

Beteckning: _____



Institutionen för Pedagogik, Didaktik och Psykologi, Högskolan i Gävle.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

*Nyckelpersonsintervjustudie om uppfattning kring
arbetsmiljöarbete, lönsamhet och prioriteringar på
en arbetsplats*

Lars Asplund

Juni 2008

D-uppsats, 10 poäng

Pedagogik

Magisterprogram i Pedagogik, didaktik eller psykologi, 60 hp

Examinator: Peter Gill

Handledare: Katarina Wijk

ABSTRAKT

Asplund, L (2007). *Systematiskt arbetsmiljöarbete. Nyckelpersonsintervjustudie om uppfattning kring arbetsmiljöarbete, lönsamhet och prioriteringar på en arbetsplats* 15 högskolepoäng, Magisterprogrammet. Högskolan i Gävle, Institutionen för Pedagogik, didaktik och psykologi.

Bakgrund

Att arbeta systematiskt med arbetsmiljöarbete är ett krav för alla arbetsgivare enligt svensk arbetsmiljölag. Alla arbetsgivare förväntas göra riskbedömningar och ta fram lösningar för att förebygga olyckor. Det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen ska hanteras som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfattar de fysiska, psykologiska och sociala förhållandena i arbetsmiljön.

Syfte:

Att undersöka nyckelpersoners uppfattningar om vad som påverkar prioriteringar av systematiskt arbetsmiljöarbete på ett företag samt studera deras uppfattningar om arbetsmiljöförändring i relation till ökad lönsamhet.

Urval

Inför nyckelpersonsintervjuerna kontaktades personalansvarig som i sin tur valde ut nyckelpersonerna. Chefer, områdesansvariga och skyddsombud intervjuades. Intervjupersonerna valdes ut då en speciell kompetens för området krävdes. Sex av intervjuerna utfördes under en veckas tid på de intervjuades arbetsplats. En kort intervju med skyddsombudet utfördes fyra veckor senare på företaget.

Design och metod

För att besvara frågeställningarna utfördes intervju på sex nyckelpersoner utifrån en intervjuguide. Intervjuerna tog cirka 30 minuter vardera. Halvstrukturerade intervjuer användes. Intervjuerna transkriberades och analyserades och ytterligare en intervju utfördes efteråt med ett skyddsombud. Intervju användes som metod för datainsamlingen som kom att stå för resultatet.

Resultat

Resultatet visar att informanterna anser att det som mest påverkar prioriteringar kring det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen är ekonomin och chefer/ledningens inställning. Annat som påverkar är arbetsmiljölagen och koncernens riktlinjer och budget. Sjukfrånvarouppföljningar görs i en del i sin strävan att uppnå ökad lönsamhet. Arbetsmiljöförändringar som utförts i strävan att nå ökad lönsamhet och bättre arbetsmiljö har mestadels varit av fysisk ergonomisk art.

Slutsatser

Informanterna gav olika information gällande det pågående arbetsmiljöarbetet. De sade att arbetsmiljöarbetet var fortgående och aktivt och de trodde att personalen ansåg att det inte arbetades särskilt mycket med arbetsmiljöarbete. Skyddsombudet ansåg att det gjordes mer än vad personalen trodde. Detta betyder att kommunikationen kan behövs bättras för att de anställda skall få mer insikt om vad som försegår gällande arbetsmiljöarbete och kan bli mer involverad i själva arbetet.

Nyckelord: Systematiskt arbetsmiljöarbete, lönsamhet, och hälsofrämjandearbete

Asplund, L (2007). *Systematic Work Environment Management: Key Informant Interviews about Apprehensions, Priorities and Profitability*. Examination paper in Pedagogy, 15 hp. Master's Programme. University College of Gävle. Department of Education, Curriculum Studies and Psychology.

Background

Every fourth Swedish employee has been found to suffer from some form of work-related ill-health. Legislation, termed Systematic Management of Workplace Environments (SAM), has been enacted to promote optimal physical and psychosocial workplace environments. Employers are obliged to follow the regulations issued by the Swedish Work Environment Authority [Arbetetsmiljöverket] and are responsible for operating active workplace environment management plans. Such plans can prevent ill-health and, in some cases, increase the company's profitability.

Purpose

A medium-sized, retail trade company from in central Sweden was chosen in order to study and analyze how systematic workplace management environment practices were implemented in relation to other management priorities and company profitability.

Sample

The key informants were chosen out of the personal manager who was the first contact on the company. Seven key informants, selected on the basis of their knowledge of their company's Systematic Work Environment Management, participated in the study. An additional key informant was later chosen to validate the results. The informant composition was: three informants from middle management, with 5 to 7 years experience of the company, one supervisor (1 year), and three other members of staff (2 and 3 years.) Six qualitative interviews were carried out, within the period of one week, in the interviewees' offices. The validating interview was undertaken 4 weeks later, also on the company's premises.

Design and methods

The company specialized in retail furniture. Non-structured interviews, based on an interview guide with 11 open-ended questions, were used. The interviews, lasting about 30 minutes each, were recorded and transcribed. Statements were analyzed for notable differences, similarities, themes and patterns. The statements were then categorized and subjected to further analysis.

Results

All the informants felt that the company's actual practice met the work environment stipulations and was on-going. They agreed that workplace environment in general is considered an important issue, but that the company could probably do more to meet the intentions of the work environment legislation. Two specific focal points appeared in the results: ergo-

conomic improvement in the workplace and the informants' aspiration to implement and develop a system of caring telephone calls to employees absent through illness.

Conclusions

Management was seen as giving contradictory signals. On the one hand they say that work environment is active and ongoing and on the other hand agree that not enough is being done. The expression of intent does not appear to be matched by actions. Improved education in systematic workplace environment management would give employees a better understanding of work environment and how systematic workplace management is supposed to operate. The analysis of the informants' suggestions led to a series of proposals for improvements in workplace environment management strategies. A new plan for employee participation would involve employees being more directly and actively involved with work environment and increase support for the work of the safety representatives.

Keywords: Systematic Management of Workplace Environments, health and safety codes, profitability, employee participation, muscular-skeletal, psychosocial working environment, health promotion

FÖRORD

En av anledningarna till att jag valde att skriva om systematiskt arbetsmiljöarbete är därför jag anser att det är något väldigt viktigt och något bra för den anställde och samhället. Jag vill också tacka min handledare, Katarina Wijk som har hjälpt mig en hel del med sitt engagemang och sina värdefulla synpunkter och kunskap inom området. Jag har tillsammans med mina klasskamrater haft många intressanta och tänkvärda diskussioner som bitvis har inspirerat till många förändringar och tillägg i uppsatsen. Sist men inte minst vill jag också tacka mig själv för mitt tålamod, min kunskap och mitt stora engagemang.

Gävle 2008-06-25

Lars Asplund

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	1
2. TIDIGARE FORSKNING/BAKGRUND	2
2.1 Arbetsmiljöarbete och lönsamhet	2
2.2 Ledarskapets betydelse för arbetsmiljöarbetet	4
3. SYFTE	5
3.1 Frågeställning	5
4. METOD	6
4.1 Nyckelpersonsintervju	6
4.2 Intervju	7
4.3 Den sjunde korta intervjun intervju	9
4.4 Beskrivning av arbetsplatsen	9
4.5 Val av informanter.....	9
4.6 Plats för intervjun.....	10
4.7 Utformning av frågorna till intervjuguiden	10
4.8 Citat i texten och namnbyte av företaget	11
4.9 Bearbetning av materialet.	11
4.10 Etiska aspekter	13
5. INFORMANTERNAS UPPFATTNINGAR	16
5.1 Analysförfarande.....	16
5.2 Hur definierar informanterna arbetsmiljöarbete	16
5.3 Vad påverkar prioriteringarna av företagets arbetsmiljöarbete	17
5.3.1 Arbetsmiljölagens påverkan på arbetsmiljöarbetet	17
5.3.2 Ekonomins påverkan på arbetsmiljöarbetet.....	17
5.3.3 Chef och ledningens påverkan på arbetsmiljöarbetet.....	19
5.3.4 Säkerhet prioriteras högt på företaget	19
5.3.5 Koncernen och personalpolitisk påverkan	20
5.4 Arbetsmiljöförändringar i strävan att öka lönsamheten	20
5.4.1 Effektivisering.....	20
5.4.2 Ergonomisatsningar.....	21

5.4.3 Uppföljning vid sjukfrånvaro	21
5.6 Den sjunde korta skyddsombudsintervjun	22
5.7 Sammanfattning.....	22
6. DISKUSSION	24
6.1 Metoddiskussion	24
6.1.1 Nyckelpersonsintervju	24
6.1.2 Intervju	24
6.1.3 Val av informanter.....	25
6.2 Resultatdiskussion	25
6.2.1 Vad påverkar prioriteringar	25
6.2.2 Ergonomi och effektivisering	27
6.2.3 Arbetsmiljöförändringar i syfte att uppnå lönsamhet	27
6.3 Framtida forskning	29
7. LITTERATURFÖRTECKNING.....	30
BILAGOR	1
Bilaga 1, Intervjuguiden	1
Bilaga 2, Misibrevet.....	2

1. INLEDNING

Enligt Svensk arbetsmiljölågstiftning skall alla svenska arbetsgivare oavsett storlek eller bransch bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen enligt (AFS 2001:1). Detta innebär att arbetsgivaren kontinuerligt skall undersöka, genomföra och följa upp sin verksamhet på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås (a.a.). Det systematiska arbetsmiljöarbetet skall omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön och det ska ingå som en naturlig del i dagliga verksamheten. (AFS 2001:1). Enligt Blomquist (2003) ökade sjukfrånvaron under 1990-talet dramatiskt och orsakerna var till stor del arbetsrelaterad (a.a.). Enligt Rydhs (2002) hävdar att dålig arbetsmiljö är en stor riskfaktor för ohälsa och sjukskrivningar. Rydhs skriver även att ett effektivt sätt att motverka ohälsan är att se över samspelet mellan individen och arbetsplatsen och att den enskilde och arbetsgivaren gemensamt bör forma arbetslivet efter individens möjligheter (a.a.). I en studie av Arbetarskyddsstyrelsen år 2000 visa det sig att cirka 50 procent av 1000 undersökta företagen inom riskfyllda områden med mindre än 50 anställda saknade någon form av internkontroll eller arbetsmiljöarbete trots att arbetsmiljöverket under flera år har genomfört många informationsinsatser och kampanjer i syfte att få ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatserna. (Arbetarskyddsstyrelsen 2000). I studien Blomqvist (2003) ansåg 28 av 30 intervjuade företagsledare på olika företag att de hade bättre eller minst lika bra arbetsmiljöarbete jämfört med branschen i övrigt, 14 av företagsledarna hade inte ens hört talas om myndighetskravet systematiskt arbetsmiljöarbete (a.a.). I studien Blomquist (2003) ansåg 41 procent av arbetsgivarna att de hade interkontroll och ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i sina företag. Medans 29 procent av skyddsombuden på samma företag ansåg de inte hade ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete eller någon form av fungerande internkontroll (a.a.). Studierna Arbetarskyddsstyrelsen (2000) och Torvatn (1997) menar de att internkontrollarbetet under 1990-talet fungerade dåligt eller inte alls i många företag (a.a.). Enligt arbetsmiljölågstiftningen skall alla svenska arbetsgivare ge arbetstagarna och skyddsombuden möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. (AFS 2001:1). Arbetsmiljölågstiftningen säger också att det skall finnas en arbetsmiljöpolicy på alla företag som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet skall vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsmiljölågstiftningen säger även att det skall finnas rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet skall gå till (a.a.). Denna uppsats är den del av ett projekt som Högskolan i Gävle och Centrum för belastningskadeforskning driver, som kallas för Ergo-priset. Projektet Ergo-prisets mål är att öka medvetenheten och motivationen kring arbetsmiljöarbete bland företag i Gävleborgsregionen.

2. TIDIGARE FORSKNING/BAKGRUND

Bakgrundskapitlet kommer att beskriva arbetsmiljöarbete kopplat till lönsamhet, genom tidigare forskning om arbetsmiljöförändringar i strävan att nå ökad lönsamhet, samt ledarskap och chefers påverkan på arbetsmiljöarbete.

2.1 Arbetsmiljöarbete och lönsamhet

Jensen & Roos (2005) hävdar att investeringar i hälsofrämjande insatser på arbetsplatser leder till produktivitetsökningar (a.a.). Nelander & Goding (2004); Orth-Gomér & Perski (1999); Dilchmann (2006) och Bildt, Carlander, Fredriksson, Fröberg, Hallén, Hägg, Kilbom & Stroud (1999) anser att det finns samband mellan arbetsmiljön på arbetet, arbetstillfredsställelse och personalens hälsa (a.a.). Folkhälsoinstitutet (1999) har kommit fram till att ett bra arbetsmiljöarbete leder till minskad sjukfrånvaro, vilket har resulterat i ökad vinst för företaget (a.a.). Arbetsrelaterade sjukdomar kostar samhället och företagen stora summor pengar enligt Malmqvists (2001). Whitman, Snyder & Ragland, (2001); Wilson & Wagner, (1997); World Health Organization (1991); Mason (1991); Jensen (2005). Jensen (2005) skriver att det finns en koppling mellan att arbeta aktivt och systematiskt med arbetsmiljöarbete och att få ökad lönsamhet (a.a.). De skriver att en människa som blir sjuk eller skadas på sin arbetsplats kostar mycket pengar för företaget, samhället och för individen själv (a.a.). Om företaget inte investeringar i hälsofrämjande insatser kan det leda till att företaget inte utnyttjar den potential som finns till ökad produktivitet (a.a.). Ileskog, (2001) skriver att ha ett väl integrerat arbetsmiljöarbete på en arbetsplats innebär att medarbetarnas hälsa sätts i fokus och blir viktigt för arbetsplatsen. Detta kan innebära för medarbetarna större trivsel och välmående vilket resulterar i vinster för företaget och samhället (a.a.). Ileskog skriver att vinsten som uppnås kan vara att personal trivs bättre och är mer delaktiga i verksamheten och att företaget får högre produktivitet och därmed ökad ekonomisk vinst. Vidare skriver Ileskog att företaget får färre sjukskrivningar vilket innebär ekonomiska besparingar och företaget kan ses som en mer attraktiv arbetsgivare vilket gör det lättare att rekrytera och behålla kompetent personal (a.a.). Nyquist (1995) skriver att på Södersjukhuset i Stockholms med 5 000 anställda lyckades de med ett bra arbetsmiljöarbete under tre års tid sänka den höga sjukskrivningen till satta sjukskrivningsmål (a.a.). Axelsson (2000) skriver att inom företaget är det lätt att motivera att investera pengar i ett aktivt och systematiskt fortlöpande arbetsmiljöarbete om det visar sig att företaget kan spara pengar på kort sikt (a.a.). Axelsson beskriver att det kan vara svårare att motivera företags ledningsgrupper att investera pengar i något som inte direkt kan spara pengar på kort sikt (a.a.).

Johnsson, Lugn & Rexed (2003) beskriver att ledningens attityd gentemot arbetsmiljöarbete har en avgörande roll för hur företagets arbetsmiljöarbete fungerar. De skriver att Volvo AB:s grundläggande förutsättning för att uppnå ett bra produktionsresultat är att personalen är friska och mår bra både fysiskt och psykiskt (a.a.). De skriver även att Volvo ansåg frisk personal som trivs på jobbet som en konkurrensfördel gentemot konkurrenterna (a.a.). Johnsson, Lugn & Rex (2003); Karling, Bäck, Jarebrandt & Lindström (2003) skriver att det

viktigaste är att ledningen har en respektfull människosyn och långsiktighet i synen på företagets utveckling, öppenhet, tydligt ledarskap och god kommunikation mellan ledning och anställda (a.a.). Samma sak kom studien Menckel & Östblom (2000) fram till att det var viktigt med ett hälsosamt synsätt gentemot de anställda (a.a.). Bildt, Carlande, Fredriksson, Fröberg, Hallén, Hägg, Kilbom & Stroud (1999) skriver att dåliga kunskaper om arbetsmiljö och ergonomi kan leda till ökad sjukfrånvaro (a.a.). Studien visar att kopplingen mellan arbetsmiljö och kvalitetsfrågor inte alltid är lika stark och självklara inom alla branscher som inom den västerländska och japanska bilindustrin (a.a.).

Enligt Gunnarsson, Andersson & Rosén (2004) upplever många arbetsgivare att de inte har några problem som helst med arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet på det egna företaget trots att de egentligen har det (a.a.). Arbetsgivarna erkänner att risker i arbetsmiljön kan vara svåra att upptäcka men de anser att just sitt företag ligger absolut i topp när det gäller arbetsmiljö i jämförelse med andra i samma bransch (a.a.). Johansson (1995) beskriver att det kan vara svårt för många företag att bedöma och värdera arbetsmiljörisiker utan stor kunskap inom arbetsmiljö (a.a.). En av de stora faktorerna varför företag prioriterar arbetsmiljöarbetet på företaget över huvud taget är för att det är lagstiftningen (Arbetsmiljöverket, 2003c). Birgersdotter, Schmidt & Antonsson (2002) skriver att i företag där ett bra fortgående arbetsmiljöarbete fungerade var det psykosociala klimatet mellan anställda och ledning bättre än i företag där det inte fungerade (a.a.). Johansson (1998) skriver att det är viktigt att det systematiska arbetsmiljöarbetet inom företaget integreras med företagets kärnverksamhet för att det skall funka som bäst. Han menar också att det inte räcker att systematiska arbetsmiljöarbetet inom företaget kan grunda sig på det faktum att systematiska arbetsmiljöarbetet inom företaget är lagstadgad utan systematiska arbetsmiljöarbetet inom företaget måste helst vara förankrat i ett genuint engagemang inom företaget för att det skall fungera som bäst (a.a.). Frick (1994) skriver att det är viktigt att arbetsmiljöfrågorna integreras i den dagliga kärnverksamheten och inte hamnar i skymundan om det systematiska arbetsmiljöarbetet inom företaget skall fungera och verka som ett konkurrensmedel för företaget (a.a.). Hägg (2003) skriver att inom fordonsindustrin tänker man ofta på det sättet, att ha goda ergonomiska förutsättningar för att uppnå en hög produktivitet och på så sätt ha ett starkt konkurrensmedel mot de konkurrenter som inte ser arbetsmiljö på detta sätt (a.a.). Fordonsindustrin har insett kopplingen mellan produktkvalitet och ergonomiska produktionsförhållanden (a.a.). Eklund (1995; 1997) skriver att fordonsindustrin i västvärlden har lärt sig av de stora japanska framgångarna under 80 och 90-talet. Där japanerna gjorde stor framgång och samtidigt hade väldigt bra ergonomiska förutsättningar (a.a.). Enligt Lange (2002) minskar ett bra systematiska arbetsmiljöarbete inom företaget frånvaron, arbetsskadorna och personalomsättningen. Systematiska arbetsmiljöarbetet inom företaget medför att produktiviteten ökar i företagen genom att arbetsuppgifterna kan genomföras på ett rätt sätt och skadefritt sätt och då går processen i företaget snabbare. Istället för att de anställda stressar, blir sjuka och gör arbetet slarvigt (a.a.). Arbetsmiljöverket (2001) hävdar att ett fungerande systematiska arbetsmiljöarbete inom företaget gör så att risker i arbetet upptäcks och kan åtgärdas i tid. Arbetsmiljöarbetet leder till sänkta sjukskrivningar om arbetsförhållanden blir

bättre. Även ett gott ryckte att företaget bryr sig om de anställda är positivt för företaget (a.a.).

2.2 Ledarskapets betydelse för arbetsmiljöarbetet

Ellström, Gustavsson & Larsson (1996) menar att med lärande inom arbetslivet avses här relativt varaktiga förändringar av en individs kompetens som ett resultat av individens samspel med sin omgivning (a.a.). Om ett företag skall utvecklas är det viktigt att det finns ett bra samspel mellan personerna inom företaget och mellan chefer/ledning och anställda (a.a.). Enligt Dilchmann (2006) är den attityd chefen har den viktigaste faktorn för personalens hälsa (a.a.). Dilchmann och Angelöw (2002) skriver att det finns ett samband mellan arbetstillfredsställelse och hälsa. De skriver att dålig feedback från chefer skapar stress för personalen (a.a.). Chefen har stor möjlighet att påverka arbetstillfredsställelsen för de anställda genom den attityd denne har och det sociala stöd som denne ger vilket resulterar i att chefen indirekt påverkar de anställdas hälsa enligt Dilchmann, (2006); Whitman, Snyder & Ragland, (2001); Wilson & Wagner, (1997); World Health Organization, (1998); Mason (1991); Abrahamsson, Brandley, Brytting, Ericsson, Foslin, Söderlund & Tollestad (2003). Enligt Ljusenius & Rydberg (1999); Angelöw (2002); Chiok (2001); Håkansson (1995); Ekman, 2002) har chefers attityd, inställning och personliga agerande stor påverkan inom arbetsmiljö. De skriver att om chefen är positivt inställd till arbetsmiljöarbete så återspeglar det sig i hela företaget (a.a.). Chiok (2001) visade att anställdas arbetstillfredsställelse, produktivitet och engagemang i företaget påverkas av ledarens eller chefers attityder och inställningar (a.a.). Viktiga förutsättningar för att ett företags arbetsmiljöarbete skall fungera inom organisationen är det viktigt att det är förankrade på ledningsnivå och implementerade i den dagliga verksamheten enligt Bertera (1990a); Bertera (1990b); Whiteman, Snyder & Ragland (2001) och Ellström (1996). Abrahamsson m.fl. (2003) visar i sin studie att chefer har en viktig roll i skapandet av friskare arbetsplatser (a.a.). Studien visade att det var viktigt för cheferna att visa uppskattning till personalen samt att kunna ha en god kommunikation med de anställda (a.a.).

3. SYFTE

Att undersöka nyckelpersoners uppfattning på ett företag av vad som påverkar prioriteringar av systematiskt arbetsmiljöarbete på ett företag samt studera deras uppfattningar om arbetsmiljöförändring i relation till ökad lönsamhet.

3.1 Frågeställning

Vad påverkar prioriteringarna av det systematiska arbetsmiljöarbetet på företaget enligt de personerna i ledande befattning och skyddsombudets uppfattning?

Har företaget gjort några arbetsmiljöförändringar i en strävan att öka lönsamheten enligt personerna i ledande befattning och skyddsombudet?

4. METOD

Under metodrubriken presenteras studiens upplägg och struktur. Här beskrivs tillvägagångssätt för urval av informanter, datainsamlingsmetod, genomförande av studien, vilken analysmetod som används, undersökningens reliabilitet och validitet och etiska aspekter. Denna studie har undersökt sju personers uppfattningar om vad som påverkar prioriteringar av systematiskt arbetsmiljöarbete samt uppfattningar om arbetsmiljöförändring i relation till ökad lönsamhet.

4.1 Nyckelpersonsintervju

Denna studie har använt nyckelpersonsintervju för att få fram data. Enligt UIESC (2007) kan nyckelpersonsintervjuer användas till att intervjua personer som kan mycket om ett visst område. Nyckelpersonsintervjuer är som mest effektiva om de utförs personligen eftersom ansiktsuttryck och kroppsspråk kan klargöra både frågor och svar (a.a.). En nyckelperson skall inte bara ha mycket kunskap om det aktuella ämnet utan skall även ha förmågan att reflektera över det. Denne skall kunna uttrycka sina tankar, känslor och åsikter om ämnet i tal enligt UIESC (2007). Fördelar med nyckelpersonsintervjuer är att man får ett tillfälle att för ett samtal med en expert inom ett visst område. Man kan få reda på djupare saker om frågan, eftersom de är insatta i ämnet. De kan förklara saker för dig som du själv inte hade kunskap om. Nyckelpersonsintervjun tillåter dig som forskare att få information från personer som du kanske inte normalt skulle ha pratat med annars. Nackdelar som kan finnas med nyckelpersonsintervju är att de som inte blir valda som nyckelpersoner i urvalsprocessen kan bli avundsjuka på att inte just de blev valda. Det kan även hända att någon form av relationen uppstår mellan informant och forskare vilket kan leda till att informanten färgar resultatet. Resultatet som framkommer då kan vara deras eget tyckande och tänkande och inte exempelvis företagets eller organisationens. En till svårighet med nyckelpersonsintervjuer kan vara att informationen som kommer fram via nyckelpersonsintervjun kan vara svår att tolka och organisera. Det kan ta tid att hitta nyckelpersoner och vinna deras tillit (a.a.). En till nackdel med metoden kan vara att den kan behöva kombineras med andra metoder, eftersom full representativitet annars kan vara svår att uppnå enligt UIESC (2007). Eftersom man ofta bara intervjuar en handfull experter kan det hända att olika perspektiv förbises och osynliggörs om inte alla kan göra sin röst hörd enligt UIESC (2007). UIESC (2007) skriver att det är viktigt att planering och rekrytering av nyckelpersoner får ta lång tid för att ett förtroende skall byggas upp mellan informant och forskare enligt UIESC (2007). Annars kan det finnas risk för att det blir fel i datainsamlingen och tolkningen av resultaten enligt USAID (1996).

Enligt UIESC (2007) är det viktigt att man skall ha en bra mix av nyckelpersoner av den totala gruppen de skall återspegla/representera, annars kan det bli att man bara får ett synsätt. Syftet är att samla in olika åsikter som skall representera hela organisationen om det nu är det man skall undersöka. Om nyckelpersonerna skall representera hela organisationen är det viktigt att man väljer ut olika kön, ålder, etnicitet, religion och utbildning och så vidare

(a.a.). Nyckelpersonsintervjuer är dessutom ett billigt sätt att få in viktig data på enligt USAID (1996). När man använder sig av nyckelpersonsintervju är det vanligt att man använder sig av ostrukturerade intervjuer eller halvstrukturerade intervjuer. Ofta brukar man använda öppna frågor när man använder sig av nyckelpersonsintervjuer (a.a.). UIESC (2007) skriver att det är bra om både den som intervjuar och den som blir intervjuad har liknande kunskaper inom det aktuella området. Nyckelpersoner brukar ofta ha mer kunskaper om ämnet än den som intervjuar. Ofta väljs nyckelpersoner utifrån sina yrken, därför att nyckelpersonen ofta arbetar med det som intervjuaren är intresserad av att veta (a.a.). Enligt UIESC (2007) kan nyckelpersonsintervju kombineras med andra undersökningstekniker och kan därför användas i många olika typer av undersökningar och undersökningstyper. Nyckelpersonsintervju har visat sig vara användbar i de sammanhang där förtroende måste skapas mellan intervjuare och informant i syfte att få ett inifrånperspektiv i undersökningsgruppen. En annan fördel är att metoden kan ge information om orsakerna till ett visst problem.(a.a.). Med nyckelpersonsintervju kan man också hämta in information från många olika människor som exempelvis minoriteter eller "tysta majoritetens" åsikter. Nyckelpersonsintervju kan användas i alla åldersgrupper (a.a.). Enligt UCLA (2007) är informationen som kommer fram vid nyckelpersonsintervju kommer direkt från kunniga personer och det kan bidra till att man kanske kommer på nya idéer och frågor som inte fanns i planeringsstadiet från första början enligt USAID (1996).

4.2 Intervju

Datainsamlingsmetoden inom nyckelpersonsintervjun var halvstrukturerad intervju. Enligt May (2001) innebär en halvstrukturerad intervju att frågorna i allmänhet är specificerade. Men den som intervjuar stort utrymme att fördjupa svaren på ett sätt som kraven på standardisering och jämförbarhet inte tillåter. Det här ger den som intervjuar en möjlighet att fördjupa svaren och gå in i en dialog med informanten (a.a.). Enligt Trost (2005) kan undersökningar använda olika typer av intervjuer beroende på hur hög eller låg form av standardisering och strukturering som eftersträvas. Enligt Kvale (1997) är en intervju en konversation mellan två eller fler personer där den som blir utfrågad, blir det för att frambringa data som skall användas till forskning. Eftersom människors uppfattningar är komplexa och är färgade av personliga erfarenheter tidigare i livet är intervju en bra datainsamlingsmetod. Intervju är en bra metod för att fånga erfarenheter och innebörder ur informantens värld. Genom intervjun kan informanten förmedla sin situation till intervjuaren ur ett eget perspektiv med egna ord (a.a.). För att få reda på informanternas uppfattning av vad som påverkar prioriteringar av systematiskt arbetsmiljöarbete samt deras uppfattningar om arbetsmiljöförändring i relation till ökad lönsamhet, valdes en halvstrukturerad intervju. Anledningen till valet av halvstrukturerad intervju var att det ger en möjlighet till följdfrågor samt för att informanterna kunna svara utförligt. Hartman (2004) är en halvstrukturerad intervju en intervju som har en hög grad av antal frågor som ställs i ordning, men att den intervjuade har möjlighet att formulera sig fritt (a.a.). Om svaren inte förstods enligt Trost (2005) kunde informanterna tillfrågas att förklara svaren på ett annat sätt. Detta gav även en möjlighet till att reflektera

tillbaka och repetera det informanterna sade och fråga om jag hade uppfattat svaren rätt (a.a.).

Frågorna behövde inte heller ställas i någon bestämd form eller ordningsföljd. Genom denna samtalsliknande intervjuform framkommer individens upplevelse och uppfattningar och ger forskaren förståelse för undersökningsområdet. (Kvale, 1997). Den beräknade tiden för intervjuerna var cirka 30 minuter vardera. För att inte gå miste om någon viktig information under intervjuerna och för att försäkra mig om att jag uppfattade informanterna rätt spelade jag in intervjuerna med en minidiskinspelare. Enligt Trost (2005) kan den som intervjuar lätt missa något som kommer fram under intervjun om denne enbart antecknar svaren eller bara lyssnat och försökt hålla allt i minnet (a.a.). Enligt Trost (2005) har användning av inspelningsapparat både fördelar och nackdelar. Fördelarna är att det går att lyssna till tonfall och ordval upprepade gånger efteråt. Medan intervjun pågår behöver inte anteckningar göras utan den som intervjuar kan koncentrera sig på frågorna och svaren (a.a.). Trost (2005) beskriver att en av nackdelarna att det tar tid att lyssna på banden samt att det är besvärligt att spola dem fram och tillbaka för att leta rätt på vissa avsnitt på bandet. Det går heller inte att se gester eller mimik, för att få med det krävs en videokamera och det kan vara betydligt känsligare att få använda för informanten. En till nackdel är att många människor inte vill bli inspelade på band och kan bli både besvärade och hämmade av att veta att deras röst blir inspelad (a.a.).

Ett plus är dock att de flesta vänjer sig med att bli inspelade och efter en liten stund tänker de inte ens på att bandspelaren är igång. Trost (2005). Trost (2005) skriver också att det är viktigt att det är samma person som intervjuar och som senare bearbetar materialet. Därför att intervjuarens minne är viktigt vid tolkning och analys. Inte ens de bästa inspelningarna, anteckningar eller transkriptionerna kan någonsin fullt ersätta de intryck forskaren själv får vid intervjun. En sak till som missas är att man varken kan se eller höra det som går att läsa mellan raderna. Allt sådant som är värdefullt vid analys av data (a.a.). Styrkan enligt Holme och Solvang (1991) i studiens intervjuform var att undersökningssituationen liknade en vardaglig situation och ett vanligt samtal (a.a.). En nackdel med intervjuer enligt Holme och Solvang (1991) är att det är ett mycket krävande tillvägagångssätt både för informanten och för den som intervjuar. För den som blir intervjuad är det inte lika lätt som att svara på en enkät där informanten bara behöver sätta i kryss i rutor. I en intervju måste forskaren både redovisa och argumentera för sina åsikter. Forskaren måste kunna förstå och följa upp de problemområden som informanten berättar om för att få fram intressant fakta. För att samtalet skall bli otvunget och spontant och samtidigt kunna ge uttryck för den intervjuades åsikter och synpunkter, måste forskaren hela tiden vara uppmärksam och öppen i intervjusituationen. Analys av den information som frambringats under intervjun är både en tidskrävande och omständig process (a.a.).

4.3 Den sjunde korta intervjun intervju

Efter de sex intervjuerna hade genomförts, transkriberats, analyserats och diskuterats genomfördes en sjunde kort intervju med ett av skyddsombuden på företaget. Intervjun tog plats på företaget och tog 10 minuter att genomföra. Anledningen till att intervju ett skyddsombud var att det kan vara intressant att höra ett skyddsombuds uppfattning när personer med ledande roller hade intervjuats. Ett skyddsombud skall vara insatt i både i företagets arbetsmiljöarbete på företaget, de arbetsmiljölagar som finns och samtidigt vara en representant för de kollektivanställda. Gullberg & Rundqvist (2004) skriver att skyddsombud skall bevaka att arbetsgivaren fullföljer de lagar som finns gällande bland annat arbetsmiljön på företaget. De skriver även att skyddsombuden skall vara medverkande på möten där det talas om arbetsmiljön på företaget och dess utveckling, så de skall vara där och påverka och på så sätt blir insatta i ämnet (a.a.). Jag läste upp svaren för skyddsombudet och skyddsombudet svarade med sin åsikt om denne tyckte att det stämde eller inte och gav en reflektion på varje fråga och svar.

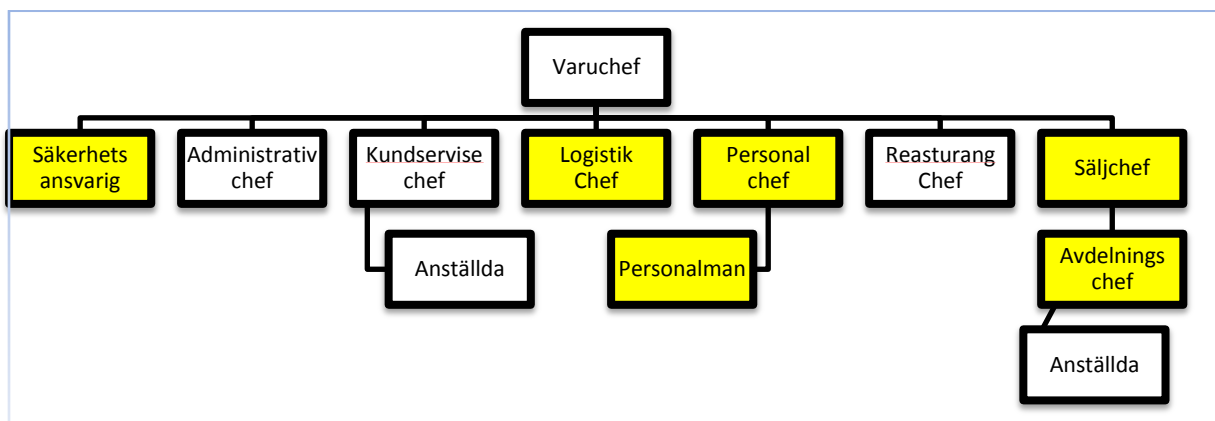
4.4 Beskrivning av arbetsplatsen

Företaget som undersöktes var ett medelstort företag med över 200 anställda och är en del av en större koncern som är verksamma i många länder runt om i världen. Ålder på de som arbetade där var väldigt blandad. Allt från unga dom nyligen slutat gymnasiet till äldre som snart skall gå i pension. Företaget sysslade med försäljning av varor till privatkunder och även till företag. Företaget ligger i en medelstor tätort.

4.5 Val av informanter

Nyckelpersonerna valdes ut av personalchefen på företaget efter att första kontakt skett med företaget. Denna överenskommelse gjordes för att personalchefen ville välja ut nyckelpersonerna inför intervjuerna för att dessa skulle vara så väl insatt i arbetsmiljöarbetet som möjligt. När sex intervjuer var genomförda visa det sig uppstå en mättnad. Redan efter tre intervjuer kom ett mönster fram ur materialet. Jag fick kontakt med personalchefen på företagen som valde ut fem andra personer som var insatta och villiga att delta på en intervju om arbetsmiljöarbete. Först skickade min handledare en förfrågan till företagets VD som sedan kontaktade företagets personalchef som sedan kontaktade mig via ett elektroniskt postmeddelande (e-post). Personalchefen var väl insatt i vilka som denne ansåg besatt tillräckligt med kunskap för att kunna svara intressant på de frågor jag hade gällande arbetsmiljöarbete på företaget och utifrån detta gjorde personalchefen en övervägning och valde de personer denne valde. Personalchefen ansåg att dessa personer var någon form av nyckelpersoner och besatt mycket kunskap inom ämnet arbetsmiljö, de valdes inte på måfå utan valdes noga ut av personalchefen. Denna metod som jag nu använder mig av att välja ut lämpliga informanter är något som Kinnear & Taylor (1991) Patton (1990) och Choen, Manion & Morrision (2007) kallar för Purposive sampling eftersom de har kunskap som jag är intresserad av. I detta elektroniska postmeddelande som personalchefen skickade stod det tips om fem personer men varierande befattningar inom företaget. Samt att det stod att

personalchefen själv var villig att ställa upp på intervju. Dessa personer var alla i ledande positioner position och de valdes utifrån att de var väl förtrogna med det arbetsmiljöarbete som försiggår på arbetsplatsen, de prioriteringar som görs och lönsamhetsaspekter. Jag kontaktade dessa sju personer via telefon. Vi bestämde tid och plats. På detta sätt har jag använt mig av snöbollsmetoden samt sökande för att finna studiens informanter. Snöbollsmetoden och den innebär att man söker upp personer som kan vara intressanta för undersökningen. Genom dem söker man i sin tur kontakt med ytterligare personer som t ex kan ha kunskap om ämnet eller vara intressanta intervjupersoner (Dahmström, 2000). Dessa sex plus en person räckte för att en kvalitativ mättnad skulle uppnås. De befattningar de intervjuade hade var personalchef, avdelningschef, personalman, säkerhetsansvarig, logistikchef. Eftersom de hade så olika befattningar inom olika områden fanns där en stor bredd av deras kunskap. De som arbetade mycket inom det administrativa var väl medveten om exempelvis stolar och sittställningar, stillasittande arbete, tristess, kontorsbelysning, datorutrustning och så vidare, medan en person som avdelningschef på ett lager eller för en försäljningsavdelning har stor kunskap inom tunga lyft, stående arbete och så vidare. Nedan syns ett organisationschema över var nyckelpersonerna arbetade i företaget.



4.6 Plats för intervjun

Intervjuerna genomfördes på platser informanterna själva fick välja, två av dem valde ett samtalsrum som de hade bokat i förväg, en ville bli intervjuad på ett café, två av dem på ett kontor som inte var deras eget, en av dem ville bli intervjuad på sitt eget kontor. Både Trost (1997) och Dahmström (2000) tycker att bra att informanterna känner sig trygga i miljön där de skall bli intervjuade. Jag har ingen invändning mot valet av plats för intervju. Jag tyckte att det fungerade jättebra och jag skulle inte gjort något annorlunda den här gången heller om jag skulle göra om intervjun.

4.7 Utformning av frågorna till intervjuguiden

Frågorna till intervjuguiden har inspirerats av Westerlund (2007) frågor bilaga ett, och av intervjufrågorna från studien Gunnarsson m.fl. (2004) som gjort liknande studier gällande prioriteringar, metoder och systematiskt arbetsmiljöarbete i form av enkäter och intervjuer. Frågorna berörde bland annat kommunikation, ledning mellan anställda, lönsamhet och pri-

oriteringar. Gunnarsson m.fl. (2004) undersökte behovet av olika insatser inom länet vad avser arbetsmiljöutveckling på mindre tillverkningsföretag. Både intervju och enkät användes i den studien. 27 företag inom olika branscher undersöktes och undersökningarna undersökte aktuell arbetsmiljö, hur arbetsmiljöarbetet var organiserat, vilka utbildningar personal och ansvariga hade och om företagshälsovården utnyttjades.

4.8 Citat i texten och namnbyte av företaget

Jag har valt att använda kommatecken och punkt i citaten. Ett kommatecken betyder precis som när man skriver en helt vanlig text en kort paus och punkt betyder att meningen är slut och pausen är lite längre än vid komma precis som när man skriver vanligtext. I studien har även det riktiga företagsnamnet bytts ut mot ordet företaget. Anledningen till detta var att det var just det informanterna ville, nämligen att det inte skulle framgå i uppsatsen vilket företag som uppsatsen handlar om och vilka personer som intervjuades. Och det är en helt befogad önskan med tanke på att vetenskapsrådets riktlinjer säger att om informanterna vill att det inte skall framgå vilka de är och var de jobbar skall den önskan uppfyllas.

4.9 Bearbetning av materialet.

Efter intervjuerna inleddes transkriberingsfasen. Kvale (1997) För att underlätta skrivandet och analyseringen av studiens resultat. Transkriptionen av intervjuerna som spelades in på bandspelaren skedde samma dag, efter intervjuerna. Syftet med detta var att utskriften skulle bli så riktig som möjligt eftersom intervjun fortfarande fanns färsk i minnet. Vid transkriptionen av intervjuerna har jag använt sig av meningskoncentrering, vilket betyder att det informanterna säger formuleras mer kortfattat och den huvudsakliga betydelsen i de långa uttalandena omformuleras till kortare och mer överskådliga meningar (a.a.).

4.9.1 Analys av materialet

Redan på ett tidigt stadium gjordes löpande analyser medan intervjuerna var färsk i minnet. Det första steget i analysen var att strukturera och förstå det utskrivna textmaterialet från intervjuerna. Nästa steg blev att eliminera överflödigt material som till exempel upprepningar eller oväsentligheter. Här försöktes det även att hitta något mönster i texternas intervju-svar. Flera kanske har svarat lika på någon fråga. Poängen med analysarbetet var att hitta mönster i materialet. Enligt Starring och Svennson (1994) kan analys och tolkningsarbetet delas in i olika faser där varje fas har olika syften. Det första jag gjorde var att intervjuerna noggrant skrevs ut på papper. Jag lyssnade på deras röst genom ett par hörlurar som var kopplad till min minidisk och jag skrev av det jag hörde. Sedan lyssnade jag igenom inspelningen flera gånger och läste det transkriberade materialet flera gånger dels för att försäkra mig om att jag inte missat något viktigt och dels för att skaffa mig en helhetsbild för att kunna dela upp den senare i kategorier. Jag sökte i materialet efter skillnader och likheter och teman i det sätt informanten beskriver fenomenet i förhållande till studiens syfte. Jag sökte även efter generella och typologiska kännetecken i intervjuerna. Jag sammanfattades varje intervju utifrån vad som var specifikt, intressant och nyttig data för studien. Efter att ha tittat

på helheten i varje intervju, delades de upp under olika rubriker där liknande svar från de alla informanterna samlades. Som exempel var en kategori prioriteringar och jag samlade data under den kategorin som jag ansåg passade in där som exempelvis att chefers inställning och budgeten påverkar hur företaget prioriterar det SAM. Vidare kategoriseras uppfattningarna i beskrivningskategorier och studerar den strukturen i det underliggande kategorisystemet. Generella kännetecknen innebär att samma upplevelse har tagits upp i samtliga intervjuer. Vidare sökte jag efter generella och typologiska kännetecken i intervjuerna. De upplevelser som endast framgår i en eller några intervjuer kallas typologiska kännetecken (Karlsson, 1999). Jag identifierade ett fåtal generella kännetecken i intervjumaterialet. Där emot var det inom flera typologiska kännetecken en övervägande del av deltagarna som upplevde samma sak. Sedan gjorde jag en mera systematisk analys av hur uppfattningar förhåller sig till varandra. Starring och Svensson (1994) skriver att citat ska använts för att förstärka det som sägs i texten och det har jag gjort.

4.9.2 Reliabilitet och validitet

Enligt Trost (2005) menas reliabilitet att studien mäter på ett tillförlitligt sätt. Intervjusituationen skall alltid vara standardiserad för att det skall kunna tala om hög reliabilitet. Men den kvalitativa intervjun förutsätter låg grad av standardisering. Därför blir det svårt att tala om reliabilitet eller tillförlitlighet vid kvalitativa intervjuer. Trost (2005) menar att idéerna om reliabilitet och validitet härstammar från ett kvantitativt perspektiv. I samband med den kvalitativa undersökningen blir dessa begrepp en aning malplacerade. Idén med att få samma svar på en viss fråga då den ställs vid skilda tillfällen bygger på en föreställning om att konstans skall råda. Det vill säga att den enskilda människan aldrig förändras i sina föreställningar och uppfattningar. Människor är inte oföränderliga utan tvärtom hela tiden i förändring (a.a.). Huruvida denna studie har hög eller låg reliabilitet kan det komma väl till pass att påpeka att det trots allt handlar om olika personers olika uppfattningar som behandlas. Deras uppfattningar skall naturligtvis inte ses som en sanning för hur alla människor i hela världen tycker, men det ger en trovärdig bild av hur de sju personerna tycker och tänker kring ämnet. Med reliabilitet menas även huruvida resultatet kan upprepas av en annan forskare. (Merriam, 1994) Denna studie går lätt att göra om men det är inte alls säkert att informanterna kommer att få samma svar eftersom det kanske inte är så lätt att hitta exakt samma personer eftersom deras identitet inte har angetts eller var de arbetar eller i vilken stad de arbetar. Skulle nu någon annan forskare lyckas hitta just exakt dessa sju människor och ställa exakt samma frågor kan ändå svaren skilja eftersom människors uppfattningar ändras med tiden (a.a.). Den som vill replikera denna studie får nöja sig med att göra på samma sätt, men vara beredd på att kanske få ett lite annorlunda resultat. Även om jag själv valde att göra om samma studie med exakt samma informanter skulle med stor säkerhet inte resultatet bli exakt det samma som nu framkommer i denna studie eftersom människor är i ständig utveckling och förändring. Enligt Trost (2005) ändras upplevelser och erfarenheter hela tiden. I och med detta kan man inte tala om reliabilitet på samma sätt som i kvantitativa undersökningar. Eftersom upplevelser och erfarenheter ändras hela tiden resulterar detta i att svaren

kan bli olika vid olika tillfällen trots att man frågar samma fråga till samma person. Detta innebär enligt Trost (2005) att svaren inte alls behöver bli desamma varje gång den givna frågan ställs. Människan möter alltid nya erfarenheter och situationer, vår föreställningsvärld förändras hela tiden, vilket innebär att bakgrunden för ett svar på en fråga hela tiden förändras (a.a.). utifrån detta skulle man kunna säga att **reliabiliteten** skulle bli mindre, men eftersom att intervju som metod aldrig kan ges full **reliabilitet** är det naturligt att svaren kan variera från gång till gång. (Berg & Bjärås 1996).

Validiteten handlar om att studien verkligen har undersökt det studien avsåg att undersöka (Thurén, 1991). Validitet avser att studien mäter det som är relevant i sammanhanget. (Trost, 2005) Att kvantitativt försöka mäta reliabilitet och validitet blir svårt i kvalitativa studier, trovärdigheten får istället byggas in i resultatet för att läsaren själv får avgöra om det är trovärdigt eller inte (a.a.). Maxwell (1996) menar att validiteten inte skall ses som en slutprodukt utan ett mål som man skall sträva mot. Anledningen till detta är därför att det är intervju om människors föreställningsvärld det handlar om där det är svårt att bevisa eller ta något för givet. Informanternas uppfattning har återgetts så korrekt det är möjligt (a.a.). Merriam (1994) skriver att människor kan ha en viss benägenhet eller tendens att förvränga det de hör och hur det inverkar på återberättelsen av det informanten sagt om de är ouppmärksam när det gäller kvalitativ forskning. Genom att intervjuerna spelades in på bandspelare och transkriberades minskades risken för detta än om jag försökt minnas vad som sagts. Genom att lyssna och bearbetat materialet ett flertal gånger minskades risken för förvrängning, materialet skall alltså inte bara lyssnas igenom en gång utan flera gånger. Intervjun skall ge svar på syfte och frågeställning vilket medför en ökad validitet detta är uppfyllt i denna studie. För att öka validiteten ytterligare är det bra att beskriva hur informationen samlats in och hur kategorierna har utvecklats. En annan forskare skall kunna läsa sig fram i uppsatsen och kunna upprepa och replikerar studien, detta kriterium har denna studie uppfyllt (a.a.). Bryman (2002) talar om att trovärdigheten talar om hur tillförlitlig en studie har varit. Han anser att eftersom det är baserat på personers uppfattningar om ett fenomen så anses en relativ hög tillförlitlighet har uppnåtts. För att styrka detta tycker han att man skall låta de intervjuade läsa igenom det som skrivits för att se om det som skrevs uppfattades rätt. Ingen av de intervjupersoner som intervjuades har begärt att få korrekturläsa det som skrivits. Något som kan dra ner validiteten kan vara det faktum att det alltid finns en riska att de som blir intervjuade säger det som de tror att intervjuaren vill höra eller det som anses vara rätt organisatoriskt eller samhällsrelaterat istället för som det verkligen är (Halvorsen 1992). Detta fenomen kallas enligt Dahmström (2000) för prestigebias. Något som är bra för validiteten är att den som intervjuar kan ställa följdfrågor när man sitter i samma rum och intervjuar enligt Denscombe (1998).

4.10 Etiska aspekter

Denna studie har följt Humanistisksamhällsvetenskapliga forskningsrådet forskningsetiska principer. Det gäller de fyra huvudkraven informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 1990). Humanistisksamhällsvetenskapli-

ga forskningsrådet skriver om att vid rekryteringen av deltagare till intervjuerna ska tänka på om de etiska principerna som finns, anonymitet, frivillighet och konfidentiell behandling av materialet.

(Vetenskapsrådet, 1990) säger för att uppfylla informationskravet ska och har informanterna informerats om studiens syfte, deras egna villkor och vad det innebär att medverka i denna studie, om att deltagandet är frivilligt, att de har rätt att avbryta sin medverkan när de vill samt bara svara på de frågor de själva vill svara på. I förväg hade det bestämts att intervjun högst skulle pågå i 45 minuter om de inte själva ville att den skulle pågå längre så var det helt okej. Tidslängd för intervjun är viktigt att tala om, för att informanten ska kunna bedöma om denne har den tiden eller inte att avvara (Trost, 2005). Och kunna planera sin dag för övrigt så att inte andras viktiga aktiviteter blir lidande bara för att intervjun drar över på tiden (a.a.).

För att uppfylla samtyckeskravet har informanterna informerats om att de själva bestämmer över sin medverkan i min undersökning. Jag fick deras samtycke, alla informanterna var i vuxen ålder. Informanterna har informerats om att de själva bestämmer om, hur länge och på vilka villkor de skall delta. De behövde bara svara på de frågor de ville, de behövde bara stanna så länge de ville och bli intervjuad, de fick bestämma över hela sin medverkan och dra sig ur när de ville. Ingen otillbörlig påtryckning har utövats för att få informanterna delta i intervjun. Det finns inga beroendeförhållanden mellan mig och informanterna (Vetenskapsrådet, 1990)

För att uppfylla konfidentialitetskravet har informanterna tillfrågats om svaren får spelas in på minidisk. Alla uppgifter om de som kommer fram i undersökningen under intervjun som informanten inte vill skall komma ut ska behandlas med försiktighet och noggrannhet samt lagras och förvaras på en säker plats att obehöriga inte kan ta del av dem. Informanterna kommer inte att kunna identifieras av utomstående samt att det kommer att vara praktiskt omöjligt för utomstående att komma åt uppgifterna. Vad det gäller tystnadsplikt kommer det i denna studie inte att skrivas något kontrakt, men studien kommer att handla efter som om så vore fallet. Den enskildes identitet kan inte röjas eller igenkännas. Under rapport-skrivning utformas texten på ett sådant sätt att informanterna inte går att spåra. Detta har gjorts genom att utelämna sådana uppgifter som inte är relevanta för uppgiften exempelvis namn på personer, platser där intervjun skett, var personerna bor och så vidare. (Vetenskapsrådet, 1990)

För att uppfylla nyttjandekravet har informanterna lovats att det inspelade materialet endast kommer att användas för forskningsändamål. Den information som kommer fram vid intervjuerna kommer endast att användas till ändamålet att färdigställa studien inom ramen för ergo priset. Materialet kommer inte att användas eller utlånas för kommersiellt bruk eller andra icke-vetenskapliga syften. Redan i den första kontakten med informanterna upplystes de om att allt de talar om betraktas som konfidentiellt, ingen annan utomstående kommer att få ta del av det som kommit fram under intervjun mer än möjligtvis handledare och exa-

minator. Informanten kommer att få ta del av uppsatsen innan och efter den publiceras om intresse finns, samt att om de vill kommer de att kunna få en sammanfattning om de så vill. Informanterna kommer att få möjligheten att titta på de bearbetade materialen för att undvika misstolkningar. Återkoppling kan vara något att ha i åtanke i detta sammanhang för att undvika missförstånd. (Vetenskapsrådet, 1990)

5. INFORMANTERNAS UPPFATTNINGAR

I detta kapitel presenteras resultatet från de sju intervjuerna. Resultatet grundar sig på det transkriberade materialet från intervjuerna. Inledningsvis beskrivs hur intervjupersonerna definierar arbetsmiljö för att porträttera deras uppfattning av begreppet. Sedan skall deras uppfattning om vad de anser påverkar prioriteringar av arbetsmiljöarbetet på företaget.

5.1 Analysförfarande

De teman som ansetts vara de mest relevanta i förhållande till syfte och frågeställningar har valts ut, men även teman utifrån det innehåll som spontant kom upp under intervjuerna har utformats. Eftersom intervjuguiden var ostrukturerad och gav utrymme att reflektera fritt, kom vissa perspektiv att dominera, beroende på intervjupersonernas individuella sätt att tolka och förhålla sig till frågorna och huvudämnet. Resultatdelen kommer att ta upp olika ämnen, prioriteringar, arbetsmiljöförändringar i strävan efter lönsamhet och annat intressant. Texten kommer att ha dels citat och hopskrivna förklaringar av vad informanterna sade. Detta kommer att mixas med delar av tidigare forskning som är hämtat ur bakgrundskapitlet. Detta blir då en resultatanalys där det som kommer fram under intervjuerna analyseras med hjälp av tidigare forskning och förstärks med hjälp av citat. Resultatet kommer att börja med en inledning om hur informanterna definierar och tänker kring företagets arbetsmiljöarbete. Efter detta följer del ett av resultatet som handlar om vad som påverkar prioriteringarna kring företagets arbetsmiljöarbete. Efter detta följer en del som handlar om vilka investeringar som gjorts i strävan att öka lönsamheten, arbetsmiljön och effektiviteten.

5.2 Hur definierar informanterna arbetsmiljöarbete

Samtliga informanterna ansåg att det är väldigt viktigt att företaget där de arbetar på och alla andra företag i Sverige arbetar systematiskt med arbetsmiljö, utvecklar sitt företags arbetsmiljöarbete och följer de lagar som finns i miljölagen.

(Person 5) berättade att företagets arbetsmiljöarbete är grunden för att allting ska fungera på företaget. Samtliga informanter svarade att företagets arbetsmiljöarbete innefattar den fysiska, psykiska och den sociala arbetsmiljö för alla personer som vistas på arbetsplatsen. Precis som (AFS 2001:1) beskriver att ett företags systematiska arbetsmiljöarbete skall omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Samtliga informanter beskriver att inom företagets arbetsmiljöarbete är det psykiska och sociala är en stor och viktig bit. (Person 4) beskriver att om det är rörigt på arbetsplatsen kan det vara svårare att arbeta än om det är ordning och reda.

(Person 3) När jag tänker på arbetsmiljöarbete så tänker jag på det dagliga arbetet. Arbetsmiljö är att jag ska gå till jobbet och trivas varje dag. Det är viktigt att miljön runt om kring mig är bra.

(Person 2) berättar att arbetsmiljö handlar om att företaget skall ha ett forum om arbetsmiljöfrågor, (Person 2) beskriver att företaget skall ha skyddskommittéer och företaget skall informera alla medarbetare om deras rättigheter och om skyldigheter inom arbetsmiljöarbete på företaget. (Person 2) anser att det är viktigt att alla engagerar sig i frågor gällande företagets arbetsmiljöarbete och att de anställda inte anser att det enbart är chefens uppgift att företagets arbetsmiljöarbete fungerar på ett tillfredställande sätt. (Person 2) Anser att chefen inte kan titta på detaljer på arbetsplatsen gällande företagets arbetsmiljöarbete om vad som skall ändras och så vidare. De anställda måste själva agera på detaljerna och rapportera vidare detta till sin närmsta chef.

5.3 Vad påverkar prioriteringarna av företagets arbetsmiljöarbete

5.3.1 Arbetsmiljölagens påverkan på arbetsmiljöarbetet

Alla informanterna ansåg att arbetsgivaren har ett stort ansvar när det gäller att arbetsmiljölagen efterlevs, men de ansåg även att de anställda har ett ansvar att företagets arbetsmiljöarbete skall fungera på arbetsplatsen. (AFS 2001:1) säger att den som enligt lag har ansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatsen är arbetsgivaren (a.a.). Lagen säger även att arbetsgivaren skall veta vad lagen innebär och det räcker inte bara med att arbetsgivaren bara känner till lagen (a.a.). Lagen säger också att de anställda skall känna till sin roll i det hela och hur de skall agera på sin arbetsmiljö (a.a.). Alla informanterna var eniga om att arbetsmiljölagen inte går att ignorera eftersom den är lagstiftad och därför måste den följas oavsett om man vill eller inte. (Person 4) anser att det är bra om det diskuteras om arbetsmiljö på företaget i det vardagliga arbetet. (Person 4) anser att de nedskrivna rutinerna om hur företaget skall arbeta med arbetsmiljön inte skall vara några hyllvärmare utan de skall användas aktivt och inte bara för att lagen säger så utan därför att det är viktigt med ett väl fungerande arbetsmiljöarbete på företaget för att alla medarbetarna skall kunna utföra arbetet på ett säkert sätt. (Person 3) anser att det inte är valbart om det skall användas eller inte. (Person 6) menar att lagar påverkar huruvida man skall prioritera att arbeta systematiskt med arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. Därför att man inte kan välja bort lagar.

(Person 4) Det är inte valbart för chefer att gilla eller ogilla arbetsmiljöarbete det är din skyldighet som chef att följa lagen och det ingår i arbetsuppgifterna.

5.3.2 Ekonomins påverkan på arbetsmiljöarbetet

Ekonomi var något som samtliga informanterna ansåg påverkade prioriteringar av arbetsmiljöarbetet på företaget. Alla informanterna poängterade hur viktigt det var att arbetsmiljöarbete får en stor del i budgeten, så att satsningar kan göras om det behövs. (Person 4, och 1) beskriver att företaget har en budget att hålla och att prioriteringen till företagets arbetsmiljöarbete görs redan när budgeten sätts.

(Person 5) Ekonomi påverkar självklart. Ekonomin är nästan alltid det övergripande. Men även ur ekonomis hänsyn så kan man göra prioriteringar åt olika håll och det beror på vad det finns för andra viktiga saker. Saker som direkt påverkar kundnytta på något sätt är kanske oftare högsta prioriterad, det kanske är likvärdigt med personal, hälsa är ju viktigt när det gäller personalen, personalen är ju det som skapar kundservicen och vinsten. Det är en prioritering när man ställer dom mitt emot varandra säga att det är likvärdigt.

(Person 5) anser att ekonomin påverkar prioriteringarna av företagets arbetsmiljöarbete, men informanten anser att det lönar sig att lägga pengar på en god arbetsmiljö, det genererar i mer frisknärvaro och positivare personal i längden. (Person 6) anser att arbetsmiljöarbetet på företaget ger långsiktiga vinster för företaget. (Person 4) berättar att något som påverkar prioriteringarna av arbetsmiljöarbetet på företaget är givetvis försäljningen. Därför att Företaget är ett företag som får in sin vinst via försäljning av varor. Informanten pratade om att ett mål som företaget har är försäljningen, företaget skall sälja produkter för att gå med vinst. (Person 1) berättar att företaget har en budget att hålla och att prioriteringen för arbetsmiljöarbetet på företaget gör företaget redan när företaget sätter budgeten. Informanten pratar om hur mycket företaget prioriterar ledarskap, sociala frågor och miljöfrågor.

5.3.2.1 Sjukskrivningar är dyrt för företaget

Samtliga informanterna berättade att sjukskrivningar är dyrt för företaget och därför arbetar företaget mycket med att förebygga sjukfrånvaro och öka frisknärvaron. Enligt (Blomquist 2003) ökade Sjukfrånvaron under 1990-talet dramatiskt och orsakerna var till stor del arbetsrelaterad. Enligt (Person 3) kontrolleras alltid långtidssjukfrånvaro och korttidsfrånvaro. Företaget följer upp och kontrollerar vad som sjukskrivningen kan bero på. (Person 3) menar att det lönar sig att satsa pengar på arbetsmiljön därför att ett bra arbetsmiljöarbete minskar sjukskrivningarna. (Person 5) sade att många av de som arbetar på Företaget har ganska tunga jobb och då är det viktigt att arbeta med arbetsmiljön. (Person 1 och Person 6) berättar att en sjukskriven medarbetare kostar mycket pengar och det ligger i Företagets intresse att hålla frisknärvaron hög. (Person 1) beskriver att på andra försäljningsställen inom koncernen finns det heltidsanställda som enbart jobbar med arbetsmiljöfrågor men det finns inte på Företaget .

(Person 6) Det går ju hand i hand hela biten, mår inte du och jag bra så får vi inget bra resultat heller. Vi är rätt så duktiga på att prioritera arbetsmiljö. Även om vi inte har kommit till toppen så är vi en bra bit på väg.

(Person 3) beskriver att företaget har väldigt låg personalomsättning. Det har enligt informanten att göra med att på mindre orter byter folk inte jobb lika ofta och detta resulterar i att många anställda på företaget har arbetat där in många år. Eftersom det är ett så pass tungt jobb så kan det bli mycket ryggar och knän som ger stryk enligt informanten. Där tror informanten att företaget skulle kunna bygga mer förebyggande.

5.3.3 Chef och ledningens påverkan på arbetsmiljöarbetet

Alla informanterna ansåg närmsta chefen och ledningen har en väldigt stor påverkan hur företaget prioriterar företagets arbetsmiljöarbete och hur personalen mår. Ljusenius & Rydberg (1999) menar att chefers personliga agerande stor påverkan inom arbetsmiljöarbete. Även studien Chiok Foong Loke (2001) visade att anställdas arbetstillfredsställelse, produktivitet och engagemang i företaget påverkas av ledarens eller chefens attityder och inställningar. (Person 5) sade att det behövs intresse och engagemang från båda parter för att företagets arbetsmiljöarbete skall fungera. (Person 5) tyckte att det är bra att företaget anordnar utbildningar till de anställda och speciellt avdelningscheferna så att de kan uppdatera sin kunskap om det systematiska arbetsmiljöarbetets regler och lagar. Som (AFS 2001:1) skriver är det viktigt att anställda såväl som chefer skall utbildas för att det systematiska arbetsmiljöarbetet på företaget skall fungera i det dagliga arbetet. Utan kunskap om lagarna för det systematiska arbetsmiljöarbetet kan kanske inte faror i det dagliga arbetet upptäckas enligt (AFS 2001:1). (Person 1)menar att ledningen på företaget och chefernas inställning har stor betydelse för prioriteringen av arbetsmiljöarbete. Är dessa ointresserad så speglar det lätt av sig på hela företaget och är de väldigt intresserade så märks det med. Enligt studien Ljusenius & Rydberg (1999) har chefers attityd, inställning och personliga agerande stor påverkan inom arbetsmiljöfrågor. Studien visade att om chefen är positivt inställd så återspeglar det sig i de anställda. Enligt Chiok Foong Loke (2001) påverkas arbetstillfredsställelse, produktivitet och engagemang i företaget av ledarens eller chefens attityder och inställningar. (Person 1)anser att koncernen påverkar företags policy.

Bestämmer koncernen att det skall satsas mycket på arbetsmiljö så kommer det att påverka Företaget att satsa mer på arbetsmiljöarbete. (Person 1)

5.3.4 Säkerhet prioriteras högt på företaget

(Person 1)berättar att det mest prioriterade som Företaget satsar på är säkerhet för kunder och även för de anställda, eftersom kunderna hämtar varor på ett lager är det viktigt med säkerhet. Informanten berättade att om någon olycka skulle hända så kan det kosta Företaget mycket i anseende. Det blir skrivelser i tidningarna och det kan i slutändan påverka Företagets försäljning och därmed ge en mindre vinst för företaget. (Person 3 och 4) berättar även denne att Företaget har väldigt fokus på säkerhetstänkande. (Person 2)berättar om hur företaget prioriterar arbetsmiljöarbetet på företaget och säkerhet för medarbetare och för kunder. Informanten berättar att företaget prioriteras vinsten därför att de är ett vinstdrivande företag, men inte på bekostnad av att någon ska må dåligt eller bli skadad. Informanten berättar att arbetsmiljö finns med som en punkt på agendan i alla olika forum för att det skall finnas möjlighet att lyfta det. Finns det inte med som en punkt kanske det lätt trycks tillbaka av annat som hör till vardagen, och därför är det bestämt på företaget att det skall finnas med som en punkt på alla företagets möten.(Person 4) anser att företaget fokuserar mycket på mycket på säkerhet, exempelvis har de en plexiglasskiva på en utställningsstege så att inga barn eller vuxna skall klättra upp på den och ramla ner. Informanten berättar att

hela lagret och själva affären är konstruerad så att möbler inte ska kunna ramla ner på kunderna.

(Person 4 företaget tänker otroligt mycket på säkerhet både för anställda och kunderna och att företaget alltid tänker två steg längre fram hela tiden.

5.3.5 Koncernen och personalpolitisk påverkan

(Person 2) berättar att de har en finansiell styrka för att de är ett så stort företag, de ingår i en stor globalt koncern. Koncernen driver väldigt hårt en personalpolitik att alla ska må bra på jobbet.

Koncernen har mål för sjukskrivningar, de har forum för inköp av maskiner, skall kontrollera om det finns någon skaderisk och så vidare, om det kan påverka hälsan eller så, vi har väldigt strikta regler hur de ska jobba med det, (Person 2)

(Person 1) tror inte att företaget påverkas av yttre omständigheter och påtryckningar som politik om det inte är frågan om nya lagar. Men däremot påverkas företaget om koncernen bestämmer några nya riktlinjer som skall följas. Person 6) berättar att företagets egen budget bestämmer hur mycket som kan satsas på arbetsmiljöarbetet eftersom företaget har sin egen ekonomi trots att det ingår i en koncern.

5.4 Arbetsmiljöförändringar i strävan att öka lönsamheten

Alla informanterna ansåg att det fanns pengar att spara för företaget och för andra företag om företaget är villig att investera pengar på arbetsmiljö. Det fanns i huvudsak två former av arbetsmiljö som visade sig i informanternas uppfattningar. Den ena var ergonomiska satsningar och den andra var sjukfrånvarouppföljning.

5.4.1 Effektivisering

(Person 1 och 2) beskriver att de effektiviserar företaget gjort var att skaffa fler kassor och roterande arbetsuppgifter för att personalen inte skulle behöva sitta för lång tid i kassan. (Person 6) berättar att företaget samlar goda exempel från andra företag inom koncernen och använder sig av dessa. Om några förändringar har skett eller några bra idéer har kläckts så får de reda på det bland annat genom deras tidskrift. (Person 5) berättar att en nyhet som kommer att komma är att nu till hösten skall självbetjäning införas i kassorna. Då kommer det att vara en kassörskas på fyra kassor. (Karolinska Institutet & Institutet för tillämpad ekonomi, 2005) hävdar att investeringar i hälsofrämjande insatser som påverkar arbetsförmågan hos arbetskraften leder till produktivitetsökning.

(Person 3) Vår målsättning är att ha så mycket ready to sell förpackningar som möjligt. Därför att det minimerar jobbet för oss. Det är en av Företagets målsättningar, så då kör man bara in pallen direkt på plats.

5.4.2 Ergonomisatsningar

Enlig alla informanter var det viktigt både för individen och företaget att satsa på ergonomi, därför att företaget spara in pengar på sjukskrivningar genom att ge de anställda bättre ergonomiska förutsättningar i sitt arbete så de inte sliter ut sig och blir sjukskrivna. I studien Axelsson (2000) där 24 svenska företag undersöktes visade resultatet att med en god arbetsmiljö följer bättre kvalitet på produkten. Studien visade även att cirka nästan hälften av alla kvalitetsbristerna berodde på dåliga ergonomiska förutsättningar. (a.a). Enligt (Person 4) har personalen fått köpa ilägg till sina arbetsskor som har lett till att sjukskrivningarna har minskat. Syftet med iläggen i arbetsskorna var att många i personalen står mycket och det kan vara jobbigt för ryggen, men med bra ilägg i skorna känns det bättre i ryggen enligt informanten. (Person 5) berättar att på kontoren har företaget införskaffat bra arbetsbelysning och det antas förbättra hälsan enligt informanten. Informanten berättar vidare om att höj och sänkbara säljdiskar finns för personalen som arbetar i affären och det tror informanten kommer att ge tillbaka mycket positivt i form av minskad sjukskrivning. (Person 5) berättar vidare att företaget även har bytt ut pekdonen (musen) vid datorerna mot Mousertrapper Offic styr/pekdon. Sådana de spar in handlederna på personalen enligt informanten. (Person 5) berättar att företaget har köpt in mjuka ståmattor vid diskarna och kassorna där personalen står mycket för att spara in på personalens rygghälsa. (Person 2) berättar exempel på utrustning som köps in för att minska sjukskrivningar. De har varit en inplastningsmaskin som nu gör det som måste göras manuellt förr. En pallstaplingsmaskinen har köps in så personalen slipper lyfta upp pallar för hand och denna maskin tror alla informanterna att den kommer att spara in på personalens ryggar. (Person 2) beskriver även att företaget är ett stort företag och Företaget och vill ha gott ryckte om sig. Företaget vill att personalen skall tycka bra om att jobba inom Företaget och att de vill stanna kvar där. (Person 3) anser att engagemanget är väldigt viktigt att ha. Oavsätt vilket område man väljer så är engagemanget hos de människor som skall jobba med det är det som faller avgörandet för hur stor succén blir.

(Person 2) Nu har plocklagret flyttat så det finns mycket tompallar kvar nu, vi köpte en pallstaplingsmaskin för 50 000 kr för att spara på personalens ryggar. Det var en satsning vi gjorde för att spara på personalens ryggar.

5.4.3 Uppföljning vid sjukfrånvaro

(Person 3) berättar att en del av långtidssjukskrivningarna på företaget beror på stressrelaterade faktorer som att arbeta i en kundnära miljö. (Person 3) berättar att det som gör mest nytta för att minska sjukskrivningarna är inte någon enskild insats utan ett ständigt arbetsmiljöarbete med många små detaljer som kan ge framgång. Enligt (Person 1) diskuteras kontinuerligt hur arbetsmiljön påverkar de anställdas hälsa. Exempel på vad som diskuteras är vad som orsaker ohälsa, orsaker till sjukfrånvaro och detta görs fyra gånger per år. Enligt (Person 1) har arbetsmiljön ur hälsosynpunkt blivit bättre under det senaste året och frisknärvaron är nu 90 procent men målet är att den skall upp i 96 procent. Folkhälsoinstitutet

(1999) har kommit fram till att ett bra arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen har för många företag lett till bättre socialt klimat och minskad frånvaro på arbetsplatsen med vinster för företaget som överstigna kostnader för arbetsmiljöarbetet. Att följa upp och bry sig om personalen är något som företaget gör mot de anställda enligt (Person 6). (Person 4) berättar att Företaget har omtankesamtal med personalen när personalen är sjukskrivna, det betyder att företaget upp den sjukskrivne och pratar med denne i syfte att dokumentera och följa upp vad sjukfrånvaron beror på. Detta har visat sig minska sjukfrånvaron på företaget enligt informanten. (Person 3) anser att sjukfrånvaro och lönsamhet hänger ihop enligt informanten, informanten anser att det är lönsamt för företaget att ha friska medarbetare. Sjuka medarbetare kostar pengar och resulterar i minskad lönsamhet för företaget..

5.6 Den sjunde korta skyddsombudsintervjun

Efter intervjuerna var genomförda gjordes kortare intervju på tio minuter med ett skyddsombud och nedan presenterad datan som kom fram under intervjun. Skyddsombudets uppfattning var rätt så lika som de chefer som jag intervjuade. Skyddsombudet berättade kortfattat om alla investeringar som gjort, skyddsombudet räknade upp saker som cheferna redan hade nämnt som inplastningsmaskinen, pallyftmaskinen, mjuka mattor att stå på, belysning, ergonomiska tangentbord och pekdon, hög och sänkbara bänkar, arbetskläder, skor och så vidare och att alla satsningarna delvis gjordes med tanke på ökad lönsamhet i form av att företagets anställda skadar sig i mindre med riktig utrustning. Skyddsombudet ansåg att med den utrustning, regler och så vidare på företaget kan man jobba där ett helt liv utan att bli skadad eller sjukskrivning om man följer de föreskrifter som finns och använder den utrustning som finns tillhanda. Det skyddsombudet sade om kommunikationen vara att kommunikationen mellan ledning/ chef kanske kunde vara bättre. Det gjordes mycket inom arbetsmiljöarbetet som kanske inte de anställda visste och på det sättet kunde det uppfattas från de anställdas sida att det inte hände något alls från ledningshåll. Skyddsombudet tyckte att de anställda står och går ju ganska mycket i jobbet och att det kan vara påfrestande ibland. Skyddsombudet tyckte att arbetsmiljön prioriteras högt på företaget. Vad som prioriteras högst framgick aldrig om det var arbetsmiljön säkerheten, lönsamheten eller något annat. Bidraget på 500 kronor som varje anställd kan kvittera ut varje år och använda till exempelvis ett gymkort tyckte skyddsombudet var jättebra. Skyddsombudet tyckte att uppföljning vid sjukskrivning funkade bra. Friskvårdsprojektet som går vid ett annat företag i samma koncern som beskrevs tidigare i uppsatsen tyckte hon verkade intressant men skyddsombudet trodde att det inte skulle komma till skyddsombudets företag. De hade hållit på med liknade, fast i mindre skala, men inte i den omfattningen som det projektet.

5.7 Sammanfattning

Informanterna anser att det som mest påverkar prioriteringar kring företagets arbetsmiljöarbete är ekonomin och chefer/ledningens inställning. Annat som påverkar är arbetsmiljölagen och koncernens riktlinjer. Arbetsmiljöförändringar som utförts har mestadels varit av fysisk ergonomisk art. Exempel på dessa arbetsmiljöförändringar som gjorts i strävan att få

en bättre arbetsmiljö och ökad vinst är bland annat en inplastningsmaskin, en pallmaskin, roterande arbetstider, korta pass i kassorna, företaget skall införa självskanning i kassorna, strävar efter att ha så mycket ready to sell förepackningar som möjligt, höj och sänkbara bänkar, bättre ljus på kontoret, bättre tangentbord och Mousetrappor Office styr/pekdon till datorerna. Sjukfrånvarouppföljning var något som företaget arbetade med.

6. DISKUSSION

Detta diskussions avsnitt har delats upp i två delar. Först presenteras metoddiskussionen som tar upp för och nackdelar med olika metoder och undersökningens genomförande och om studien eventuellt skulle ha kunnat göras på något annat sätt. Sedan presenteras resultatdiskussionen där studiens resultat diskuteras. Sist i detta kapitel presenteras förslag på framtida forskning.

6.1 Metoddiskussion

I detta avsnitt kommer metodvalet att diskuteras. Vad var bra och vad kunde gjorts annorlunda?

6.1.1 Nyckelpersonsintervju

Nyckelpersonsintervjuer används när man skall intervjua personer som vet mer om ett ämne än vad jag själv vet och att de skall utföras personligen. Jag valde att göra dem personligen, ansikte mot ansikte och det tycker jag är mycket bättre än om jag till exempel skulle ha telefonintervjuat dem. När man möts personligen kan jag se ansiktsuttryck och kroppsspråk och en kontakt knyts på ett helt annat sätt än vid exempelvis en telefonintervju. Jag fick träffa personer som hade mycket kunskap om företagets arbetsmiljöarbete. Personerna var väldigt insatta i företagets arbetsmiljöarbetet genom sitt arbete. Det ingick i deras arbetsuppgifter att reflektera och prata om arbetsmiljöarbete. UIESC (2007) skriver att i nyckelpersonsintervjuer kan resultatet som kommer fram vara deras eget tyckande och tänkande och inte företagets, men det var just det jag ville åt, deras tankar kring företagets arbetsmiljöarbete. Eftersom jag bara intervjuade personer i ledande befattning och bara sju stycken så kan naturligtvis resultatet vara färgat. Jag har inte fått de anställdas syn på det hela.

6.1.2 Intervju

Denna studie undersökte sju personers uppfattning på ett företag av vad som påverkar prioriteringar av systematiskt arbetsmiljöarbete samt studera deras uppfattningar om arbetsmiljöförändring i relation till ökad lönsamhet. Eftersom det var personers personliga uppfattning om något så ansåg jag att halvstrukturerad intervju skulle vara den bästa datainsamlingsmetod för studien. Den halvstrukturerade intervjun tillåter också mig att ställa följdfrågor vilket jag tycker är bra om jag inte har förstod vad informanterna svarade. Eller så kunde jag be dem förklara på ett annat sätt. Lika så tvärt om. Om de inte förstod mig kunde de be mig omformulera frågan. Detta skulle inte vara möjligt i till exempel en styrd strukturerad intervjuform enligt Larsson (1986). Enligt Holme & Solvang (1991) ligger styrkan i den valda intervjuformen att undersökningssituationen liknar en vardaglig situation och ett vanligt samtal. Jag tyckte att det fungerade väldigt bra att ha ett vanligt samtal med informanterna, jag upplevde det väldigt avslappnat och otvunget. Jag kan inte komma på något som jag skulle ha gjort annorlunda om jag hade gjort om intervjuerna igen. Jag tyckte att det gick väldigt bra.

6.1.3 Val av informanter

Jag valde att intervjua sex personer plus ett skyddsombud och det anser jag vara ett rimligt antal personer att undersöka i en D-uppsats. Jag tror att resultatet hade blivit det samma om fler intervjuer hade gjorts. De sex personer plus en svarade ungefär lika på alla frågorna. Men hade jag valt en helt annan arbetsplats att undersöka kan det hända att resultatet skulle ha kunnat se annorlunda ut. Eftersom olika arbetsplatser kan ha olika sätt att se på och arbeta med sitt systematiska arbetsmiljöarbete. Att ställa frågor kring företagets arbetsmiljöarbete kan betraktas som lite känsligt och kan ha påverkat graden av sanning i svaren. Det kan hända att informanterna kanske hade förskönat sanningen och sade det som man ska säga enligt de regler som skall följas. Istället för att säga hur verkligen verklig var kanske de sade hur det borde vara. Både Trost (2005) och Svensson et.al (1996) ifrågasätter dock om det över huvud taget finns något konstant objekt som det kallar det för. När informanterna beskrev metoderna för företagets arbetsmiljöarbete på mötena på företaget så gav alla informanterna utom en intrycket av att företagets arbetsmiljöarbete hade diskuterats på alla möten vid alla tillfällen sedan tidernas begynnelse men en av dem sade att det bara hade pågått i två månader att de var rätt så nya i det hela med att alltid ta upp företagets arbetsmiljöarbete på mötena. Visserligen sade inte någon av de andra inte något om hur länge de hade haft med företagets arbetsmiljöarbete som en stående punkt på alla mötena. UIESC (2007) beskriver också att det är bra om det tar tid när man väljer ut nyckelpersonerna så att man får rätt personer och att forskaren får ett förtroende. Men i detta fall valde personalchefen ut informanterna. Jag fick inte välja ut dem enligt denne. Det enda jag gjorde var att sätta upp vissa kriterier och dessa kriterier var att informanterna skulle vara ungefär sex sju stycken, vart det några till skulle detta inte göra något. De skulle vara väl insatta i företagets pågående och framtida arbetsmiljöarbete. Det var de kriterierna jag satte upp och hur sedan personalchefen kom fram till just de informanter som jag slutligen intervjuade vet jag inte. Jag anser att det var till det bästa att låta personalchefen göra urvalet. Denne känner alla informanterna personligen och vet vad de kan och inte kan. Personalchefen vet om de är lämpade eller inte att ställa upp på en intervju. Det kan säkert tolkas som att personalchefen taktikvalde de personer som denne viste skulle säga bra saker om företaget och dess arbetsmiljöarbete. Speciellt eftersom de svarade så väldigt lika på alla frågorna.

6.2 Resultatdiskussion

6.2.1 Vad påverkar prioriteringar

Det som informanterna ansåg vara de stora faktorerna som påverkade prioriteringar av företagets arbetsmiljöarbete och hur företagets arbetsmiljöarbete efterlevs, var ekonomin/budgeten och chefer/ledningens inställning till företagets arbetsmiljöarbete. Bertera (1990a); Bertera (1990b); Whiteman, Snyder & Ragland (2001) påpekar de hur viktigt det är att ledningen är väl inställda till arbetet och att det är förankrade på ledningsnivå och im-

plementerade i den dagliga verksamheten. Jag tror också att det är väldigt viktigt att chefer och ledning engagerar sig i företagets arbetsmiljöarbete. Gör de så sprids engagemang till de övriga anställda. Utan chefernas stöd är företagets arbetsmiljöarbete mycket svårt att arbeta med har jag uppfattat det som. Det en del av informanterna ansåg vara svårt med företagets arbetsmiljöarbete var att det skulle vara en del av den dagliga verksamheten. I (AFS 2001:1) står det att företagets arbetsmiljöarbete skall vara en ständig pågående process som skall vara en del av den dagliga verksamheten för alla på arbetsplatsen. Företagets arbetsmiljöarbete skall alltid ståva mot bättre arbetsförhållanden för de anställda (a.a.). (Person 1) berättade att ledningen på företaget och cheferna har stor betydelse för prioriteringen av arbetsmiljöarbete. Informanten sade att om dessa är ointresserad så speglar det av sig på hela företaget och tvärt om. Något som Företaget påverkas av är givetvis hur koncernen bestämmer enligt informanterna, bestämmer de att det skall satsas mycket på arbetsmiljö så kommer naturligtvis det att påverka Företaget att satsa mer på arbetsmiljöarbete. Informanterna ansåg inte att politik, kultur och samhällsklimatet påverkade företaget så mycket, utan det var koncernen som stod för den yttre stora påverkan, om hur de skulle arbeta med företagets arbetsmiljöarbete. Men jag anser att de tre faktorerna påverkar i hög grad. Det är ändå det som sätter normen om vad som är rätt och vad som är fel, de fungerar som en kompass som visar oss hur vi skall behandla andra människor. I Sverige skall man behandla anställda på det sätt som företagets arbetsmiljöarbete beskriver. I andra kulturer och länder har kanske helt andra normer och krav som resulterar i att de skulle kanske tycka att företagets arbetsmiljöarbete inte alls är ett bra sätt att behandla anställda på. Om man vill att företagets arbetsmiljöarbete skall prioriteras och användas så är det bra enligt mig att försöka informera och utbilda personal och chefer i hur viktigt det är med företagets arbetsmiljöarbete och vad det kan få för konsekvenser om det inte används på rätt sätt. Jag anser att om man vill ändra människor beteende eller inställningar kring något, så krävs det ändrad attityd och medvetandehöjning. Blir man tillräckligt medveten om hur viktigt det är med ett gott arbetsmiljöarbete så investerar prioriterar man det högt för att man vill och tycker att det är viktigt och inte bara för att det är en lag som säger att man måste göra så. Att ha ett bra arbetsmiljöarbete är något som det västerländska samhället kräver av ett modernt företag. Många företag och inte minst bilindustrin har sedan länge förstått kopplingen mellan att ta hand om sin personal på ett bra sätt och få en hög effektivitet, trivsel och vinst. I andra länder som Somalia och Indien kanske det inte är lika självklart att man skall ha en hygglig lön och goda ergonomiska förhållanden på sin arbetsplats, men normen i det svenska samhället är ändå att man bryter mot lagen om man skulle behandla en anställd som man gör på indiska båtskrotor. En del företag kanske tycker att en god arbetsmiljö kostar för mycket och äter upp vinsten. Visst kan man tänka så, så har vissa städfirmor och byggfirmor i Stockholm resonerat om man skall tro på vad uppdrag granskning säger. Att de inte har råd att ha bra löner och arbetsförhållanden. Jag anser att om man inte har råd att ha en bra arbetsmiljö kanske man har satsat på fel bransch. Om ett företag går så dåligt att man måste missköta personalen och bryta mot arbetsmiljölagen kanske det vore lika bra och lägga ner firman och

göra något annat. Vist kan kanske vissa krav verka lite löjliga och flummiga men de finns inte där för skoj skull. De finns där av en anledning.

6.2.2 Ergonomi och effektivisering

Det som företaget fokusera mest på när det gäller arbetsmiljö var ergonomi för att minska sjukskrivningarna. Det kan man även se genom de investeringar de gjort hitintills i butiken. En nyhet som skulle komma till hösten är självbetjäningen för kunderna i kassorna, det fanns redan på två ställen och det fungerade utmärkt. I och med detta kan naturligt vis det dras ner på kassapersonal och de kan förhoppningsvis göra något annat än att sitta i kassan. Företaget strävade efter att ha så mycket ready to sell förpackningar som möjligt därför att det minimerar jobbet. Varorna behövs bara köras ut i butiken sedan plockar kunden upp varan från pallen och läger den i sin vagn eller korg. Lika där behövs det kanske mindre personal. Det är bra att företaget gör satsningar som underlättar jobbet för de anställda bara inte antalet anställda minskar för mycket. Många lätta uppgifter kan enligt mig vara minst lika skadligt för den anställde som få jobbiga sysslor.

Ett initiativ tyckte jag var att företaget hade satsat på kontorsutrustning som ergonomiska möss till datorerna, bra ljus på kontoret, Mousetrappor Offic styr/pekdon till datorerna i butiken och så vidare. Jag märker bara nu när jag skriver denna text hur viktigt det är med ergonomiskt rätt utformade tangentbord och möss. Jag har nyligen bytt till detta och är själv väldigt nöjd. Företaget hade även investerat i höj och sänkbara säljdiskar och mjuka ståmatador i kassorna, inplastningsmaskin som nu gör det jobb som man tidigare fick göra för hand, pallstaplingsmaskinen har skaffats för att spara in på personalens ryggar. Det enda negativa informanterna tyckte var att det kunde ta lång tid att genomföra någon form av förändring ibland rör inte de för det, de är ett konceptföretag och det ska se ut si och så och upphandlingen sker på det viset. När man gör förändringar i organisationer är det viktigt att de är förankrade på ledningsnivå och impementerade i den dagliga verksamheten. (Bertera, 1990a; Bertera, 1990b; Whiteman, Snyder & Ragland, 2001;) Personalen uppfattade enligt informanterna situationen när det gäller arbetsmiljöarbete att det varken pratades eller verkställdes något. När personalen, enligt informanten kommer med ett förslag så är det ibland en lång väg för förslaget att vandra från den dagen personalen lämnar in det till den dagen det har förvecklats. Eftersom det är en sådan väntetid och inget kanske hörs där emellan. Informanten sade att detta kunde uppfattas som om att ledningen inte brydde sig alls om miljöarbete och att edet inte gjordes något. Jag tror att om kommunikationen förbättrades och personalen informerades mer om vad som pågick och planerades skulle personalen troligen få en lite bättre inställning gentemot ledningens arbetsmiljöarbete än vad de har nu.

6.2.3 Arbetsmiljöförändringar i syfte att uppnå lönsamhet

Både informanten och skyddsombudet berättade att det aldrig var några som helst problem att få ut kläder och kanske inte skor. Men den stora anledningen till detta var troligen inte åtminstone enligt informanterna att företaget ville vara snäll eller vill ha stor omsättning på kläder utan mer att kläderna fungerar som ett ansikte utåt. Företaget anser att det är väldigt

viktigt att kunderna åtminstone tror att företaget bryr sig om personalen och månar om säkerheten när det gäller kunder och anställda. Ville personalen ha nya kläder så fick dom det, kläderna behövde inte vara trasiga, det räckte med att tröjan var urtvättad. Annat var det med skorna, skorna verkade det som de själva, illäggen med i skorna. Anledningen till detta kan vara som en av informanterna uttryckte det att kläderna syns mest, kläderna fungerar som ett ansikte utåt för företaget. Företaget vill antagligen inte skämmas att de anställda har slitna kläder inför kunderna. På företaget hade de en låg personalomsättning. Alla informanterna berättade att de hade en hel del studenter som jobbade extra där under studietiden och de flesta av dem slutade när studietiden var över och flyttade ofta till annan ort. Vissa av dem blev kvar, av dem som blev kvar var det många som blev kvar väldigt länge. Informanterna trodde på att detta är ett fenomen på mindre orter där det är stor arbetslöshet. Folk som får ett jobb behåller det och det kan vara svårt att byta jobb om det inte finns något att byta till. Låg personalomsättning brukar ofta förknippas med att det är bra relation mellan ledning/chef och de anställda, men i detta fall tror jag inte att det beror på det utan risten på andra arbetstillfällen. Det brukar sägas att när en anställd lämnar jobbet lämnar denne egentligen chefen. Har man hög personalomsättning har alltså företaget dåliga chefer. Samma sak har Ekström (2006) upptäckt. Både Ericsson och Asea har nästan noll i personalomsättning. Fem procent brukar vara det som eftersträvas.

Det råder delade meningar enligt informanterna om vad den största drivkraften och motivationen kommer ifrån när det gäller prioriteringar kring företagets arbetsmiljöarbete och varför det överhuvudtaget sker arbetsmiljöförbättrande åtgärder. Är det till större delen ekonomisk vinning eller är det något annat. Många forskningsrapporter inklusive denna fokuserar mycket hur företagen skall få igen de satsade pengarna och helst mångdubbla satsningen på det de lade ner på arbetsmiljöförbättrande åtgärderna. Det behöver självklart inte alltid vara så självklart att en arbetsmiljöinsatsning måste gå med vinst. Till att börja med är arbetsmiljöarbete faktiskt lagstadgat. Så företagen har inte så mycket att välja på om de inte vill bryta mot lagen såklart. Eftersom det är lagstadgat är det ett tecken på hur den svenska samhällsnormen för arbetsmiljön faktiskt ser ut. Jag anser att effektivt arbetsmiljöarbete måste vara förankrat i ett genuint engagemang och genomsyra hela företaget. Gott arbetsmiljöarbete ses ofta som god publicitet för företagen, och gott anseende, att man bryr sig och värnar om sin personal tror jag är något bra för alla företag. Människor ändrar på sig i större utsträckning när de själva vill det och känner ett behov av det snarare än när de blir tvingade. Några saker kan vara att personalen får gå på kurser och inspirationsdagar på exempelvis personlig utveckling, nyttiga matkurser, lära sig varför man skall motionera och så vidare. Koncernen har sådana projekt på gång, men företaget jag undersökte hade inte alls sådana saker. Informanten(Person 5) anser att företaget nog en potential att göra mer på den fronten. Informanten anser att det inte görs så mycket som man skulle kunna göra.

6.3 Framtida forskning

- Att studera hur företags arbetsmiljöarbete kan bidra till alla som vill, kan arbeta till ordinarie pensionsålder med bibehållen hälsa.
- Att studera hur man kan skapa ett arbetsliv där arbetstagare, arbetsgivare och samhället samarbetar i syfte att skapa en välfärd och en bibehållen eller ökad hälsa och livskvalitet för alla människor.
- Studera hur cheferna och de anställda kan förbättra kommunikationen på företaget. Samtliga chefer beskriver att de arbetar aktivt med arbetsmiljöarbete och att detta är något som prioriteras på företaget. Men det är inte säkert att de kollektivanställda håller med om detta. Även om så är fallet kan det vara värt att studera.

7. LITTERATURFÖRTECKNING

- Abrahamsson, K., Bradley, G., Brytting, T., Ericsson, T., Foslin, J., M., Söderlund, B & Trollestad C. (2003) *Friskfaktorer i arbetslivet*. Prevent: Stockholm.
- AFS (2001:1) *Arbetsmiljöverkets författningssamling, Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpning av föreskrifterna*. http://www.av.se/dokument/afs/AFS2001_01.pdf [Tillgänglig online 2008-04-15]
- Angelöw, B. (2002) *Friskare arbetsplatser. Att utveckla en attraktiv. Hälsosam och välfungerande arbetsplats*. Lund, Studentlitteratur
- Antonsson, A-B och Schmidt, L. (2003). *Småföretag och företagshälsovård – ska berget komma till Muhammed eller Muhammed till berget?* IVL-rapport B 1542, Stockholm
- Arbetarskyddsstyrelsen (2000) *IK-SMÅ effekt-utvärdering av tillsynsprojekt*. Rapport 2000:6,, Stockholm
- Arbetsmiljöverket (2001). *Systematiskt arbetsmiljöarbete – en vägledning*. Solna: Arbetsmiljöverket
- Arbetsmiljöverket (2003c) *Systematiskt arbetsmiljöarbete: Arbetsmiljöverkets föreskrifter om ändring i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete*.
- Axelsson, J. (2000) *Quality of ergonomics. Dissertation 616*, Linköpings Universitet.
- Berg, L, Bjärås, G (1996) *Utvärdering av hälsofrämjande och förebyggande arbete – en metodbok*. Lund: Studentlitteratur
- Bertera, R. (1990a) The Effects of Workplace Health Promotion on Absenteeism and Employment Cost in a Larger Industri Population. *American Journal of Public Health*, 80, (9), 1101-1105
- Bertera, R. (1990b) Planning and Implementing Health Promotion in the Workplace: A case study of the Du Pont Company Experience. *Health Education Quarterly*, 17, (3), 307-327
- Bildt C., Carlander A., Fredriksson K., Fröberg J., Hallén S., Hägg GM., Kilbom Å. & Stroud S. (1999) *Utvärdering av en förändrad produktionsprocess hos en svensk biltillverkare*. Arbete och Hälsa 1999:24, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Birgersdotter L., Schmidt L. & Antonsson A-B. (2002) *Fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i små företag: Erfarenheter från 45 små arbetsställen*. IVL-rapport B 1475. Stockholm: IVL.

- Birgersdotter, L., Schmidt, L., & Karlsson, A. (2002) *Arbetsmiljöarbete för uttyrd personal i bemanningsföretag*. IVL rapport B1505. Stockholm: IVL Svenska Miljöinstitutet AB.
- Blomqvist, K. (2003) *Undersökning om systematiskt arbetsmiljöarbete*. Rapport 2003:2., Arbetsmiljöverket, Stockholm
- Bryman, A. (2002) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber ekonomi
- Chiok Foong Loke, J. (2001) Leadership behaviors: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. *Journal of Nursing Management*, (9), 191-204
- Chiok Foong Loke, J. (2001) Leadership behaviors: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. *Journal of Nursing Management*, (9), 191-204
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2007) *Research methods in education*. London: Routledge
- Dahmström, K. (2000) *Från datainsamling till rapport*. Lund: Studentlitteratur
- Denscombe, M (1998) *The good resarche guide- for small-scale research projects*. Buckingham: Open University Press
- Dilschmann, A. (2006). *Omtanke och struktur – om ledarskap och medarbetarnas hälsa. Rapport från SALTSA, ett samarbetsprogram för arbetslivsforskning i Europa*. Arbetslivsinstitutet, LO, TCO och SACO.
- Eklund J (1995) "Relationships between ergonomics and quality in assembly work" *Applied Ergonomics*, vol 26(1), s 15–20.
- Eklund J (1997) "Ergonomics, quality and continuous improvement-conceptual and empirical relationships in an industrial context" *Ergonomics*, vol 40(10), s 982–1001.
- Ekman Philips M (2002) *Dialog över etablerade gränser*. Om organisationsutveckling i sjukvården. *Arbetsliv i omvandling (Work Life in Transition) 2002:9*. National Institute for Working Life.
- Ekström. B. L. (2006) *Låg personalomsättning hos företagen*. Sveriges Radio. 07:46, onsdag 23 den augusti 2006. <http://www.sr.se/Ekot/artikel.asp?artikel=922047> [Tillgänglig online 2008-05-04]
- Ellström, Per-Erik. Gustavsson, Bernt & Larsson, Kjell (1996) *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Folkhälsoinstitutet (1999) *Fysisk aktivitet för nytta och nöje*. Stockholm: Folkhälsoinstitutet
- Frick K (1994) *Från sidovagn till intergrerat arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöstyrning som ett ledningsproblem i svensk industri*. Stockholm: Föreningen för arbetarskydd.

- Gullberg, H och Rundqvist, K-I (2004). *Arbetsmiljölagen, i lydelse den 1 januari 2004. Kommentarer och författningar*. Nordstedts Juridik AB: Stockholm. ISBN 91-39-10695-0
- Gunnarsson K, Andersson I & Rosén G (2004) *Arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete i mindre tillverkningsföretag i Dalarna. En genomgång av förutsättningar för ett systematiskt arbetsmiljöarbete på mindre arbetsplatser*. Arbete och Hälsa 2004:11, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hägg GM (2003a) Corporate initiatives in ergonomics-an introduction, *Applied Ergonomics*, vol 34(1), s 3–15.
- Håkansson K (1995) *Förändringsstrategier i arbetslivet*. Monograph No. 57, University of Göteborg, Department of Sociology.
- Halvorsen, K (1992). *Samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur
- Hartman, J. (2004). *Vetenskapligt Tänkande – Från kunskapsteori till metodteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Holme, I. M., & Solvang, B. B. (1991). *Forskningsmetodik – Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Holmkvist C & Leppänen V (2004) *"På väg mot bättre hälsa: Om projekt Plus alla – friskvård och kvalitetstid för vårdbiträden och undersköterskor inom den öppna hemtjänsten i Limhamn-Bunkeflo*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Iseskog, T. (2001) *Arbetsmiljö för alla*. Stockholm: Thomson fakta AB.
- Jensen, I., Roos, P. (2005). *Hälsa och Produktivitet, Slutrapport: Del 2, AHA-studien; Arbete och Hälsa inom process och verkstadsindustrin* Sektionen för Personskadeprevention Institutet för tillämpad ekonomi Institutionen för klinisk neurovetenskap. Malmö: Karolinska Institutet <http://ki.se/ki/jsp/polopoly.jsp?d=130&a=5204&l=sv&newsdep=130>
- Johansson B (1995) *Småföretagares analys och hantering av risker i arbetsmiljön*. Forskningsrapport 1995:14, Högskolan i Luleå, Luleå: Institutionen för arbetsvetenskap.
- Johansson B (1998) *En motivationsbaserad analys av arbetsmiljöarbetet i en grupp tillverkande mindre företag*. Luleå: Luleå tekniska universitet.
- Johnsson J, Lugn A & Rexed B (2003) *Långtidsfrisk: Så skapas hälsa, effektivitet och lönsamhet*. Stockholm: Ekerlid.
- Karling M, Bäck J, Jarebrandt C & Lindström V (2003) *Rik och frisk, eller fattig och sjuk? Möjliga vägar till konkurrenskraft och låg ohälsa för svensk industri*. IVFrapport 03004, Mölndal: IVF.

- Karlsson, G. (1999) *Empirisk fenomenologisk psykologi*. I: Allwood, C.M & Eriksson, M.G. Vetenskapsteori för psykologi och andra samhällsvetenskaper. Studentlitteratur: Lund.
- Kinney, T. C. & Taylor J. R. (1991). *Marketing Research*. Singapore: McGraw – Hill Brooks co.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lange, M. (2002) *Systematiskt arbetsmiljöarbete – från ord till handling* Stockholms: Kommentus Förlag
- Ljusenius, T & Rydberg, L-G (1999) *Friskt ledarskap – ledarskap ur ett hälsoperspektiv*. Stockholm: Prevent
- Malmquist C. (2001) *Kostnader för produktionsbortfall i samband med arbetsbetingad ohälsa och stress*. Näringsdepartementet. www.regeringen.se/download
- Mason, T. (1991) Program development and design in work-site health promotion. In SM Weiss, JE Fielding & A Baum (Eds.) *Perspectives in Behavioural medicine*. Health at work. Pp 137-143. New Jersey: LEA.
- Maxell, J (1996). *Qualitative research design – an interactive approach*. London: Sage publications
- Menckel E & Österblom L (2000) *Hälsofrämjande processer på arbetsplatsen. Om ledarskap, resurser och egen kraft*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Merriam, S. B. (1994). *Fallstudie som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.
- Methods, Key Informant, Interviews Centers for Disease Control and Prevention, Heart-Healthy and Stroke-Free: A Social Environment Handbook
- Nelander, S. & Goding, I. (2004) *Ohälsans trappa 2004*. LO-rapport. <http://www.lo.se>
- Nyquist Å (1995) *”Ökad delaktighet på Södersjukhuset”* Fallrapport 752, Nacka: Arbetslivsfonden.
- Orth-Gomér, K. & Perski, A. (1999) *Preventiv medicin i teori och praktik. En metodik för bättre folkhälsa*. Lund: Studentlitteratur
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods* (2nd ed.). Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Rydh, J. (2002) SOU 2002:5. *Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet*. Stockholm.
- Starrin, B., & Svennson, P.-G. (1994). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.

- Thurén, T. (1991). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Liber AB.
- Torvatn, H., 1997. *Faktorer som fremmer eller hindrer innføring av IK-systemer i mindre bedrifter. En reanalyse av to spørreskjemaundersøkelser. (Factors influencing implementation of internal control systems in small enterprises)* (Rep. No. STF38 A97521). SINTEF, Trondheim.
- Trost, J. (2005). *Kvalitative intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- UCLA Center for Health Policy Research (2007). Health DATA Program – Data, Advocacy and Technical Assistance.
- University of Illinois (2007). *Key Informants. Provided by the University of Illinois Extension Service-Office of Program Planning and Assessment*. [u.å.]
- http://ppa.aces.uiuc.edu/pdf_files/Informant1.PDF [Tillgänglig online; 2008-06-10]
- USAID (1996) Performance Monitoring and Evaluation. 1996, Number 2. TIPS. USAID Center for Development Information and Evaluation. CONDUCTING KEY INFORMANT INTERVIEWS
- Vetenskapsrådet (1990) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning* http://www.vr.se/download/18.6b2f98a910b3e260ae28000360/HS_15.pdf [Tillgänglig online 2008-04-15]
- Westerlund, S. (2007) *Systematiskt arbetsmiljöarbete vid ett sjukhus Nuläge och utvecklingsförslag Luleå tekniska universitet* Arbetsmiljöledning Institutionen för Arbetsvetenskap Avdelningen för Industriell Produktionsmiljö 2007:037
- Whiteman, J., Snyder, D., Ragland, J. (2001) The Value of Leadership in Implementing and Maintaining a Successful Health Promotion Program in the Naval Surface Force, U.S Pacific Fleet. *American Journal of Public Health*, 15 (6), 437-440
- Wilson, B.R.A. & Wagner, D.A. (1997) Developing Organizational health at the worksite. *American Journal of Health Studies*, 13, Pp105-108.
- World Health Organization (1998) Health21: An introduction to the health for all policy framework for the WHO European Region. European Health for All series No 5.
- World Health Organization (WHO). (1991). Sundsvall Statement on Supportive

BILAGOR

Bilaga 1, Intervjuguiden

1. Bedriver ni arbetsmiljöarbete på denna arbetsplats?
2. Hur definierar du arbetsmiljöarbete?
(Har ni några visioner/policy/styrdokument på företaget gällande arbetsmiljöarbete?)
3. På den här arbetsplatsen, vilka faktorer tror du kan ha betydelse för prioritering av arbetsmiljöarbete.
(ekonomi/politik/intresse/medvetenhet/kunskap/aktiemarknaden osv)
4. Berätta om hur arbetsmiljö prioriteras här på arbetsplatsen?
(Kan du ge ett exempel på detta?)
(Vilka andra faktorer prioriteras på arbetsplatsen är det något ni prioriterar ännu högre, vad? ex kundservice, lönsamhet, 1:a 2:a)
5. Berätta om hur det går till när ni utvecklar arbetsmiljö här på arbetsplatsen?
(Kan du ge ett exempel på detta?)
(Hur sprider arbetsmiljö till alla anställda, vet om, börja använda, alla ska använda)
6. Vad tycker du fungerar bra med arbetsmiljöarbete på er arbetsplats?
Vad tycker du fungerar mindre bra med arbetsmiljöarbete på er arbetsplats
(På vilket sätt, hur då?)
7. Vem anser du vara ansvarig för personalens hälsa?
(den fysiska, psykiska och sociala)
(Hur stor del ansvarar arbetsgivaren för och hur stor del räknas som personligt ansvar, kost, träning, personlig utveckling, sluta röka osv.)
8. Diskuteras kontinuerligt hur arbetsmiljön påverkar hälsan, och vad som orsaker ohälsa/orsaker till sjukfrånvaro?
(På vilket sätt, hur då?)
(bland vilka personer, leningen, skyddsombudsmöten?)
(vad innebär kontinuerligt 1 ggr/vecka, månad, år?)
9. Har arbetsmiljön ur hälsosynpunkt blivit bättre eller sämre det senaste året?
(På vilket sätt, hur då?)
10. Har ni gjort några arbetsmiljöer förändringar i strävan att öka lönsamheten?
(Vad är lönsamhet för er? Fler kassor, roterande arbetstider)
11. Har de eventuella förändringarna gjort att det blev bättre (och inte sämre)
(På vilket sätt, hur då?)

Bilaga 2, Misibrevet

Misibrev

Vi tror att (företaget) i (stad) har en god arbetsmiljö!

Vid Centrum för belastningsskadeforskning vid Högskolan i Gävle, genomför vi ett forskningsprojekt om hälsofrämjande arbetsmiljö. Projektet heter Ergo-priset, och på sikt ska vi tilldela ett pris till ett företag i Gävleborgsregionen som framgångsrikt tillämpat ergonomiska principer i sin strävan att nå ökad lönsamhet.

Vi tror att (det undersökta företaget) har en god arbetsmiljö och vill därför gärna undersöka anställdas uppfattningar om vilka metoder företaget använder för att ge en god arbetsmiljö samt vilken prioritet som arbetsmiljö ges. Vi undrar också vad några nyckelpersoner på företaget tror påverkar prioritering av god arbetsmiljö.

De som genomför studien heter (namn på personerna) och de läser sitt fjärde år vid Högskolan i Gävle. Undersökningen kommer att resultera i två uppsats som Ni sedan får tillgång till, uppsatserna kommer även att finnas tillgängliga via högskolans bibliotek. Det är även möjligt att studien kommer att resultera i någon vetenskaplig publikation. All datainsamling och publicering sker enligt vedertagna etiska principer vilket bland annat innebär att inga personuppgifter kommer att publiceras och att deltagande i studien kan avbrytas.

Inledningsvis vill vi i forskningsprojektet, utifrån ett hälsopedagogiskt perspektiv studera arbetsmiljöarbete, och undra därför om Lars och Ann-Sofie får genomföra sina undersökningar på Er arbetsplats?

Jag hör av mig inom några dagar per telefon.

Vänligen

Förnamn, Efternamn

Fil doktor, handledare och ansvarig för forskningsprojektet

Tel.riktnummer-telefonnummer

e-postadress@hig.se