



IPM - Institutet för Psykosocial Medicin
National Institute for Psychosocial Medicine

ETT NATIONELLT FORSKNINGSCENTRUM FÖR KUNSKAP OM STRESS OCH PSYKOSOCIAL HÄLSA

Regelbundet återkommande kulturaktiviteter på arbetsplatsen

En förstudie av projektet Krokus och dess effekter

Margaretha Hartzell, forskningsassistent
Töres Theorell, professor

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
Inledning	7
Bakgrund	6
Kultur-hälsa	6
Kultur – arbetsmiljö - hälsa	7
Kultur - arbetsmiljö - produktivitet	9
Argument för och emot kulturaktiviteter på arbetsplatsen	10
Syfte	11
Frågeställning för den kvalitativa analysen	11
Metod	12
Kulturprogrammet	12
Deltagare (urval)	12
Bortfall	13
Mätinstrument	13
Visuell - analog - skala (VAS)	13
Blodprover	13
SLOSH-standardiserad frågenkät	14
Kvalitativ metod	14
Intervjuer	14
Avgränsningar	16
Resultat	17
Blodprover, SLOSH - enkät, VAS-skolor	17
Samband mellan kultur - ”effekter” och ändringar i biologi	17
Samband mellan kultur – ”effekter” och ändringar i symptom och arbetsituation	20
Skillnader i de kulturella aktiviteternas effekter på de olika arbetsställena	21
Skillnader i genomsnittliga fibrinogen - värden mellan de olika arbetsställena	22
Vilken typ av känsla påverkades mest?	22
Är effekterna av olika aktiviteter olika?	23
Intervjuer	25
Skäl till att delta i Krokus’ förstudie	25
Konsumera mera	27
Förväntningar på Krokus	27
Sambandet Kultur - hälsa	28
Företagets insats	29
Hur upplever man Krokus/har förväntningarna infriats?	29
Påverkan individuellt och på arbetsmiljön	30
Massmedia	32
Negativt med Krokus	32
Mer kultur på arbetet	33
Deltagarnas utvärdering av organisationen kring Krokus och vad som kan förbättras	35
Intervju med Kulturombuden och deras utvärdering av Krokus	35
Produktivitet	36
Företagens egna uppgifter om produktivitetsberäkningar	36
Diskussion	37
Begränsningar och fördelar med förstudien	37
Intervjuer och utvärderingar	37
Blodprover, SLOSH-enkät och VAS-skolor	38
Slutsatser	40

Effekter	40
Krokus - huvudstudie.....	40
Referenser	44

Sammanfattning

Forskargruppen har som ett första led i utvärderingen av KROKUS genomfört en förstudie inför en mera definitiv undersökning av konsekvenserna av kulturella satsningar på arbetsplatserna. De konsekvenser som skall kartläggas är eventuella förändringar i de anställdas hälsa och arbetsmiljö samt i produktiviteten. Förstudien syftar i första hand till att vi skall få förbättrat underlag till den huvudstudie som planeras senare.

Förstudien saknar kontrollgrupp och urvalen har inte skett enligt strängt vetenskapliga principer. Kulturaktiviteterna som ägt rum under arbetstid på arbetsplatserna en gång i veckan under tolv veckor startade under sensommaren och avslutades under hösten. Detta innebär att de hälsovariabler vi studerat har påverkats något till det sämre av den naturliga årstidsvariationen.

Tio personer har valts ut på var och en av fyra olika arbetsplatser. Dessa har följts med en rad olika metoder:

- 1.) Vid varje tillfälle har de fått fylla i ett formulär både före och efter kulturaktiviteten. Detta har bestått av fyra enkla lineära skalor på vilka personen fått placera sitt sinnestillstånd från extremt dåligt till extremt bra (trött-pigg, ledsen-glad, spänd-avspänd och orolig-lugn).
- 2.) De har fått fylla i ett ganska omfattande frågeformulär med frågor om hälsotillstånd och psykosocial arbetsmiljö före och efter hela 12-veckorsperioden.
- 3.) Blodprover för analyser av ämnen som har med stress och återhämtning har tagits före och efter 12-veckorsperioden (samarbete med Feelgood).
- 4.) Intervjuer har gjorts med några deltagare samt med representanter från ledning och fack. Vi har varit angelägna att få med såväl sådana som är entusiastiska som sådana som är skeptiska till undersökningen vid start.

Resultat

Någon säkerställd gynnsam effekt av programmet på gruppen i sin helhet kunde inte konstateras på vare sig biologiska faktorer eller subjektiva rapporter om symptom och arbetsmiljö. De starkaste omedelbara emotionella effekterna av själva kulturaktiviteterna observerades när det gällde avspändhet och pigghet. Det var en tydlig tendens till större pigghetseffekt på två av arbetsplatserna än på de två andra. Man kunde också se att de olika aktiviteterna hade olika effekter.

De deltagare som haft en genomsnittligt hög effekt av kulturinslagen (dvs. som haft mest ökad pigghet, mest ökning i glädje etc.) har också haft den mest gynnsamma utvecklingen under tolvveckorsperioden med avseende på depressiva symptom, sömnrubbingar och överdrivet engagemang i arbetet med överspridning till privatlivet. För flera av de blodprover som har att göra med stressreaktioner i immunsystemet (som hänger nära samman med stressreaktionen i största allmänhet) finns en tendens i samma riktning, dvs. att de med den mest positiva effekten av kulturinslagen också haft den mest gynnsamma utvecklingen av dessa prover. Den starkaste effekten iaktogs för fibrinogen i relation till pigghetseffekt och den effekten är statistiskt säkerställd. Höga halter av fibrinogen i blodet tyder på hög stressnivå och återspeglar hög benägenhet för blodet att klumpa sig. Resultaten skall tolkas med försiktighet eftersom många analyser har gjorts.

Ett viktigt negativt resultat var att de som upplevde de starkaste effekterna av kulturinslagen också rapporterade en negativ utveckling av sitt sociala nätverk på arbetet. Detta kan tolkas som en "avundsjukeeffekt".

De kvalitativa analyserna av intervjuerna bekräftar till stor del de intryck som vi fått av de statistiska analyserna. Det fanns starkt positiva upplevelser av programmet och en del deltagare "upptäckte" vissa typer av kultur. Detta kan ha stor betydelse för dem som individer. I ett par fall kan man konstatera att de skeptiska intervjudeltagarna ändrade sig och blev positiva till programmet när det väl genomfördes. Däremot uppnåddes med de "glest utsädda" deltagarna inte några kollektiva goda effekter och några gynnsamma effekter på produktivitet har inte heller uppnåtts. För att man skall kunna få sådana effekter krävs det att en större andel av de anställda på arbetsplatsen deltar i aktiviteterna så att man får gemensamma upplevelser. Man skall också komma ihåg att vi haft en kort uppföljningstid. Det kan mycket väl vara så att en del av de gynnsamma effekterna uppträder med flera månaders fördröjning.

Huvudstudien

Det finns bra förutsättningar för Krokus' huvudstudie. I princip kommer man att kunna följa förstudiens grunddesign, när det gäller mätmetoder och organisationen kring själva kulturaktiviteterna, men med vissa korrigeringar. Däremot är företagen mer tveksamma till hur ett större urval av individer till huvudstudien ska fungera. Produktionen får inte bli lidande. Det har också framkommit att man i princip är positiv till en fortsättning i en huvudstudie, delvis beroende av förstudiens resultat. Man vill vara delaktig i utformningen. Även andra potentiella företag i en huvudstudie kan tänkas ha samma behov av delaktighet. Utgångspunkten är att man enligt våra beräkningar måste starta med en undersökningsgrupp av drygt 500 individer. Alla alternativ innebär en studietid på två års tid. Första året fungerar halva gruppen arbetsplatser som försöksgrupp och den andra halvan som kontrollgrupp. Urvalet slumpas parvis så att företagen i båda grupperna matchar varandra grovt med avseende på typ av produktion/verksamhet. I båda grupperna genomgår individerna, 20 per företag, provtagningarna, fyller i enkäterna och deltar i intervjuerna. År ett innebär en försöksperiod med kulturaktiviteter på 12 veckor, med en paus på 12 veckor och efterföljande 12 veckor kulturaktiviteter igen. Försöks- och kontrollgruppen tar prover regelbundet. År två byter arbetsplatserna roll och de som utgjort försöksgrupp blir kontrollgrupp. År två fungerar således för den senare gruppen som en lång uppföljningsperiod med flera mättillfällen. Grundformen för huvudstudien är att den ska vara "kontrollerad" med slumpmässigt urval.

Valet av design är beroende av hur företagen värderar den insats de själva måste göra: Hur stort antal anställda skall delta? Skall en mängd individer bli utvalda som är utspridda på flera avdelningar på företaget, eller skall en hel avdelning utgöra forskningsgrupp? Om enstaka deltagare är utspridda på flera avdelningar kan effekten bli att andra medarbetare blir avundsjuka, som vi i denna förstudie har sett. En fördel med att arbeta med en hel avdelning är att man får mera av de eftersträvade kollektiva effekterna av kulturprogrammet.

Följande ändringar i metoden föreslår vi:

- VAS–skalorna kompletteras med emotionen arg.
- SLOSH–enkäten skall innehålla färre frågor och med tillägg av; fler variabler om ledarskapet, självupplevd produktivitet såsom prestation och kreativitet, och fysisk arbetsmiljö.
- SLOSH–enkäten bör kompletteras med index om kultur och deltagande i kulturutbud på arbetsplatsen samt kulturinslag jämfört med andra inslag på arbetsplatsen som inte är arbetsuppgifter.
- Det bör finnas en viss valmöjlighet för deltagare att välja kulturaktivitet, inom ramen för ett fastställt program, för att effekten av att man kan känna sig tvingad skall bli mindre.
- Intervjuer kan bli intressanta även i huvudstudien men då i gruppform, s.k. fokusgruppsintervjuer.
- Produktivetsmätningar med verktyg som baseras på en holistisk syn på produktivitet, oberoende och självskattade mätningar.

I en huvudstudie som är tänkt att pågå i över två års tid kan just de mer långsiktiga effekterna studeras. Psykosociala faktorer och hälsoparametrar innehåller just sådana variabler som skulle kunna ha en mer trolig effekt på företagets produktivitet på lång sikt.

Ett möjligt verktyg för att mäta produktiviteten skulle kunna vara PPA–metoden (Productivity Potential Assessment) som är en nyligen framtagen metod för att tillvarata företagets egna dolda produktivetskapacitet. Härigenom skulle organisationens dessutom bättre kunna tillgodogöra sig eventuellt positiva effekter av regelbundna kulturinslag på hälsa och psykosocial arbetsmiljö, som i sin tur kan ge bättre förutsättningar för en produktivetsutveckling på längre sikt.

Avslutningsvis har förstudien givit många insikter om effekterna av ett diversifierat kulturprogram på arbetsplatser. Vi menar att den här rapporten utgör underlag för vidare diskussioner om hur huvudstudien kan bli möjlig.

Inledning

Denna rapport är en *förstudie* till kulturprojektet Krokus, vars främsta syfte är att undersöka design och organisation inför en fördjupad kontrollerad studie med slumpmässigt urval.

Landstinget i Västernorrland har tillsammans med kulturinstitutioner och fria utövare i regionen skapat kulturprojektet Krokus, med syftet att öka deltagandet i kulturlivet genom att erbjuda kulturutbud på arbetsplatser i Västernorrland. På så sätt förmodas livskvaliteten, arbetsglädjen, folkhälsan och företagens produktivitet öka.

Landstinget i Västernorrland har givit forskare vid Institutet för Psykosocial Medicin i uppdrag att utföra en oberoende vetenskaplig utvärdering av projektet Krokus' förstudie.

Bakgrund

Kultur-hälsa

Ett ökat intresse för kulturella uttrycksformer som komplement till annan terapi vid psykisk och kroppslig sjukdom och som en ingrediens i folkhälsoarbete har märkts under senare år. Arbetet med folkhälsostimulerande åtgärder i kommuner och landsting samt i större företag har fått en rejäl skjuts i och med att Folkhälsokommittén tagit upp området Kultur och folkhälsa och Statens Folkhälsoinstitut sedan tagit upp denna tråd och nyligen utgivit en exempelsamling från forskning och praktik (2005). Internationellt har forskningen på detta område ökat mycket kraftigt under de senaste två åren. När det gäller terapeutiska användningar av olika konstnärliga uttrycksformer finns det en ganska omfattande forskning. Sång (Brown o a 2001) och dans (Nyström 2002) för patienter i demensvård och dansterapi för fibromyalgipatienter (Bojner-Horwitz 2003) är exempel på ansatser som studerats vetenskapligt under senare år. Kombinerade ansatser (flera konstformer samtidigt) såsom Guided Imagery and Music inom psykiatri (Körlin 2005) och dans, musik, bild och drama som komplement vid rehabiliteringen vid psykosomatiska tillstånd (Theorell o a 1998) har också studerats. Resultaten av dessa studier tyder på att kulturella aktiviteter kan ha mycket gynnsamma effekter men också att individuella förhållanden och sammanhanget spelar stor roll.

Vetenskapliga studier av folkhälsoeffekter av kulturella aktiviteter är svårare att genomföra. Man vill i sådana studier undersöka de mera långsiktiga hälsoeffekterna av regelbundet deltagande i kulturella aktiviteter. Denna forskning har stimulerats av att Bygren och medarbetare (Bygren et al 1996 och Konlaan et al 2000) i uppföljande undersökningar av slumpurval ur den svenska befolkningen har funnit att regelbundet deltagande i kulturella aktiviteter (brett definierade) har samband med minskad dödlighet och att dessa samband inte kan bortförklaras helt av hälsotillstånd vid uppföljningens start, inkomst, utbildning eller fysiska hälsorelaterade livs - vanor. Ett annat relevant exempel på att kulturaktiviteter kan ha hälsoeffekter är från vår egen forskning i vilken det har visat sig att blodhalten av oxytocin,

som har en läkande och reparerande funktion, ökar när man sjunger (Grape et al 2003). I studien konstsamtal kring konst för gamla (Wikström 1993) kunde man se positiva effekter av förbättrad hälsa och kreativitet.

Kultur-arbetsmiljö-hälsa

Det finns en omfattande litteratur kring arbetsförhållanden som kan vara hälsofrämjande. Även om man kan ha olika terminologi och olika avgränsningar av begrepp som används torde de flesta vara överens om att bland de psykosociala förhållanden som främjar de anställdas hälsa ingår (se bl a Theorell 2003):

- 1.) God sammanhållning och socialt stöd från arbetskamrater och chefer. Att ett bra stöd från arbetskamraterna har stor betydelse för minskning av risken för långtidssjukskrivning har visats i flera undersökningar (se bl a Theorell, Oxenstierna och Westerlund 2004).
- 2.) Känsla av meningsfullt sammanhang som stimuleras av kompetensutveckling och känsla av ”kunskapskontroll”. Det innebär att de anställda får utveckla sin kunskap och använda den de har (se bl a Karasek och Theorell 1990).
- 3.) Rimliga krav med hänsyn till arbetsmängd och tillgänglig kompetens och tillgängliga resurser.
- 4.) Balans mellan ansträngning och belöning – den som gör en stor ansträngning i arbetet skall känna att han/hon får belöning i form av positiv feedback, befordringsmöjligheter och materiellt (Siegrist 1996).

Det råder också ett samspel mellan dessa förhållanden. Man kan t ex. lättare stå ut med höga kvantitativa krav om de övriga förhållandena på listan är bra. När man tillämpar den sk. kravkontrollstödmodellen brukar man säga att höga krav framkallar skadlig stress främst när individen inte kan utöva kontroll över sin egen situation och inte heller får stöd av omgivningen. Det är främst de två första faktorerna som kan tänkas påverkas gynnsamt av kulturaktiviteter med koppling till arbetet (se Kultur för hälsa, Folkhälsoinstitutet 2005).

”Gemenskap” är nästan självklart relevant när det gäller kulturella aktiviteter: Alla kulturella aktiviteter har en gemenskapsdimension. Det gäller inte bara aktiv kulturutövning utan också ”kulturkonsumtion” som i KROKUS: Man tittar och hör tillsammans och man pratar om det man upplevt. Av det följer förstås att sammanhållningseffekten på en arbetsplats kan uppnås om en stor del av de anställda deltar i en kulturaktivitet. Om däremot endast ett fåtal utvalda deltar blir det dessa individer som får en samhörighetskänsla med andra personer som inte är från samma arbetsplats. Och helst vill man ju att även cheferna skall delta eftersom det är viktigt att gemenskapen stärks även mellan nivåerna i arbetsplatsens hierarki.

Den andra faktorn som vi skulle kunna sammanfatta under rubriken ”kompetensutveckling” är också påverkbar med kulturaktiviteter men den effekten är mera indirekt och mera svårförutsägbar. Den kulturella upplevelsen har oftast en emotionell aspekt och denna banar sig väg in i ”den emotionella hjärnan” (Le Doux 1998) som i sin tur kan ”bakvägen” sätta igång processer även i ”förnuftshjärnan” dvs. hjärnbarken. Detta kan leda till att man kommer på en oväntad lösning på ett praktiskt eller mellanmänniskt problem på arbetet. I samtal med

arbetskamrater och chefer kan man då öka sin kompetens och framsynthet och den kollektiva effekten kan bli kraftfull om en stor del av de anställda deltar. Men givetvis är den här effekten svårstyr. De oväntade effekterna kan komplicera arbetet eller upplevas som komplikationer. Detta gör förstås att kultursatsningar på arbetet innehåller ett riskmoment. I en ständigt föränderlig värld kanske det dock är nödvändigt att ta sådana risker?

En amerikansk studie (Bittman et al 2003 och 2005) som genomförts på anställda i demensvård har visat att ett regelbundet återkommande program med inslag av dans och musik för personalen (aktiviteter fanns på detta ställe på motsvarande sätt även för patienter) gjorde att personalen mår bättre. Jämfört med en kontrollgrupp hade personalen i försöksverksamheten minskad incidens av utbrändhet och man såg också att man kunde spara pengar på den minskade sjukfrånvaron.

I AIRIS, ett samarbetsprojekt mellan arbetsplatser och konstnärer, på initiativ av Skådebanan Västra Götaland, samarbetade personal och konstnärer kring olika aktiviteter kontinuerligt under 10 månader, som ett sätt att finna nya vägar till mänsklig utveckling. Konstnärerna fungerade som en kreativ kraft i företagets mål att bli mer innovativa i en konkurrensutsatt omvärld. I en av de två vetenskapliga utvärderingarna fann man att insatsen hade givit ”skönjbara positiva effekter på arbetsplatsen så länge projektet pågår”, ”lustfylld extra dimension i arbetsmiljön” som bland annat utgjordes av glädje, positiv humörpåverkan, ökad kommunikation och gruppgemenskap bland de anställda, ökad kunskap om konst och kultur, inte fler intresserade av kultur, mindre bidrag till professionell utveckling (Lindqvist K, 2004).

I detta sammanhang kan det vara på sin plats att nämna något om forskningen kring sömn. Sönnen är kroppens ultimata verktyg för återhämtning. Fungerar inte sönnen hämmas vissa grundläggande biologiska processer nämligen de som har att göra med de reparativa processerna som handlar om att reparera skadade celler och ersätta utslitna sådana. Sådana utslitningsprocesser pågår hela tiden även när vi inte gör något ansträngande. De flesta celler har nämligen endast en begränsad livslängd. Det gäller t ex muskelceller, skelettceller, bindvävsceller, vita blodkroppar, slemhinneceller och cellerna i hjärnans stödsystem. Vissa av hjärncellerna i hjärnans undre delar är också utbytbara. Hjärnans förmåga att sortera och ordna alla sinnesintryck, den kognitiva funktionen, påverkas dåligt av brist på den djupa sönnen. I sömnforskningen är återhämtning ett centralt begrepp. Det som påverkar den goda sönnen är bland annat hur vi lever under dagen. Tillåts vi varva ned, vila, bara vara efter en hård arbetsperiod klarar kroppen den ansträngningen utan några långtgående konsekvenser. Men att ha återkommande perioder med långa, intensiva arbetspass och dålig sömn, påverkar kroppens reparativa förmåga. Svårigheter att sova kan komma från dagens/dagarnas överbelastning. Därför kan återhämtningsperioder även under dagen vara av betydelse för den reparativa sönnen. Detta område, betydelsen av återkommande återhämtning under dagen, är hittills beskriven i litteraturen i liten utsträckning. En nyligen genomförd studie (Geurts SAE, Sonnentag S, 2006) beskriver just betydelsen av att väva in återkommande återhämtningsperioder för att sova bättre. Frågan man kan ställa är i vilken utsträckning kulturella aktiviteter kan fungera som sådan avkoppling och stimulans, eller återhämtning för kroppen och hjärnan, och om det finns förutsättningar att applicera detta på arbetsplatser, på arbetstid? Skulle det kunna fungera för vissa personer som en typ av friskvård? Alltså: förutom att kulturella aktiviteter kan i sig stimulera de regenerativa processerna i kroppen (som är så viktiga för att våra vävnader inte skall bli sköra och tåla fysisk och psykisk stress dåligt) så kan kulturella aktiviteter också bidra till nedvarvning som i sig också är bra för regenerationen.

Det finns många paralleller med regelbunden fysisk aktivitet som också kan stimulera de regenerativa processerna och bidra till bättre sömn (och därmed också till regeneration). Liksom med den fysiska aktiviteten är det ju tyvärr så att eventuella effekter av en kulturell aktivitet inte kan ”lagras på burk”. Man måste ägna sig åt sådana aktiviteter regelbundet under längre tider för att de skall ha några långsiktiga effekter på hälsan.

En komplicerande faktor när man skall bedöma effekterna av kulturella aktiviteter på jobbet är att det kan finnas en initial entusiasm för ”något nytt” (den ospecifika sk. Hawthorne-effekten). En förutsättning för bestående effekter är att de anställda fortsätter att vara kulturaktiva även efter programmets avslutning, att programmet fortsätter att ha gynnsamma effekter och att man på så sätt även får bestående effekter.

Kultur-arbetsmiljö-produktivitet

Det finns få exempel i litteraturen på arbetsplatsinsatser med inslag av kultur. Projektet AIRIS, som även beskrivs ovan, är dock ett exempel på projekt som har utvärderats bland annat med avseende på effekter på *kreativ logik*, ett mått på utvecklingen av företagets kreativa potential, med syfte att stärka dess konkurrenskraft. Med denna logik ”fokuserar man på att tänka utanför ramarna och ifrågasätta det existerande.”(Adler N och Eriksson M, 2005).

Effektivisering genom funktionell specialisering, hierarkisk kontroll och minimering av avvikelser från planer kallas *effektivitetslogik*. Denna logik styr många företag när de fokuserar på kostnadsnedskärningar. Författarna menar att företagen behöver båda inslagen för att nå en balans för innovationsbaserad tillväxt. Resultaten visade att interventionen med konst och kultur på arbetsplatsen påverkar det organisatoriska klimatet för kreativitet och förutsättningar att frigöra positiv energi. Projektet har dessutom haft en påverkan på ”mjuka faktorer” såsom arbetsklimat och förväntningar på en positiv påverkan på ”hårda faktorer” såsom produktivitet för åtminstone hälften av deltagande företag. Vidare menar författarna att förutsättningarna för en gynnsam utveckling dock är ett tydligt processtöd ifrån ledningen, att man redan innan projektet börjar involverar personalen och att man rent organisatoriskt planerar för tillvaratagandet av nyvunnen kvalitet (Adler och Eriksson 2005).

På liknande sätt resonerar författarna till rapporten ”PPA – en metod för att mäta produktivitetspotentialen i verkstadsindustrin”, (Almström och Kinnander 2006). De menar att oavsett verksamhet måste organisationen och styrningen av arbetsuppgifter vara sådan att arbetsplatsinterventioner får förutsättningar att bidra till och bibehålla positiva effekter i arbetsmiljön, och i förlängningen på produktiviteten. Som exempel finns studier som visar att företag med en diskrepans i form av hög trivsel hos personalen och samtidigt låg produktivitet kan bero på dålig styrning och samordning av arbetsuppgifter mot samma mål (Kinnander 2007).

Almström och Kinnander har på uppdrag av NUTEC utvecklat PPA-metoden (Productivity Potential Assessment) för att tillvarata företagens egna dolda produktivitetkapacitet. Bakgrunden till metoden är att man anser att det råder en felaktig bild av att produktiviteten i svensk industri är hög. Detta stämmer enbart om man koncentrerar sig på förhållandet mellan försäljningsvärde och arbetskraftskostnad. Med PPA kan företagen verkligen mäta och identifiera delar i produktionsprocessen på arbetsplatsnivå, som är ineffektivt utnyttjade.

Metoden är testad, med gott resultat, på ett antal verkstadsföretag och anses av författarna var uppbyggd på sådant sätt att den kan appliceras på alla typer av verksamheter med viss modifiering. Styrkan i metoden är att den är grundlig, effektiv och dessutom snabb i sitt syfte att mäta produktiviteten och identifiera företagens outnyttjade potential i produktionen. (Almström och Kinnander 2006).

Argument för och emot kulturaktiviteter på arbetsplatsen

Få skulle i samhällsdebatten hävda att kulturella aktiviteter är oviktiga eller ointressanta men däremot är frågan om man skall satsa på kultur genom jobbet kontroversiell. Argumenten mot att göra så kommer från två håll:

- Från konstnärshållet. Man är rädd att kravet på nytta med konst skall växa sig starkt om man börjar kartlägga hälsoeffekter av kulturkonsumtion. Det kan säkert ligga något i detta och vi måste acceptera att kulturen måste få existera utan att ha nyttokravet på sig. Å andra sidan hävdar vi från vår forskargrupp att det ändå måste vara bra att ta reda på vilka kulturaktiviteter som kan vara hälsofrämjande och på vilket sätt. I god forskning kartlägger man effekterna på ett förutsättningslöst sätt vilket innebär att såväl nyttiga som skadliga effekter måste komma fram utan att sådant skall påverka konstens villkor.
- Från det fackliga hållet. Man hävdar att kultursatsningar skulle kunna dra uppmärksamheten från arbetet på att förbättra fysisk och psykosocial arbetsmiljö vilket i längden skulle kunna skada arbetsmiljöerna. Det kan ligga något i detta och därför är det viktigt att man studerar vad som händer med arbetsmiljön när man genomför kultursatsningar på jobbet. En mothypotes man skulle kunna pröva är att kulturella satsningar ökar stimulans och sammanhållning på ett sådant sätt att man får ökad kraft att åtgärda arbetsmiljöproblem. Om detta är sant skulle kultursatsningarna kunna ge arbetsmiljövinster utöver intellektuell och estetisk stimulans vilket måste undersökas i studier på detta område.

Förhållanden som kan ha betydelse är t ex tidigare kulturvanor (som enligt Kulturrådets utredningar är mycket olikartade inom LO-, TCO- och SACO-kollektiven), arbetstider (skiftarbete, mycket övertid t ex) och arbetsinnehåll (vårdarbete kan t ex skilja sig från andra aktiviteter).

Syfte

Syftet med denna explorativa förstudie är att undersöka förutsättningarna för att genomföra Krokus-huvudstudie, en fördjupad, randomiserad och kontrollerad interventionsstudie. Ett ytterligare syfte är att utvärdera om denna förstudies regelbundet återkommande kulturinslag, på fyra arbetsplatser i Sundsvall, ger någon effekt på hälsan och de psykosociala faktorerna för individerna, och för arbetsplatsernas produktivitet.

Studien skall också bidra till nya och oväntade infallsvinklar varför datainsamling sker både med kvantitativa och kvalitativa metoder.

Frågeställning för den kvalitativa analysen

Hur resonerar representanter för deltagande, facket och arbetsgivarna kring kultur och de genomförda kulturaktiviteternas betydelse för deltagarna och de organisationer som deltagarna kommer ifrån?

Metod

Kulturprogrammet

Landstinget i Västernorrland har skräddarsytt ett kulturprogram för arbetsplatser tillsammans med kulturinstitutioner och fria kulturutövare aktiva i Västernorrland. Programmet innehåller ett varierat kulturutbud (musik i olika genrer, teater i olika genrer, dans, film och konstupplevelse) en gång per vecka, under 45 minuter - 1 timmes tid, i tolv veckor. Varje deltagande kulturutövare har skapat ett lämpligt program utefter begränsade lokala tillgångar, tiden och behovet av praktiska förberedelser. För vidare beskrivning av kulturprogrammets innehåll se appendix.

Deltagare (urval)

Landstinget Västernorrland tog kontakt med 25 företag som tillfrågades om intresse att ingå i förstudien. Fyra företag anmälde sig efter det att deltagarantalet från varje företag bestämdes till 10 individer. Ett verk och tre företag i Sundsvall ingår i denna förstudie, härefter kallas samtliga för företag: Bolagsverket 300 anställda, IKEA Sundsvall 270 anställda, SCA Ortviken 930 anställda och Skandia Sundsvall 270 anställda.

Varje företag utsåg två kulturombud som fungerade som företagens kontaktpersoner till forskarna och landstingets projektledare samt hanterade allt praktiskt med kulturaktiviteterna och utvärderingarna. Personalen fick information om Krokus och att man kunde anmäla sitt intresse via intranät, broschyrer och affischer. 10 individer rekryterades från varje företag som forskningspersoner, sammanlagt 40 individer. De var i åldrarna 21 – 58. Företagen själva hanterade urvalet och fördelade intresserad personal på olika avdelningar i organisationerna för att produktionen skulle påverkas så lite som möjligt. Utgångspunkten har varit att alla individer ska bevista aktiviteterna under arbetstid. I ett par fall har detta inte varit möjligt då den ordinarie verksamheten varit upplagd i skift. Då har individerna deltagit på sin fritid, och fått kompensation för den tiden. Samtliga 40 deltagare har fått en särskild information på papper om syftet med studien, om undersökningsmetoder, hantering kring konfidentiellt material, och att de när som helst har rätt att avbryta deltagandet, vilket de också godkände med sin egen underskrift.

Utöver dessa 40 individer har vi intervjuat 12 individer, representanter från ledning, fack och deltagare samt en negativt eller skeptiskt inställd person från respektive företag, förutom ett företag där vi inte fick möjlighet till intervju med en tveksam/skeptiskt inställd person. Ledningsrepresentanten från ett företag byttes ut mellan intervjutillfällena.

På alla företag har andra i personalen än de faktiska deltagarna fått besöka aktiviteterna. Det planerades på lite olika sätt. På två företag fick personalen använda egen tid, ett av dessa företag lät personalen utnyttja flextid eller kompensationsledighet. Ett annat företag lät personalen gå på sin friskvårdstimme, och ett företag lät personalen gå på arbetstid. Pilotstudien innehåller inte kontrollgrupp.

Bortfall

Under studiens gång har det varit två naturliga bortfall, de slutade på företaget, och ett egentligt bortfall, individen slutade delta i kulturaktiviteterna av praktiska skäl med arbetstid kontra fritid. Utöver detta har deltagare varit frånvarande från en eller fler kulturaktiviteter vid olika tillfällen. Två personer tog inte blodprover vid uppföljningen av praktiska skäl.

Mätinstrument

För att uppnå en bredare och djupare kunskap om möjligheterna att genomföra en huvudstudie har datainsamlingen skett med flera olika metoder; kvantitativa: visuell – analog – skalor (VAS), blodprover, frågeenkät, och kvalitativa: intervjuer, utvärderingsfrågor och insamling av företagens självskattade sjukfrånvaro och produktion från respektive företag. Det statistiska materialet har bearbetats i statistik - programmet Statview and Graphics.

Visuell-analog-skala (VAS)

En metod som "mäter" upplevelser och som ofta förekommer inom beteendeforskning är s.k. Visuell-analog-skalor (VAS). Vi har i den här studien använt fyra skalor. Varje deltagare har både före och efter var och en av de tolv kulturaktiviteterna fått ta ställning till hur trötta-pigga, spända-avspända, ledsna-glada respektive ängsliga-lugna de varit. Varje motsatspar har ställts upp på en vågrät linje av en decimeters längd. I vänster ända av skalan har man det mest "dåliga" alternativet och i den andra det "bästa". Det betyder att man för varje individ och varje tillfälle kan räkna ut hur många millimeter individen flyttat sig på de fyra skalorna. Dessa är sinsemellan lite olika och svarar mot olika "dimensioner". Vi kan därför tala om fyra "effekter" av en viss kulturaktivitet nämligen en *pigghets-*, en *avspändhets-*, en *glädje- och en lugneffekt*. Deltagarna fick svara på en femte emotion "ängslig-upprymd", men detta uppfattades som ett förvirrande motsatspar och den emotionen är således inte med i den statistiska bearbetningen. För var och en av individerna har vi så beräknat en genomsnittlig effekt och relaterat denna till förändringen i hälsoparametrar under tolveveckorsperioden.

Blodprover

Av 40 individer har samtliga genomgått blodprovstagning och blodtrycksmätningar precis innan Krokus startade, och 38 antal genomförde blodprovstagningar och blodtrycksmätningar vid uppföljningen. På dessa genomfördes blodprovstagningar på morgonen när de anställda kom till arbetet dels, före och dels efter 12-veckors kulturprogram. Blodproverna togs av vana sjuksköterskor vid Feelgood AB, Sundsvall. Proverna analyseras på Karolinska Universitetslaboratoriet.

Proverna analyserades med avseende på biologiska parametrar som speglar överdriven energimobilisering ("stress") respektive aktivering av regenerativa (reparerande) processer

som skyddar mot stress ("anabolism" eller reparativa faktorer). Följande faktorer har studerats närmare: koncentration efter minus koncentration före kortisol, kvoten mellan skadligt och nyttigt blodfett (kolesterol), DHEA (ett hormon med uppbyggande/anabola effekter), CRP (ett allmänt mått på immunsystemets aktivitet), fibrinogen (ett mått på blodets benägenhet att koagulera), gamma-GT (ett leverenzym som speglar problem med leverfunktionen).

Alla dessa ämnen är stresskänsliga. När man är stressad ökar halten av kortisol, skadligt blodfett, leverenzym, CRP och fibrinogen. Omvänt minskar halten av DHEA.

SLOSH-standardiserad frågenkät

Riksrepresentativ longitudinell arbetsmiljöundersökning - Swedish Longitudinal Occupation Survey of Health (SLOSH) är en studie som syftar till att studera hur arbetslivet över tid påverkar hälsa och välbefinnande. Ansvarig för enkäten är forskargruppen Arbetsorganisation och hälsa vid IPM. Den är en vidareutveckling av Arbetsmiljöundersökningen 2003.

Deltagarna i Krokus har fått besvara en förkortad version av SLOSH-enkäten för arbetande från 2006 års uppföljning, med bland annat frågor om arbetsmiljö, hälsorelevanta beteenden (bl a rökning och sömnvanor), hälsotillstånd (kroppsliga och mentala, bl a utmattningssyndrom) och demografiska variabler. Frågeenkäten delades ut innan kulturprogrammet påbörjas och vid uppföljningen.

Kvalitativ metod

Kvalitativa undersökningar beskriver och analyserar karaktärsdrag och egenskaper hos de fenomen som ska studeras; mänskliga egenskaper som: erfarenheter, upplevelser, tankar, förväntningar, motiv, attityder och även dynamiska processer som: samspel, utveckling, rörelse och helhet. Utmärkande för kvalitativ metod är att förstå, inte förklara och målet är att beskriva, inte förkunna (Malterud 1998).

Användningen av en kvalitativ forskningsmetod är ofta förekommande när man senare vill utveckla kvantitativa forskningsfrågor. Materialet bildar en bas att bygga vidare på. Metoden är lämplig för att studera ett förhållandevis litet utforskat område som kultur, hälsa, arbetsplatser och produktivitet.

Intervjuer

Våra kvalitativa intervjuer syftar till att ta del av och analysera ett antal personers – med olika perspektiv på och intresse i verksamheten – beskrivningar som belyser olika aspekter på kulturens och de genomförda kulturaktiviteternas betydelse för deltagarna och de organisationer som deltagarna kommer ifrån. Frågeguiden innehöll 12 frågor före och 15 frågor efter kulturprogrammet och var semistrukturerad. Frågeguiden har fungerat som ett underlag för intervjuaren, i syfte att få svar på frågorna men också lämna utrymme för intervjupersonerna har talat fritt i sina beskrivningar.

Övergripande frågeområden:

- kultur
- villighet att delta i Krokus
- upplevelse av de aktiviteter som ingår i Krokus
- upplevelse av de effekter som aktiviteterna har haft på individ och på arbetsmiljön
- upplevelse av den diskussion som aktiviteterna har väckt på arbetsplatsen
- eventuella negativa effekter.
- effekter på produktion och produktivitet.
- fortsättning med huvudstudien

Materialet bygger på 16 intervjupersoners (en ledningsrepresentant byttes ut mellan intervjuomgångarna) berättelser vid två tillfällen, före och efter kulturprogrammets genomförande. Intervjupersonerna valdes ut med utgångspunkt från ett organisations - perspektiv med en representant från ledning och fack, samt en representant från den deltagande personalen som var positivt inställd till att delta och en personal som på något sätt var skeptisk eller negativt inställd till Krokus eller kultur i sig. Urvalet gjordes av kulturombuden. Kulturombuden informerade de utvalda att forskarna önskade intervjua dem i ca. 20 minuter vardera, om deras syn på kultur och om Krokus på arbetsplatsen. Kulturombuden planerade in intervjuerna i samråd med forskaren. Kulturombuden hade också fått instruktioner om att informera intervjupersonerna att intervjuerna skulle bandas.

Intervjuerna genomfördes på respektive arbetsplats utom vid ett tillfälle då intervjun genomfördes per telefon. Intervjuaren var en av forskarna och har en tidigare erfarenhet av att intervjua. Intervjuaren såg själv ingen kulturaktivitet. Alla intervjuer bandades med intervjupersonernas medgivande. Alla deltagare förutom tre personer har varit positivt inställda till Krokus på arbetsplatsen. Intervjuande forskares förståelse bygger på ett eget intresse för kultur och har ett professionellt förflutet inom kulturbranschen. Förståelsen var så uppenbar att den kunde påverka intervjuarens förhållningssätt till intervjusituationen, vilket hanterades med att intervjuaren vid varje nytt intervjutillfälle tänkte särskilt på en neutral hållning i kroppsspråk och röstläge.

Bearbetning av materialet

Det finns inga standardiserade regler för hur transkribering ska gå till, om än ett förhållnings sätt som råder inom den kvalitativa forskningen. Graden av exakthet bestäms mer av vad texten ska användas till (Kvale 1997). Transkriberingen av materialet har tagit ca. 45 minuter - en timme per intervju och har genomförts av intervjuaren. Transkriberingen har skett i hög takt, det vill säga samtidigt som lyssnandet, men med kontinuerliga avbrott för att fånga in viktiga ord som kan ha undgått. Målsättningen med transkriberingen har varit att få tydliga beskrivningar på våra övergripande frågeområden. Det har inte varit vår ambition att ge en beskrivning av intervjupersonernas livsvärld i djupare mening, vilket kräver djupintervjuer. Beskrivningarna som redovisas i resultatet är en koncentration av det transkriberade materialet på så sätt att alla enskilda intervjupersoners svar/berättelser först har skrivits ned och därefter har en kodning skett där beskrivningar och begrepp som har gemensam betydelse fått en gemensam kategori av beskrivning. Denna slutgiltiga beskrivning är sedan redovisad som något en intervjuperson står för eller som fler intervjupersoner har gemensamt i sina berättelser. Citaten är ordagrant angivna.

Deltagarns utvärdering av organisationen kring Krokus och mätningar

För att få ökad förståelse för hur organisationen kring Krokus och de olika mätmetoderna (frågeenkäter, blodprovstagningar, intervjuer) hade fungerat bad vi deltagarna (försökspersonerna, intervjupersonerna och kulturombuden) fylla i en utvärderingsblankett. 26 blanketter från deltagare och intervjuade, och sju blanketter från kulturombuden samlades in.

Produktivitetsmätning – självskattad data från företagen

Från företagen har vi fått uppgifter på sjukfrånvaro och produktivitetsutveckling under 2006. Företagen har dessutom beskrivit hur de mäter produktivitet på olika avdelningar.

Avgränsningar

I denna förstudie utvärderar vi inte hur kulturinstitutionerna eller de fria kulturutövarna har upplevt sin insats i Krokus. Detta redovisas separat av Landstinget i Västernorrland.

Vi har heller inte genomfört en djupare litteraturundersökning på området interventionsstudier och produktivitets-/lönsamhetsutveckling. Området är alltför omfattande för att med en heltäckande redovisning av denna forskning, som främst finns att hitta i den företags- och, nationalekonomiska samt den beteendevetenskapliga litteraturen, vara med i denna förstudie.

Resultat

Blodprover, SLOSH - enkät, VAS-skalor

Hur reagerade deltagarna på kulturaktiviteterna?

Vi har inte haft några påvisbara gynnsamma effekter över tid för hela gruppen. Det fanns ingen kontrollgrupp och under en sådan studieperiod (från sommar till höst) brukar man ha en försämring av flera av de studerade biologiska variablerna, eventuellt positiva effekter skulle kunna minskas av normala årstidsvariationer. Här följer en redovisning av bearbetningar bland vilka vissa individuella samband förekom. Endast resultat som är statistiskt säkerställda eller som visat tendenser i positiv eller negativ riktning redovisas.

Samband mellan kultur-”effekter” och ändringar i biologi

Det vi finner rent biologiskt är att de individer som blev som mest pigga av kulturaktiviteterna (genomsnittlig pigghetsökning) också hade en mera förmånlig utveckling av blodkoncentrationen av fibrinogen än de andra deltagarna ($p=0.04$). Detta samband var statistiskt säkerställt även efter konstanthållande av kön och ålder ($p=0.02$). Fibrinogenet är stresskänsligt och har samband med risk för hjärtkärlsjukdom. Liknande tendenser finner vi för fibrinogen när det gäller avspändhets-, glädje- och lugneffekterna men sambanden var inte statistiskt säkerställda för dessa variabler ($p=0.15-0.16$). De andra biologiska variablerna uppvisade inte några statistiskt säkerställda samband. Fibrinogen - resultatet måste förstås tolkas med försiktighet eftersom många analyser har gjorts och något kan falla ut av rent slumpmässiga skäl. Ändå är förstås detta tankeväckande. Det skulle innebära att de individer som upplevt den starkaste kultureffekten också har fått den tydligaste skyddseffekten på fibrinogenet.

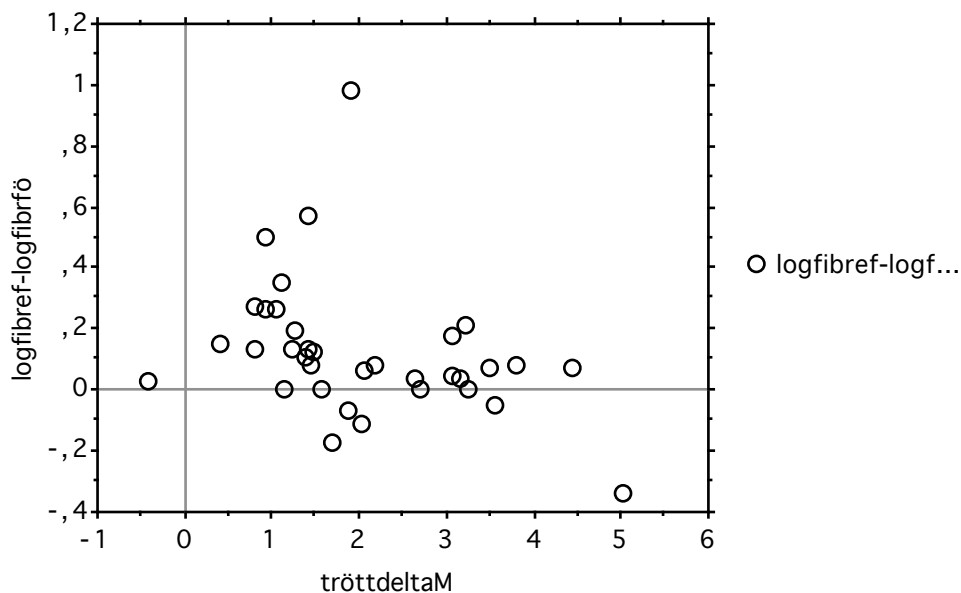
Tabell 1. Förändringar i immunsystemets aktivitet som de återspeglas i blodprover tagna på morgonen före 12-veckorsperioden med kulturella aktiviteter och efter denna i relation till den genomsnittliga självrapporterade effekten av varje aktivitet (enligt VAS före och efter varje tillfälle).

Sambandens styrka anges med standardiserade betakoefficientvärden i tabell 1a. Betakoefficienten kan variera mellan -1.0 och +1.0. Ju högre siffra desto starkare samband. Alla siffror har justerats för effekten av ålder och kön. De biologiska förändringsvariablerna har transformerats logaritmiskt eftersom de är snedfördelade.

X= genomsnittlig ändring under kulturaktivitet

Y=ändring i e log (koncentration)	"pigg"	"avsp."	"glad"	"lugn"*
C-reaktivt protein n=29	0.01	0.11	-0.05	-0.33
Fibrinogen n=35	-0.41	-0.28	-0.26	-0.10
TNF-alfa n=35	-0.18	-0.11	-0.08	0.11

Den genomsnittliga lugnande effekten är snedfördelad varför denna variabel också har transformerats logaritmiskt. Figuren nedan visar sambandet mellan genomsnittlig pigghetseffekt av kulturaktiviteterna (=x) och 12-veckorsförändringen i koncentration av fibrinogen i blodet (logaritmiskt transformerad) efter korrektion för ålder och kön.



Tabell 1b visar motsvarande siffror men istället sannolikheten (p) för att de observerade sambanden är slumpmässiga, ju lägre siffra desto större sannolikhet att sambandet är sant. P-värden under 0.05 (i vissa sammanhang under 0.10) brukar räknas som statistiskt säkerställda

Y=ändring i e log (koncentration)	X= genomsnittlig ändring under kulturaktivitet			
	”pigg”	”avsp.”	”glad”	”lugn”
C-reaktivt protein n=29	0.97	0.60	0.81	0.09
Fibrinogen n=35	0.02	0.13	0.14	0.55
TNF-alfa n035	0.34	0.57	0.67	0.54

I **tabell 1a** ser man att nio av tolv samband har negativ riktning, dvs. ju större effekt deltagaren i genomsnitt upplevt av kulturaktiviteten, desto mera dämpning av immunaktiviteten har han/hon haft under 12-veckorsperioden. Man måste dock observera att vi inte på grupp-nivå har haft någon minskning av aktiviteten i de här systemen utan de här sambanden beskriver individuella förhållanden. Man skall uppfatta det så att en individ som jämfört med andra har haft mera gynnsamma genomsnittliga effekter också har haft mindre ökning eller mera minskning av immunaktiviteten, vilket tyder på en positiv effekt.

I **tabell 1 b** ser man att endast ett samband är statistiskt säkerställt (fibrinogen i förhållande till pigghetseffekt) och ett annat ligger på gränsen (C-reaktivt protein i förhållande till den lugnande effekten). Man måste därför tolka dessa resultat med försiktighet. Ett visst mönster verkar dock att finnas.

De 9 individer som svarade i SLOSH-enkäten att de hade upplevt en speciellt negativ händelse på arbetet eller privat under 12-veckorperioden, fick en tendens till påverkan på fibrinogenet: Fibrinogenet gick upp med 0,10 logaritmerade enheter i gruppen utan händelse (förändring i e log av koncentrationen) och med 0,20 enheter i gruppen med negativa händelser. Mann Whitney U test visar en tendens till signifikans (p=0,09) med ett z-värde på -1,72.

Av detta kan man dra slutsatsen att negativa händelser givetvis kan ha spelat roll för de biologiska resultaten - de som haft tråkiga händelser har haft en sämre utveckling av fibrinogen än övriga.

Samband mellan kultur – ”effekter” och ändringar i symptom och arbetssituation

Av symptomvariablerna är det framförallt minskning av depression och sömnrubbningar som uppvisar samband med höga och goda kultureffekter.

När det gäller överengagemang finns det inga säkerställda effekter men en tendens till samband finns när det gäller glädjeeffekten – de som har blivit mycket glada av aktiviteterna tenderar att ha blivit mindre överengagerade i arbetet (i jämförelse med andra). För det psykosomatiska indexet finner man överraskande nog att symptomen har ökat hos dem som haft en kraftig pigghetseffekt av de kulturella aktiviteterna och en tendens i samma riktning (ökade symptom) finns också när deltagaren upplevt en starkt lugnande genomsnittlig effekt. För utmattningsindexet finns inga säkra effekter. Sömnrubbningarna blir mindre uttalade bland deltagare som haft en stark genomsnittlig glädjeeffekt och en tendens i samma riktning finns när man upplevt en stark avspändhetseffekt. En mycket tydlig genomgående effekt finns också för depressivitet – de som haft hög genomsnittlig avspändhets- och lugnande effekt har en minskad depressivitet under 12-veckorsperioden jämfört med andra, och tendens i samma riktning finns för pigghets- och glädjeeffekterna.

Ett intressant samband förelåg för det självskattade sociala nätverket på arbetsplatsen. Här fanns ett tydligt samband i riktning mot den förväntade. Ju större den genomsnittliga pigghets- och lugneffekten desto mera rapporterades det sociala nätverket ha försämrats! Man kan fråga sig om detta kan vara en "avundsjukeffekt".

Tabell 2 a visar på motsvarande sätt samband (standardiserade betavärden) mellan den genomsnittliga effekten av kulturaktivitet (=x) och förändringen (efter tolv veckor minus före) i poäng på vissa skalor som svarar mot psykiskt och psykosocialt tillstånd hos individen. OBS! Alla samband har korrigerats för ålder och kön eftersom annars ”falska samband” kan uppstå (s.k. confounding).

Y=ändring i symptom	X= genomsnittlig ändring under kulturaktivitet			
	”piggt”	”avsp.”	”glad”	”lugn”*
Socialt nätverk	-0.51	-0.39	-0.40	-0.41
Överengagemang	-0.14	-0.18	-0.31	-0.24
Psykosomatiskt	0.43	0.25	0.13	0.32
Utmattning	0.04	-0.11	-0.26	0.01
Sömnrubbning	-0.19	-0.32	-0.42	-0.20
Depressivitet	-0.32	-0.38	-0.31	-0.35

Tabell 2b visar motsvarande p –värden för dessa samband

Y=ändring i symptom	X= genomsnittlig ändring under kulturaktivitet			
	”pigga”	”avsp.”	”glad”	”lugn”*
Socialt nätverk	0.005	0.04	0.03	0.02
Överengagemang	0.46	0.35	0.09	0.18
Psykosomatiskt	0.01	0.20	0.47	0.07
Utmattning	0.85	0.57	0.15	0.49
Sömnrubbnings	0.30	0.08	0.02	0.24
Depressivitet	0.08	0.048	0.09	0.046

Tabell 2 visar tydligt att det sociala nätverket på arbetet påverkas negativt om deltagaren haft mycket positiva upplevelser av kulturaktiviteterna. Det är genomgående statistiskt säkerställda samband med pigghets-, avspändhets-, glädje- och lugneffekterna.

Att man får en negativ effekt på det sociala nätverket är kanske inte så överraskande när man tänker på att deltagarna är fåtaliga på sin arbetsplats – de kommer upprymda och pigga från sin kulturella aktivitet och möts kanske av avundsjuka från arbetskamraterna som inte fått vara med. Kanske kan den dåliga pigghets-”effekten” på det psykosomatiska indexet bero på liknande förhållanden?

Skillnader i de kulturella aktiviteternas effekter på de olika arbetsställena

När man jämförde de genomsnittliga pigghets-, avspändhets-, glädje- och lugneffekterna på de fyra olika arbetsställena var det endast för pigghetseffekten som man kunde se en tendens till skillnad. Det visade sig att SCA - Ortviken och Bolagsverket var de arbetsställena som hade den mest uttalade pigghetseffekten (ju högre medelvärde, desto större förändring på vas i riktning mot pigghet vid eftermätningen jämfört med förmätningen). Skillnaden är dock endast på gränsen till statistiskt säkerställd ($p=0.09$ med variansanalys, $F=2,33$, $df=3/36$).

Tabell 3 Genomsnittlig pigghetseffekt (VAS på 10-gradig trött-pigg-skala med stigande poäng för allt gladare stämning, efter aktivitet minus före aktivitet) för deltagarna på de fyra arbetsställena (10 deltagare på vart och ett)

Pigghetsändring	Medelvärde	Medelfel
SCA- Ortviken	2,43	0,41
Skandia	1,52	0,41
Bolagsverket	2,47	0,36
IKEA	1,57	0,12

Skillnader i genomsnittliga fibrinogen - värden mellan de olika arbetsställena

Intressant nog fanns det en svag tendens när det gäller fibrinogen-utvecklingen ($F=2,07$, $df=3/31$, $p=0,12$): Det var Bolagsverket som hade den ”bästa” utvecklingen (dvs. ingen höjning alls – 0,00) av blodkoncentrationen av fibrinogen.

Tabell 4 Genomsnittlig ändring i den logaritmerade blodkoncentrationen av fibrinogen från före till efter 12-veckorsperioden med kulturella aktiviteter (efter minus före)

Ändring i log (fibrinogen) log(fibrinogen) efter-minus före	Medelvärde	Medelfel
SCA- Ortviken	0,11	0,032
Skandia	0,25	0,095
Bolagsverket	0,00	0,054
IKEA	0,14	0,080

Vilken typ av känsla påverkades mest?

En annan fråga man kan ställa sig är ju om vilken av de fyra emotionerna som i genomsnitt påverkades mest. Tabellen här nedan visar de genomsnittliga ändringarna i fyra olika emotioner. Ju högre poäng desto större förskjutning åt glädje, avspändhet, pigghet och lugn

Genomsnittlig förbättring på VAS i fyra olika dimensioner (ledsen-glad, spänd-avspänd, trött-pigg och ängslig-lugn, ju högre poäng på tiogradig skala, desto bättre stämning; eftermätning minus förmätning). 40 individer.

	Medelvärde	Medelfel
Ledsen-glad	1,71	0,15
Spänd-avspänd	2,19	0,17
Trött-pigg	2,00	0,18
Ängslig-lugn	1,64	0,16

Tabell 5 visar att den skala som mäter emotionen spänd-avspänd visade störst positiv förändring i genomsnitt (2.2) och att pigghetseffekten kommer som god tvåa (2.0). Den genomsnittliga effekten på glädje (1.7) och lugn (1.6) är litet mindre. Skillnaderna är statistiskt kraftigt säkerställda ($p=0,0001$, $F=7,61$, $df=3/117$)

Är effekterna av olika aktiviteter olika?

Det går inte att följa effekterna av alla aktiviteter statistiskt på ett meningsfullt sätt eftersom det var ett fåtal som deltog i alla. Men vi har valt ut några kontrasterande aktiviteter som representerar början av 12-veckorsperioden. De två tabellerna här nedan visar de genomsnittliga skattningarna av avspändhet (ju högre poäng desto mera avspändhet) vid det första tillfället, vid blåsensemblens föreställning, vid konstbingon och vid filmvisningen. De första siffrorna anger medelvärdena före och de nästföljande medelvärdena efter respektive aktivitet.

Tabell 6 Genomsnittlig VAS (spänd-avspänd) för de 20 deltagare som deltagit i de fyra olika aktiviteterna och som gjort skattningarna, före aktiviteten

	Medelvärde	Medelfel
The Confusions (akustisk popmusik)	4,54	0,49
Blåsensemble	5,39	0,38
Filmvisning	5,54	0,52
Konstbingo	5,59	0,43

Tabell 7 Genomsnittlig VAS (spänd-avspänd) för de 20 deltagare som deltagit i fyra olika aktiviteter, efter aktiviteten

	Medelvärde	Medelfel
The Confusions (akustisk popmusik)	7,85	0,38
Blåsensemble	8,10	0,29
Filmvisning	7,07	0,39
Konstbingo	7,96	0,32

Skillnaden mellan de genomsnittliga avspändhetsskattningarna mellan dessa fyra olika aktiviteter efter aktiviteten är signifikant ($p=0.03$) men däremot finns det ingen skillnad före aktiviteterna i deltagarnas emotionella tillstånd. Vi har valt aktiviteter som haft olika karaktär och det visar sig att effekterna vara ganska olika av olika program. Man startade alltså inte i olika skattningar men däremot blev det en skillnad i detta avseende mellan tillfällena efter kulturaktiviteten. Tabellen här nedan visar hur skattningen av avspändhet ändrade sig i samband med de fyra aktiviteterna.

Tabell 8 Genomsnittlig VAS-skillnad (spänd-avspänd efter minus före) för de 20 deltagare som deltagit i fyra olika aktiviteter.

	Medelvärde	Medelfel
The Confusions		
(akustisk popmusik)	3,31	0,53
Blåsensemble	2,71	0,43
Filmvisning	1,48	0,38
Konstbingo	2,42	0,44

Även denna skillnad är signifikant ($p=0.03$). Den första aktiviteten hade således en större effekt än de övriga på avspändhet.

Tabell 9 tabell visar motsvarande medelvärden för glädjeeffekten av samma fyra aktiviteter, dvs förändring på den 10-gradiga skalan (efter minus före) med avseende på skattning av känslan ledsen-glad. Det är 21 individer som redovisas, dvs de som varit närvarande vid alla de fyra aktiviteterna och dessutom gjort skattningarna

	Medelvärde	Medelfel
The Confusions		
(akustisk popmusik)	2,17	0,33
Blåsensemble	1,41	0,24
Filmvisning	0,94	0,42
Konstutställning	1,55	0,29

Även här föreligger en statistiskt säkerställd skillnad ($p=0.02$) dvs glädjeeffekten var störst för The Confusions minst för filmen.

När det gäller pigghetseffekt och lugnande effekt fanns ingen skillnad mellan de här fyra aktiviteterna.

Intervjuer

Här följer en redovisning av intervjupersonernas (ipp) berättelser kring betydelsen av kultur och Krokus för individerna och organisationerna som deltar. Ipp är uppdelade i tre arbetskategorier; ledning - fem ledningsrepresentanter (varav en ip ej deltar i programmet och är lite skeptisk), fack - fyra fackliga representanter, deltagare och icke - deltagare (tre personer som deltar i kulturaktiviteterna och som genomgår mätningar, en som deltar i kulturaktiviteterna men ej i mätningar, två som deltar i mån av tid. Av dessa 16 personer är tre ip uttalat skeptiska/tveksamma till kultur och/eller Krokus. Representanterna från ledning och fack beskriver som oftast sina intryck av hur Krokus har påverkat deltagarna och omgivningen, ibland invävt med sina egna intryck av att bevista en eller fler aktiviteter. På samma sätt har de tre mer skeptiska intervjupersonerna beskrivit det de uppfattat hos deltagarna. Beskrivningarna som ges är ett resultat av bearbetningen efter transkriberingen. Citaten är från respektive arbetskategori.

I redovisningen lyfter vi fram följande teman: *skäl till att delta i Krokus' förstudie, konsumera mera, förväntningar på Krokus, sambandet kultur – hälsa, företagets insats, utfall på förväntningar, individuell påverkan och på arbetsmiljön, massmedia, negativa reaktioner, mer kultur på arbetet, förutsättningar för att delta i Krokus' huvudstudie.*

Innan Krokus började

Skäl till att delta i Krokus' förstudie

Ledning

Samtliga ipp utom en uppgav att de hade ett personligt intresse för kultur och en tro om att kultur bidrar med en positiv effekt. Samtliga ipp menade att Krokus kunde bli något positivt och annorlunda inslag på arbetsplatsen för medarbetarna. Fyra ipp menade att det var positiv uppmärksamhet riktad till medarbetarna - att de får pröva nya saker som kan vara bra för dem.

En ip uppgav att utifrån de andra företagen som deltog var det intressant att delta, man vara med själv – ett slags bidrag till något större. En ip ansåg att det var smickrande att företaget blev tillfrågat. En ip framhöll ett visst värde i att bidra till att lokala förmågor inom kultur fick nya möjligheter.

En ip uttryckte att det kan vara mindre viktigt vad man får göra som personal viktigare att man gör något, och framhöll den s.k. Hawthorneeffekten. Två ipp fann det intressant att pröva något som ligger utanför det mer traditionella friskvårdsutbudet och bidra med inre stimulans. En av dessa ip angav att företaget hade problem med ohälsotal och hög arbetsbelastning.

”Personligen tycker jag kultur är viktigt, en bra grej för våra medarbetare. De känner sig upplyfta, utvalda och får arbetsglädje. Det är positivt för våra medarbetare oavsett friskvård eller annat.”

Tre ipp berättar hur de var tveksamma i början för påverkan på produktion och annat på arbetsplatsen. En av dessa ip är fortfarande orolig under intervjun för att det kommer att inträffa. En ip framhöll att det kan finnas en risk att de som deltar gör det av fel orsaker – flykt från jobbet som är tråkigt och effekten uteblir.

”...så det är inte första gången jag har hört att kultur kan vara positivt. Jag var inte helt ovan. Jag blev nyfiken. Lite avvaktande var jag för här ska vi ju producera och medarbetarna ska gå iväg på arbetstid, men som jag hoppas att vi får tillbaka.”

Två ipp framhöll att det fanns negativt inställda personer i ledningen som inte såg något värde i att ha Krokus på arbetsplatsen.

Facket

Samtliga ipp angav hur positivt det skulle bli för arbetsplatsen att vara med. Två ipp hade egna ganska stora intressen för kulturaktiviteter, två ipp hade det i liten utsträckning eller inget intresse alls.

Två ipp nämner att det är spännande och nytt positivt inslag i arbetsmiljön. En ip berättar att den fysiska miljön är bra men den psykosocial går att förbättra. Två ipp menade att om man mår bra privat kan det påverka arbetet på ett positivt sätt.

”Ett bra sätt att premiера medarbetarna och få testa det här som en bra grej för dem.”

Deltagare och icke-deltagare

Två ipp har stort och brett kulturintresse och är aktiva besökare av kulturaktiviteter. En ip har stort intresse för två kulturformer och en ip har begränsad tid men är intresserad av kultur. Två ipp anger att Krokus är något nytt och spännande som lockade till att delta.

” Spännande, prova på något nytt, intressant och en rolig grej.”

En ip är positiv till kultur och anser att det kan var positivt för individer men är negativ till Krokus på företaget och finansieringen av landstinget. Ser ett större behov av mer resurser till friskvård.

” ...jag hade heller sett att man kunde lägga in mer friskvård för personalen, förbättra arbetssituationen, på så sätt är jag negativ. Friskvård och sjukvård har en dokumenterad effekt. Min inställning till kultur är att det ska vara på frivillig basis...”

En ip var vid första intervjutillfället inte informerad om detaljer kring Krokus och hade inte själv uppmärksammat informationen på intranätet, men hör talas om Krokus. Ip anser inte själv ha något kulturintresse, ip uppger att han/hon har andra intressen.

”nä, det har jag faktiskt inte, jag har andra intressen. Jag odlar akvariefiskar och blommor...ja, jag tittar på film och lyssnar på musik....ja, kultur är nog ganska stort men jag vet inte vad det innebär”

Konsumera mera

Ledning, fack, deltagare och övriga

Samtliga ipp nämner tiden och tillgängligheten som faktorer som påverkar deras prioritering att nyttja mer kulturaktiviteter på fritiden. En ipp menar att det kan behövas någon/något som tar med en på nya upplevelser och Krokus är ett sådant tillfälle.

Förväntningar på Krokus

Ledning

Två ipp förväntar sig att Krokus leder till positivt resultat och en ipp har höga förväntningar på utvärderingens kvalitet. Man skall kunna använda den. Inga produktivitetsförhoppningar.

Två ipp förväntar sig ökad trivsel på arbetsplatsen (arbetsglädje) för genom att må bra i kropp och själen arbetar man bättre.

Två ipp hoppas att medarbetarna ska uppfatta att det händer något här som är positivt för hela organisationen. En ipp vill bidra till att medarbetare möter egen kulturupplevelse på fritiden.

”Något positivt för hela organisationen. Något spännande och nytt. Jag har berättat för hela organisationen, och mår man bra i själen då gör man bättre ifrån sig.

Fack

Två ipp anger förhoppning om fler nya samtal och upplevelser tillsammans också med nya kollegor. Tre ipp anger förhoppning om att Krokus ska ge effekt på arbetsglädje.

En ipp framhåller bidraget till ett rikare liv, för mår man bättre fungerar man bättre på jobbet. En ipp nämner vikten av att personalen uppfattar att företaget visar dem ett intresse.

Deltagare och icke – deltagare

Två ipp menar att blir något nytt och annorlunda att engagera sig i och roligt. En ipp vill få med sig en upplevelse. En ipp har höga förväntningar för hon blir pigg av kultur. En ipp vill inte ha några förväntningar.

En ipp menar att det är kul om många kommer loss från arbetet och bidrar till bra stämning i huset. En ipp kunde inte svara på det.

Sambandet Kultur - hälsa

Ledning

Samtaliga fem ipp såg ett samband mellan kultur och hälsa. Mår man bra, får man med sig en upplevelse, gör man en sak för sin egen skull mår man bra, att koppla av ta in något annat, andningshål.

En ip menar att det är underskattat samband och för mycket fokus på yttre miljöfaktorer i hälsan. En ip framhåller att mår man bra psykiskt, mår man bra fysiskt. Både positivt att göra själv, få tid för sig själv men också tillsammans med andra uppleva saker.– balans i livet, allt man gör vid sidan av jobbet i lagom dos, kopplar av, energi och perspektiv.

Tre ipp påpekar att söker man sig frivilligt till en aktivitet kan det ha en större positiv effekt för hälsan, än om det är påtvingat.

”..det sambandet tror jag definitivt på, det är ett underskattat samband.....jag tycker att vi traditionellt har angripit sådana här problem bara utifrån ett medicinskt problem Jag tror vi fokuserer för mycket på miljöfaktorer, på de yttre för hälsa.....

Facket

Fyra ipp ser ett samband mellan kultur och hälsa. Två relaterar till egna positiva upplevelser av hur bra man mår av att se något/höra något. Två ipp uttrycker att psykisk och fysisk hälsa hänger ihop. Två ip menar att ju mer man får av nya impulser desto mer berikande blir livet. Tre ipp uppger att om man söker sig till aktiviteter blir det positivt för hälsan. En ip anser att om kulturaktiviteten upplevs som roligt har det en hälsoeffekt.

” ...det känner man själv.....man upplever sig som lite gladare så där när man har varit på någon konsert eller det känns som lite lättare allt ett tag framåt”om man upplever det som kul då tror jag det har en inverkan”.just det att man får göra sånt man är intresserad av. Det är inte allt som passar alla, och då är det inte säkert att det har någon effekt, då kan det kännas påtvingat”.

Deltagare och icke – deltagare

Tre ipp har själva upplevt att de mår bra, upplever glädje och får en kick av kulturhändelser. Två ipp uttryckte det positiva för hälsan att över huvud taget ha ett intresse. Resterande fyra ipp ansåg att de såg ett samband mellan kultur och fysisk hälsa eftersom det mentala välbefinnandet kan påverka det fysiska.

”....jag känner ju själv hur jag mår bra utav det, jag blir pigg av det, man blir ju inte ledsen när man går därifrån, utan tvärtom , då får man någon liten kick tycker jag”.

En ip var tveksam om kultur kan påverka den fysiska hälsan, och en ip trodde inte att det fanns ett sådant samband alls.

Företagets insats

Hur resonerar ipp kring det faktum att personal skall vara bort från produktionen under Krokus?

Ledning

En ipp poängterar att produktionen är så känslig att om fler är sjukskrivna på en avdelning kan en deltagare vara tvungen att hoppa över en Krokus - aktivitet. Tre ipp anger att den positiva inverkan Krokus kan ha på personalen bidrar till en positiv effekt större än kostnaden för man bortfall under den korta perioden. Många är borta av annan orsak också. En ipp menar att upprymdheten från deltagarna och att det blir positiva ringar på vattnet bidrar till att de kan arbeta igen en del tid.

” Alla som anmält intresse spreds på olika enheter så verksamheten inte skall påverkas, men för övrigt har ingen planering skett. Jag hoppas att de som är med blir så upprymda att de jobbar igen det.”

Fack

En ipp menar att insatsen får man tillbaka långsiktigt positivt. En ipp menar att även om det blir störningar i produktionen är det inte ett skäl för att låta bli. Det går att lösa med planering så att man arbetar igen. En ipp framhöll att det finns en dold kostnad i att det kan uppstå spänningar mellan personal som deltar och som inte deltar och att deltagarna känner press att prestera mer. Samma ipp menar att ur en ekonomisk synvinkel kan det att företaget avstår tid långsiktigt innebära att företaget vinner på att individens prestationsförmåga ökar.

Efter Krokus

Hur upplever man Krokus/har förväntningarna infriats?

Ledning (en representant från ett företag utbytt)

Fyra ipp från ledningen hade deltagit på 2 - 3 kulturaktiviteter, en ipp hade inte deltagit alls. Kulturprogrammets kvalité var över förväntan ansåg tre ipp. En ipp hade förväntningen att det kunde ha en negativ effekt på produktionen, men så var inte fallet. En ipp förväntade sig att det skulle hända något positivt annorlunda på företaget, och det uppfylldes. Två ipp såg mycket positiva effekter på sin personal genom deras berättelser och varanden. En ipp menar att aktiviteterna varit väldigt trevliga för personalen, men det kunde även annan aktivitet ha varit. En ipp är förvånad över att få av den övriga personalen besökte aktiviteterna.

”Själva aktiviteterna är över min förväntan. Nu har jag inte varit med i provtagningen och så, men resten över förväntan.”

”Det lyser om deltagarna ngt att längta till – nu tomt och tråkigt. Positivt!”

”Nedrans trevligt bland deltagarna, men det kan pubbesök med trubadur också vara!”

Fack

En ip hade inte deltagit alls, en ip hade deltagit i en aktivitet, en ip hade deltagit i två aktiviteter, och en ip hade deltagit i fyra aktiviteter.

Gemensamt för alla ipp är uppfattningen att Krokus har varit mycket positivt för personalen, därför att deltagare berättar hur bra programmet varit och att de sett och hört saker de aldrig skulle ha sökt sig till själva. Två ipp uppger att deltagare säger sig vilja se mer av dessa tidigare okända aktiviteter. En ip anser att iakttagelser av nyfikenhet överlag har varit utmärkande för hela personalen mer än kommentarer om Krokus. En ip har hört många negativa kommentarer från icke-deltagande personal, men tvärt om från själva deltagarna. En ip påpekade att eftermiddagstiden hade varit perfekt för att uppleva något annat.

”Det jag har hört från deltagarna är positivt, andra som inte är med har negativa kommentarer – larvigt att ta upp arbetstiden och vad håller du på med, - ren okunskap från deras sida anser jag.”

Deltagare och icke-deltagare

En ip hade inga förväntningar innan, men har upplevt Krokus uppiggande, spännande och väldigt roligt. Tre andra ipp hade förväntningar som de upplever har införlivats över förväntan. Något nytt att se fram emot varje vecka. En ip menar att mer personal borde ha besökt aktiviteterna men att många upplevde arbetet som stressigt och gick därför inte.

En ip hade inte sett någon aktivitet, jobbat bara helger och har inte hört några kommentarer om Krokus bland kollegor, inte heller av kollega på samma avdelning som deltagit i Krokus.

”Bara det att ha något att se fram emot varje vecka, något annorlunda, folk är förväntansfulla. Tidigare har det inte hänt något som Krokus.”

Påverkan individuellt och på arbetsmiljön

Ledning

En ip är imponerad av kvalitén på programmet och upplever att personalen kan ha påverkats positivt. Två ipp berättar att de upplevt nya samtalsämnen bland medarbetarna, mest inom deltagargruppen. En ip uttrycker att hon själv uppmärksammar kultur i media mer och ser att företaget får positiv uppmärksamhet själv i media, vilket kan vara viktigt för framtidens medarbetare.

Alla fem ipp menar att Krokus har bidragit positivt med annorlunda upplevelser på arbetsplatsen som man inte får annars. Två ipp betonar att andra i ledningsgruppen inte ser Krokus som en arbetsmiljöfråga eller som något värde för medarbetarna på arbetsplatsen. Fysisk aktivitet är självklart, men det psykisk stimulans är inte lika accepterat. En ip anser att Krokus fungerat som ögonöppnare för vad mer personalbefrämjande inslag kan vara.

”Dels har jag upplevt något som jag tror att jag annars inte kommit iväg på. När man har gått dit har man haft lågt ställda förväntningar men när man har gått ifrån så har man känt wow...Det har varit en positiv känsla.”

En ip beskriver starka upplevelser bland de som deltagit och har hört att deltagare känt sig stressade av tiden, men efteråt har de upplevt en annan sinnesstämning.

En ip hävdar att Krokus har påverkat till hans/hennes egna initiativ på fritiden som annars inte hade hänt, trots att ip inte sett en Krokus - aktivitet. Vidare berättar samma ip att medarbetare har gått iväg tillsammans efter arbetstid för att se mer av samma kulturaktivitet som på arbetsplatsen.

”...jag har väl en massa fördomar för att jag inte brukar gå på sådant där, det är typiskt någon man ser på TV och säger hjälp nu byter vi kanal. Det är inte riktigt min grej. För många är det nog så att ser man en annons i tidningen som beskriver X eller Y, då säger de antingen jaha, eller så ser man inte annonsen. Men jag tror att de som är sådana har ändrat uppfattning....men då tänkte jag att nu när det varit så mycket på jobbet ska jag inte gå på något (läs kulturaktivitet) jag också, jag går på det här. Och det blev jättebra!”

Fack

Två ipp beskriver det positiva mötet med kulturaktiviteter och artister som för en ip kommer bidra till en aktiv handling att se mer, och för den andra ip redan lett till att han/hon ytterligare sett ett uppträdande med samma artist/er. En ip har hört hur deltagare låtit upprymda, trots att de har varit mitt uppe i arbetet, och har pratat om nya upplevelser. På så sätt har det spridit sig till övriga kollegor.

En ip återger hur personal hade skrattat i korridoren efter en aktivitet En ip uttrycker en förvåning över att det inte har pratats mer allmänt på hela arbetsplatsen om Krokus. Däremot har deltagarna berättat vilken förmån det har varit att vara med och få ta del av Krokus utbud, och att det varit utvecklande. Samma ip uttrycker att arbetsbelastning är redan hög och att den kan ha blivit högre på icke-deltagande personal, vilket deltagarna kan ha upplevt som negativt.

En ip har uppfattat de negativa samtalen eftersom det är icke-deltagarna som har hörts mest, och som ofta klagar på förändringar. Samma ip har hört enbart positivt direkt ifrån de som deltagit. Två ipp framhåller att lokalen har vid ett par/några tillfällen varit olämplig för det tillfället. En del övrig personal har upplevt att de stör aktiviteten eller att aktiviteten stör dem.

Deltagare och icke - deltagare

Fem ipp har upplevt vissa kulturaktiviteter som ögonöppnare till nya positiva upplevelser, dessutom mer tillgängligt än vad de har anat tidigare. En av dess ip har köpt skivor direkt efter aktiviteten. Två ipp har blivit piggare och gladare, en av dessa säger sig lösa uppgifter i arbetet bättre. Två ipp uttrycker något positivt med att längta varje vecka till en ny aktivitet som är annorlunda. En av dessa ipp har planerat arbetet extra noga.

” Mitt största intryck är att jag fått upp ögonen för kultur i Sundsvall, man kan kanske se mer på fritiden. Det finns mer man kan se och nyttja, mer än jag vetat om.”

En ip uttrycker att andra i omgivningen har påpekat hur glad han/hon har varit under Krokus - perioden. Tre ipp berättar om de nya samtalsämnen som har uppstått och som mest har förekommit deltagare emellan. Tre ipp menar att icke-kollegor varit nyfikna på Krokus men

lite åt det avundsjuka hållet och inte har ansett sig ha tid att/velat betala med egen tid för att besöka en aktivitet. En ip uppger att icke-deltagande kollegor har skrattat åt att Krokus ingår i en studie. En ip har inte sett något och har inga kommentarer.

” Nyfikna kollegor frågar mycket: Vad var det idag? Och så säger de: Det finns de som har tur att få gå på arbetstid och kolla på sånt där! Lite avundsjuka var det nog. De förstod inte riktigt vad det var från början.”

Massmedia

Ledning

Tre ipp menar att uppmärksamheten kring företagen med anledning av Krokus har varit mycket bra också för personalen, men en av dessa ip menar att inte alla i ledningen uppfattar kopplingen till Krokus som så bra. En ip har inte själv sett något inslag om det egna företaget i media och kan därför inte värdera betydelsen av Krokus i massmedia.

Fack

En ip uppfattade inget positivt med den media hon hade läst. En ip berättar att andra människor uppmärksammat företaget och Krokus i media som något positivt, och ip själv upplever det som positivt att bli förknippad med just det företaget. Två ipp säger att det är positivt att vara med i positiva sammanhang. En av dessa ipp menar att det viktigare att företaget prövar olika friskvårdsaktiviteter för personalen.

Deltagare

En ip uttrycker att det är mycket positiv uppmärksamhet och att Krokus borde finnas på varje arbetsplats. En annan ip upplever det också positivt och speciellt när man själv är berörd som personal.

Två ipp har inte sett några inslag alls i massmedia, en av dessa ip har uppmärksammat att en tidning besökt arbetsplatsen. Två ipp lägger ingen värdering i uppmärksamheten. En ip har läst om Krokus i tidningar och menar att det kan bero på ”nyhetstorka”.

Negativt med Krokus

Ledningen

En ip hittar inget negativt. Tre ipp hoppades på att fler av den ordinarie personalen hade besökt aktiviteterna men att förklaringen kan vara att de inte var benägna att använda egen tid, eller att interninformation hade varit för dålig. En ip hade förväntat sig någon synlig negativ effekt men så blev inte fallet.

Fack

Två ipp hittar inget negativt. Två ipp har hört från deltagarna och upplevt själva att icke-deltagare haft negativa kommentarer om, och irritation över att vissa går iväg på aktiviteterna. En av dessa ipp framhåller att det kunde ha blivit mindre om interninformationerna varit tydligare.

Deltagare och icke-deltagare

Fyra ipp upplevde negativa kommentarer från icke-deltagande personal. En av dessa uttalar att det handlade om avundsjuka. Två andra ipp hävdar att de inte har blivit påverkade av de negativa kommentarerna nämnvärt. En icke - deltagande personal har hört skeptiska kommentarer i fikarummet om finansieringen av projektet.

Mer kultur på arbetet

Vi frågade om ipp ansåg att företag borde fortsätta med någon form av kulturinslag på arbetsplatsen.

Ledning

En ip vill avvakta förstudiens resultat, men ser en möjlighet i att bidra till personalens välbefinnande. Två ipp menar att de olika personalföreningarna har fått upp ögonen för att planera aktiviteter inspirerade av Krokus - programmet. En ip menar att det kan behövas mer kulturinslag för den personal som har monotona arbeten, men då kan baksidan vara att den produktionen blir för påverkad.

Tre ipp berättar att fler kulturinslag kan vara möjliga så länge de är i samband med lunch, frukostmöten eller i direkt anslutning till slutet på arbetsdagen. En fjärde ip säger att Krokus - formen inte är möjlig men mer sponsring av biljetter och föreläsningar för personalen är det. En ip hävdar att om förstudien blir positiv, i kombination med uppmärksamheten i massmedia, bidrar det lättare till beslut om fler möjliga kulturaktiviteter i arbetsmiljön. En ip understryker vikten av att personal på alla avdelningar kan få ta del av kulturinslagen.

”Ja varför inte! Men det beror mycket på hur arbetet ser ut.... Det är svårt att se att vi skulle göra det själva. Så kvalitét som Krokus fixar vi inte själva. Då måste vi köpa in på något sätt. Men visst kan man göra vissa saker själv.”

Fack

Om förstudien visar positiva effekter och personalen mår bra kan två ipp tänka sig en fortsättning med kulturinslag, men de skall komma fler tillgodo. Det får inte störa produktionen menar en av dessa ipp för nu arbetar alla maximalt. En ip anser att just vi hög arbetsbelastning kan ett avbrott likt Krokus vara bra. En ip framhåller att någon form av fortsättning är möjlig men inte med Krokus kvalitét, och i anslutning till annan paus, lunchpaus som exempel.

Deltagare och icke-deltagare

Tre ipp lyfter fram friskvårdsaktivitet eller annan sponsring från arbetsgivaren till biljetter som en möjlig väg att kunna ta del av mer kultur. En av dessa ipp framhåller att det måste gälla alla anställda. En ip anser att gemensamma aktiviteter med kollegor är bra och lättar upp stämningen, fungerar som en morot.

En ip anser att den traditionella friskvården bör få mer resurser innan företaget satsar på kulturinslag.

Förutsättningar för att delta i Krokus' huvudstudie

Denna fråga resonerade intervjupersonerna kring vid båda intervjutillfällena, och vid bearbetningen av intervjuerna framkom att beskrivningarna var de samma före som efter kulturprogrammet.

Ledning

Samtliga ipp menar att förstudien ska visa på något positivt bidrag, och att anställda ska uppfatta Krokus positivt. Grundinställningen från samtliga ipp är också att de vill fortsätta med huvudstudien. En ip uttalar att ökad trivsel på arbetsplatsen kan vara en avgörande faktor för lönsamhet och att den direkta produktionspåverkan inte är avgörande för en fortsättning. Två ipp menar att det är viktigt att personalen mår bra och då kan man inte koncentrera sig enbart på att det går bort produktion direkt, det kan kompenseras senare. Två ipp menar att kostnaderna för en huvudstudie får inte överstiga det man kan anta att det ger.

”Som jag sa tidigare, jag har en positiv grundinställning till att fortsätta en sådan här aktivitet, givet att det uppfattas positivt av medarbetarna och därifrån dra några slutsatser att man känner större tillfredsställelse på arbetsplatsen, då är jag helt beredd att diskutera. Men i vilket omfattning det ska ta.....”

En ip menar att mäta en avdelning kan bli svårt, man ersätter inte den fackkunskapen som vissa besitter lätt. Två ipp menar att man helst ser att huvudstudien mäter en hel avdelning för att kunna säga något om produktivitet eller frisktal. Två ipp uttrycker att ett behov att vara med och planera delar såsom veckodag, tid och urval inför en huvudstudie.

Två ipp framhåller att andra personer i ledningen inte är positiva till inslag som Krokus på arbetsplatsen

”Det känns som allt har flutit på bra. Kritisk fråga är snarare hur vi skall kunna vara med i en studie. Det måste komma så många tillgodo.”

Fack

En ip vill se resultatet av förstudien. För två ipp är tillgängligheten för så många som möjligt viktig. En ip menar att det är viktigt att förstudien visar någon positiv påverkan för att få med sig skeptiker i ledningen. Informationsförbättring är viktig menar en ip. Då ökar man förståelsen hos dem som inte deltar. Två ipp anser att planeringen och organiseringen internt kräver bättre framförhållning för schemaläggning, val av lokal och tid.

Deltagarnas utvärdering av organisationen kring Krokus och vad som kan förbättras

33 utvärderingar inkom och av dessa var sju stycken från kulturombuden. 24 utvärderingar från deltagarna i Krokus, och två stycken var från ledning och fack. Det som framträder tydligast i utvärderingen från deltagare är att informationen om Krokus från arbetsledning - /kulturombud, innan projektet startade, kunde ha varit mer utförlig, åtta deltagare ansåg detta. Även informationen kring den vetenskapliga utvärderingen kan bli bättre bedömer nio deltagare.

Alla 24 deltagare kompletterar sina värderingar bra eller mycket bra om Krokus-programmets innehåll med ytterligare minst en positiv beskrivning av sina upplevelser; fem deltagare nämner att de sett sådant de ej skulle se annars och det var positivt, fyra vill att projektet ska fortsätta, fyra anger att Krokus har varit som en rolig resa/experiment, två har sett fram emot aktiviteterna varje vecka, två att det varit en förmån att få delta, två att det var över förväntan, två nämner trevligt avbrott, tre skriver givande/har gjort gott.

Andra synpunkter man har på programmet, som är negativt eller kan förbättras är att företaget är pressat och andra kollegor blev lidande, aktiviteterna bör ligga på annan tid, frågeenkäten från SLOSH har för många frågor eller svåra frågor och begränsningar i svarsalternativ uttrycker sex personer, fem personer ha synpunkter på/ifrågasätter VAS-skalans funktion, en deltagare tycker att informationen kring blodprovstagningarna var undermålig.

Intervju med Kulturombuden och deras utvärdering av Krokus

Kulturombuden (K) på tre företag har sett och hört minst 10 av 12 kulturaktiviteter. På ett företag har K sett minst åtta av 12. En sammanfattande beskrivning av samtliga kulturombuds upplevelse av Krokusprogrammet är över förväntan positivt. Här kretsar kommentarer kring nya upplevelser, att det händer på deras arbetsplats, att bli mer benägen att bevista fler kulturhändelser, och dessa kommentarer gäller även K iakttagelse av deltagarna.

Det som också är utmärkande för K uppfattning om Krokus är att informationen från början kan bli något bättre såväl externt ifrån som internt. Två företags K anger att framförhållningen var för knapp. Men att Krokus totalt sett varit en tillgång på arbetsplatsen. På två företag har det varit svårt att få fler övrig personal till aktiviteterna på icke betald arbetstid. K har upplevt vissa problem med de lokaler som valts då det ibland störde övrig personal som skulle röra sig fritt.

En del nämner att företaget har fått goodwill av att vara med när allmänheten utanför pratar om projektet. Bra med allt massmedialt intresse, förutom på ett företag där vissa deltagare och övrig personal upplevde att det var störande med journalister. Vissa upplever att arbetsklimatet har varit pressat och att man själv upplevt att det tar tid att gå iväg på Krokus, men efter en aktivitet har den känslan försvunnit. Krokus har varit viktigt inslag på arbetsplatsen, och bidragit till att ”kulturen kommer till personalen”.

Produktivitet

I intervjuerna med *ledningsrepresentanter* resonerade man kring Krokus-förstudie och produktivitet vid olika tillfällen. Alla uppger att produktionen inte får bli påverkad på sådant sätt att förstudiens eventuellt positiva resultat inte uppväger detta, vilket också är en viktig utgångspunkt inför huvudstudien. Alla avbrott; kurser, möten och sjuk-frånvaro märks direkt i produktionen menar en ip. En annan ip anser att kostnadsökningen för Krokus-förstudie är marginell i form av viss personalplanering. Tre uppger framhåller att de inte har fått några negativa reaktioner från avdelningscheferna på de berörda avdelningar och drar slutsatsen att ingen negativ påverkan har skett. En ip nämner att hela personalen verkar för att nå företagets mål.

Från *fackligt håll* uppger två upp i intervjuerna att många medarbetare upplever att det är hög arbetsbelastning och svårt ibland att hinna med arbetsuppgifter eller mål, men framhåller vidare att detta kan uppvägas av vad Krokus ger tillbaka i energi till deltagarna, svårt att mäta påpekar en ip. Att Krokus skulle påverka produktionen är inte troligt eftersom det finns många andra avbrott på arbetsplatsen.

Deltagarna anser inte att deras arbete har blivit påverkat av Krokus och tre uppger att de själva har planerat så att arbetet inte blivit påverkat.

Det låga antalet deltagande individer från varje företag, och att individerna varit utspridda på flera avdelningar, har bidragit till att eventuella effekter på produktiviteten är svåra att identifiera. Inte heller kan man från företagets sida bedöma i siffror om deltagarnas närvaro i Krokus-programmet har bidragit till individuella förändringar i prestation. Ekonomi-ansvariga/produktchefer på företagen uppger att de inte kan se några synliga förändringar på produktiviteten eller på sjukfrånvaron, under perioden som Krokus har pågått, i jämförelse med resten av året.

Företagens egna uppgifter om produktivetsberäkningar

Det finns mer eller mindre precisa mått för att beräkna produktivitet totalt sett i företagen och mått för att beräkna produktivitet för olika avdelningar. Här redovisar vi några beskrivningar av hur de olika deltagande företagen mäter produktivitet på vissa avdelningar.

Bolagsverket mäter på avdelningen ”ärendemottagning” hur många ärenden som verifieras per person och dag. 100 stycken per person och dag är ett riktmärke. På säljande avdelning mäter Ikea försäljningspris eller försäljningsvolym per timme, på kundservice eller i kassor mäter man arbetstid per besöksantal, på personalavdelningen jämför man sig med varuhuset i resten av Sverige och använder ett nyckeltal som är x antal procent av varuhusets totala timuttag. SCA-Ortviken uppger att de totalt sett mäter produktivitet bland annat med ton per timme, tidsförluster och underhållsförluster. På Skandia mäter man administrationen med s.k. full-time-employment: hur många anställda det finns att fördela ärenden på en dag. Förmätning och eftermätning för kontroll av balans och genomflöde av ärenden per dag. För avdelningen kundtjänst som svarar på inkomna förfrågningar per telefon, räknar man antal samtal, hur mycket tid man har att förfoga över per dag och person. Målet är att personalen skall vara tillgänglig viss många procent av tiden under dagen. ”Produktspecialister” är svåra att mäta. De ska identifiera sårbara processer och åtgärda dessa en gång per månad. Det är hel-års mål. Efter ett år utvärderas om målet har uppnåtts.

Diskussion

Begränsningar och fördelar med förstudien

I denna diskussion har vi valt att belysa element från resultatdelen som är särskilt framträdande. I den kvalitativa delen betyder det att vi lyfter fram beskrivningar om ett ämne som en mängd individer har gemensamt, eller något som få har uttryckt men som i sig är så intressant att vi har skäl att anta att det kan ha väsentlig betydelse.

Intervjuer och utvärderingar

Det som framförallt genomsyrar hela det kvalitativa materialet i förstudien är att majoriteten av de intervjuade deltagarna, från ledning, fack, och övrig personal, har upplevt Krokus som ett positivt eller mycket positivt inslag på arbetsplatsen. Man berättar att man blivit överraskad av den höga kvaliteten på inslagen. Från materialet kan man särskilt notera att många deltagare upplevt kulturinslagen som överraskande och en typ av kultur de själva inte skulle söka sig till. Företagen ser däremot ingen direkt påverkan på produktionen och inte heller på sjukfrånvaron. Detta kan härledas till det låga antalet deltagare per företag. Deltagarna var dessutom utspridda på flera avdelningar. Det faktum att Krokus har pågått förhållandevis kort tid kan också ha bidragit till att man ej iakttagit några påtagliga effekter på produktiviteten.

Naturligtvis kan deltagarnas positiva inställning till kultur innan programmet startade ha påverkat graden av uppskattning. Men även mer tveksamma individer har fått delge sina upplevelser och argument. Ledning och fack har fått beskriva skönjbara problem med Krokus-programmet. Eftersom den totalbild vi har fått innefattar även deltagare med denna mer kritiska grundhållning är det inte sannolikt att de positiva förväntningarna haft en så avgörande betydelse för resultatet. Om en större andel av deltagarna varit initialt tveksamma/negativt inställda hade resultatet givetvis kunnat bli annorlunda. Om man deltar i något man inte tror sig vara intresserad av kan man uppleva ett visst mått av tvång och då inte heller uppskatta vissa kulturinslag. Bland de personer vi intervjuade som var mer tveksamt inställda till kultur/Krokus uppgav två av dessa tre personer att de upplevt en positiv förändring som skapade en ny syn på kulturaktiviteter.

Ett argument för att det positiva utfallet skulle kunna vara påverkat av annat än aktiviteterna i sig är att tre av företagen har uppgett att de har pågående eller just genomförda organisationsförändringar, eller att de nyligen passerat en turbulent och negativ period i organisationen. Bolagsverket har genomgått en stor omorganisation sedan februari 2006 och som alltjämt pågår. Ikea flyttade till större lokaler i april 2006 och utökade sin verksamhet från ca. 230 anställda till ca. 270 anställd, beroende på säsong. Skandia Sundsvall har genomgått besparingar och förändringar i organisationen med stor mediebevakning. Av SCA - Ortvikens 10 deltagare är fyra sjukskrivna i genomsnitt 50 %.

För en hårt belastad men redan positiv personal kan Krokus ha fungerat som en extra ”belöning” som gjort att man orkat bättre. Dock är de flesta företags situation idag sådan att förändringar är regelbundet återkommande och är en del av företagets vardag.

Massmediala effekter av att delta rapporterades. Från alla tre personalkategorierna fanns det röster för att företagets deltagande i Krokus har givit ett mervärde för företaget; som en attraktiv framtida arbetsplats, som ett företag där det händer saker och där man bryr sig om sin personal.

Majoriteten av personalen uppgav att de såg ett samband mellan kultur och hälsa, bland annat beroende på att de själva hade sådana upplevelser med kulturen. I resultatet framgår också att intervjupersonerna resonerar kring skillnaden mellan att vara aktiv och att själv välja en aktivitet å ena sidan och att mer eller mindre bli tvingad. I det förra fallet menar man att det bör ha en positiv påverkan, medan det kan bli tvärtom i det andra fallet.

Blodprover, SLOSH-enkät och VAS-skalor

När det gäller resultatet från den kvantitativa delen, är det till en början viktigt att poängtera att resultaten inte är på avdelnings- eller företagsnivå och således inte generaliserbara. Generaliserbarheten skulle ha krävt ett större antal undersökningsspersoner från varje avdelning och ett totalt sett större urval. Förutsättningarna för denna förstudie var inte sådana att det gick att genomföra. Inte heller har vi haft tillgång till kontrollgrupp i denna förstudie. Men för syftet med Krokus' förstudie har det fungerat väl; att undersöka möjligheterna för Krokus' huvudstudie och studera eventuella effekter på individnivå.

En annan viktig faktor att reflektera över är årstidsvariationer. Det är vetenskapligt belagt att vi människor påverkas negativt biologiskt och psykologiskt när vi går från ljus och värme till mörker och kyla, från sommar till vinter, som är fallet i denna studie. Samtidigt går vi också från den avstressade semestertiden till en betydligt mera stressad period med höstarbete. Årstidsvariationerna har alltså gjort det svårare för oss att påvisa effekter på gruppnivå eftersom de "går emot oss".

I de inledande intervjuerna framgår deltagarnas meningar om det eventuella sambandet mellan hälsa och kultur, samt hur deras förväntningar på Krokus ser ut. Beskrivningar pekar starkt åt ett håll, nämligen att om man gör aktiva handlingar och mår bra påverkas hälsa positivt. Majoriteten av de intervjuade ansåg att det även finns ett positivt samband mellan kulturupplevelser och fysisk hälsa. De individer som uppvisar den genomsnittligt största "pigghets"-effekten visar också en statistiskt säkerställd mindre uppgång av blodkoncentrationen av fibrinogen under tolvveckorsperioden än de andra deltagarna. Ett sådant resultat kan tolkas som att det finns en skyddseffekt mot en skadlig uppvarvning, som kan uppkomma vid ett hårt arbetstryck. Fibrinogenet har ett tydligt samband med stress – när man är uppvarvad stiger fibrinogenhalten i blodet vilket speglar både ökad immunaktivitet och ökad benägenhet hos blodet att koagulera. Bolagsverket som är ett företag där många personer uppger att personalen arbetar maximalt är också ett av de två företag som uppvisar den mest positiva pigghets-effekten och det bästa fibrinogenresultatet vid uppföljningen. Det vill säga, personal som verkar arbeta under hård arbetsbelastning kan få en positiv påverkan, genom kulturinslag, på kroppen så att den fysiologiska stressreaktionen minskas. Forskarna Geurts och Sonnentag menar att återhämtning efter arbetstid är av stor vikt när återhämtningsmöjligheterna under arbetstid är få. Men problemet blir ännu värre om arbetsbelastningen bidrar till att man inte kan koppla av från arbetet på fritiden. Brist på återhämtning är en faktor som förutsäger ökad risk för kroniska stressrelaterade tillstånd. Kanske kan man diskutera om Krokus kan ha givit möjlighet för återhämtning under arbetstid.

Den återhämtning som dessa författare diskuterar kan antingen vara passiv - som att "bara vara" - eller aktiv där individen får stimulans av en aktiv handling. Idag tillåter en del organisationer att personalen använder sin friskvårdstimme på arbetstid, oftast förknippad med fysisk aktivitet. Kan ett alternativ vara kulturinslag?

Om vi fortsätter vårt resonemang om kulturell aktivitet och dess eventuella skyddseffekt, bör nämnas att vi i materialet också kunde påvisa ett samband mellan en stor glädjeeffekt och en god utveckling av sömnrubbingar och en tendens till samband även för avspändhetseffekt och god utveckling av sömnrubbingar. Positivt uppfattad kultur tycks således ha en positiv hälsoeffekt.

Enligt Folkhälsokommittén (2000) och exempelsamlingen från forskning och praktik (Statens Folkhälsoinstitut 2005) visar forskningen hittills positiva samband mellan olika kulturinslag och hälsa, men att det behövs mer forskning kring långvariga effekter. Krokus förstudie har bara pågått i 12 veckors tid. I tidigare interventioner med samtal kring konst (Wikström, 1993) kunde man se positiva effekter av förbättrad hälsa och kreativitet en tid efter avslutat program. Man kan spekulera om de effekter vi ser på individer i denna förstudie skulle kunna tillta över tid.

Det faktum att variabeln "socialt nätverk" på arbetet påverkas negativt om deltagarna haft mycket positiva upplevelser av kulturaktiviteter stärks av att vi under intervjuerna fann att deltagarna själva upplevt en viss avundsjuka, i olika former, bland icke-deltagande kollegor. Även röster från facket uppgav det som en iakttagelse de hade gjort. Bristen på information till hela personalen om Krokus som program, företagets deltagande och syftet med utvärderingen kan ha haft en betydelse. I vårt kvalitativa material påpekas att informationen innan Krokus började kunde ha varit utförligare. Intervjupersonerna menar att icke-deltagande kollegor uppvisat en besvikelse genom sina kommentarer över att de inte hade uppfattat Krokus på rätt sätt och därmed inte anmälde sig alls. På företagen var det olika ordnat med hur övrig personal kunde besöka aktiviteterna, på arbetstid eller på "fritid". Det faktum att många behövde använda sin egen tid till aktiviteterna kan ha haft en negativ påverkan som gjorde att många valde att inte besöka Krokus-aktiviteterna.

En annan aspekt på den negativa utvecklingen av socialt nätverk, för dem som fick mest positiva upplevelser av kulturaktiviteter, är att intervjupersonerna inte spontant nämnde gruppgemenskapen som en positiv faktor. Företagen hade spritt ut deltagarna i Krokus på ett sådant sätt att de i snitt två personer från varje avdelning deltog. Å andra sidan menade några av intervjupersonerna att de upplevt en mer självklar kontakt med deltagande personal från andra avdelningar. Troligtvis kan man i en huvudstudie med fler deltagare studera just denna variabel.

I materialet hittar vi exempel på att personer som deltagit upplevt det berikande att se och höra ett kulturinslag som de annars inte skulle välja. Det har varit en ögonöppnare. Men trots detta måste man till huvudstudiens kulturprogram diskutera möjligheten att den personal som deltar får välja kulturaktiviteter ur ett större utbud så att deltagarna har ett litet mera diversifierat val. Enligt företagets egna uppgifter har produktionen och sjukfrånvaron inte blivit påverkade. Det är över huvud taget svårt med så litet underlag och förhållandevis kort tid att utläsa några som helst förändringar. Men det som framkom under intervjuerna med ledning och fack är att man i alla fall är försiktigt positiv till att Krokus inte ledde till en synbar produktivitetssänkning.

Slutsatser

Effekter

Den övergripande beskrivning berörd personal (ledning, fack och deltagare och övrig personal) ger av projektet Krokus är att det har bidragit till en positiv, annorlunda upplevelse och positiv påverkan på individer och organisation. Det som framför allt visat sig vara negativt har varit ett visst mått av avundsjuka bland icke-deltagande kollegor, som delvis skulle kunna bero på en bristfällig allmän information om programmet och utvärderingen, innan krokus startade.

Det är omöjligt att dra några definitiva slutsatser om effekten av kulturaktiviteter på arbetsplatserna dels därför att vi haft ett ganska litet antal deltagare och dels därför att individerna utgjort en mycket liten andel av de anställda. Några kollektiva effekter kan alltså inte förväntas. För att man skall få effekter på sammanhållning måste deltagarna ha gemensamma erfarenheter vilket innebär att en stor andel av dem måste delta i aktiviteterna. Att vi inte haft kontrollgrupp innebär att det är omöjligt att säga något om genomsnittliga effekter. Vi har studerat en period som börjar efter semestrarna och avslutas under senhösten. Under denna period sker normalt en försämring i psykiskt tillstånd och även i biologiska parametrar.

Däremot går det att säga en del om individuella skillnader mellan deltagarna. De som upplevt kulturaktiviteterna mest positivt förefaller att ha haft mer minskning av depressiva symptom, sömnrubbingar och den stressrelaterade fibrinogenhalten i blodet (och möjligen andra biologiska stressrelaterade parametrar som har att göra med immunsystemet) än andra deltagare.

En viktig iakttagelse är att de deltagare som upplevt aktiviteterna som mest positiva också har upplevt ett ökat problem med det sociala nätverket på arbetsplatsen vilket kan bero på att de varit borta under arbetstiden och att arbetskamraterna kan ha blivit avundsjuka. I viss mån kan en relativ ökning i psykosomatiska symptom hos denna grupp peka i samma riktning.

När man jämförde fyra olika emotionella tillstånd var det avspändhet som framförallt påverkades positivt av kulturaktiviteterna. Det fanns en tendens till skillnad mellan arbetsplatserna i det att deltagare från Bolagsverket och SCA – Ortviken tenderade att rapportera en större pigghetseffekt i genomsnitt än deltagare från de andra arbetsplatserna.

Krokus - huvudstudie

Det finns bra förutsättningar för Krokus' huvudstudie. I princip kommer man att kunna följa förstudiens grunddesign, när det gäller mätmetoder och organisationen kring själva kulturaktiviteterna, men med vissa korrigeringar. Däremot är företagen mer tveksamma till hur ett större urval av individer till huvudstudien ska fungera. Produktionen får inte bli lidande. Det har också framkommit att man i princip är positiv till en fortsättning i en

huvudstudie, delvis beroende av förstudiens resultat. Man vill vara delaktig i utformningen. Även andra potentiella företag i en huvudstudie kan tänkas ha samma behov av delaktighet.

Företagens förutsättningar för deltagande i en huvudstudie baserat på resultatet av intervjuer

- Att förstudien uppvisar några positiva effekter, inte nödvändigtvis direkt produktivitetsförbättring
- Att företagets egna utvärderingar av personalens upplevelser av Krokus är positiv
- Att kostnaderna för bortfall av mantimmar i förstudien inte överstiger positiva effekter
- Att urvalet av individer inte stör produktionen
- Att man kan mäta en hel arbetskategori eller avdelning (preciserat av två företag)
- Att urvalet av individer inte innebär att man tvingar någon att vara med
- Att man kan påverka dag och tid för kulturaktiviteterna
- Att man är välinformerad i god tid (viket blir naturligt om man är delaktig i planeringen)

Tre möjliga scenarier för huvudstudien

Utgångspunkten är att man enligt våra beräkningar måste starta med en undersökningsgrupp av drygt 500 individer. Alla alternativ innebär en studietid på två års tid. Första året fungerar halva gruppen arbetsplatser som försöksgrupp och den andra halvan som kontrollgrupp. Urvalet slumpas parvis så att företagen i båda grupperna matchar varandra grovt med avseende på typ av produktion/verksamhet. I båda grupperna genomgår individerna, 20 per företag, provtagningarna, fyller i enkäterna och deltar i intervjuerna. År ett innebär en försöksperiod med kulturaktiviteter på 12 veckor, med en paus på 12 veckor och efterföljande 12 veckor kulturaktiviteter igen. Försöks – och kontrollgruppen tar prover regelbundet. År två byter arbetsplatserna roll och de som utgjort försöksgrupp blir kontrollgrupp. År två fungerar således för den senare gruppen som en lång uppföljningsperiod med flera mättillfällen. Grundformen för huvudstudien är att den ska vara ”kontrollerad” med slumpmässigt urval.

Valet av design är beroende av hur företagen värderar den insats de själva måste göra: Hur stort antal anställda skall delta? Skall en mängd individer bli utvalda som är utspridda på flera avdelningar på företaget, eller skall en hel avdelning utgöra forskningsgrupp? Om enstaka deltagare är utspridda på flera avdelningar kan effekten bli att andra medarbetare blir avundsjuka, som vi i denna förstudie har sett. En fördel med att arbeta med en hel avdelning är att man får mera av de eftersträvade kollektiva effekterna av kulturprogrammet.

Här presenteras tre helt olika räkneexempel:

1. 26 arbetsplatser med 20 individer som försökspersoner på varje arbetsplats. Arbetsplatserna slumpas sedan parvis till kontrollgrupp respektive undersökningsgrupp.
2. 8 företag med 66 individer på varje företag som deltar. Här kan man tänka sig att kulturaktiviteterna kommer till arbetsplatserna två gånger med samma program så att

arbetsplatsen kan fördela ”frånvaron” från arbetet delat med två ggr, d.v.s. 33 personer åt gången. Allt annat lika som ovan.

3. 26 arbetsställen/avdelningar med minst 20 anställda, inkluderar både avdelningar och hela arbetsplatser. Allt annat lika.

Följande ändringar i metoden föreslår vi

- VAS – skalorna kompletteras med emotionen arg.
- SLOSH – enkäten skall innehålla färre frågor och med tillägg av fler variabler om ledarskapet, självupplevd produktivitet såsom prestation och kreativitet, samt fysisk arbetsmiljö
- SLOSH bör kompletteras med index om kultur och deltagande i kulturutbud på arbetsplatsen samt kulturinslag jämfört med andra inslag på arbetsplatsen som inte är arbetsuppgifter.
- Det bör finnas en viss valmöjlighet för deltagare att välja kulturaktivitet, inom ramen för ett fastställt program, för att effekten av att man kan känna sig tvingad skall bli mindre
- Intervjuer kan bli intressanta även i huvudstudien men då i gruppform, s.k. fokusgruppsintervjuer
- Produktivitetmätningar med verktyg som baseras på en holistisk syn på produktivitet, oberoende och självskattade mätningar.

I några fall har man rapporterat att det varit problem med valet av lokal. Detta problem har bestått i att andra icke-deltagande medarbetare inte kunnat använda en gemensam lokal medan kulturaktiviteten pågått. Deltagarna har också upplevt det som störande att andra anställda kommit in i lokalen. En möjlighet är att kulturprogrammet arrangeras på en för några eller för ett par företag gemensam plats. Här spelar det naturligtvis roll vad landstinget som huvudmotor av genomförandet av en huvudstudie har för tankar kring sin grundidé, att kulturinstitutioner ska verka på nya arenor, som i förstudien har varit på de olika arbetsplatserna. Detta är inte forskarnas sak att ta ställning till. Vi pekar bara på möjligheten att kultur kan komma personal till godo i anslutning till/under arbetstid på annan plats än arbetsplatsen.

Produktivitetmätningar

Produktivitet är ett begrepp som tolkas och mäts på många olika sätt, beroende på organisation, bransch och vad man vill att det ska belysa. Vissa variabler som mäts i ett verktyg ger svar på en förändring över längre tid, med en fördröjningseffekt. Andra variabler mäter kortsiktigt. I en huvudstudie som är tänkt att pågå i över två års tid kan just de mer långsiktiga effekterna studeras. Psykosociala faktorer och hälsoparametrar innehåller just sådana variabler som skulle kunna ha en mer trolig effekt på företagets produktivitet på lång sikt.

Ett argument för att PPA-metoden skulle kunna användas för mätning av produktivitet i en huvudstudie är att företagen kan vinna på att få en oberoende utvärdering av organisationen kring arbetsuppgifter, styrning och andra förutsättningar. Härigenom skulle organisationen

dessutom bättre kunna tillgodogöra sig eventuellt positiva effekter av regelbundna kulturinslag på hälsa och psykosocial arbetsmiljö, som i sin tur kan ge bättre förutsättningar för en produktivitet utveckling på längre sikt.

En möjlig brist med att bara låta företagens självskattade siffror ligga till grund för en utvärdering av produktiviteten är att jämförelsen med andra företag blir svårare och att alla företag och organisationer har en tendens till att bli "hemmablinda". Den oberoende utvärderingen kan bidra med nya aspekter på de enskilda företagens metoder att mäta och värdera sin produktion och produktivitet. Dessutom är metoden utvecklad för att kunna göra jämförelser företag emellan.

I samtal med Anders Kinnander, en av upphovsmännen till PPA-metoden, har det framkommit att man är väldigt intresserad av att använda metoden i andra branscher. Ett första tillfälle för vidare diskussioner är planerat till mars 2007.

Avslutningsvis har förstudien givit många insikter om effekterna av ett diversifierat kulturprogram på arbetsplatser. Vi menar att den här rapporten utgör underlag för vidare diskussioner om hur huvudstudien kan bli möjlig.

Referenser

- Adler, N. and Eriksson, M. Vilken effekt har en intervention baserade på konst och kultur på arbetsplatsen? En studie av AIRIS fas III. December 2005.
- Bittman, B., Bruhn, KT., Stevens, C., Westengard, J. and Umbach. PO. Recreational music making a cost-effective group interdisciplinary strategy for reducing burnout and improving mood states in long-term care workers. *Adv Mind Body Med.* 19: 4-15, 2003.
- Bittman, B., Berk, L., Shannon, M., Sharaf, M., Westengard, J., Guegler, KJ. and Ruff, DW. Recreational music-making modulates the human stress response: a primary individualized gene expression strategy. *Med Sci Monit.* 11: BR31-40, 2005.
- Brown, S., Götell, E., Ekman, S-L. Music-therapeutic caregiving. The necessity of active music-making in clinical care. *The Arts in Psychotherapy.* 28: 125-135, 2001.
- Bygren, LO., Konlaan, BB. and Johansson, SE. Attendance at cultural events, reading books of periodicals, and making music or singing in a choir as determinants for survival. Swedish interview survey of living conditions. *BMJ* 313: 1577-1580, 1996.
- Geurts, S.AE., Sonnentag, S. Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scand J Work Environ Health* 32; 482-492, 2006.
- Karasek, R.A. and Theorell, T. *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life.* New York: Basic Books, 1990.
- Konlaan, BB, Bygren, LO., Johansson, SE. Visiting the cinema, concerts, museums or art exhibitions as determinant of survival. A Swedish fourteen-year cohort follow-up. *Scand J Publ Health*, 23(3): 174-178, 2000.
- Körlin, D. Creative arts therapies in psychiatric treatment. A clinical application of the Bonny method of guided imagery and music (BMGIM) and creative arts groups. Akademisk avhandling. Karolinska Institutet. 2005.
- LeDoux, JE. *The emotional brain: the mysterious underpinnings of emotional life.* London, Phoenix , 1998.
- Lindqvist, K. Att göra det främmande sitt. Konstnärer och arbetsplatser i samarbetsprojekt. Erfarenheter från projektet Airis, Fas I och II (2002-2004).
- Nyström, K. *Dans på gränsen. Demensdrabbades kommunikation i dansterapi.* Stockholm. Pedagogiska institutionen, Stockholms Universitet.
- Siegrist, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol.* 1: 27-41, 1996.

Theorell, T., Emdad, R., Arnetz, B. and Weingarten, A-M. Employee effects of an educational program for managers at an insurance company. *Psychosomatic Medicine*, 63: 724-733, 2001.

Böcker:

Almström, P. and Kinnander, A. PPA-metoden. En metod för att bedöma produktivitetspotentialen i verkstadsindustrin. NUTEK. R 2006:17

Hälsa på lika villkor – nationella mål för folkhälsan. Bilagedel B. Kultur och folkhälsa. Slutbetänkande av Nationella folkhälsokommittén, Stockholm. SOU 2000:91. 425-450.

Kvale, S. Den kvalitativa forskningsintervjun. Studentlitteratur. 1997. ISBN 91-44-00185-1.

Malterud, K. Kvalitativa metoder i medicinsk forskning. Studentlitteratur. 1998. ISBN 91-44-00553-9.

Theorell, T., Konarski, K., Engström, R., Lagercrantz, A.-M., Teszáry, J. and Thulin, K. När orden inte räcker. Natur och Kultur. 1998. ISBN 91-27-070295

Kinnander, A. 2007. Personlig kommunikation.