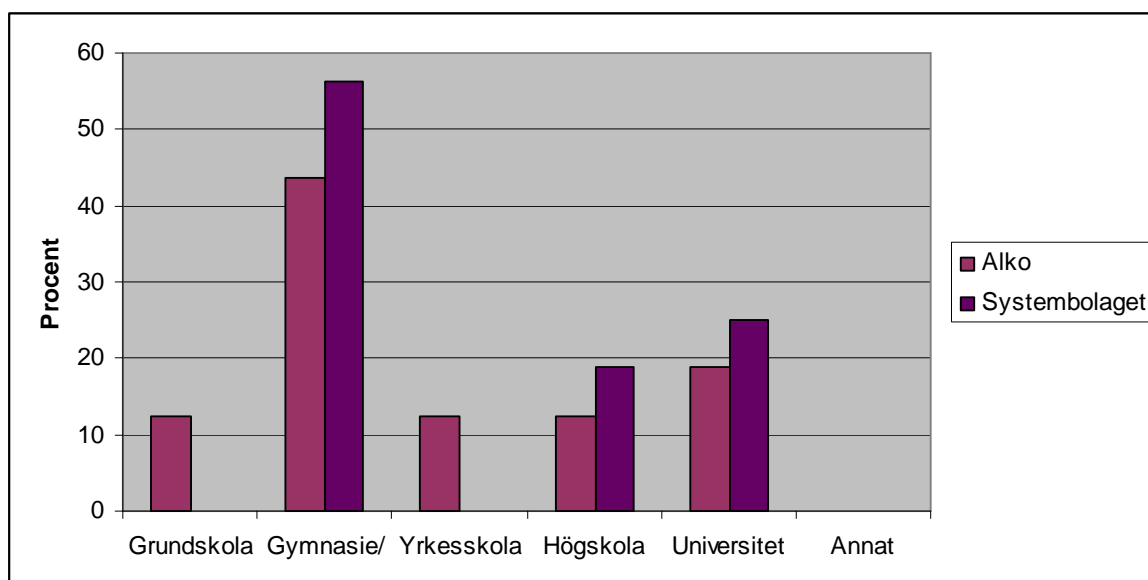
9.1 Respondenternas personliginformation



Tabell 1. Könsfördelning bland respondenterna (Lehtinen 2011)

Av de totalt 16 respondenterna på Alko var 25% män och 68,75% kvinnor. Av männen var 50% yngre än 40 år, 31,25% var mellan 40-49 år, 12,5% var mellan 50- 59 år och 6,25% var över 60 år.

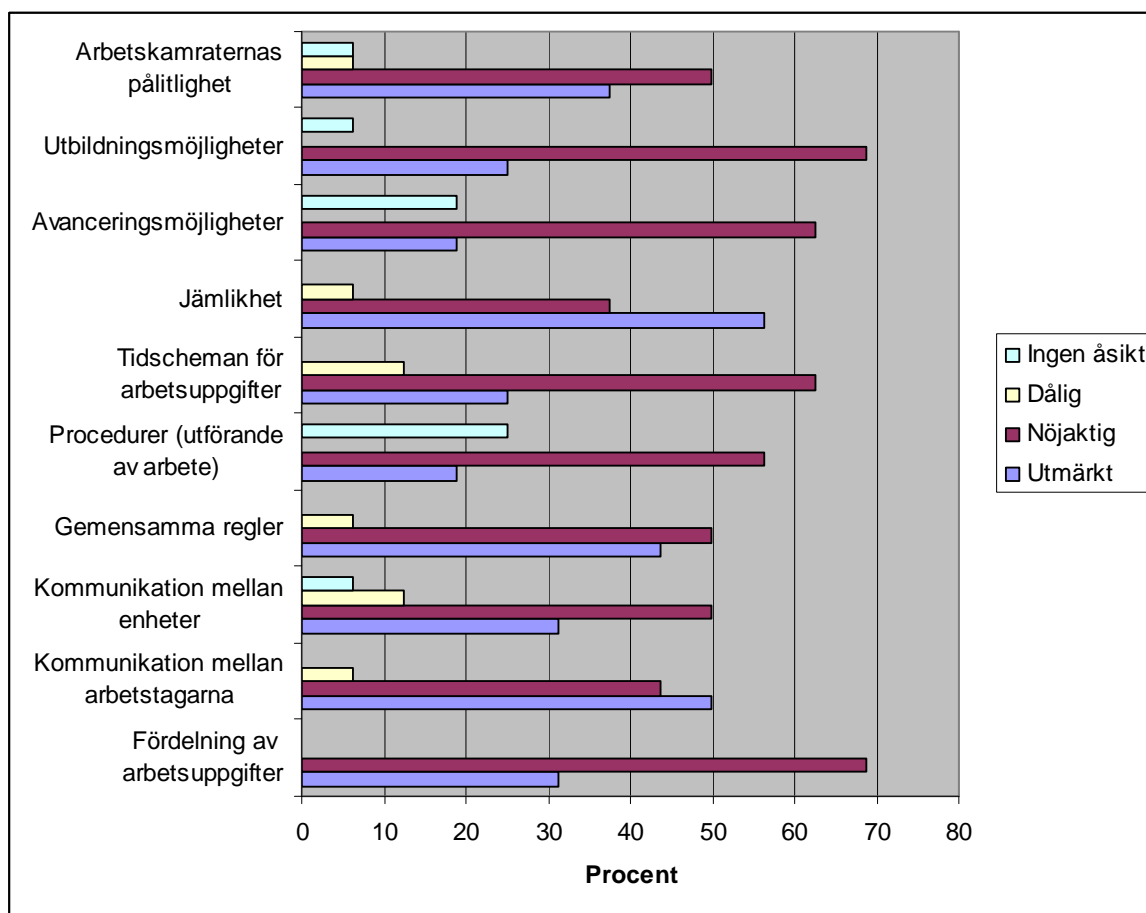
Av de totalt 16 respondenterna på Systembolaget var 37,5% män och 62,5% kvinnor. 68,75% var yngre än 40 år, 25% var mellan 40- 49 år och 6,25% hörde till gruppen mellan 50- 59 år. Ingen av Systembolagets respondenter var över 60 år gammal.



Tabell 2. Vad har respondenterna för utbildning (Lehtinen 2011).

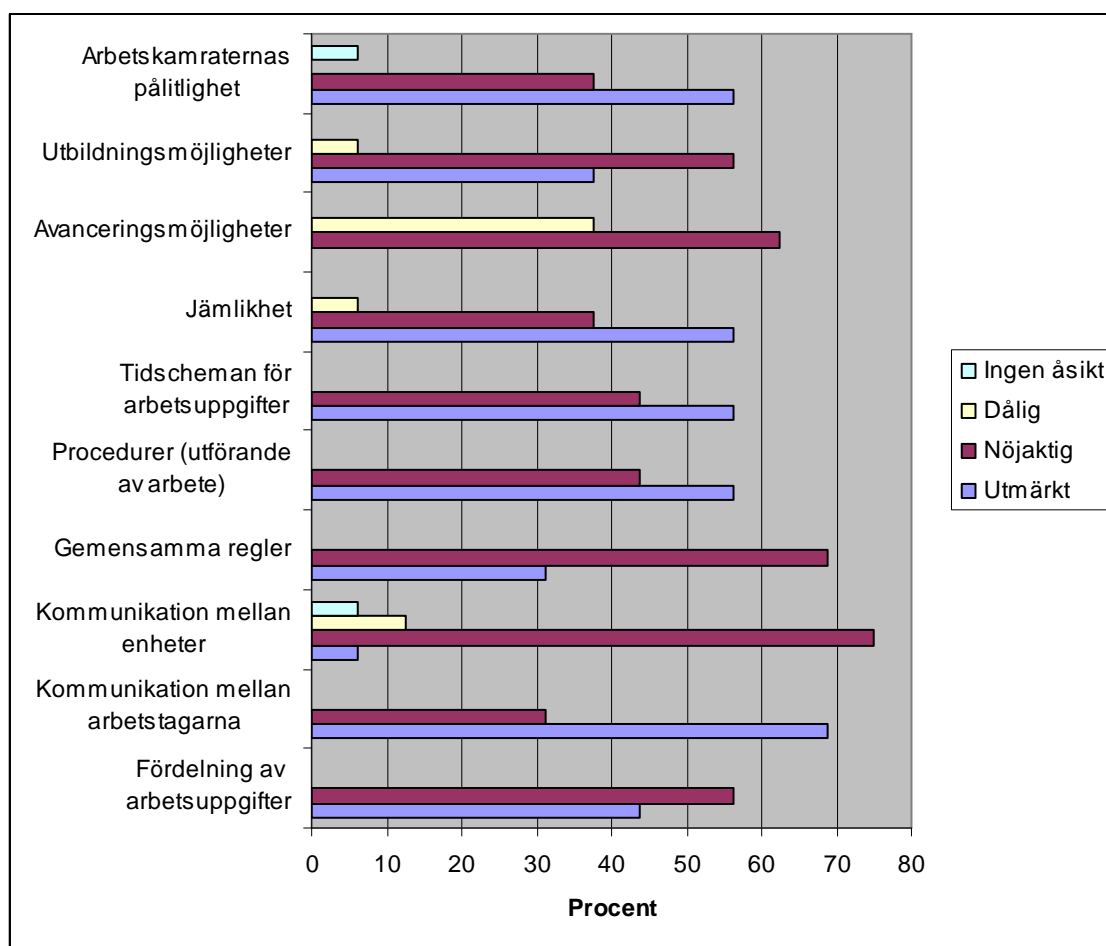
På Alko hade 12,5% grundskola som utbildning, 43,75% gymnasium, 12,5% yrkesskola, 12,5% högskola och 18,75% universitet. Ingen av respondenterna kommenterade vad de hade haft som huvudämne i skolan. 25% av respondenterna hade arbetat på Alko mindre än 5 år, 25% mellan 6 och 15 år, 43,75% mellan 16 och 30 år och en respondenten mera än 30 år. På Systembolaget hade ingen endast grundskola som utbildning. 56,25% hade gymnasium som utbildning men ingen hade yrkesskola. Högskole utbildning hade 18,75% respondenterna och 25% hade universitet. Arbetsåren på systembolaget varierade mycket mellan respondenterna. 50%, som var majoriteten, hade arbetat mindre än 5 år på systembolaget. 25% hade arbetat mellan 6 och 15 år och också 25% hade arbetat mellan 16 och 30 år. Ingen av respondenterna hade arbetat längre än 30 år.

9.2 Åsikter om de sociala faktorerna



Tabell 3. Respondenternas åsikter om hur sociala faktorer fungerar på systembolaget (Lehtinen 2011).

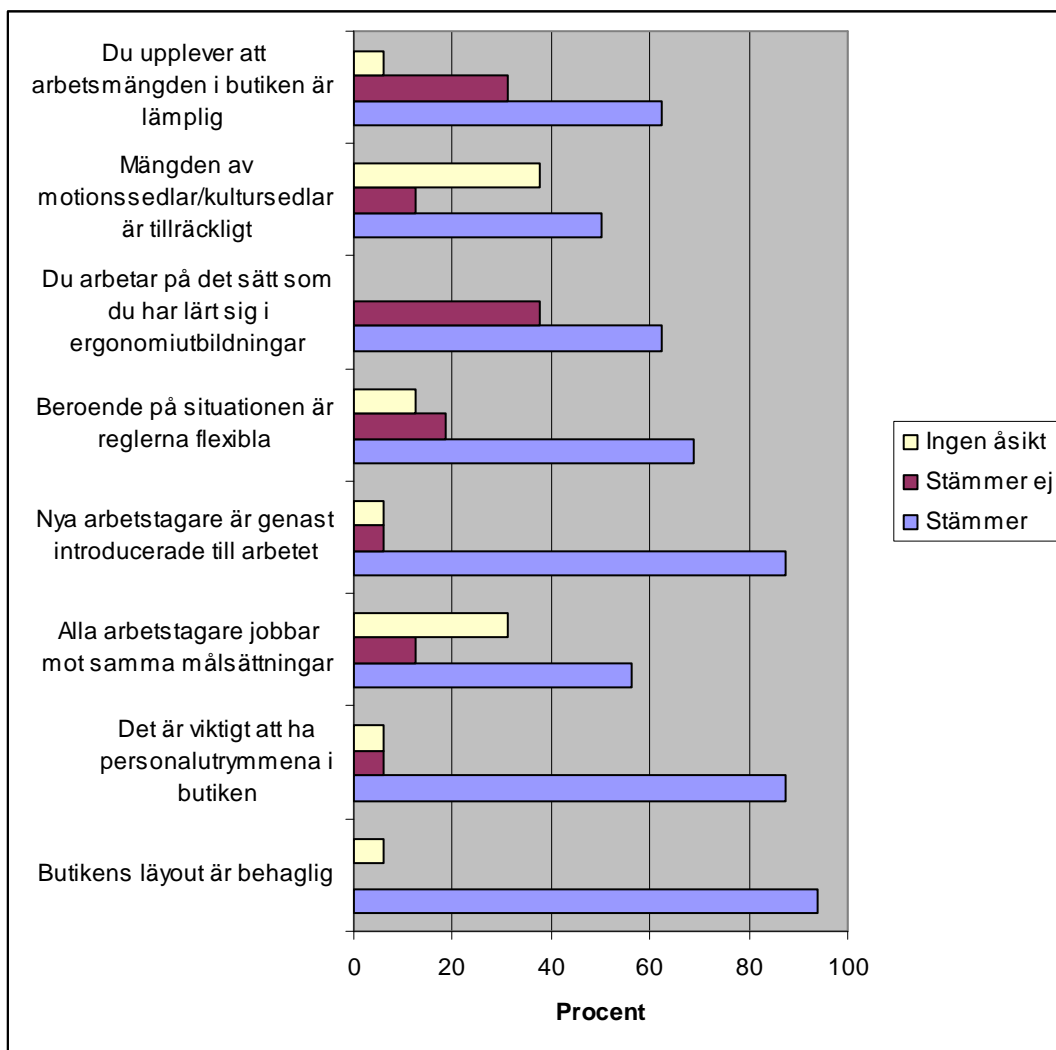
I denna punkt av enkäten fick respondenterna svara på frågor om hur sociala mekanismer fungerar på arbetsplatsen. Faktorer var färdigt givna. Respondenterna fick välja om faktorer var ”utmärkt”, ”nöjaktig”, ”dålig” eller ”ingen åsikt”. Majoriteten tyckte att fördelning av arbetsuppgifter var nöjaktig. 50% tyckte att kommunikation mellan arbetstagarna fungerar utmärkt medan kommunikation mellan enheter fungerar endast nöjaktig. 93,75% tyckte att gemensamma regler fungerar antingen nöjaktig eller utmärkt. Procedurer (utförande av arbete) var majoriteten av respondenterna nöjaktiga med. 87,5% tyckte att tidscheman för arbetsuppgifter var nöjaktig eller utmärkt. Jämlikhet var också på hög nivå. 93,75% svarade att det var antingen nöjaktig eller utmärkt. 62,5% tyckte att avanceringsmöjligheterna är nöjaktiga och 68,75% tyckte att utbildningsmöjligheterna är nöjaktiga. 87,5% tyckte att arbetskamraters pålitlighet är på nöjaktig eller utmärkt nivå.



Tabell 4. Respondenternas åsikter om hur sociala faktorer fungerar på Alko (Lehtinen 2011).

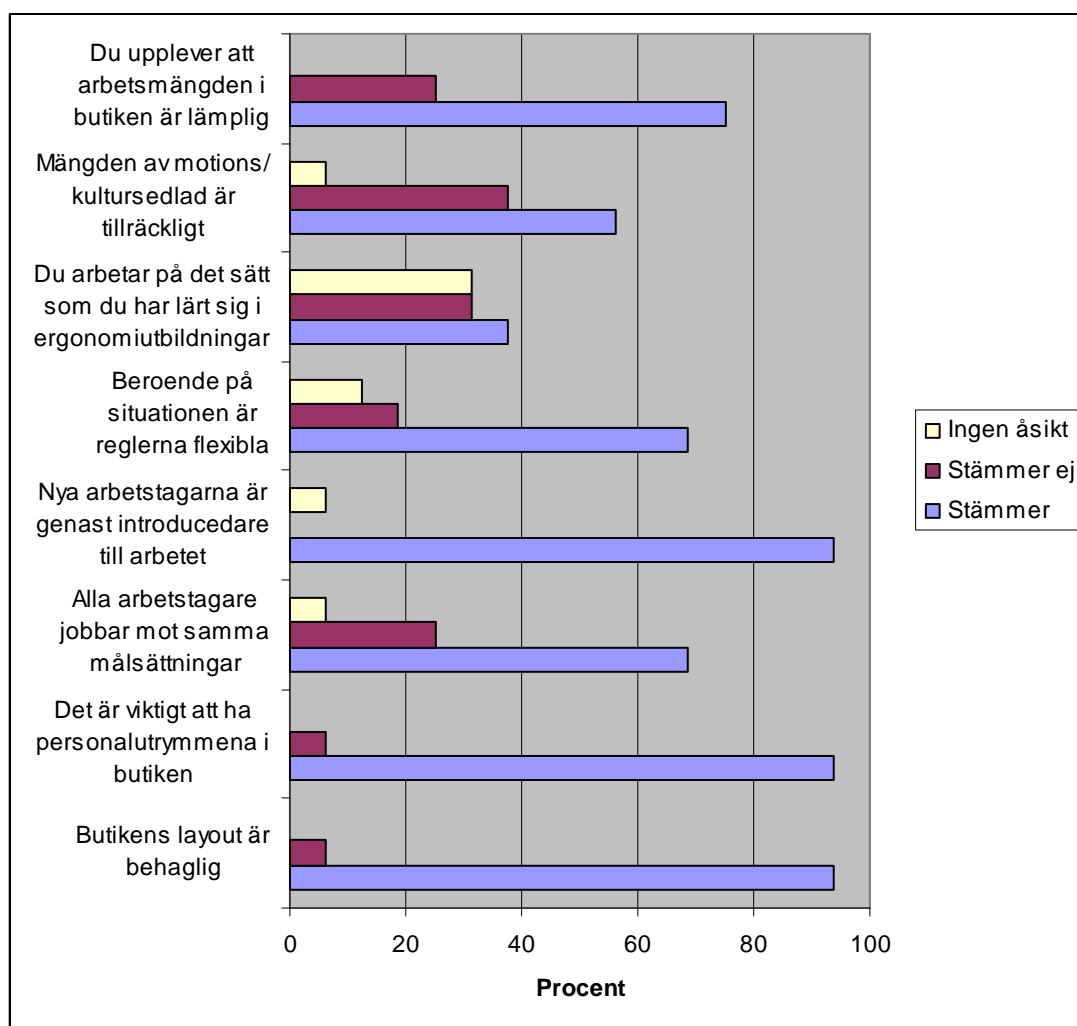
Alla respondenterna på Alko tyckte att fördelning av arbetsuppgifter var antingen utmärkt eller nöjaktig. Kommunikation mellan arbetstagarna fungerar utmärkt enligt 68,75% respondenterna och kommunikation mellan enheter fungerar nöjaktig enligt 75%. Alla respondenter tyckte att gemensamma regler fungerar utmärkt eller nöjaktig. Alla tyckte att procedurer (utförande av arbete) och tidscheman för arbetsuppgifter fungerar utmärkt eller nöjaktig. Jämlikhet är utmärkt enligt 56,25% respondenterna. Avanceringsmöjligheter är nöjaktiga enligt 62,5% respondenterna och dåliga enligt 37,5%. Utbildningsmöjligheter är ändå utmärkt eller nöjaktig enligt 93,75% respondenterna och 93,75% tyckte att arbetskamraternas pålitlighet är utmärkt eller nöjaktig.

9.3 Åsikter om de fysiska faktorerna



Tabell 5. Värdering om hur fysiska faktorer fungerar på Systembolaget (Lehtinen 2011).

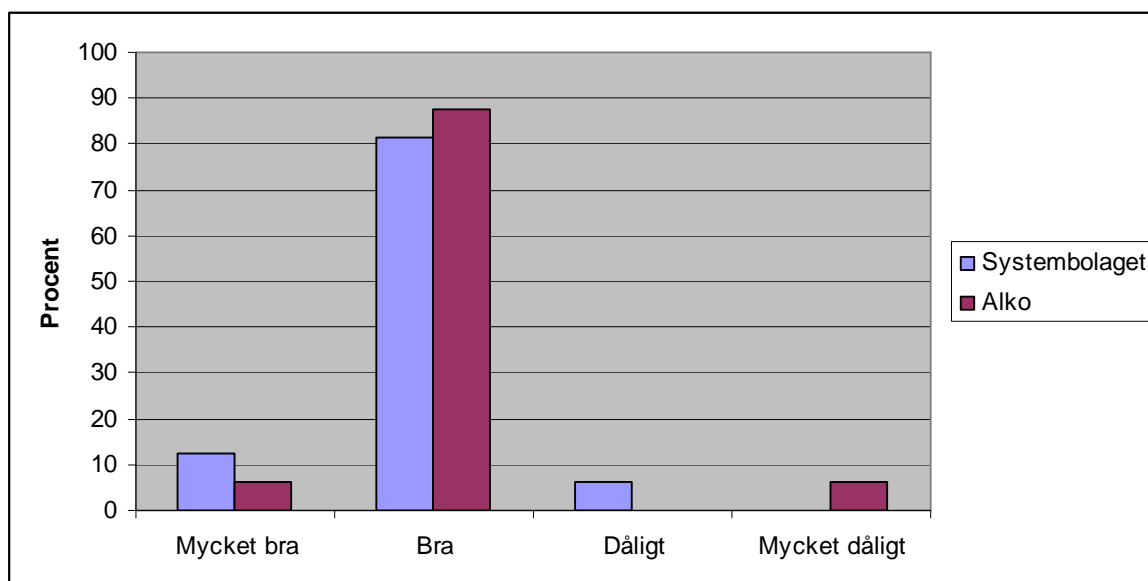
Majoriteten, d.v.s. 93,75% av respondenterna på Systembolaget tyckte att butikens layout är behaglig. 87,5% av respondenterna tyckte också att det är viktigt att ha personalutrymmena i butiken var man kan lugna ner sig lite. 56,25% tyckte att alla arbetstagarna i butiken jobbar mot samma målsättningar medan 12,5% inte var av samma åsikt. Majoriteten av respondenterna tyckte att nya arbetstagarna genast är introducerade till arbetet och beroende på situationen är reglerna flexibla. 62,5% av respondenterna arbetar på det sätt som de har lärt sig i ergonomiutbildningar men tyvärr svarade 37,5% att de inte arbetar ergonomisk. 50% tyckte att de får tillräckligt motions eller kultursedlar och 62,5% av respondenterna tyckte att arbetsmängden i butiken är lämplig.



Tabell 6. Värdering om hur fysiska faktorer fungerar på Alko (Lehtinen 2011).

På Alko tyckte så många som 93,75% av respondenterna att butikens layout är behaglig och att det är viktigt att ha personalutrymmena i butiken. 68,75% av respondenterna tyckte att alla arbetstagarna i butiken arbetar mot samma målsättningar och 93,75% tyckte att nya arbetstagarna genast är introducerade till arbetet. 68,75% av respondenterna tyckte att reglerna är flexibla beroende på situationen. 37,5% arbetar på det sätt som de har lärt sig i ergonomiutbildningar men så många som 31,25% svarade att de inte arbetar ergonomisk. 56,25% tyckte att de får tillräckligt motions eller kultursedlar men tyvärr hade inte 37,5% av respondenterna samma åsikt. Arbetsmängden är lämplig i butiken enligt 75% av respondenterna.

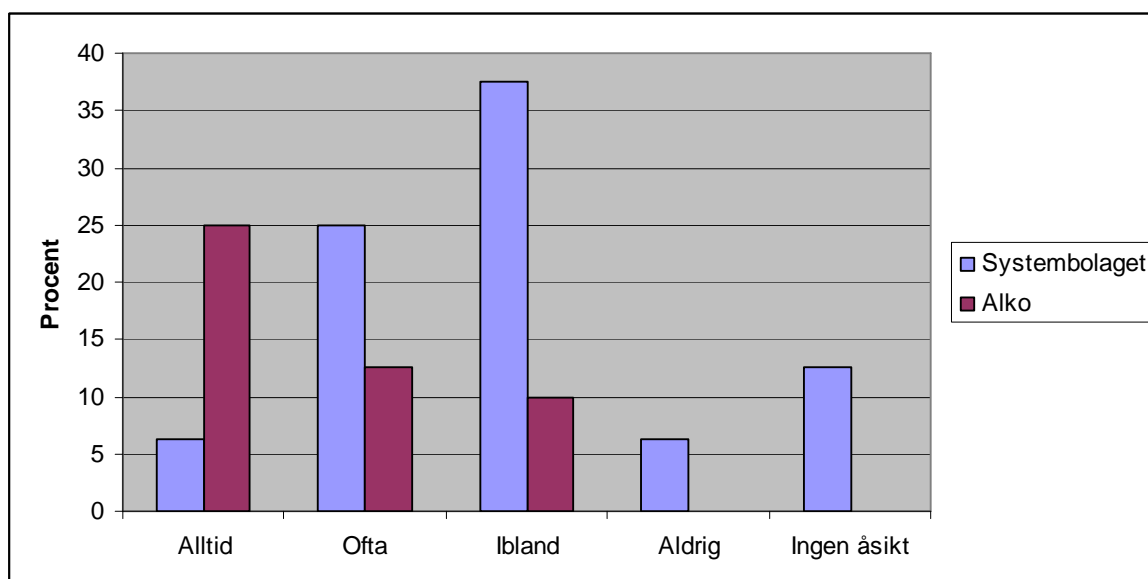
9.4 Åsikter om trivsel på arbetsplats



Tabell 7. Värdering om hur respondenterna trivs på arbetet (Lehtinen 2011).

Värdering av trivsel på arbetsplats visade att 87,5% av respondenterna på Alko trivs bra på arbetet. 6,25% trivs mycket bra och endast 6,25% svarade att trivs mycket dåligt. 81,25% av respondenterna trivs bra på arbetet i Systembolaget. 12,5% trivs mycket bra och 6,25% trivs dåligt på arbetet.

9.5 Skiftarbetets påverkning

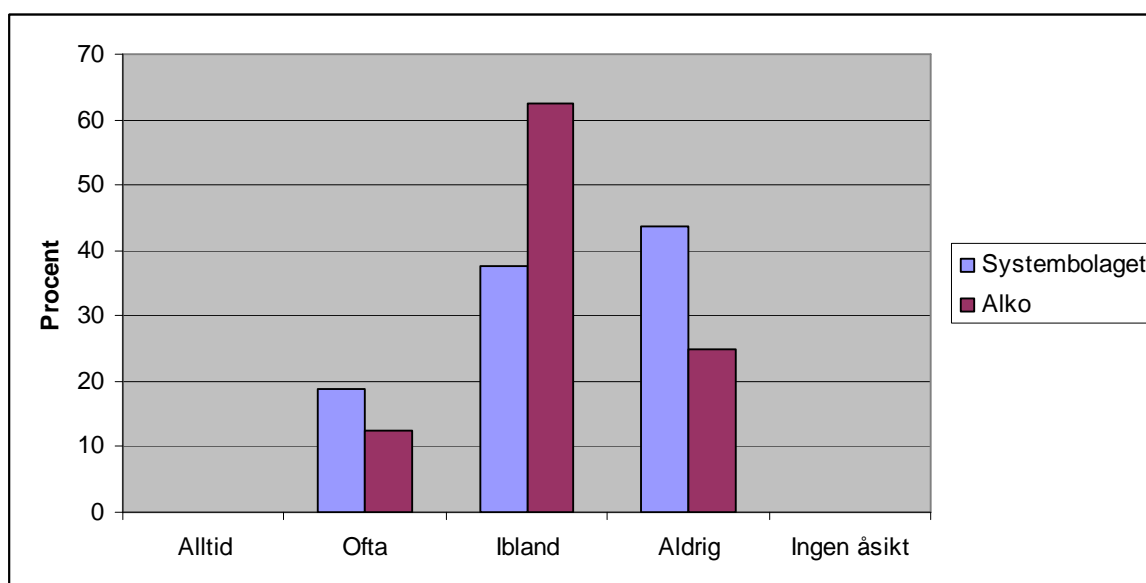


Tabell 8. Skiftarbetets påverkning till privatliv (Lehtinen 2011).

Respondenternas svar på frågan om skiftarbete påverkar privatlivet var relativt likadana

inom båda företagen. På Alko svarade 62,5% av respondenterna att ibland påverkar arbetet deras privatliv. 25% tyckte att det påverkar alltid och 12,5% av respondenterna tyckte att det påverkar ofta. På Systembolaget svarade 37,5% att arbetet påverkar deras privatliv ibland. 31,25% tyckte att det påverkar alltid eller ofta och 6,25% tyckte att aldrig. 12,5% hade ingen åsikt.

9.6 Stress

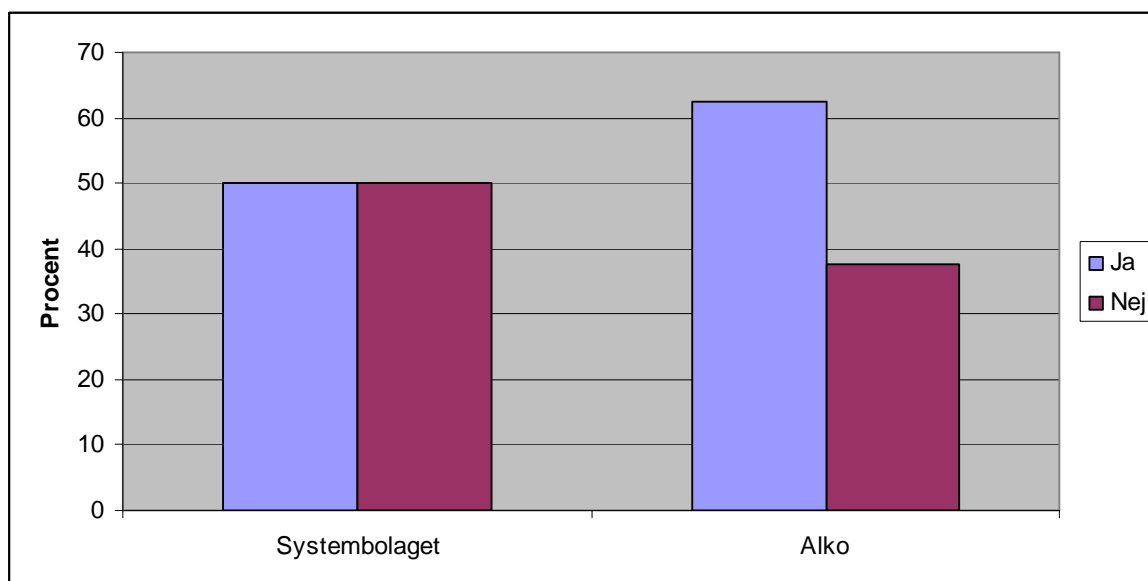


Tabell 9. Känner respondenterna sig stressade på grund av arbetet (Lehtinen 2011).

På Alko 62,5% av respondenterna känner sig stressade ibland på grund av sitt arbete. 25% svarade att de känner sig aldrig stressad på grund av arbetet och endast 12,5% svarade att ofta känner de sig stressade. På Systembolaget 43,75% av respondenterna tyckte att de känner sig aldrig stressade på grund av arbetet. 37,5% svarade att de är stressade ibland och endast 18,75% svarade ofta.

Respondenterna som svarade alltid, ofta eller ibland hade möjlighet att berätta noggrannare hur stress påverkar deras motivation att gå till arbete. Både på Alko och Systembolaget var svaren likadana. Respondenterna berättade att arbetsmotivation och koncentrationsförmåga är väldigt låga. Trötthet och känslan av mild depression var också mycket vanligt med respondenterna som var stressad på grund av sitt arbete.

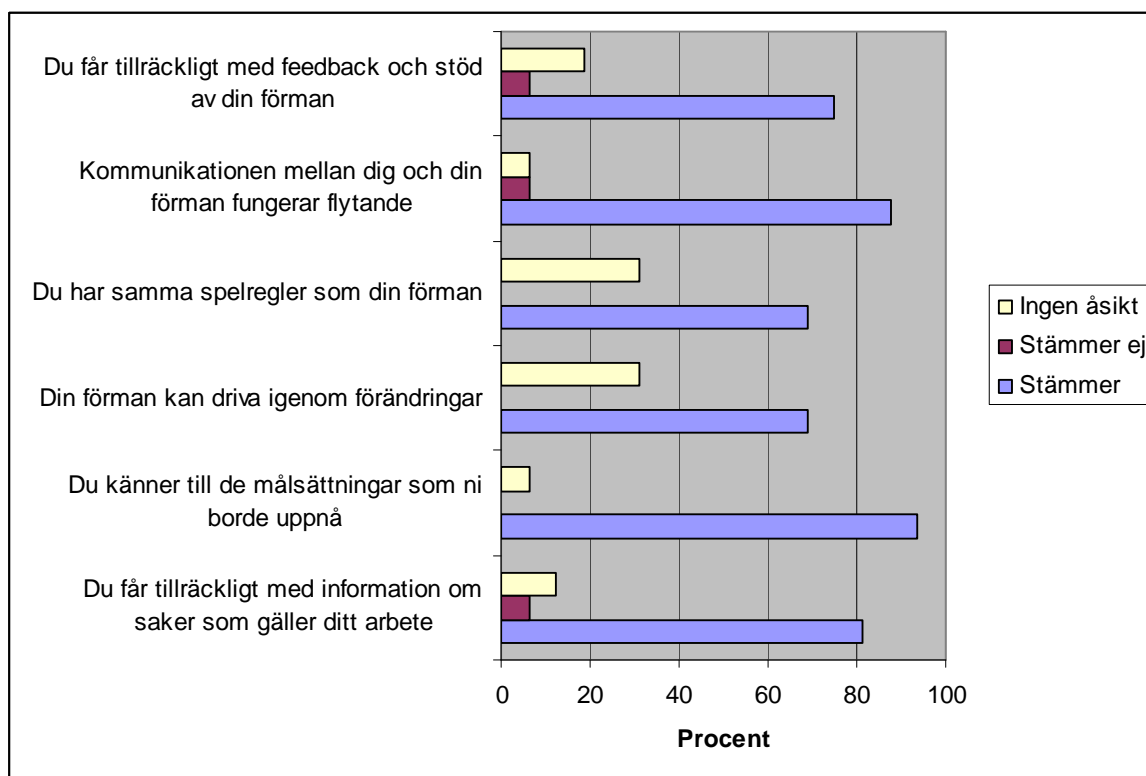
9.7 Motion



Tabell 10. Om respondenterna hinner eller orkar motionera på grund av arbetstider (Lehtinen 2011).

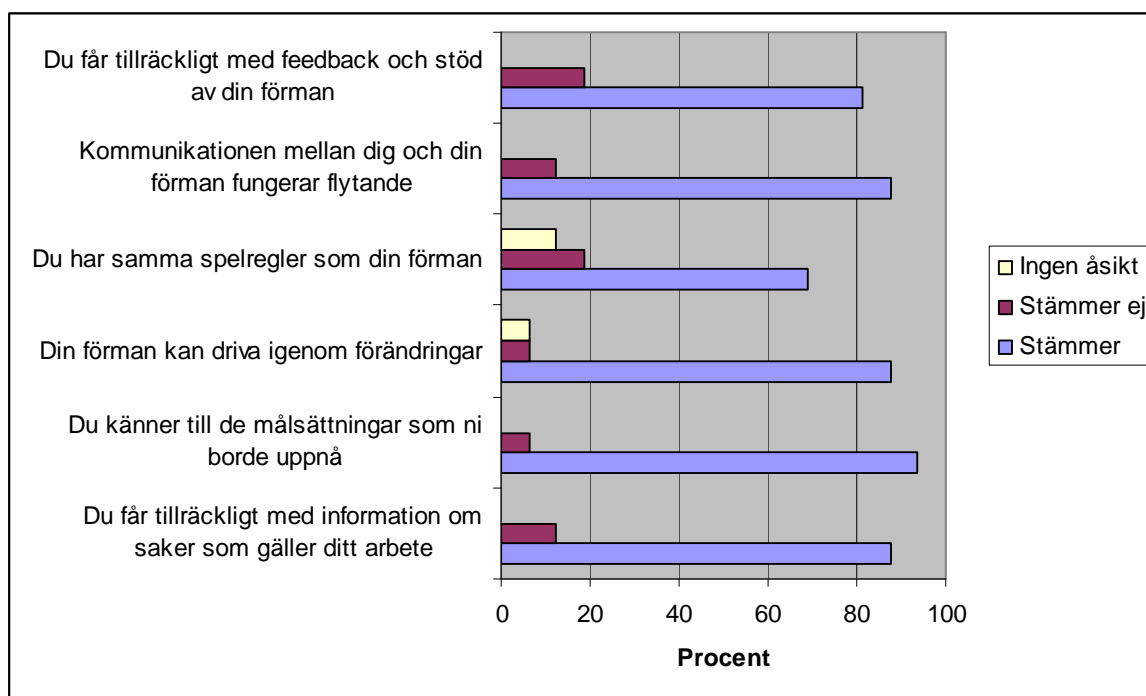
Respondenterna fick svara om de hinner eller orkar motionera tillräckligt på grund av sitt arbete. På Alko svarade 62,5% av respondenterna ja och 37,5% nej. På Systembolaget 50% svarade ja och 50% nej. I samma punkt frågades av respondenterna hur kvälls- och lördags- arbete påverkar på sin hälsa. Svar alternativ var ”positivt” eller ”negativt” och respondenterna hade möjlighet ännu att specificera svar. På Alko 68,75% svarade negativt och 37,5% positivt. De som hade svarat negativt tyckte att påverkning märker man genom trötthet och med retning. På Systembolaget var svaren ganska likadana med Alkos respondenter. På Systembolaget tillsatt respondenterna att det är svårt att hålla regelbundna måltider vilket sedan påverkar på energinivån eller sedan har respondenterna svårt att delta på ledad sportlektion p.g.a. arbetstider. Respondenterna punkterade också att de inte har möjlighet att umgås med familj så regelbundet eller lugna ner sig med familj p.g.a. arbetstider.

9.8 Närmaste förman



Tabell 11. Värdering av faktorer som gäller respondenters närmaste förman på Systembolaget (Lehtinen 2011).

Respondenterna fick värdera färdigt angivna faktorer som gäller deras närmaste förman. Svar skalan var ”stämmer”, ”stämmer ej” eller ”ingen åsikt”. 75% av respondenterna på Systembolaget tyckte att de får tillräckligt med feedback och stöd av sin närmaste förman medan 6,25% tyckte inte och 18,75% hade ingen åsikt. 87,5% tyckte att kommunikation mellan respondenter och förman fungerar flytande och 12,5% tyckte inte eller hade ingen åsikt. 68,75% tyckte att de har samma spelregler på arbetet som sin förman och att förmannen kan också driva igenom förändringar och 31,25% hade ingen åsikt. Målsättningar som respondenterna borde uppnå är klara till 93,75% av respondenterna medan 6,25% målsättningar inte är klara. 81,25% tyckte också att de får tillräckligt med information om saker som gäller deras arbete.



Tabell 12. Värdering av faktorer som gäller respondenternas närmaste förman på Alko (Lehtinen 2011).

På Alko tyckte 81,25% av respondenterna att de får tillräckligt med feedback och stöd av sin förman och 18,75% tyckte tvärtom. 87,5% tyckte att kommunikation mellan respondenten och sin förman fungerar flytande och 12,5% tyckte att det inte fungerar flytande. 68,75% kände att de samma spelregler som sin förman, 18,75% kände tvärtom och 12,5% hade ingen åsikt. 87,5% av respondenterna tyckte att deras förman kan driva igenom förändringar och endast 12,5% tyckte tvärtom eller hade ingen åsikt. Så många som 93,75% av respondenterna kände till de målsättningar som de borde uppnå och endast 6,25% tyckte att inte kände till de målsättningar. 87,5% tyckte att de får tillräckligt med information om saker som gäller deras arbete.

I slutet av enkäten hade respondenterna möjlighet att berätta övriga tankar om sin arbetsplats eller arbetsvälmående. På Alko tyckte några respondenter att Alko är en bra arbetsgivare p.g.a. lön och förmåner ss. kultursedlar. Respondenterna hade mycket arbete varje dag men tyckte att de har bra laganda inom butiker som hjälper att orka. Respondenterna tyckte att alla har möjlighet att göra allt i butiken som var positivt. Negativa tankar var att några hade lite för bullrigt kontor som är också deras pausrum.

Respondenterna måste vara framme hela arbetsdagen så det kan vara svårt och kännbart att hålla leende hela tiden. Trygghetskänslan har minska p.g.a. vakthållningens förminskning, m.a.o. väktaren är på butiken endast två dagar i veckan.

På Systembolaget tyckte några respondenter att det känns som Systembolaget mer och mer arbetar för att få personalen må bra. Annars hade Systembolagets respondenter inte övriga tankar om arbetsplats eller arbetsvälmående.

10 Analys av resultaten

I detta analysen kommer jag och diskutera om undersökningens resultat och hur motsvarar teorin resultaten, m.a.o. om teorin motsvarar realitet i arbetsvärlden. De första frågorna i enkäten handlade om respondenternas bakgrundsinformation. Jag som har arbetat på Alko fick inga överraskningar om bakgrundsinformationen. Majoriteten av personalen både på Alko och på Systembolaget är kvinnor. Åldersklasserna var också likadana på båda företagen. Majoriteten är under 39 år och en stor del är mellan 40- 49 år. På Alko var endast en över 60 år och på Systembolaget ingen. Med skolning hade personalen också väldigt likadana svar. På Alko hade majoriteten gymnasiet som utbildning men också en stor del hade universitet och resten hade grundskola, yrkesskola eller högskola. På Systembolaget hade också majoriteten gymnasiet som utbildning, en stor del hade universitet och resten hade högskola. Skillnaden till Alko var att ingen hade endast grundskola som utbildning. Majoriteten av personalen hade arbetat på Alko 16- 30 år medan majoriteten på Systembolaget hade arbetat under 5 år. En stor del på Alko hade arbetat antingen 6- 15 år eller under 5 år. På Systembolaget hade en stor del arbetat antingen 6- 15 år eller 16- 30 år. Ingen på Systembolaget hade arbetat över 30 år.

Följande frågor i enkäten handlade om hur bra sociala faktorer fungerar på arbetsplatsen. Svaren var väldigt likadana på båda företagen i denna punkt också. Personalen fick svara på färdigt angivna faktorer med svarsalternativ ”utmärkt”, ”nöjaktigt”, ”dåligt” eller ”ingen åsikt”. På båda företagen svarade majoriteten nöjaktigt angående fördelning av arbetsuppgifter vilket enligt teorin bättrar prestationer både mellan personalen och enheter. Majoriteten på båda företagen tyckte också att kommunikationen mellan arbetskamrater fungerar utmärkt medan kommunikationen mellan enheter fungerar endast nöjaktigt enligt båda företagens arbetstagare. Majoriteten på Alko tyckte att gemensamma regler fungerar nöjaktigt medan på Systembolaget var svarsprocenten mellan nöjaktigt eller utmärkt endast 6,25 %. Kommunikation och regler måste fungera flytande för att företagets produktivitet kan höjas. Det räcker inte att gemensamma regler och kommunikation mellan enheter fungerar endast nöjaktigt. När man har ett kedja företag borde kommunikation mellan enheter fungera utan problem, m.a.o. lika bra som kommunikation mellan personalen fungerar. Det skulle ha varit intressant att undersöka lite vidare att vad orsaken för problem med kommunikation mellan enheter för att i dagens telekommunikationsvärld borde detta

inte vara ett så stort problem. Proceduren, m.a.o. utförande av arbete och tidscheman för arbetsuppgifter, tyckte majoriteten på Alko att förenämnda mekanismer fungerar utmärkt och på Systembolaget hade majoriteten svarat nöjaktigt. Jämlikhet fungerar utmärkt på båda företagen. Dessa mekanismer kan vara sådana som personalen inte tänker så mycket på under arbetsdagen men enligt teorin kan dessa faktorer ge en säkerhetskänsla. Avanceringsmöjligheter och utbildningsmöjligheter verkade personalen vara nöjaktigt. På båda företag arbetar många unga människor som måste ha känslan att de har åtminstone möjligheter att avancera mot olika positioner inom företag. Avancerings och utbildningsmöjligheter ger också en säkerhetskänsla. Arbetskamraternas pålitlighet var utmärkt enligt majoriteten på Alko och på Systembolaget var svarsalternativ utmärkt eller nöjaktigt nästan lika populärt. Att nästan hälften av personalen svarade nöjaktigt på arbetskamraternas pålitlighet på Systembolaget är lite oroande för att om de inte kan lita på sina arbetskamrater kan det minska arbetsvälmående relativt snabbt. Interaktionen mellan personalen ger grunden för den sociala strukturen och därefter bygger upp bättre och pålitligare relationer. T.ex. mat- och kaffepauser är sådana tider var personalen kan tala mera fritt och därefter kan de även bli vänner.

I denna punkt handlade frågor om fysiska faktorer i butiken. Svarsalternativen var ”stämmer”, ”stämmer ej” eller ”ingen åsikt”. Faktorer var färdigt angivna. Första faktorn var om personalen tyckte att arbetsmängden i butiken är lämplig. Majoriteten på Alko och också på Systembolaget tyckte att detta påstående stämmer. Nästa faktor var om personalen tyckte att mängden av motions- eller kultursedlar är tillräckligt. Majoriteten på Alko tyckte att påståendet stämmer men endast hälften på Systembolagets tyckte att det stämmer. Detta kan bero på att sedlar delas ut endast en gång årligen och de som har börjat arbeta några månader sedan har inte fått sedlar ännu. Nästa fråga var om ergonomi och precis om personalen arbetar på det sätt som de har lärt sig i ergonomiutbildningar. På båda företag svarade majoriteten att det stämmer men tyvärr svarade också över 30 % på båda företag att det inte stämmer. Alla dessa förenämnda faktorer påverkar personalens hälsa. Personalens fysisk och psykisk välmående är en del av företagets produktivitet. Tjänstemannaförbundets Ertos ordförande säger att enligt olika undersökningar belastar företagen för mycket på sina anställda. Fast företag satsar mycket på ergonomin och motionen måste personalen ju själv också vara aktiva att ta emot hjälpare hand. Detta betyder att personalen måste orka motionera och följa efter ergonomiinstruktioner för att må bättre. Jag hade också skrivit ganska mycket om sjukledigheter och speciellt burn out i

teorin men jag tycker att ämne är ganska känslig att fråga så därför välja jag att lämna bort det från enkäten. Gemensamma regler är flexibla beroende på situationen och nya arbetstagarna är genast introducerade till arbetet enligt majoriteten på båda företag vilka hjälper nya arbetstagarna att genast få en bild av hurdana förväntningar arbetsgivaren har och också hjälpa arbetstagarna skapa mera självförtroende. Alla arbetstagarna arbetar mot samma målsättningar enligt majoriteten vilket hjälper både företag och personalen att utveckla sina kunskaper och hålla motivationen mot arbete bra. Båda företagens personal tyckte också att det är viktigt att ha personalutrymmen i butiken var det är lugnt samt att butikens layout är behaglig. I dagens samhälle var allt måste hända snabbt och effektivt är det väldigt viktigt för människor att ha en plats även på arbetsplats var man kan lugna ner sig eller ha mekanismer ss. layout som kan ha en lugnande effekt.

Nästa punkt på enkäten var en värdering om hur personalen trivs på arbete. Svarsalternativen var ”mycket bra”, ”bra”, ”dåligt” eller ”mycket dåligt”. På båda företagen hade majoriteten svarat att de mår bra på arbetet och bara en från båda företagen hade svarat att de mår mycket dålig eller dålig på arbetet. Detta frågan var ganska öppet för att välmående bildar sig från många olika faktorer. Jag oroade mig först lite att respondenter inte kan svara ärligt på frågan. Men jag tror nog att alla hade förstått frågan rätt och svarat ärligt. Följande fråga på enkäten var om skiftarbetets påverkan på personalens privatliv. Här var svarsalternativen ”alltid”, ”ofta”, ”ibland”, ”aldrig” eller ”ingen åsikt”. På båda företag var svarsalternativ ”ibland” mest använt här också. Alkos personal hade ändå svarat mera ”alltid” än Systembolagets personal som är konstigt för att båda företagen har t.ex. samma öppettider med butiker och nästan samma medelålder bland personalen i butiker. Samhället förväntar att alla arbetar dagtid och detta leder till att de som arbetar med skiftarbete uppfinner stress lättare. På Alko och på Systembolaget har personalen endast två skiftar från måndag till fredag och söndagar är lediga men ändå orsakar skiftarbete svårigheter till personalen. Följande frågor var om personalen känner sig stressade p.g.a. arbetet och om de hinner eller orkar motionera p.g.a. arbetstider. På Alko kände majoriteten sig stressad ”ofta” och på Systembolaget kände majoriteten sig ”aldrig” stressad. Fast personalen på Alko kände sig stressade oftare än på Systembolaget hinner eller orkar arbetstagarna på Alko motionera mera än Systembolagets. På Alko svarade 62,5% att de hinner eller orkar motionera och på Systembolaget svarade 50% ”ja”. På detta frågan hade ingen kommentera något vidare men det skulle ha varit intressant att veta varför Alkos personal känner sig så mera stressad än Systembolagets. Detta kan bero

på att människor med en familj tycker att de inte hinner umgås med familjen tillräckligt eller annars har inte tillräckligt fritid. Själv hittade jag inte någon orsak till detta för att medelåldern och arbetsår är ganska likadana på båda företag och respondenterna inte hade kommentera något extra.

Sista angivna frågan var en värdering av faktorer som gällde arbetstagarnas närmaste förman. Svartalernativ här var ”stämmer”, ”stämmer ej” eller ”ingen åsikt”. Första faktorn var om hon/han får tillräckligt med information som gäller sitt arbete. Majoriteten på båda företag tyckte att det stämmer men på Alko tyckte två medlemmar av personalen och en på Systembolaget att det inte stämmer. Detta är ganska negativt för att personalen inte kan ha samma spelregler om de inte får tillräckligt information. Majoriteten på båda företagen tyckte att de känner till de målsättningar de borde uppnå och också att deras förman kan driva igenom förändringar. Majoriteten tyckte också att de har samma spelregler med sin förman på både företag men här svarade också tre medlemmar av Alkos personal att ”stämmer inte”. Enligt mig är tre för många för att alla borde ha samma spelregler på en arbetsplats, speciellt i en bransch där regler är väldigt viktiga. En dålig ledare orsakar ofta stress hos personalen som leder till att företaget inte kan nödvändigtvis nå bra resultat. Men om jag själv tänker realistisk är det ganska orealistisk att ha ett företag var alla mår mycket bra hela tiden. Kommunikation mellan personalen och förmanen fungerar flytande på både företagen fast två från Alko och en från Systembolaget tyckte att det ”stämmer ej”. Relationen mellan förman och personalen borde vara en dialog, m.a.o. båda parter borde skaffa öppen och respekterad relation mellan dem och jag tycker att Alko och Systembolaget har båda lyckats relativt bra på detta.

I allmänhet är Alko och Systembolaget bra arbetsplatser enligt personalen. Alla arbetsplatser har alltid något som kunde förbättras. På Alko är säkerhet och kommunikation mellan enheter ganska bra men personalen tyckte att de ändå skulle förbättras. På Systembolaget borde kommunikation mellan enheter och tidscheman för arbetsuppgifter förbättras lite. På Systembolaget mår personalen kanske lite bättre än på Alko för att av någon orsak stressar Systembolagets personal mindre än Alkos. Men en positiv överraskning var att inom båda företagen mår personalen relativt bra och hoppas företag också fortsätter med utvecklingen i framtiden.

11 Avslutning

Detta arbetets ämne var väldigt intressant och viktigt i dagens samhälle. Syfte med detta arbete var att undersöka olika faktorer som påverkar personalens välmående. Jag valde ut faktorer som jag tyckte har varit på tapeten de senaste åren. Jag ville utreda med undersökning hur personalen mår inom två stora företag vilka har monopol status i Finland och i Sverige utan vanligt avkastningsvärde.

Enligt resultaten är sociala faktorer, så som kommunikation mellan arbetskamrater och enheter viktigt och påverkar mycket på arbetsmotivation. Förhållande mellan arbetstagare och sin närmaste förman var också viktigt enligt personalen på Alko och på Systembolaget och resultatet visade att förhållande fungerar flytande på båda företag. Fysiska faktorer var också viktiga till arbetstagarnas välmående. Speciellt frågan om personalutrymmenas viktighet i butiker var alla eniga om att de är viktiga.

Syftet med detta arbete var delvis att undersöka om det finns skillnader mellan Alkos och Systembolagets personals välmående. Undersökningen visade att personalen på Systembolaget är mindre stressade p.g.a. arbete än Alkos personal. Men personalen på Alko hade gjort längre karriärer vilket visar att personalen också trivs på Alko fast de stressar lite mera p.g.a. arbete.

Företag i dagens samhälle satsar mycket pengar och tid på att personalen skulle må bättre. Om personalen mår bra och är friska kan företag ha samma personal längre och arbetsmotivation hålls på hög nivå. Stora företag har mera resurser att satsa på personalen men jag tycker att mindre företag som skulle vilja satsa mera borde få något sorts resurstöd t.ex. från staten.

Källor

Hatch, M. J., 2002. *Organisationsteori: modern, symbolic and postmodern perspectiv.* Lund: Studentlitteratur.

Organisationskultur. [online, hämtad 10.9.2010]. <http://www.organisationskultur.se>

Otala, LeenaMaija, Ahonen, Guy., 2005. *Työhyvinvointi tuloksen tekijänä.* WSOY.

Bergström, Tommy 2004. *Arbetstidens påverkan på vårt välbefinnande.* C- uppsats. Luleå tekniska universitet. Institutionen för arbetsvetenskap.

(<http://epubl.ltu.se/1402-1773/2004/030/LTU-CUPP-04030-SE.pdf>)

Hyssälä, Liisa 2007. *Dags att förnya föräldradigheten.* Pressmeddelanden. Social- och hälsovårdministeriet. [online, hämtad 20.11.2010].

<http://www.stm.fi/sv/pressmeddelanden/pressmeddelande/view/1234817>

Smartum Oy [online, hämtad 30.11.2010].

<http://www.smartum.fi/content/fi/11501/10934955/Liikuntaseteli.html>

Tuomola, Salla 2009. *Korkeakouluopiskelijoista joka kolmannella psyykkisiä vaikeuksia.*

[online, hämtad 30.11.2010]. <http://www.ts.fi/online/kotimaa/73222.html>

Toimihenkilöliitto Erto, 2007. *Palvelualan yritysten panostettava henkilöstöön.*

[Online, hämtad 3.12.2010]. [http://www.erto.fi/tiedotteet-mobiili/1585-ERTOn-Huttula-](http://www.erto.fi/tiedotteet-mobiili/1585-ERTOn-Huttula-Palvelualan-yritysten-on-panostettava-henkilostoon)

[Palvelualan-yritysten-on-panostettava-henkilostoon](http://www.erto.fi/tiedotteet-mobiili/1585-ERTOn-Huttula-Palvelualan-yritysten-on-panostettava-henkilostoon)

Taloussanomat, 2009. *Työelämässä liikaa ylitöitä, uupumusta ja ikäsyrrjintää.*

[online, hämtad 30.11.2010] [http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-](http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2009/11/05/tyoelamassa-liikaa-ylitoita-uupumusta-ja-ikasyrjint)

[koulutus/2009/11/05/tyoelamassa-liikaa-ylitoita-uupumusta-ja-ikasyrjint](http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2009/11/05/tyoelamassa-liikaa-ylitoita-uupumusta-ja-ikasyrjint)

[aa/200923300/139](http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2009/11/05/tyoelamassa-liikaa-ylitoita-uupumusta-ja-ikasyrjint)

Arbetsmiljö och hälsa för kommuner och landsting 2010. *En bra ledare ger bättre hälsa.*

[online, hämtad 3.12.2010] <http://www.suntliv.nu/AFATemplates/Page.aspx?id=603>

Bolmeson, Jan. 2008 *Skillnader på ledare och chef*,

<http://www.rikatillsammans.se/2008/08/09/skillnaden-pa-ledare-och-chef/>

Alko Oy [online, hämtad 3.1.2011] <http://www.alko.fi/alko>

Alko Oy intranet [hämtad 12.4.2010]

Systembolaget [online, hämtad 3.1.2011]

<http://www.systembolaget.se/Applikationer/Knappar/omSystembolaget/>

C. Lagerstedt 06.09.2009 (personlig kommunikation). Systembolaget. Sverige.

Havumäki, H. & Jaranka, E. 2006. *Kauppa: Toiminnan sunnittelusta markkinointiin*.

Otavan kirjapaino Oy.

(4)

Hej!

Jag heter Satu Lehtinen och studerar företagsekonomi vid Yrkeshögskolan Novia i Åbo i Finland. Jag håller på och skriver mitt examensarbete som handlar om personalens välmående i två stora företag, Systembolaget Ab och Alko Oy. Jag skulle vara tacksam om du tog dig tid att svara på några frågor kring ämnet. Det tar endast några minuter att svara på enkäten och dina svar kommer att behandlas konfidentiellt.

Efter att du har svarat på enkäten kan du lämna in den i ett kuvert på vilket det står ”inlämnade enkäter”. Vänligen svara på följande frågor som du hittar från nästa sidor.

BILAGA 2/4 (4)

1. Kön Man Kvinna

2. Ålder 18- 29 år 30- 39 år 40- 49 år 50- 59 år 60 år-

3. Arbetar du på Systembolaget Alko

4. Utbildning: Grundskola Gymnasieskola/Yrkesskola Högskola Universitet

Annat, vad? _____

5. Hur länge har du arbetat på Systembolaget/Alko? _____

6. Hur fungerar följande mekanismer på din arbetsplats?

åsikt	Utmärkt	Nöjaktig	Dålig	Ingen
Fördelning av arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikation mellan arbetstagarna olika enheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gemensamma regler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Procedurer (utförande av arbete)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidsscheman tidsperioden för arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jämlikhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avanceringsmöjligheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utbildningsmöjligheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetskamraternas pålitlighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(4)

7. Ta ställning till följande påståenden

	Stämmer	Stämmer ej	Ingen åsikt
Butikens layout är behaglig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det är viktigt att ha personalutrymmen i butiken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alla arbetstagare jobbar med samma målsättningar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nya arbetstagare är genast introducerade till arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beroende på situationen är reglerna flexibla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Du arbetar på det sätt som du har lärt sig i ergonomiutbildningar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mängden av motionsedlar/kultursedlar är tillräckligt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Du upplever att arbetsmängden i butiken är lämplig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Trivs du med ditt arbete?

Mycket bra Bra Dåligt Mycket dåligt

9.a. Påverkar skiftesarbete ditt privatliv?

Alltid Ofta Ibland Aldrig Ingen åsikt

9.b. Känner du dig stressad p.g.a. ditt arbete?

Alltid Ofta Ibland Aldrig (Hoppa till fråga 10.)

9.c. Hur påverkar stress din motivation att gå till arbetet?

10.a. Hinner/ orkar du motionera tillräckligt p.g.a. dina arbetstider? Ja Nej

10.b. Hur påverkar kvälls- och lördagsarbete din hälsa (negativt eller positivt)?

11. Hur skulle du utvärdera följande saker om din närmaste förman på Systembolaget/Alko?

Ingen åsikt	Stämmer	Stämmer ej	
Du får tillräckligt med information om saker som gäller ditt arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Du känner till de målsättningar som ni borde uppnå	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Din förman kan driva igenom förändringar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Du har samma spelregler som din förman	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikationen mellan dig och din förman fungerar flytande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Du får tillräckligt med feedback och stöd av din förman	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Övriga tankar om din arbetsplats eller arbetsvälstånd:

Tack för ditt svar!

(3)
Hei!

Opiskelen Turussa yrkeshögskolan Noviassa liiketaloutta. Kirjoitan tällä hetkellä opinnäytetyötäni, joka käsittelee henkilöstön hyvinvoinnin eroja kahdessa suuressa yrityksessä, Alko Oy:ssa ja Systembolaget Ab:ssa.

Olisin hyvin kiitollinen jos voisit vastata muutamaan kysymykseen koskien kyseistä aihetta. Vastaamiseen menee aikaa ainoastaan muutama minuutti ja vastaukset tullaan käsittelemään luottamuksellisesti.

Kun olet vastannut lomakkeeseen, voit palauttaa sen kirjekuoreeseen, jonka päällä lukee ”palautetut kyselylomakkeet”. Vastaathan ystävällisesti kysymyksiin, jotka löytyvät seuraavilta sivuilta.

BILAGA 2/3 (3)

1. Sukupuoli Mies Nainen
2. Ikä 18- 29v. 30- 39v. 40- 49v. 50- 59v. 60 v.-
3. Työskenteletkö: Systembolagetissa Alkossa
4. Koulutus: Peruskoulu Lukio/Ammattikoulu Korkeakoulu Yliopisto
Muu, mikä? _____
5. Miten kauan olet työskennellyt Systembolagetissa/ Alkossa? _____

6. Miten seuraavat asiat toimivat työpaikallasi?

	Erinomaisesti	Tyydyttävästi	Huonosti	Ei mielipidettä
Työtehtävien jako	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikaatio				
työtoverien kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
yksiköiden välillä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yhteiset säännöt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työtehtävien suorittaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aikataulussa pysyminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tasa- arvoisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ylenemismahdollisuudet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koulutusmahdollisuudet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työtoverien luotettavuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Ota kantaa seuraaviin väittämiin

	Pitää paikkansa	Ei pidä paikkansa	Ei mielipidettä
Myymälän yleisilme on miellyttävä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Henkilökunnalla on tärkeää olla omat henkilökuntatilat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kaikki työntekijät työskentelevät samojen tavoitteiden mukaisesti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uudet työntekijät esitellään heti työhön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Säännöistä voidaan joustaa tilanteesta riippuen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työskentelet tavoilla, jotka olet oppinut ergonomiakoulutuksissa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liikunta/ kulttuurisetelien määrä on riittävä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työtehtävien määrät myymälässä ovat sopivia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Viihdytkö työssäsi?

Erittäin hyvin Hyvin Huonosti Hyvin huonosti

9.a. Vaikuttaako vuorotyö yksityiselämääsi?

Aina Usein Toisinaan En koskaan Ei mielipidettä

9.b. Tunnetko itsesi stressaantuneeksi työn takia?

Aina Usein Toisinaan En koskaan (siirry kysymykseen nr.10)

9.c. Miten stressi vaikuttaa työmotivaatioosi?

10.a. Ehditkö/ jaksatko kuntoilla tarpeeksi työaikojen takia? Ja Nej

10.b. Miten ilta- ja lauantaityo vaikuttaa terveyteesi (negatiivisesti tai positiivisesti)?

11. Miten arvioisit seuraavia asioita koskien lähimpää esimiestäsi Systembolagetissa/ Alkossa?

Pitää paikkansa Ei pidä paikkansa Ei mielipidettä

Saat tarpeeksi tietoa asioista koskien työtäsi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olet tietoinen tavoitteista, jotka myymälän pitäisi saavuttaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esimiehesi pystyy saamaan läpi muutosehdotuksia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sinulla on samat säännöt esimiehesi kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikaatio toimii sinun ja esimiehesi välillä hyvin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saat tarpeeksi palautetta ja tukea esimieheltäsi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Muita ajatuksia koskien työpaikkaasi tai työhyvinvointiasi?

Kiitos vastauksestasi!

