

Beräkningar av samband mellan kulturella aktiviteter på jobbet och hälsa hos deltagare i slosch 2006, 2008 och 2010 (samtliga i april)

Töres Theorell, Constanze Leineweber, Linda Hanson Magnusson, Eva Bojner Horowitz, Walter Osika, Hugo Westerlund
Stressforskningsinstitutet, Stockholms universitet

Analyserna visar bland annat att kulturella aktiviteter på jobbet hade tydligare effekt på "utmattning" än på de andra variablerna och att en stor del av effekten förklaras av en samvariation mellan hur chefen och arbetsmiljön är och de kulturella aktiviteterna.

Bakgrund

Det finns många anekdotiska rapporter om att kulturella aktiviteter på arbetsplatsen skulle kunna öka kreativitet och förbättra anställdas hälsa. Det finns dock mycket få studier som bekräftar detta. I en studie av Bygren m fl (2009) fick en grupp frivilliga anställda under två månader delta i en studie av individuella hälsoeffekter av kulturaktiviteter på jobbet. Deltagarna slumpvaldes att antingen delta eller inte delta. Efter två månader kunde man med formulärmätningar (SF-36) konstatera signifikant bättre utveckling av "fysisk hälsa", "social funktion" och "vitalitet" i gruppen med kulturaktiviteter än i den andra gruppen. I vår egen studie KROKUS (Hartzell och Theorell 2008) följde vi under tre månader anställda på fyra arbetsplatser på vilka kulturaktiviteter infördes på arbetsplatsen en gång i veckan. Man iakttog bättre utveckling av plasmafibrinogen bland anställda som upplevt aktiviteterna mycket positivt jämfört med andra. Men å andra sidan såg vi också tecken på stort socialt stöd bland de mest positiva (alla fick inte delta och förmodligen kan avundsjuka ha stört de sociala relationerna). I en färsk studie (Romanowska et al 2011) har vi visat att chefer som går i en ettårig psykosocial chefsutbildning med konstnärliga inslag verkar att påverka sina anställda så att dessas hälsa har förbättrats 18 månader efter utbildningens start. Vi behöver mera kunskap om sambanden mellan kulturella aktiviteter på jobbet och anställdas hälsa och därför har vi använt slosch-studien för att ge en belysning av dessa frågor.

Frågan i slosch om kulturella aktiviteter på arbetsplatsen löd: *Förekommer kulturella aktiviteter (film, teater, konserter, utställningar) för de anställda på din arbetsplats? (Aldrig/någon gång per år/någon gång per månad/någon gång i veckan eller oftare) 1-4.*

Andra förklaringsvariabler

I samtliga ekvationer ingår ålder, kön och årlig inkomst efter taxeringsmyndigheten (elog-transformerade data).

- I alternativ a. ingår inga ytterligare förklaringsvariabler.

- I alternativ b. ingår också frågan "Lyssnar din chef på dig och tar in det du säger?" (I mycket hög grad/i hög grad/i liten grad/i mycket liten grad eller inte alls) 1-4.

- I alternativ c. ingår även de klassiska arbetsmiljövariablerna psykiska krav (range 5-20) och beslutsutrymme eller "egna kontrollmöjligheter i arbetet" (6-24).

Hälsovariabler

Emotionell utmattning enligt Maslach med 5 delfrågor 1-6 (sexgradiga svarsalternativ från några gånger per år eller aldrig till varje dag, range 5-30): Känslomässigt tömd, helt slut när arbetsdagen är över, trött när jag går upp på morgonen för att möta en ny arbetsdag, verkligen påfrestande att jobba en hel dag, utbränd av arbetet. Standardavvikelse 11.5.

Depressiva symptom enligt SCL/Bech/CD (Hanson Magnusson) med 6 delfrågor 0-4 (femgradig svarsalternativ från inte alls till väldigt mycket, range 0-24 (tröghet och brist på energi, nedstämdhet, självkländer, överdriven oro, brist på intresse, allt ansträngande). Standardavvikelse 5.1.

Självrapporterad hälsa (SRH) Hur bedömer du ditt allmänna hälsotillstånd? Femgradig skala från mycket bra till mycket dåligt. Standardavvikelse 0.8.

Antalet deltagare 2006: 4900-5000, 2008: 9300-9500. 2010: 8600-8700.

Lineära regressionskoefficienter för det OBEROENDE statistiska "skyddsbidraget" av kulturella aktiviteter i de olika stegen

År	2006	2008	2010
<i>Alternativ a (ej justerat för chef och arbetsmiljö)</i>			
Utmattn	0.61***	0.68***	0.58***
Depr	0.27*	0.41***	0.34***
SRH	0.06***	0.06***	0.03**

Alternativ b (justerat för lyssnande chef)

Utmattn	0.30*	0.44***	0.27***
Depr	0.06 NS	0.16*	0.11 NS
SRH	0.03 NS	0.03*	0.00 NS

Alternativ c (justerat både för lyssnande chef och arbetsmiljö)

Utmattn	0.22(*)	0.27**	0.09 NS
Depr	0.05 NS	0.03 NS	0.00 NS
SRH	0.02 NS	0.01 NS	0.01 NS

(*) $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$



Arbetslivet var som "bäst" i april 2008, och medelvärdena för kulturella aktiviteter skilde kraftigt mellan dessa år (1.53, 1.62, 1.52, standardavvikelse 0.63). Det kan också nämnas att den öppna arbetslösheten var som lägst (omkring 6%) när mätningen gjordes 2008 och som högst (8%) när den gjordes 2010.

Analyserna visar att kulturella aktiviteter på jobbet hade tydligare effekt på "utmattning" än på de andra variablerna, att en stor del av effekten förklaras av en samvariation mellan hur chefen och arbetsmiljön är och de kulturella aktiviteterna men också att en effekt av de kulturella aktiviteterna finns kvar även när man tagit hänsyn till denna samvariation, åtminstone 2008 när arbetslivet mätte som bäst och de kulturella aktiviteterna på jobbet var som vanligast. Effekten är sämst när arbetslösheten är högst.

Siffran 0.68 år 2008 innebär att ett steg på "kultur-på-jobbet-skalan" statistiskt motsvarar en minskning av risken för utmattning med 0.68. Om en arbetsplats skulle öka aktiviteterna från aldrig till minst någon gång i veckan (dvs tre steg) skulle det motsvara en minskning i utmattningsmedelvärde för de anställda på $3 \cdot 0.68 = 2$ steg. Detta kanske kan synas som en liten skillnad men den skall relateras framförallt till standardavvikelsen på 11.5. Det innebär alltså en förflyttning av $2/11.5$ standardavvikelser = 17.5%.

Hur orsakskedjorna ser ut kan vi inte veta av dessa tvärsnittsdata.