



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för arbets- och folkhälsovetenskap

Företagsägares uppfattningar om arbetsmiljöarbete i mikroföretag

En kvalitativ studie
Anna Zecevic

2019

Examensarbete, avancerad nivå (masterexamen), 30 hp
Arbetshälsovetenskap
Masterprogram i arbetshälsovetenskap
Examensarbete i arbetshälsovetenskap

Abstract

Author: Anna Zecevic

Title: Business owners perceptions of occupational health and safety management in micro enterprises

Course: Master thesis of the main area work and health

University: University of Gävle, Sweden

The purpose of the present study was to investigate and describe business owners perceptions of occupational health and safety management in micro enterprises. The data collection was conducted through qualitative interviews and the material from the interviews has been analyzed with a phenomenographic method. The similarities of the study's result are: "necessary for companies and employees", "time consuming" and "important to get help from someone who can". The differences that emerged are: "occupational health and safety management starts with the premises", "costs a lot of money", "not adapted for micro-enterprises", "occupational health and safety management is about leadership", "occupational health and safety management is complex", "occupational health and safety management does not feel amusing" and "occupational health and safety management only consists of requirements". Based on the results that have emerged from the study, the informants who work with the working environment seem to have a positive view while those who do not work with the work environment seem to have a negative view of it. The informants who work and do not work with the environment seem to work in different ways and have different priorities in the occupational health and safety management.

Keywords: business owners, Occupational health and safety management, micro enterprises

Sammanfattning

Författare: Anna Zecevic

Titel: Företagsägares uppfattningar om arbetsmiljöarbete i mikroföretag

Kurs: Examensarbete i arbetshälsovetenskap, masternivå

Lärosäte: Högskolan i Gävle

Enligt Arbetsmiljölagen har arbetsgivare en skyldighet att arbeta med arbetsmiljön på ett systematiskt sätt. Att skriftligt dokumentera detta är ett krav och ett hjälpmedel i arbetsmiljöarbetet men i en organisation med färre än tio anställda är detta dock inte ett krav. Då systematiskt arbetsmiljöarbete anses vara en av de viktigaste faktorerna för god hälsa hos medarbetarna är det betydelsefullt att belysa företagsägares uppfattningar kring arbetsmiljöarbete i mikroföretag, där arbetsmiljöarbetet ofta inte är en prioritet. Syftet med föreliggande studie var att undersöka och beskriva företagsägares uppfattningar kring arbetsmiljöarbete i mikroföretag. Datainsamlingen genomfördes genom kvalitativa intervjuer och materialet från intervjuerna har analyserats med en fenomenografisk metod. Studiens resultat visade att skillnaderna i uppfattningar av arbetsmiljöarbete är fler än likheterna mellan företagsägare som arbetade respektive inte arbetade med arbetsmiljön. Likheterna var: “nödvändigt för företag och medarbetare”, “tidskrävande” och “viktigt att ta hjälp av någon som kan”. Skillnaderna som framkom var: “arbetsmiljöarbetet startar med lokalen”, “kostar mycket pengar”, “inte anpassat för mikroföretag”, “arbetsmiljöarbete handlar om ledarskap”, “arbetsmiljöarbete är komplext”, “arbetsmiljöarbete känns inte roligt” och “arbetsmiljöarbete består enbart av krav”. Utifrån de resultat som framkom genom studien verkade de informanter som arbetade med arbetsmiljön ha en positiv syn på arbetsmiljöarbetet medan de som inte arbetade med arbetsmiljön verkade ha en negativ syn på det. De negativa uppfattningarna från informanterna som inte arbetade med arbetsmiljön var troligtvis anledningarna till varför de inte arbetade med den. Informanterna som arbetade respektive inte arbetade med arbetsmiljön verkade ha olika prioriteringar över vad som var viktigast att tänka på gällande arbetsmiljöarbetet.

Nyckelord: Företagsägare, arbetsmiljöarbete, mikroföretag

Jag vill rikta ett stort tack till...

Mina handledare Linda Widar och Birgitta Wiitavaara för allt stöd och vägledning under arbetets gång!

Jag vill även tacka samtliga informanter för att ni delat med er av era tankar och åsikter och gjort denna studie möjlig.

Innehållsförteckning	
1. Bakgrund	5
1.1 Arbetsplatsen	5
1.2 Arbetsmiljöarbete	5
1.3 Mikroföretagens utmaningar	7
1.4 Problemformulering	9
2. Syfte och frågeställningar	9
2.1 Frågeställningar	9
3. Metod	9
3.1 Design	9
3.2 Urval	10
3.3 Datainsamling	11
3.4 Databearbetning och analys	12
4. Litteratursökning	13
4.1 Datainsamling	13
4.2 Kvalitetsbedömning	14
5. Forskningsetiska överväganden	14
6. Resultat	15
6.1 Likheter i uppfattningar av företagsägare som arbetade och inte arbetade med arbetsmiljöarbete.	16
6.2 Skillnader i uppfattningar av företagsägare som arbetade och inte arbetade med arbetsmiljöarbete.	18
7. Diskussion	21
7.1 Resultatdiskussion	21
7.2 Metoddiskussion	28
7.3 Fortsatt forskning	30
8. Slutsats	30
Referenser	31
Bilaga 1 Missivbrev	34
Bilaga 2 Intervjuguide	35
Bilaga 3 Utdrag från analys	36
Bilaga 4 Sökstrategi	38
Bilaga 5 Övriga artiklar	41
Bilaga 6 Kvalitetsbedömningsmall	42
Bilaga 7 Artikelmatris/ Resultat av kvalitetsbedömning	43

1. Bakgrund

1.1 Arbetsplatsen

Människor spenderar en stor del av sitt liv på arbetsplatsen och arbetsmiljön bör därför vara en prioritering. Brister i arbetsmiljön kan leda till olika typer av psykisk och fysisk ohälsa såsom oro, depression, hjärt- och kärlsjukdomar samt problem med rygg och nacke. Detta kan även få ekonomiska konsekvenser för organisationen och samhället (AFS 2015:4). I och med att den arbetsrelaterade psykiska ohälsan, såsom oro och stress, ofta är subjektivt upplevd samt att människor klarar fysiska och psykiska påfrestningar på olika sätt är det viktigt att arbetsmiljön är anpassad för alla individers behov (AFS 2015:4). Arbetsplatsen är bland annat den arenan där främjande insatser ofta görs för anställdas hälsa vilket även gör den till en av de viktigaste platserna för anställda (SOU 2002:5). Främjande insatser ökar motståndskraften mot att drabbas av ohälsa, det vill säga som stärker eller bidrar till att behålla individens psykiska, sociala och fysiska välbefinnande (Socialstyrelsen, 2009). Att förebygga hälsorelaterade risker på arbetsplatsen bör göras regelbundet med hjälp av undersökningar som bedömer den psykiska, fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljön (AFS 2015:4). Det är naturligt att lägga störst ansvar på arbetsgivaren med tanke på att det är arbetsgivaren som ansvarar för arbetsmiljön, som bär det yttersta ansvaret över arbetsplatsen och som bör känna till de krav som ställs på arbetstagarna. Arbetsgivaren har även ett ansvar att, tillsammans med den enskilde arbetstagaren, utforma arbetsmiljön med hänsyn till arbetstagarens möjligheter att kunna arbeta livet ut (SOU 2002:5).

1.2 Arbetsmiljöarbete

Sättet att arbeta har utvecklats genom åren och arbetsmomenten har blivit allt mer komplicerade. Många arbeten som tidigare var fysiskt påfrestande har idag blivit psykiskt påfrestande i och med bland annat digitaliseringen. Då arbetssätten och arbetsmiljön kontinuerligt utvecklas betyder det att kraven på arbetsmiljöarbetet blir högre (AFS 2001:1). Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) är arbetsgivarens ansvar där undersökningar, genomföranden och uppföljningar görs för att förebygga ohälsa och olyckor på arbetsplatsen samt för att skapa en trivsamt arbetsmiljö (AFS 2001:1). Systematiska undersökningar av arbetsmiljön krävs med jämna mellanrum för att upprätthålla en stabil och trygg arbetsmiljö; organisatoriskt, fysiskt, psykiskt och socialt

(AFS 2015:4). Förändringar inom arbetsmiljön sker kontinuerligt och det gäller att vara beredd på att exempelvis bemanning, kompetenskrav och kundkrav förändras. Större organisationer har oftast en HR-avdelning och/ eller ett skyddsombud som ansvarar för arbetsmiljön. I mindre organisationer med få anställda saknas ofta detta. Detta ställer högre krav på dagligt arbetsmiljöarbete i samverkan med medarbetare (AFS 2015:4). Styrdokument, policys och regler är dokument som arbetas fram och som bland annat ska beskriva arbetsituationen men också hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs i organisationen (AFS 2015:4).

Enligt Arbetsmiljölagen (AML 2016:961 2a §) har arbetsgivare en skyldighet att arbeta med arbetsmiljön på ett systematiskt sätt. Ledning, planering, kontroll av arbetsplatsen, kartläggning, utredning och åtgärder ska göras för att se till att ohälsa och olyckor förebyggs (Beck et. al., 2015). Att skriftligt dokumentera detta är ett krav och ett hjälpmedel i arbetsmiljöarbetet som gynnar både arbetstagare och arbetsgivare. I en organisation med färre än tio anställda är detta dock inte ett krav (AFS 2001:01). Det betyder att mindre företag med färre än tio anställda inte behöver ha nedskrivna policys, rutiner, uppföljningar eller fördelning av arbetsuppgifter som tillhör ett systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). En enkätstudie med 46% bortfall från Yanqing et al. (2015) visar att en frånvaro av detta kan bidra till ohälsa hos arbetstagare eftersom bland annat policys i organisationer bidrar till mindre stress.

Även om skriftligt systematiskt arbetsmiljöarbete inte är ett krav i företag med färre än 10 anställda är det fortfarande arbetsgivarens ansvar att skapa en god arbetsmiljö. Att som arbetsgivare främja hälsan hos medarbetare handlar om att skapa en trivsam arbetsmiljö, att motivera och inspirera medarbetare till att vara delaktiga i arbetsmiljön samt att ge stöd. Detta kan leda till ökad arbetstillfredsställelse och välmående (Skarholt et. al., 2015). För att kunna skapa en hälsofrämjande arbetsmiljö krävs en kombination av både organisatoriska som individuella insatser (Dunkl et. al., 2015). Stöd från både kollegor och arbetsgivare har visat sig vara relevant för att klara av höga krav i arbetet. Med en arbetsgivare som har det i fokus kan både fysisk och psykisk hälsa uppnås (Skarholt et. al., 2015). Enligt en kvantitativ studie om hälsofrämjande ledarskap av Jiminez et. al. (2016) kan arbetsgivare påverka medarbetares syn på hälsa genom att

kommunicera ut det viktiga med bra hälsa och att skapa kontinuerliga hälsofrämjande aktiviteter. Att som ledare fokusera på att öppet prata om vikten av god hälsa bidrar till ett engagemang hos medarbetarna. Saknar ledarskapet hälsofrämjande tänk är risken stor för utbrändhet (Jimenez et. al., 2016). Kontroll över arbetet, rättvisa, belöningar, bra socialt klimat, värderingar som matchar organisationen och en hanterbar arbetsbelastning är exempel på faktorer som påverkar arbetshälsan. Arbetsgivaren har stor möjlighet att påverka arbetstagare genom sitt beteende och tankesätt samtidigt som de har möjlighet att påverka eller helt bestämma organisationens tillstånd och villkor. De faktorerna som nämns ovan i relation till ett fokus på att främja hälsa kan bidra till en god psykosocial arbetsmiljö (Jimenez et. al., 2016).

1.3 Mikroföretagens utmaningar

Mikroföretag, en undergrupp till småföretag, har färre än tio anställda och omsätter mindre än tjugo miljoner kronor per år. Ju mindre företagen är desto mer krävs av arbetstagarna; bland annat mångsidig kunskap och att snabbt kunna växla mellan olika arbetsuppgifter (Bornberger-Dankvardt et. al., 2005). Forskning visar att arbetsmiljöarbetet i små företag blir åsidosatt eller inte är lika organiserat som i större företag (SAM Rapport 2013:11). Det har visat sig att ju större ett företag är desto mer växer intresset av ett organiserat arbetsmiljöarbete. Att mikroföretag har svårt att prioritera detta kan ha att göra med hög arbetsbelastning men också okunskap kring risker på arbetsplatsen. I mikroföretag kan organisatoriska problem som exempelvis konflikter och hög arbetsbelastning vara mer märkbara än i större företag men även mer lätthanterliga (SAM Rapport 2013:11). Enligt en intervju- och observationsstudie av Jarvis och Tint (2009) är problemet med små till medelstora företag att risken för ohälsa är större än i stora företag men kapaciteten att förebygga den är mindre. Att arbeta i småföretag är riskabelt. Det finns studier som visar att det är större risk att drabbas av olyckor och ohälsa i små företag än i större. Orsaken till detta kan vara flera, bland annat att ekonomin sätter stopp för arbetsmiljöarbete, att arbetsgivare är oengagerade eller att arbetsmiljöarbetet är otillräckligt. Enligt en enkätstudie med 41% bortfall av Arocena & Núñez (2010) visar resultaten att olyckor och ohälsa minskar om man arbetar med arbetsmiljön kontinuerligt. Förutom att ansvara över organisationsutveckling har arbetsgivaren en mängd olika arbetsuppgifter, bland annat

att ansvara över de dagliga operativa arbetsuppgifterna samt över de anställda. Studier visar att arbetsgivare vet vikten av att ha ett organiserat arbetsmiljöarbete, men trots detta väljer man att sätta det åt sidan (Marcketti & Kozar, 2007; Kostempska, 2017). Ekonomi, personalresurser och okunskap är ofta anledningar till att mindre företag inte prioriterar arbetsmiljön i lika stor utsträckning som större organisationer (Beck et. al., 2015). Mindre företag har en annan kultur än större företag och man har oftast en starkare och närmre relation med arbetsgivaren vilket kan bidra till att arbetstagare inte tar upp hälsorisker eller problem i arbetsmiljön (Gunnarsson et. al., 2009). Trots detta har små företag färre sjukskrivningar och de anställda är mindre stressade. Orsaken till detta kan bero på varierande arbetsuppgifter, hög kontroll över arbetet, bra arbetsklimat och stöd från arbetsgivaren (Vinberg, 2008; Yanqing et al., 2015).

Arbetsgivaren i mikroföretag är många gånger arbetstagares närmsta chef och ofta den personen som ensam tar alla beslut relaterade till arbetsmiljö i företaget. På grund av detta är arbetsgivaren betydelsefull för en bra arbetsmiljö (Marcketti & Kozar, 2007). En arbetsgivare med bra ledarskapskvalitéer ökar hälsan hos arbetstagare samt skapar välbefinnande och motivation på arbetsplatsen (Tangen & Conrad, 2009). Ett ledarskap som tillsammans med medarbetare arbetar mot samma mål där ledaren inte är en person som bestämmer över sina anställda, utan istället arbetar tillsammans som ett team är bevisat gör anställda friskare (Van Winkle et. al., 2014).

Metoderna i ovanstående studier är främst kvantitativa enkätstudier. Endast tre av ovanstående studier är kvalitativa intervju- eller observationsstudier (Marcketti & Kozar, 2007; Jarvis & Tint, 2009; Gunnarsson et. al., 2009) där två är av medelhög kvalitet och en är av hög kvalitet. Majoriteten av samtliga studier undersöker i huvudsak hälsofrämjande ledarskap i små till medelstora företag. Artiklarna som ligger till grund för denna studie anses kanske inte vara helt relevanta till studiens syfte. Detta visar att det finns en brist på kvalitativa studier om systematiskt arbetsmiljöarbete i mikroföretag som håller hög kvalitet. Två av studierna (Beck et. al., 2015; Jarvis & Tint, 2009) har ett bortfall på 85% respektive 60% vilket kan anses som högt. Detta kan ha påverkat studiernas resultat och konklusion.

1.4 Problemformulering

Då systematiskt arbetsmiljöarbete anses vara en av de viktigaste faktorerna för god hälsa hos medarbetarna är det betydelsefullt att belysa företagsägares uppfattningar kring arbetsmiljöarbete i mikroföretag. Tidigare forskning som presenterats inom området visar att arbetsmiljöarbete inte prioriteras i mikroföretag trots att arbetsgivare känner till vikten av arbetsmiljöarbete (Marcketti & Kozar, 2007; Kostempska, 2017). Bortprioriteringen kan bero på dålig ekonomi, brist på personal och okunskap (Beck et al., 2015). Flera studier om arbetsmiljöarbete i mikroföretag håller en hög kvalitet även om det finns några få studier som har brister i sina metoder och är av medelhög kvalitet. Det finns dock begränsat med studier som undersökt vilka uppfattningar företagsägare har av arbetsmiljöarbete i mikroföretag och att studera detta kan bidra till att öka kunskapsläget inom området. Det kan också vara betydelsefullt att klargöra vilka uppfattningar av arbetsmiljöarbete företagsägare har som själva bedriver respektive inte bedriver det i sitt mikroföretag och hur det skiljer sig. Detta utgör därmed ett viktigt område att vidare belysa i arbetshälsovetenskaplig forskning.

2. Syfte och frågeställningar

Syftet med föreliggande studie är att undersöka och beskriva företagsägares uppfattningar om arbetsmiljöarbete i mikroföretag.

2.1 Frågeställningar

- Vilka uppfattningar av arbetsmiljöarbete har företagsägare som bedriver det i sitt mikroföretag?
- Vilka uppfattningar av arbetsmiljöarbete har de företagsägare som inte bedriver det i sitt mikroföretag?

3. Metod

3.1 Design

Föreliggande studie är kvalitativ då målet var att ta reda på informanternas perspektiv, uppfattningar och vad som ansågs betydelsefullt (Bryman, 2011). Semistrukturerade intervjuer, med fasta frågor samt följdfrågor, användes för att förtydliga och utveckla informanternas svar (Bryman, 2011). En fenomenografisk analys tillämpades då syftet

var att undersöka och beskriva informanternas olika uppfattningar av ett fenomen (Larsson, 2011).

3.2 Urval

En branschspecifik avgränsning till tjänstesektorn gjordes på grund av att arbetsmiljöarbetet inom tjänstesektorn lätt prioriteras bort då höga kundkrav och hög konkurrens tar störst fokus. Prioriteringen ligger istället på företagets tillväxt i och med att mikroföretag har svårare att få ut sina tjänster då produktionen går långsammare när det är brist på personalresurser. I och med detta ställs högre krav på arbetstagarna som i sin tur kräver en god arbetsmiljö (Patel, 2010). Kriterier för urval var företag som arbetade med distributionstjänster inom handeln. Önskvärt var att företagen i föreliggande studie distribuerade fysiska varor till kunder, detta för att inkludera den fysiska ansträngningen i arbetet. Urvalet baserades på att det inom distributionsföretag arbetas med flera olika arbetsmoment som bland annat lagerarbete, paketering, transport och kundbemötande. På grund av detta och att det oftast inom mikroföretag är samma person som arbetar med flera olika moment har valet av distributionsföretag gjorts.

Webbtjänsten *allabolag.se* tillämpades för att hitta informanter. Sökning med ordet "distribution" gjordes för att få fram en lista på samtliga företag i Sverige som kan kopplas ihop med distributionstjänster. Genom att fylla i kriterier som Stockholms län, antalet anställda, enskild firma och aktiebolag skapades en lista på alla bolag som passade in i kriterierna. Bolagen valdes slumpmässigt ut utifrån listan. Information om bolagen, som exempelvis företagsägare, mail, telefonnummer, företagets hemsida, registreringsår och adress, fanns tillgängligt. Urvalen steg för steg:

1. Kriterierna "Stockholm" och antalet anställda på hemsidan *allabolag.se* fylldes i. Cirka 170 företag fanns att välja mellan efter kriterierna.
2. Sedan sållades företag som inte distribuerade fysiska varor bort. Cirka en tredjedel av 170 företag sållades bort vilket gav runt 115 företag som stämde överens med studiens urvalskriterier.
3. Kriterier för registreringsår och antalet anställda försäkrades.
4. Företagsägarens namn och kontaktuppgifter dubbelkollades på *allabolag.se*.

5. Sedan söktes företagets hemsida upp för ett ytterligare bevis på att det var företag som passade föreliggande studie.
6. Slutligen söktes samtliga mailadresser till företagsägarna upp för att kunna göra massutskick på mail (missivbrev bilaga 1) på grund av tidsbristen.

Urvalet består av företagsägare mellan 20-65 år, som varit ägare till företaget i minst 2 år vilket registrerats tidigast år 2000. Antal anställda på företaget var mellan 2-9 och enmansföretagare exkluderades. Se tabell nedan för en översikt över studiens informanter. Antalet informanter i studien var 10 där 3 informanter arbetade med arbetsmiljön och 7 informanter inte arbetade med arbetsmiljön.

Tabell 1. Översikt över studiens informanter

Informant	Ålder	Antal år i företaget	Antalet anställda	Arbetar/ arbetar inte med arbetsmiljön
Informant 1	34	4	9	Arbetar
Informant 2	31	3	9	Arbetar
Informant 3	64	18	9	Arbetar inte
Informant 4	37	8	5	Arbetar inte
Informant 5	34	2,5	2	Arbetar inte
Informant 6	26	3	2	Arbetar inte
Informant 7	52	5	2	Arbetar inte
Informant 8	31	4	6	Arbetar
Informant 9	29	3	3	Arbetar inte
Informant 10	52	6	8	Arbetar inte

3.3 Datainsamling

Totalt mailades cirka 80 företagsägare. Majoriteten av dessa svarade inte på mailet, några av de svarade att de inte hade möjlighet att vara med eller passade till studien och 10 av dem bokade in intervjuer. En semistrukturerad intervjumetod tillämpades som mestadels innehöll öppna frågor som även gav utrymme för frågor utöver de i intervjuguiden (bilaga 2). Frågorna ställdes i ordning med eventuella följdfrågor för att förtydliga och utveckla informanternas svar (Bryman, 2011).

Innan datainsamlingen påbörjades prövades intervjuguiden ut. Pilotintervjuer genomfördes 20181211 med 2 informanter som arbetade på olika mikroföretag inom distribution. Intervjuguiden reviderades utifrån pilottestet för att ytterligare förtydligas. Informanterna i pilotintervjuerna upplevde oklarheter gällande frågan “uppfattningar av arbetsmiljöarbete”. Författaren av föreliggande studie bröt därför ner frågan till frågorna 4,6,8 och 9. Frågorna 5, 10 och 11 har lagts till efter pilotintervjuerna för att ytterligare försöka fånga informanternas uppfattningar om arbetsmiljöarbete. Studiens syfte ändrades efter detta och därmed även intervjuguiden. Ytterligare en pilotintervju genomfördes 20190121 med en företagsägare i ett mikroföretag. Intervjuguiden reviderades inte efter pilotintervjun, det enda som lades till var ordet “nackdelar” i fråga 9 samt ett förtydligande att frågorna 8 och 9 syftade till arbetsmiljöarbetet på informanternas egen arbetsplats. Pilotintervjuerna är inte inkluderade i datan och resultatet.

Studiens datainsamling genomfördes genom enskilda intervjuer. Intervjuguiden som användes vid intervjuerna bestod av frågor som utvecklats utifrån föreliggande studies syfte. Intervjuerna tog mellan 20-45 minuter och hölls på informanternas respektive arbetsplatser i en ostörd miljö. Intervjuerna dokumenterades med ljudinspelning för att därefter transkriberas och analyseras.

3.4 Databearbetning och analys

Materialet från intervjuerna har analyserats med fenomenografisk metod. Syftet med en fenomenografisk analys är att hitta skillnader i uppfattningar av ett fenomen samt att förstå hur människor uppfattar sin livsvärld. Fenomenografin utgår med andra ord från andra ordningens perspektiv där intresset är just uppfattningar (Sjöström & Dahlgren, 2002). Genom denna analys har man fått fram informanternas liknande och skilda uppfattningar om fenomenet (Larsson, 2011).

För att hitta likheter och skillnader i uppfattningar krävs det pendling mellan läsning och reflektion (Larsson, 2011). Första steget i analysprocessen är att läsa igenom det transkriberade materialet ett flertal gånger. I det andra steget sammanställs de mest

betydelsefulla citaten och meningarna. I det tredje steget kondenseras och reduceras texten för att hitta det mest centrala i ursprungstexten. I steg fyra grupperas alla likheter i texten och kategorier skapas av dessa. I steg fem gör man en preliminär jämförelse där man jämför de olika kategorierna i syfte att hitta likheter och skillnader i uppfattningar. I detta steg ska även de preliminära kategorierna ses över så att de kan kopplas till syftet. Vidare i steg sex namnges kategorierna så att de belyser det viktigaste i varje kategori. I det sista steget, steg sju, beskrivs den unika essensen i varje kategori utförligt samt skillnader och likheter inom och mellan de olika kategorierna (Sjöström & Dahlgren, 2002). Det viktiga är att kategorierna inte överlappar varandra, utan att de tydligt går att skilja åt (Larsson, 2011). Ett utdrag från analysen finns i bilaga 3.

4. Litteratursökning

En systematisk litteraturöversikt som gav en överblick och sammanställde resultatet av den redan existerande forskningen gjordes inom det valda ämnesområdet. Litteraturöversikten gav en grund åt föreliggande studie och en kunskapslucka hittades utifrån den redan existerande forskningen. En rapid review gjordes på grund av tidsbegränsning (Grant & Booth, 2009).

4.1 Datainsamling

Artiklarna till litteraturöversikten hämtades från databaserna Academic search elite, Business source premier, PsychInfo, ERIC och Medline. Ett antal sökord (tabell 2, bilaga 4) valdes ut utifrån syftet och efter en sökning på PubMeds Mesh-sökning. Sökorden grupperades till 8 olika grupper för att få en överblick till sökningarna med söksträngar och för att få med alla tänkbara aspekter i problemformulering och syfte. Inklusions- och exklusionskriterierna (tabell 3, bilaga 4) användes i varje sökning. Sedan gjordes sökningar med söksträngar i varje databas (tabell 4, 4:1 och 4:2, bilaga 4). På grund av ändringar i syfte gjordes ytterligare två olika sökningar med olika söksträngar. Därav varför tabell 4:1 och 4:2 har andra datum och söksträngar än den första sökningen som gjordes.

Relevansbedömningen (tabell 5, bilaga 4) visar antalet artiklar efter lästa rubriker, abstrakt och artiklar som gick vidare till kvalitetsgranskningen. Artiklar från arbetslivet

var ett krav i relevansbedömningen. Totalt gick 9 artiklar vidare till kvalitetsgranskningen. Artiklar som hittades från övriga sökningar eller referenslistor finns i bilaga 5, dessa har också genomgått en kvalitetsgranskning.

4.2 Kvalitetsbedömning

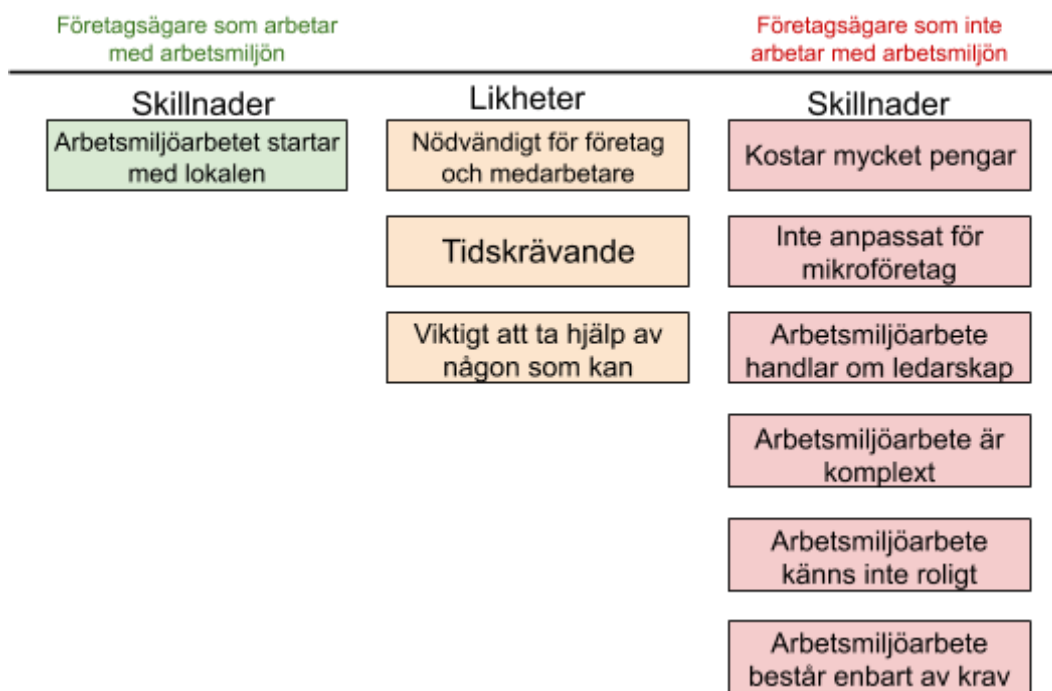
Kvalitetsgranskningen (bilaga 6) bestod av en kvantitativ och en kvalitativ bedömningsmall då både kvalitativa och kvantitativa artiklar användes i studien. Bedömningsmallarna besvarades med Ja, Delvis eller Nej/Oklart där Ja gav 2 poäng, Delvis 1 poäng och Nej/Oklart 0 poäng. Den kvantitativa bedömningsmallen hade 8 frågor där maxpoängen var 16. För att få hög kvalitet på bedömningsmallen krävdes 14-15 poäng, medelkvalitet gav 12-13 poäng och låg kvalitet var alla poäng under 12. Den kvalitativa bedömningsmallen bestod av 7 frågor där maxpoängen var 14. Det krävdes 12-13 poäng för hög kvalitet och 10-11 poäng för medelkvalitet. Låg kvalitet gavs till alla artiklar som fick under 10 poäng. En artikelmatris och resultatet av kvalitetsbedömningen finns i bilaga 7 och visar en sammanställning av artiklarna som användes till studien.

5. Forskningsetiska överväganden

Vetenskapsrådets (2002) fyra huvudkrav för forskningsetiska principer följdes med hänsyn till informanternas personliga integritet. Informanterna blev informerade om studien före och efter datainsamlingen samt att de ej skulle kunna identifieras av utomstående, att ingen obehörig skulle ta del av datan, att det var frivilligt deltagande samt att de kunde avbryta deltagandet vid önskan. Informanterna fick information om att studien inte skulle användas i något annat syfte än till föreliggande studie. Ett samtyckesavtal gavs där informanterna fick skriva under godkännandet av deltagandet samt hanteringen av den insamlade datan. Med hänsyn till konfidentialitetskravet skrevs samtliga företag och informanternas riktiga namn inte ut för att det inte skulle framgå vem som deltagit i studien. Allt material har hanteras med hänsyn till sekretess och kommer att raderas. Det är endast författaren av föreliggande studie som genomfört samtliga intervjuer och som bearbetat materialet.

6. Resultat

Studiens resultat har delats upp i likheter och skillnader utifrån den fenomenografiska analysmetoden. Uppfattningarna från informanter som arbetade samt inte arbetade med arbetsmiljön är uppdelade i figuren nedan som sammanställer resultatet och besvarar därmed studiens forskningsfrågor.



Inledningsvis beskrivs likheterna mellan informanternas uppfattningar i båda grupperna genom kategorierna: “nödvändigt för företag och medarbetare”, “tidskrävande” och “viktigt att ta hjälp av någon som kan”. En skillnad i kategorin “tidskrävande” hittades. De informanter som arbetade med arbetsmiljön ansåg att det som tog tid är själva arbetsmiljöarbetet, exempelvis åtgärder. De informanter som inte arbetade med arbetsmiljön ansåg att det istället inte fanns tid för arbetsmiljöarbetet och att det tog mycket tid från allt annat arbete. Slutligen beskrivs skillnaderna i uppfattningar av informanter som arbetade och inte arbetade med arbetsmiljöarbete genom kategorierna: “arbetsmiljöarbetet startar med lokalen”, “kostar mycket pengar”, “inte anpassat för mikroföretag”, “arbetsmiljöarbete handlar om ledarskap”, “arbetsmiljöarbete är komplext”, “arbetsmiljöarbete känns inte roligt” och “arbetsmiljöarbete består enbart av krav”. Kategorin “Arbetsmiljöarbete handlar om ledarskap” har olika karaktärer. Dels ansåg informanterna att det var nödvändigt att vara tillgänglig som chef och uppmuntra till bra kommunikation och dels ansåg de att man som chef ska låta anställda ta eget

ansvar och vara flexibla i sitt eget arbete. Även kategorin “Arbetsmiljöarbete består enbart av krav” har skillnader. Dels ansåg informanterna att det är staten som tvingar företag att arbeta med arbetsmiljön men också att anställda har höga förväntningar på arbetsgivarens arbetsmiljöarbete. Resultatet visade även att de informanter som arbetade med arbetsmiljön hade positiva tankar om det medan de informanter som inte arbetade med arbetsmiljön var något negativa.

6.1 Likheter i uppfattningar av företagsägare som arbetade och inte arbetade med arbetsmiljöarbete.

Nödvändigt för företag och medarbetare

Enligt informanterna var arbetsmiljöarbete nödvändigt för två parter i en verksamhet; för företaget och för medarbetarna. Informanterna ansåg att om anställda på företaget mådde bra, trivdes, kände sig engagerade i företaget och i sin roll påverkade det även hur det gick för företaget. Den genomgående meningen i denna kategori var “*om anställda mår bra, då går företaget bra*”. Informanterna ansåg att det kommer vara mer viktigt för företag att arbeta med arbetsmiljön eftersom människor kommer söka sig till företag som har en god arbetsmiljö. Det kommer med andra ord vara avgörande för människor när de söker och väljer vilket företag de vill arbeta på. Många ansåg även att arbetsmiljöarbete väldigt tydligt hängde ihop med resultat i företaget. Enligt informanterna var arbetsmiljöarbete en bra grund för att företaget skulle växa och bli ännu större. Informanterna ansåg att anställda arbetade bättre om de trivdes och mådde bra, vilket även bidrog till att de ansträngde sig mer på jobbet. De ansåg att detta i sin tur påverkade företaget rent ekonomiskt samt gjorde att bolaget växte.

“Arbetsmiljöarbete är viktigt för båda parter, både för företaget men också för de anställda. Företaget blir ju bättre och växer om våra anställda mår bra” - Informant 8

Enligt informanterna var det viktigt att attrahera och behålla anställda, framförallt anställda med den kompetensen som var nödvändig för företaget. Många ansåg att arbetsmiljöarbete var viktigt för att anställda skulle vilja vara kvar på företaget så länge som möjligt eftersom de ansåg att människor inte vill jobba kvar på företag med dålig arbetsmiljö.

“Arbetsmiljö tycker jag väldigt tydligt hänger ihop med resultat både vad det gäller såklart att attrahera och behålla personal men också attrahera och behålla mig själv” - Informant 4

Tidskrävande

Upplevelserna av arbetsmiljöarbete sammanfattades av informanterna genom meningar som *“frustrerad över att det tar tid”* och *“har inte tid”*. Dels upplevde informanterna att det tog tid att åtgärda saker i arbetsmiljön när de upptäckte en brist men också att de hade mycket andra arbetsuppgifter som tog över vilket gjorde att tiden för arbetsmiljöarbete inte fanns där. Många ansåg även att den största nackdelen eller svårigheten med arbetsmiljöarbete var just att det tog mycket av ens tid samt att hinna få fram en åtgärd tillräckligt fort innan fler anställda påverkades negativt av den.

“Det är jag väldigt frustrerad över att det tar tid att specialrita någonting och att testa det och att få fram det”- Informant 1 om en ny åtgärd som ska förbättra den fysiska belastningen

Informanterna kunde uppfatta arbetsmiljöarbetet som en börda och något som lätt prioriterades bort på grund av tidsbristen. De upplevde att det inte fanns tid att fokusera på både arbetsmiljöarbetet och andra arbetsuppgifter på samma gång.

“Jag tycker det bara känns som en börda. Det känns liksom som att jag inte har tid för det, att det är en ytterligare grej jag måste tänka på mitt i allt jobb”- Informant 6

Viktigt att ta hjälp av någon som kan

Den återkommande meningen mellan informanterna i denna kategori var: *“ta hjälp av en arbetsmiljöspecialist”*. I och med att arbetsmiljön var så pass viktig ansåg informanterna att det var nödvändigt att ta hjälp av någon som var kunnig, exempelvis en specialist. Vissa upplevde även att arbetsmiljöarbetet föll naturligt på HR men i och med att HR oftast inte fanns i små bolag ansåg många att man skulle hyra in en person som kunde arbeta med arbetsmiljön. Informanterna ansåg att det var viktigt med någon som hade utbildning och kunskap om arbetsmiljöarbete eftersom ingenting fick gå fel. Många som inte arbetade med arbetsmiljön eller hade någon kunskap om det ansåg att de ville ta hjälp av någon, men då återkom problemet med att det tog tid att hitta någon

som kunde vilket gjorde att andra viktiga arbetsuppgifter kanske prioriterades bort.

“Om man ska lära dom (anställda) att lyfta rätt och så lär man ut fel till exempel så dom förstör ryggen, det hade varit katastrofalt. Därför tror jag det är viktigt att det är en specialist man hyr in som vet”- Informant 10

6.2 Skillnader i uppfattningar av företagsägare som arbetade och inte arbetade med arbetsmiljöarbete.

Arbetsmiljöarbetet startar med lokalen

Flera informanter ansåg att lokalen (kontoret) var den viktigaste arbetsmiljöfaktorn och något man bör prioritera. Det kunde ofta vara väldigt trångt i lokalen och många olika arbetsmoment skedde på samma yta, vilket gjorde det rörigt och stökigt. Många ansåg att arbetsmiljön skulle bli lugnare om de flyttade till en större lokal. En större lokal och separata rum skulle automatiskt bidra till mindre stress och påfrestningar, vilket skulle bidra till en bättre arbetsmiljö.

“...att flytta till ett större kontor vilket nog skapar en lugnare arbetsmiljö för det kan ju vara lite jobbigt för alla idag att vi är ganska många personer på en liten yta och det kan bli lite påfrestande för alla. Så det där är ju också ett problem idag som vi tror kommer lösa sig ganska av sig självt så fort vi har en större lokal och idealt separata rum”- Informant 2

Kostar mycket pengar

Många uppfattade arbetsmiljöarbete som dyrt. I och med att många mikroföretag hade en liten budget la man helst inte pengar på någonting som kostade, om man inte ansåg det vara nödvändigt. Informanterna ansåg att det var viktigt att ta hjälp av en arbetsmiljöspecialist när det kom till arbetsmiljöarbetet men i och med det uppstod ett hinder då man skulle betala ut en lön till den personen. Detta ansåg man vara en nackdel gällande företagets ekonomi. Att själv gå en kurs i arbetsmiljö kostade också och man ville inte lägga ner tid eller pengar på detta.

“Jag tänker att det skulle kosta mycket om man skulle behöva anställa någon som kan eller kanske gå någon kurs själv som kostar”- Informant 7

Inte anpassat för mikroföretag

En del informanter var negativa när de pratade om arbetsmiljöarbete. De ansåg att arbetsmiljöarbete var något föråldrat som myndigheterna tog fram för många år sedan och som inte gick att applicera på moderna mikroföretag. De ansåg att synsättet mellan myndigheter och moderna småbolag skiljde sig när det kom till arbetsmiljöarbete vilket kunde bidra till att synsättet hamnade i konflikt.

“Arbetsmiljöarbete är en föreskrift från 97 som har uppdaterats en gång om året med massa punkter som är framtagna från ett industrisamhälle för 50 år sedan” - Informant 5

“Det är ju några saker som skiljer ett litet bolag, ett startupbolag jämfört med... jag kan tänka mig att dom ur ett perspektiv där du pluggar så finns det väldigt mycket färdiga strukturer och läroplaner och det är hundra års utveckling från mellan fack och arbetsgivare och det är ju mycket...det funkar inte riktigt för oss” - Informant 5

Informanterna som inte arbetade med arbetsmiljön ansåg att det inte var nödvändigt i mikroföretag. Arbetsmiljöarbete blev mer viktigt ju mer företaget växte och ju fler anställda man hade eftersom det då skulle vara viktigare med tydliga strukturer. Många ansåg att strukturerna och arbetsmiljöarbetet skulle komma naturligt i och med att företaget blev större. De ansåg även att ju fler anställda de blev desto viktigare blev det att ha en bra arbetsmiljö.

“Om vi skulle växa och bli flera så tänker jag att det skulle vara en väldigt bra grej för man på något sätt säkerställer att de anställda har en bra miljö att jobba i” - Informant 7

Arbetsmiljöarbete handlar om ledarskap

För att kunna behålla och attrahera personal var det viktigt att vara en bra ledare för sina anställda. De informanter som inte arbetade med arbetsmiljön försökte alltid vara tillgängliga som chef och visa anställda att man alltid kunde prata med dem om allting. Detta ansåg informanterna snarare vara viktigare än om man skulle ha många strukturer och ett färdigt arbetsmiljöarbete. Informanterna ansåg att det bör vara en öppenhet på kontoret och att ha kontinuerliga samtal var viktigt. En del ansåg att ledarskapet var det viktigaste för att anställda skulle må bra och det var även det som de fokuserade på.

“För att kunna behålla och utveckla så behöver jag ha en ständig utveckling, det är ledarskap. Det är ett av mina viktigaste jobb och det kommer framförallt bli mer viktigare ju mer vi växer ser jag att det kommer ta mer i mitt jobb”- Informant 5

Många informanter ansåg att det var viktigt att låta anställda ta personligt ansvar, ha stor flexibilitet och känna tillit till sig själva. För att kunna göra det var det viktigt att som ledare inkludera alla anställda i beslutsfattande och arbeta som ett team. Detta sätt att arbeta på ansåg informanterna vara mycket viktigare för att anställda skulle må bra snarare än att fokusera på arbetsmiljöarbetet.

“Vi har sedan en ganska lång tid tillbaka jobbat ganska aktivt med att decentralisera beslutsfattande. Alla i organisationen får egentligen fatta vilket typ av beslut som helst”- Informant 4

Arbetsmiljöarbete är komplext

En uppfattning som informanterna hade var att arbetsmiljöarbete var svårt, tog tid att lära sig och framförallt bli bra på. Det var många som ansåg att det var främmande vilket gjorde det lite läskigt eftersom *“allt som är nytt är lite svårt”* (Informant 7). Det var även på grund av detta som vissa informanter valde att inte arbeta med arbetsmiljön. Enligt informanterna var det viktigt att vara modig och att våga arbeta med arbetsmiljön fullt ut trots att det var svårt. Många ansåg att det var svårt just på grund av att man tidigare inte arbetat med det eller inte hade någon utbildning inom det.

“Det här är en hel värld som jag inte är riktigt insatt i och som jag kanske till och med blundar för tyvärr”- Informant 3

Arbetsmiljöarbete känns inte roligt

Informanterna verkade anse att arbetsmiljöarbete enbart bestod av massa lagar vilket enligt dem inte lockade dem att arbeta med det. Enligt informanterna uppfattades arbetsmiljöarbete som tråkigt och enligt dem kunde detta vara anledningen till att de inte hade så mycket kunskap om det.

“Ordet arbetsmiljöarbete inte känns så sexigt och kul. Det känns mer som någon lagstadgad hit och dit”- Informant 6

“Ordet är ju tyvärr inte så lockade, det låter ju väldigt tråkigt haha. Därför jag inte kan

Arbetsmiljöarbete består enbart av krav

Att konstant ha ett krav på sig att vara "världens bästa arbetsgivare" (informant 3) och att tvingas anpassa sig efter sina medarbetare ansåg informanterna bidrog till press och stress. De upplevde att det ställs så höga krav på arbetsgivare idag och att det är staten som pressar arbetsmiljöarbete på företag fast man kanske inte vill arbeta med det. De ansåg att det fanns alldeles för mycket punkter i arbetsmiljön som man skulle förhålla sig till vilket bidrog till stress.

"Jag tycker att det är väldigt mycket krav hela tiden att man ska göra det och det och det"- Informant 6

7. Diskussion

7.1 Resultatdiskussion

Syftet med studien var att undersöka och beskriva företagsägares uppfattningar kring arbetsmiljöarbete i mikroföretag. Vidare var syftet att ta reda på vilka uppfattningar av arbetsmiljöarbete företagsägare hade som bedrev det i sitt mikroföretag respektive inte bedrev det i sitt mikroföretag. Analysen resulterade i 10 kategorier, vilka visade på både likheter och skillnader i de åsikter informanterna hade om arbetsmiljöarbete.

Studiens resultat i relation till forskningsfrågorna

De informanter som arbetade med arbetsmiljön uppfattade arbetsmiljöarbetet som nödvändigt för företag och medarbetare, tidskrävande, att arbetsmiljöarbete startade med lokalen och att det var viktigt att ta hjälp av någon som kunde. Informanterna som inte arbetade med arbetsmiljön delade tre uppfattningar med informanter som arbetade med arbetsmiljön. Utöver dessa tre uppfattade de informanter som inte arbetade med arbetsmiljön att det kostade pengar, inte var anpassat för mikroföretag, att det handlade om ledarskap, att det var komplext, inte roligt och enbart bestod av krav.

Uppfattningarnas karaktär skiljde sig inte i hög grad bland kategorierna, det var enbart kategorin "tidskrävande" i liknande uppfattningar som innehöll olika karaktärer. De informanter som arbetade med arbetsmiljön ansåg att det som tog tid var själva

arbetsmiljöarbetet medan de informanter som inte arbetade med arbetsmiljön ansåg att det inte fanns tid för arbetsmiljöarbete. De skilda åsikterna kanske föll naturligt i och med att de som arbetade med arbetsmiljön tidigare stött på problem med att det tog tid att exempelvis åtgärda saker medan de som inte arbetade med arbetsmiljön inte kunde se hur de skulle hinna med det i arbetsvardagen. Även kategorin “arbetsmiljöarbete handlar om ledarskap” hade olika karaktärer. Dels ansåg informanterna att det var nödvändigt att vara tillgänglig som chef och uppmuntra till bra kommunikation och dels att som chef låta anställda ta eget ansvar och vara flexibla i sitt eget arbete. Kategorin “Arbetsmiljöarbete består enbart av krav” visade också på skillnader. Informanterna ansåg att det var pressen från staten som tvingade företag att arbeta med arbetsmiljön men också att anställda hade höga förväntningar på att arbetsgivaren bör arbeta med det.

Studiens resultat utifrån informanterna

Informanter som inte arbetade med arbetsmiljön hade många fler uppfattningar än de som arbetade med arbetsmiljön. Detta kan bero på att de informanter som inte arbetade med arbetsmiljön hade tankar och åsikter som de gärna ville föra fram till intervjuaren (författaren av studien) eftersom de såg olika på arbetsmiljöarbete. Personer som har liknande åsikter och tankar om ett ämne kanske inte behöver “övertala” andra på samma sätt eftersom de har liknande synsätt. Olikheter och skillnader i uppfattningar kan skapa intressanta diskussioner och kanske var det just det som utgjorde studiens resultat. Arbetsmiljölagen (AML 2016:961 2a §) kräver att man ska arbeta med arbetsmiljön, även om det inte är ett tvång för mikroföretag. De informanter som inte arbetade med det kanske kände ett behov av att rättfärdiga att man inte arbetade med det, vilket också kan vara en förklaring till att det framkom fler uppfattningar.

Studiens resultat och uppfattningar som framkom utifrån de två grupperna av informanter kunde även bero på omfattningen av antalet informanter som arbetade/ inte arbetade med arbetsmiljön. Det var tre informanter som arbetade med arbetsmiljön och sju informanter som inte arbetade med arbetsmiljön. Av naturliga skäl kanske det framkom fler uppfattningar av fenomenet då fler personer framförde sina åsikter. Därav blev det eventuellt fler uppfattningar från informanter som inte arbetade med

arbetsmiljön på grund av att de var fler än dubbelt så många. Fördelningen bland informanterna i resultatet stämde dock överens med den tidigare forskningen som sa att arbetsmiljöarbete i mikroföretag blir åsidosatt eller inte är lika organiserat som i större företag (SAM Rapport 2013:11) samt att det är ovanligt i mikroföretag (Järvis & Tint, 2009).

Likheter mellan de som arbetar och inte arbetar med arbetsmiljön

Tre olika uppfattningar delades bland informanterna. En utav dessa var att det var viktigt att ta hjälp av någon som kunde. Vissa informanter hade anställt en HR-ansvarig eller en specialist inom arbetsmiljö för att skapa en så god arbetsmiljö som möjligt. Enligt föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) har större organisationer oftast en HR-avdelning eller ett skyddsombud som ansvarar för arbetsmiljön och i mindre organisationer saknas ofta detta. Studiens resultat skiljer sig mot den tidigare forskningen. De som arbetade med arbetsmiljön hade antingen anställt någon som ansvarar över den eller själva var insatta i det. Likt de informanter som arbetade med arbetsmiljön verkade informanter som inte arbetade med arbetsmiljön anse att det var viktigt att någon som hade fördjupad kunskap inom arbetshälsa och arbetsmiljö som arbetade med det.

En annan liknande uppfattning mellan informanterna var att arbetsmiljöarbete var nödvändigt för både företag och medarbetare. Denna uppfattning kanske var en självklarhet för informanter som arbetade med arbetsmiljön. Det är dock intressant varför informanter som inte arbetade med arbetsmiljön ansåg att detta var viktigt men trots det inte arbetade med det själva. Enligt den tidigare forskningen vet arbetsgivare vikten av arbetsmiljöarbete men trots detta väljer att prioritera bort det (Marcketti & Kozar, 2007; Kostempska, 2017). Ekonomi, personalresurser och okunskap hade visat sig vara anledningen till detta (Beck et. al., 2015), vilket också framkom i denna studie. Något som även framkom i denna studie var att det även kunde bero på tiden. Att arbetsmiljöarbete var tidskrävande var en likhet mellan informanterna och kunde vara en anledning till att man valde att inte arbeta med det. Orsakerna kunde vara att det tog tid att sätta sig in i det, att åtgärda problem samt att man helt enkelt inte fann tid till det i sitt schema. Detta kunde även understrykas av den tidigare forskningen som visade att

en hög arbetsbelastning kunde bero på att arbetsmiljöarbetet inte hinns med (SAM Rapport 2013:11). Det var intressant att de båda grupperna av informanter ansåg att det var tidskrävande men att vissa trots det valde att prioritera det i sitt företag för att de ansåg det vara viktigt. Detta kanske kan ha att göra med de personliga värderingarna och tidigare upplevelserna. En orsak till varför vissa företag valde att arbeta med arbetsmiljön trots att det kunde vara påfrestande med tiden och ekonomin kunde kanske vara att man valde att prioritera det för att arbetsmiljöarbete var viktigt för en själv.

Skillnaderna mellan de som arbetar och inte arbetar med arbetsmiljön

De övergripande resultaten visade att det fanns mer skillnader i uppfattningar än likheter. Det visade sig tydligt att de informanter som inte arbetade med arbetsmiljön mestadels hade negativa uppfattningar om det medan de som arbetade med det verkade vara mer positiva, kanske av naturliga skäl. De informanter som arbetade med arbetsmiljön på sin arbetsplats arbetade med den organisatoriska, sociala, psykiska och fysiska arbetsmiljön. I intervjuerna framkom det att de bland annat hade policys, arbetsbeskrivningar, bedömningar och uppföljningssamtal vilket tillhör den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (AFS 2015:4). De informanter som inte arbetade med arbetsmiljön hade inte samma strukturer. Det som informanterna däremot gjorde var att ha öppna samtal med sina anställda om bland annat deras mående och utveckling på företaget. De fokuserade mer på sitt ledarskap, att alla skulle vara ett team och hade en öppen dialog med sina anställda. Även om majoriteten av informanterna uppgav att de inte arbetade med arbetsmiljön verkade de ändå göra det på en visst plan, främst när det kom till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Informanterna verkade veta vikten av att finnas som stöd för medarbetare och att de skulle känna en trygghet på företaget. Högre krav ställs på det dagliga arbetsmiljöarbetet där man tillsammans med sina medarbetare arbetar med arbetsmiljön när det saknas en person som har huvudansvaret kring arbetsmiljöarbetet (AFS 2015:4). Slutsatserna som kan dras utifrån detta resultat kan vara att de informanter som inte arbetade med arbetsmiljön hade ett dagligt arbetsmiljöarbete trots allt eftersom de dagligen såg de till att anställda kände sig sedda, lyssnade på och att deras utveckling i företaget prioriterades.

Hur det kommer sig att informanter som inte arbetade med arbetsmiljön verkade ha negativa uppfattningar om arbetsmiljöarbete kanske kunde bero på att de inte tidigare hade arbetat med det och inte hade någon kunskap om det. De informanter som istället arbetade med arbetsmiljön såg hur mycket positivt det bidragit med till företaget och att det inte behövde krävas extrema förändringar för att få en bra arbetsmiljö. Mycket kanske även i detta fall kan bero på de personliga värderingarna informanterna hade, vad man ansåg vara viktigt för företaget och dess anställda samt kanske vad man hade för upplevelser från tidigare arbetsplatser.

En skillnad i uppfattningar mellan informanterna var vilken del i arbetsmiljöarbetet som de ansåg vara mest betydelsefullt. De informanter som arbetade med arbetsmiljön ansåg att den fysiska arbetsmiljön (lokalen, kontoret) var det viktigaste och det som kunde bidra till att arbetsmiljön i sig blev lugnare. Informanterna som inte arbetade med arbetsmiljön ansåg istället att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön var det man bör fokusera på. Vad detta berodde på kunde återigen ha att göra med vad man valde att prioritera samt tidigare erfarenheter.

Uppfattningar av företagsägare som inte arbetar med arbetsmiljön

En uppfattning som informanterna hade var att arbetsmiljöarbete handlade om ledarskap. Många informanter ansåg att man bör arbeta som ett team, att det ska vara högt i tak, vara bra kommunikation på arbetsplatsen samt att stöd från kollegor och chefer var nödvändigt för att man skulle trivas på arbetet. Detta stämmer även överens med den tidigare forskningen som visar att en arbetsgivare som ger stöd till sina anställda, arbetar mot samma mål och arbetar som ett team skapar välbefinnande på arbetsplatsen och ökar hälsan (Tangen & Conrad, 2009; Skarholt et. al., 2015; Van Winkle et. al., 2014). Informanterna som inte arbetade med arbetsmiljön ansåg att ledarskapet var viktigare för deras arbetsmiljö än vad det organiserade arbetsmiljöarbetet var. Detta kunde även vara en anledning till att de valde att lägga mer energi och tid på att bygga upp ett bra ledarskap och en bra gruppdynamik för att kunna skapa en god arbetsmiljö. De informanter som ansåg att arbetsmiljöarbetet inte var anpassat till mikroföretag kanske ansåg att ledarskapet var det mer modernare sättet att arbeta på när det kom till arbetsmiljön och därför valde detta sätt istället.

Som den tidigare forskningen också visade har mikroföretag en annan kultur än stora företag. Det är oftast en starkare och närmare relation mellan chef och medarbetare vilket gör att man kommunicerar på ett tydligare sätt (Gunnarsson et. al., 2009). Däremot visar även tidigare forskning att genom att ha en så pass nära relation kan medarbetare istället ha svårt att berätta om problem eller svårigheter gällande arbetsmiljön på grund av att man är rädd om relationerna på arbetsplatsen (Gunnarsson et. al., 2009). Detta var något som inte framkom i studiens resultat eftersom medarbetare inte intervjuades men enligt företagsägarna verkade det inte finnas några risker för att medarbetare skulle ha svårt att prata om arbetsmiljöproblem. Arbetsgivare har stor möjlighet att påverka anställdas syn på hälsa genom att kommunicera ut det viktiga med bra hälsa och att skapa hälsofrämjande aktiviteter. Saknar ledarskapet hälsofrämjande tänk är risken stor för utbrändhet (Jimenez et. al., 2016). Studiens informanter som inte arbetade med arbetsmiljön verkade känna till vikten av ett arbetsmiljöarbete och även om de hade flera negativa åsikter verkade de ha ett fokus på sina anställda, deras mående och utveckling på företaget. Detta kan i sin tur bidra till minskad risk för utbrändhet enligt den tidigare forskningen.

Att skriftligt dokumentera det systematiska arbetsmiljöarbetet i företag med färre än tio anställda är inte ett krav (AFS 2001:01) vilket kan vara anledningen till att många företagsägare känner att de inte behöver prioritera det i sitt företag. För att kunna skapa en hälsofrämjande arbetsmiljö krävs det bland annat en kombination av både organisatoriska som individuella insatser (Dunkl et. al., 2015). Likt den tidigare forskningen (Beck et. al., 2015) anser informanterna att arbetsmiljöarbetet är komplext, att det tar tid att lära sig och att bli bra på. Även detta verkar vara en anledning till att man väljer att inte fördjupa sig inom arbetsmiljöarbetet och istället prioriterar bort det för att man anser att det är för svårt. Trots att majoriteten av studiens företagsägare inte arbetade med arbetsmiljön på sin arbetsplats verkade de ha en bra arbetsmiljö ändå. Enligt den tidigare forskningen kan det bero på att de anställda har varierade arbetsuppgifter, hög kontroll, bra arbetsklimat och stöd från arbetsgivaren (Vinberg, 2008; Yanqing et al., 2015). Då informanterna som inte arbetade med arbetsmiljön istället la ner mycket tid på sitt ledarskap verkade det som framkom i studien stämma

överens med den tidigare forskningen.

Nya resultat

Nya resultat som framkom i studien och som inte har någon koppling till den tidigare forskningen var uppfattningarna om att arbetsmiljöarbete inte var roligt och att det enbart bestod av krav. Resultatet om att det inte var roligt kan bero på att man aldrig tidigare har studerat företagsägares uppfattningar om arbetsmiljöarbete och på så sätt aldrig fått ta del av denna uppfattning. Denna förklaring kan även appliceras på uppfattningarna om att arbetsmiljöarbete enbart består av krav. En annan tolkning som kan vara en förklaring till denna uppfattning är att man gärna inte vill framställa arbetsmiljöarbetet som något som består av höga krav eftersom det skulle ge en negativ bild av det. Detta kan vara anledningen till att man aldrig identifierat dessa uppfattningar om arbetsmiljöarbete i kombination med att uppfattningar aldrig tidigare studerats i detta sammanhang.

Resultatet i relation till arbetshälsovetenskapen

Brister i arbetsmiljön kan leda till olika typer av psykisk och fysisk ohälsa och undersökningar i arbetsmiljön bör göras regelbundet för att minska de arbetsrelaterade riskerna (AFS 2015:4). Den tidigare forskningen visar att arbetsmiljöarbete prioriteras bort i mikroföretag (Marcketti & Kozar, 2007; Kostempska, 2017) vilket är en nackdel med tanke på att ju mindre företagen är desto mer krävs av arbetstagarna (Bornberger-Dankvardt et. al., 2005). Detta gör att arbetsmiljöarbete är nödvändigt i företag med färre än 10 anställda. För att kunna utveckla arbetsmiljöarbetet i mikroföretag var det nödvändigt att ta del av företagsägares tankar och åsikter om detta. Studiens resultat visade att företagsägare som inte arbetade med arbetsmiljön på sitt företag överlag var negativa kring det och samtliga uppfattningar kan vara förklaringen till varför. För att kunna nå de arbetsgivare i mikroföretag som inte arbetar med arbetsmiljön behöver man veta på vilket sätt man ska nå dem och vad de anser kan vara svårigheterna eller nackdelarna med arbetsmiljöarbete. Denna studie kan bidra med kunskap till den fortsatta forskningen inom arbetsmiljöarbetet.

7.2 Metoddiskussion

Föreliggande studie har undersökt uppfattningar av ett fenomen och resultaten besvarar studiens syfte och frågeställningar. Studiens urval och datainsamlingsmetod är passande när uppfattningar studeras. Informanterna hade varierande erfarenheter av arbetsmiljöarbetet i mikroföretag och de var i olika åldrar, hade olika antal anställda och hade arbetat i företaget olika länge vilket gav en bred variation i urvalet. Föreliggande studies urvalsmetod var beroende av att uppgifterna på *allabolag.se* var uppdaterade vilket de för det mesta inte var. Därför gjordes massutskick till företagsägare vars företagsuppgifter inte var uppdaterade där kriterierna om registreringsår, antalet anställda och typ av bolag skrevs med. Företagsägarna fick själva ta ställning till om deras företag passade studien och därefter bokades intervjuer.

Den mest använda datainsamlingsmetoden i kvalitativa forskningar är intervjuer, vilket även tillämpats i föreliggande studie. Med denna typ av datainsamlingsmetod har informanterna fått stor möjlighet att själva formulera svaren på individuellt sätt. Kvalitativa intervjuer användes för att ta reda på informanternas tankar, upplevelser och vad de anser vara relevant i sammanhanget, och på så sätt besvara syftet med studien (Bryman, 2011). Med öppna frågor i intervjuguiden har informanterna kunnat beskriva sina uppfattningar fritt. Dock kräver frågorna tydlighet och att intervjuaren formulerat frågorna så att de minskar risken för missförstånd och därmed även missvisande svar. Samtliga intervjuer genomfördes genom personliga möten vilket gav intervjuaren möjlighet att läsa in minspel och kroppsspråk. Detta kan bidra till en djupare förståelse för informanternas svar. Tryggheten och förtroendet hos informanterna kan dock påverka deras svar (Kvale & Brinkman, 2014). En svaghet i studien var att det endast var tre informanter som arbetade med arbetsmiljön vilket kanske inte gav studien tillräckligt mängd insamlad data från denna grupp.

Den fenomenografiska analysmetoden som tillämpades i studien passar bra när uppfattningar studeras. En svårighet har varit att välja de mest passande meningsbärande enheterna i ursprungstexten. Det är viktigt att de meningsbärande enheterna varken är för långa eller för korta eller att det finns en risk att tappa mening när reduceringen sker. En svårighet har även varit att namnge kategorierna så att de

täcker de data som representeras (Graneheim & Lundman, 2004). För att göra studien mer tillförlitlig bör utdrag från intervjuerna bifogas i resultatet för att understryka resultatens relevans. Att även bifoga ett exempel på analysförfarandet kan också öka tillförlitligheten då läsaren kan följa processen och själv koppla det till resultatet (Bryman, 2011).

Ifall resultatet skulle bli detsamma om undersökningen skulle göras på nytt är tveksamt eftersom uppfattningar studerades och det inte går att dra några generella slutsatser. Det är dock läsaren som avgör överförbarheten och studier som tydligt beskriver urval, karakteristiska drag för informanter, datainsamling, analysprocess och presentation av resultatet ökar överförbarheten (Graneheim & Lundman, 2004).

Litteraturöversikt

Då litteratursökningarna genomfördes i fem olika databaser kan relevanta artiklar eller översikter inom ämnesområdet ha missats och därmed skildrar underlaget troligtvis inte hela bilden av studiens ämnesområde. Däremot kan kunskapslägets kvalitet tänkas vara god då enbart artiklar med hög eller medelhög kvalitet inkluderades.

I och med att studiens syfte ändrades ett antal gånger är litteratursökningens sökord och söksträngar kanske inte helt passande för nuvarande syfte. Detta har bidragit till att bakgrunden eventuellt är spretig och att mer passande artiklar kanske saknas. Detta har även påverkat resultatdiskussionen och gjort studiens resultat svår att koppla till tidigare forskning.

Kvalitetsgranskning kan ge olika resultat beroende på vem det är som utför den. Då granskningen gjordes under en lärprocess består den endast av författarens tankar och åsikter. En mer erfaren granskare kanske hade fått andra resultat utifrån granskningsmallarna, vilket betyder att några av artiklarna som inkluderades kan ha haft lägre kvalitet på grund av begränsad kunskap.

Litteraturöversiktens utvalda artiklar har genomförts i länder som liknar Sveriges arbetskultur vilket ger en god relaterbarhet. Då artiklarna inte fokuserar på mikroföretag

inom distribution går det inte att dra några absoluta samband mellan studiens resultat och litteraturöversiktens resultat eftersom de utspelar sig i olika kontext.

7.3 Fortsatt forskning

Studien har bidragit med vilka uppfattningar företagsägare i mikroföretag har av arbetsmiljöarbete, både de som bedriver det och de som inte bedriver det i sitt företag. Genom studien har det framkommit att det finns fler skillnader i uppfattningar än likheter samt att det var fler informanter som inte arbetade med arbetsmiljön på sin arbetsplats. Resultatet visade även att de informanter som inte arbetade med arbetsmiljön hade negativa tankar om arbetsmiljöarbetet medan de som arbetade med det ansåg det vara positivt. Framtida studier bör undersöka hur företagsägare arbetar med det systematiska arbetsmiljöarbetet i sitt mikroföretag. Vidare bör studier undersöka hur det kommer sig att vissa företagsägare ser arbetsmiljöarbetet som något negativt samt vad som skulle underlätta för dem att börja arbeta med arbetsmiljön.

8. Slutsats

Resultatet visade många olika uppfattningar av arbetsmiljöarbete mellan företagsägare som arbetade samt inte arbetade med arbetsmiljön i sitt mikroföretag. De informanter som arbetade med arbetsmiljön talade om arbetsmiljöarbetet på ett positivt sätt medan de som inte arbetade med arbetsmiljön hade en negativ syn på det. De negativa uppfattningarna från informanterna som inte arbetade med arbetsmiljön var troligtvis anledningarna till varför de inte arbetade med den. Informanterna som arbetade respektive inte arbetade med arbetsmiljön verkade arbeta på olika sätt och ha olika prioriteringar över vad som var viktigast att tänka på gällande arbetsmiljön. Mycket av deras uppfattningar, åsikter och tankar kan bero på värderingar, hur de prioriterar och tidigare erfarenheter. Kanske kan de negativa uppfattningarna även vara ett behov av att rättfärdiga att de inte arbetar med det. Fler studier om arbetsmiljöarbete skulle bidra till ökad kunskap vilket på sikt kanske skulle kunna ändra negativa uppfattningar om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Referenser

Arbetsmiljöverket. (2016). *Arbetsmiljölagen*. (SFS 2016:961). Hämtad från: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetsmiljolagen-bok-h008.pdf>

Arbetsmiljöverket. (2016). *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö. Vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö*. (AFS 2015:4). Hämtad från: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/den-organisatoriska-och-sociala-arbetsmiljon-viktiga-pusselbitar-i-en-god-arbetsmiljo-vagledning-h457.pdf>

Arbetsmiljöverket. (2001). *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. (AFS 2001:1). Hämtad från: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/systematiskt-arbetsmiljoarbete-foreskrifter-afs2001-1.pdf>

Arbetsmiljöverket. (2013). *Systematiskt arbetsmiljöarbete – syfte och inriktning, hinder och möjligheter i verksamhetsstyrningen En analys av svenska fallstudier*. (Rapport 2013:11). Hämtad från: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/systematiskt-arbetsmiljoarbete-dell-kunskapssammanstallningar-rap-2013-11.pdf>

Arocena, P. & Nunez, I. (2010). An empirical analysis of the effectiveness of occupational health and safety management systems in SMEs. *International Small Business Journal*, 28(4), 398-419

Beck, D., Lenhardt, U., Schmitt, B. & Sommer, S. (2015). Patterns and predictors of workplace health promotion: cross-sectional findings from a company survey in Germany. *BMC Public Health*, 1-9.

Bornberger-Dankvardt, S., Ohlson, C-G., Andersson, I-M. & Rosén, G. (2005). *Arbetsmiljöarbete i småföretag – samlad kunskap samt behov av forskning och utvecklingsinsatser*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2 uppl). Stockholm: Liber

Dunkl, A., Jimenez, P., Sarotar Zizek, S., Milfelner, B. & Kallus, W. K. (2015). Similarities and Differences of Health-promoting Leadership and Transformational Leadership. *Our Economy (Nase Gospodarstvo)*. Vol. 61 Issue 4, p3-13

Graneheim, U.H. och Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today* (2004) 24, 105–112

Grant, M., J. och Booth, A. (2009). A typology of reviews: an analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health Information & Libraries Journal*. Jun2009, Vol. 26 Issue 2, p91-108. 18p. 2 Charts.

Gunnarsson, K., Andersson, I.M. och Rosén, G. (2010). Systematic Work Environment Management: Experiences from Implementation in Swedish Small-scale Enterprises. *Industrial Health* 2010, 48, 185–196

Jimenez, P., Winkler, B. & Dunkl, A. (2016). Creating a healthy working environment with leadership: the concept of health-promoting leadership. *The International Journal of Human Resource Management*, 28 (17), 2430-2448

Järvis, M. & Tint, P. (2009). INNOVATIONS AT WORKPLACE: AN EVIDENCE-BASED MODEL FOR SAFETY MANAGEMENT. *Business: Theory and Practice* 10: 150-158

Kostempska, A. (2017). PERCEPTION OF LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE IN COMPANIES FROM THE SME SECTOR. *Forum Scientiae Oeconomia* • Volume 5 (2017) • No. 2. 55-67

Kvale, S. (1997). Den kvalitativa forskningsintervjun. Lund: Studentlitteratur

Kvale S., & Brinkmann, S. (2014). Den kvalitativa forskningsintervjun. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Larsson, S. (2011). *Kvalitativ analys - exemplet fenomenografi*. Linköping

Marcketti, S. B. & Kozar, J. M. (2007). Leading with relationships: a small firm example. *The Learning Organization: An International Journal*, 14(2), 142-154.

Patel, P. C. & Cardon, M. S. (2010). Adopting HRM practices and their effectiveness in **small** firms facing product-market competition. *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*. 49 2, p265-p290

Regeringen. (2002). *En handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet*. (SOU 2002:5).
<https://www.regeringen.se/49b6bc/contentassets/3e2806db2c244439869820a470d8f018/del-1-t.o.m.-kap.-7-en-handlingsplan-for-okad-halsa-i-arbetslivet>

Sjöström, B. & Dahlgren, L. O. (2002). Applying phenomenography in nursing research. *Journal of Advanced Nursing* 40(3), 339–345

Socialstyrelsen (2009). *Socialstyrelsens termbank. Hälsöfrämjande åtgärd*. Hämtad från: <http://termbank.socialstyrelsen.se/ViewTerm.aspx?TermID=4610>

Tangen och Conrad. (2009). *Skapa och bygga hälsa på arbetsplatsen*. Lund: Studentlitteratur

Van Winkle, B., Allen, S., DeVore, D. & Winston, B. (2014). The Relationship Between the Servant Leadership Behaviors of Immediate Supervisors and Followers' Perceptions of Being Empowered in the Context of Small Business. *Journal of Leadership Education*. 70-82.

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Vinberg, S. (2008). Workplace health interventions in small enterprises: A Swedish longitudinal study. *National Institute for Working Life. Work* 30 473–482

Yanqing, L., Saridakis, G. & Blackburn, R. (2015). Job Stress in the United Kingdom: Are Small and Medium-Sized Enterprises and Large Enterprises Different?. *Stress and health*. Volume 31, Issue 3 222-235.

Bilaga 1 Missivbrev

Hej!

Vill du delta i en studie om företagsägares uppfattningar om arbetsmiljöarbete i mikroföretag inom tjänstesektorn?

Mitt namn är Anna Zecevic och jag studerar en master i arbetshälsovetenskap vid Högskolan i Gävle. Jag ska nu skriva min masteruppsats och jag har valt att rikta in mig på företagsägare i mikroföretag (2-9 anställda). Jag kommer genom en intervju undersöka dina uppfattningar om arbetsmiljöarbetet på ditt företag.

Intervjun beräknas ta mellan 30-60 min och förslagsvis ske på din arbetsplats eller en annan ostörd miljö som passar dig. Önskvärt är att intervjun sker genom ett personligt möte men om detta är svårt att få till går telefon eller videosamtal bra. Deltagandet är frivilligt och du kan när som helst avbryta din medverkan.

Intervjuerna kommer att spelas in för att sedan transkriberas och analyseras. Ditt deltagande i studien samt intervjuerna kommer att hanteras anonymt och enbart i forskningssammanhang. Ingen obehörig kommer kunna ta del av den insamlade datan och du och ditt företag kommer inte kunna identifieras av utomstående. Datat kommer sedan att raderas.

Har ditt företag mellan 2-9 anställda? Då är du välkommen att svara på detta mail så går vi vidare med att boka en intervju!

Har du ytterligare frågor eller funderingar är du välkommen att höra av dig!

Med vänlig hälsningar,

Anna Zecevic

076-XXX XX XX

Bilaga 2 Intervjuguide

Bakgrundsfrågor

1. Kan du kort berätta om dig och din roll i företaget?
 - *Hur länge har du jobbat på företaget?*
2. Kan du berätta lite om företaget?
 - *Hur länge har det funnits?*
 - *Hur många anställda?*
3. Har du tidigare arbetat på ett större företag än vad du gör idag?
 - *Vilken position hade du där?*

4. Vad innebär arbetsmiljöarbete för dig? (*Förtydligande: Vad innebär det att arbeta med arbetsmiljön enligt dig?*).
5. Bedriver du något arbetsmiljöarbete på din arbetsplats? (*Förtydligande: arbetar du med arbetsmiljön på din arbetsplats?*).
 - *Vad gör du? / Varför?/ Varför inte?*
6. Hur uppfattar du arbetet med arbetsmiljön på din egen arbetsplats? (*Förtydligande: Bra? Dålig?*). Varför?
7. Hur skulle du vilja utveckla arbetet med arbetsmiljön på din arbetsplats?
(*Förtydligande: Vill du göra några förändringar? Vill du arbeta mer med något?*)
8. Ser du några möjligheter med att arbeta med arbetsmiljön på din arbetsplats? Vilka?
9. Ser du några svårigheter eller nackdelar med att arbeta med arbetsmiljön på din arbetsplats? Vilka?
10. Finns det någonting som du vill lägga till vad gäller dina uppfattningar om arbetet med arbetsmiljön?

Bilaga 3 Utdrag från analys

Företagsägare som arbetar med AMA (3 st)

Ursprungstexten	Reducering	Mening	Resultatkategorier
<i>det är väl en bra grund för att bli växa och bli ännu större.</i>	Bra för att växa och bli större	AMA är bra för företaget	Nödvändigt för företag och medarbetare
<i>företaget blir ju bättre och växer om våra anställda mår bra.</i>	Företaget går bättre om anställda mår bra	Om anställda mår bra, då mår företaget bra.	
<i>det kommer vara avgörande för människor när de söker jobb.</i>	Avgörande för människor när de söker jobb	AMA på arbetsplatser gör att människor vill jobba där	
<i>frustrerad över att det tar tid</i>	Tar tid	Tar lång tid att åtgärda	Tidskrävande
<i>det skulle nog vara tiden. men eftersom jag älskar att jobba med detta så tar jag mig tid till det</i>	Det tar tid	Att det tar tid är den största nackdelen med AMA	
<i>därför tror jag det är viktigt att det är en specialist man hyr in som vet.</i>	Viktigt med en specialist som vet	Viktigt att ta hjälp av någon som kan AMA	Viktigt att ta hjälp av någon som kan
<i>man kanske skulle behöva ta in en arbetsmiljöspecialist som skulle kunna se över vår arbetsmiljö. det tror jag hade varit bäst, någon som är utbildad och som vet vad han pratar om.</i>	Ta in en arbetsmiljöspecialist som är utbildad och som vet vad han pratar om	Bäst att ta hjälp av någon som kan AMA	
<i>att flytta till ett större kontor vilket nog skapar en lugnare arbetsmiljö</i>	Ett större kontor bidrar till en lugnare arbetsmiljö	Lokalen gör stor skillnad	Arbetsmiljöarbetet startar med lokalen
<i>ett problem idag som vi tror kommer lösa sig ganska av sig självt så fort vi har en större lokal och idealt separata rum</i>	Större kontor och separata rum löser andra problem	Lokalen löser även andra problem	

Företagsägare som inte arbetar med AMA (7st)

Ursprungstexten	Reducering	Mening	Resultatkategorier
<i>jag tror det kan locka mer folk till företaget och kanske med rätt kompetens</i>	Kan locka mer folk till företaget	Folk vill jobba på företag som har AMA	Nödvändigt för företag och medarbetare
<i>jag tror att det är lätt hänt att många slutar ofta om man inte tänker på arbetsmiljön</i>	Många slutar om man inte tänker på arbetsmiljön	Människor vill inte jobba på företag som inte har AMA	
<i>sen tror jag att det även skulle kosta väldigt mycket pengar</i>	Kostar mycket	AMA är dyrt	Kostar mycket pengar
<i>det är för dyrt för oss tyvärr.</i>	Det är dyrt	AMA är dyrt	
<i>det tar tid</i>	Tar tid	Tidskrävande	Tidskrävande
<i>man måste prioritera bort andra saker som kanske är viktigare att göra i stunden.</i>	Prioritera bort annat som är viktigare	AMA gör att man måste prioritera bort annat. Finns inte tid att göra båda sakerna	
<i>kanske anställa någon som kan jobba med det</i>	Anställda någon som kan	Anställa någon som kan AMA	Viktigt att ta hjälp av någon som kan
<i>ju större man blir och ju fler man blir framförallt desto mer strukturer behövs</i>	Desto mer man växer behövs mer strukturer	AMA är viktigare i stora företag än mikroföretag	

<i>när vi växer nu från då fem personer till femtio till femhundra då tror jag att det är viktigare</i>	Viktigare när man växer	AMA viktigare ju större företag man har	Inte anpassat för mikroföretag
<i>det är inte anpassat för snabbt växande startupbolag som vi är</i>	Inte anpassat för växande startupbolag	AMA är inte anpassat för mikroföretag	
<i>jag tycker det är väldigt viktigt att alla känner att man alltid kan prata med mig om det är någonting</i>	Viktigt att alla känner att man kan prata	Viktigt att vara öppen och tillgänglig som chef	Arbetsmiljöarbete handlar om ledarskap
<i>vi har ett väldigt öppet klimat och kan prata om allt möjligt. sånt tycker vi är viktigare</i>	Öppet klimat och att kunna prata om allt är viktigare	Det är viktigare att kunna prata om allt och ha ett öppet klimat än AMA	
<i>det sociala tror jag är viktigast för mig som chef att våra anställda blir sedda av mig och *** och att dom känner att dom kan prata med oss om allting.</i>	Viktigast att anställda blir sedda och kan prata om allting	Viktigast att vara öppen och tillgänglig som chef	
<i>det tar nog tid att lära sig och bli bra på det också.</i>	Tar tid att lära sig och bli bra	AMA tar tid att lära sig och det tar lång tid att bli bra på det	Arbetsmiljöarbete är komplext
<i>man måste vara påläst och ha kunskap om det.</i>	Man måste vara påläst och ha kunskap	Man måste ha kunskap om AMA för att kunna arbeta med det	
<i>jag tror att det även är svårt.</i>	Det är svårt	AMA är svårt	
<i>ordet arbetsmiljöarbete inte känns så sexigt och kul. det känns mer som någon lagstadgad hit och dit</i>	AMA är inte sexigt och kul, känns mer som massa lagar	AMA är tråkigt för det består bara av lagar	Arbetsmiljöarbete känns inte roligt
<i>ordet är ju tyvärr inte så lockade, det låter ju väldigt tråkigt haha. därför jag inte kan något om det.</i>	Ordet lockar inte och låter tråkigt vilket är anledningen till okunskap	AMA är tråkigt och är anledningen till att inte lära sig mer om det	
<i>jag kan tycka att det är lite för mycket snack om att hela tiden vara världens bästa arbetsgivare hela tiden och att man som företag ska anpassa sig efter medarbetare</i>	För mycket snack om att vara bästa arbetsgivaren och att behöva anpassa sig efter anställda	Höga krav på att vara bästa arbetsgivaren	Arbetsmiljöarbete består enbart av krav
<i>samtidigt kan jag känna att det ställs så mycket krav på en</i>	Ställs mycket krav	Höga krav på företag	

Bilaga 4 Sökstrategi

Tabell 2 Sökord

Grupp 1	Grupp 2	Grupp 3	Grupp 4	Grupp 5	Grupp 6	Grupp 7	Grupp 7
Leadership	Health	Employer*	Microenterprise*	“Service sector*”	Perception*	“Work* environment*”	“occupational health”
“Health promot* leadership”	“Health promot*”	Manager*	“Small business*”	“Service industr*”	Opinion*		“safety management”
	“Well being”	Employe*			Attitude*		

Trunkering markeras med *. Specifik ordföljd markeras med “”.

Tabell 3 Inklusions- och exklusionskriterier

Inklusionskriterier	Exklusionskriterier
Artiklar på engelska och svenska.	Enmansföretagare
Artiklar mellan år 2000- 2018.	Tvåmansföretagare
Kvalitativa och kvantitativa studier.	
Peer reviewed.	
Fulltext.	

Tabell 4 Antalet träffar med söksträng. Sökningarna gjordes 21-09-2018

Databas	Söksträng	Avgränsningar	Antal träffar
Business source premier	leadership AND health AND "small business*"	Inkludera fulltext, peer-review, engelska/svenska, artiklar från 2000.	44
Business source premier	“Health promot* leadership”	Inkludera fulltext, peer-review, engelska/svenska, artiklar från 2000.	8
Academic Search Elite	leadership AND health AND "small business*"	Inkludera fulltext, peer-review, engelska/svenska, artiklar från 2000.	17
Academic search elite	“Health promot* leadership”	Inkludera fulltext, peer-review, engelska/svenska, artiklar från 2000.	5
PsychInfo	leadership AND health AND Microenterprise* OR "small business*" AND employer*	Inkludera fulltext, peer-review, engelska/svenska, artiklar från 2000.	58
PsychInfo	“Health promot* leadership”	Inkludera fulltext, peer-review, engelska/svenska, artiklar från 2000.	11
Medline	"health promot* leadership" AND “Small business*” OR Microenterprise*	Inkludera fulltext, peer-review, engelska, artiklar från 2000.	29
Medline	leadership AND health AND "small business*" OR microenterprise*	Inkludera fulltext, peer-review, engelska, artiklar från 2000.	31

Medline	"Health promot* leadership"	Inkludera fulltext, peer-review, engelska, artiklar från 2000.	11
ERIC	"health promot* leadership" AND "Small business*" OR Microenterprise*	Inkludera fulltext, peer-review, engelska, artiklar från 2000.	16
ERIC	leadership AND health AND "small business*" OR microenterprise*	Inkludera fulltext, peer-review, engelska, artiklar från 2000.	37

Tabell 4:1 Antalet träffar med söksträng. Sökningarna gjordes 14-11-2018

Databas	Söksträng	Avgränsningar	Antal träffar
Business source premier	employe* AND health AND "work environment" AND "small business*"	Inkludera fulltext, peer-review, engelska/svenska, artiklar från 2000.	45
ERIC	employe* AND health AND "work environment" AND "small business*"	Inkludera fulltext, peer-review, engelska/svenska, artiklar från 2000.	3

Tabell 4:2 Antalet träffar med söksträng. Sökningarna gjordes 03-12-2018

Databas	Söksträng	Avgränsningar	Antal träffar
Academic Search Elite	employe* AND "work* environment*" AND "occupational health" AND "safety management"	Inkludera fulltext, peer-review, engelska/svenska, artiklar från 2000.	76
Business source premier	employe* AND "work* environment*" AND "occupational health" AND "safety management"	Inkludera fulltext, peer-review, engelska/svenska, artiklar från 2000.	47
PsychInfo	employe* AND "work* environment*" AND "occupational health" AND "safety management"	Inkludera fulltext, peer-review, engelska/svenska, artiklar från 2000.	18
Medline	employe* AND "work* environment*" AND "occupational health" AND "safety management"	Inkludera fulltext, peer-review, engelska/svenska, artiklar från 2000.	32

Tabell 5 Relevansbedömning

Databas	Totalt antal träffar	Antal artiklar efter lästa rubriker	Antal artiklar efter lästa abstrakt	Antal artiklar som lästs i fulltext och gått vidare till kvalitetsgranskning
Business Source Premier	44	17	5	2
Business Source Premier	8	5	4	2
Business Source Premier	45	10	3	1
Business Source Premier	47	7	4	2
Academic Search Elite	17	4	2	0
Academic Search Elite	5	1	1	0
Academic Search Elite	76	13	6	0

PsychInfo	58	25	4	1
PsychInfo	11	6	3	0
PsychInfo	18	5	2	0
Medline	29	7	3	0
Medline	31	3	0	0
Medline	11	4	1	1
Medline	32	10	8	1
ERIC	16	2	0	0
ERIC	37	10	4	2
ERIC	3	2	2	0

Bilaga 5 Övriga artiklar

Artiklar från övriga sökningar/ referenslistor som genomgått en kvalitetsgranskning.

Beck, D., Lenhardt, U., Schmitt, B. & Sommer, S. (2015). Patterns and predictors of workplace health promotion: cross-sectional findings from a company survey in Germany. *BMC Public Health* 15:(343) DOI 10.1186/s12889-015-1647-z

Eriksson A, Axelsson R, Axelsson SB.(2013), Development of health promoting leadership – experiences of a training programme. *Health Education* [Internet].

Bilaga 6 Kvalitetsbedömningsmall

Kvalitetsbedömning (kvantitativ).

Frågor
1. Motiveras studien i bakgrunden?
2. Är syftet tydligt?
3. Diskuteras urvalsprocessen tydligt?
4. Är bortfallet av acceptabel storlek (max 40 %)?
5. Är datainsamlingsmetoden relevant för syftet?
6. Är analysmetoden relevant för studien?
7. Är tolkningarna av resultaten rimliga?
8. Överensstämmer de slutsatser som dragits med resultatet?
Totalpoäng:

Kvalitetsbedömning (kvalitativ)

Frågor
1. Motiveras studien i bakgrunden?
2. Är syftet tydligt?
3. Diskuteras urvalsprocessen tydligt?
4. Är datainsamlingsmetoden relevant för syftet?
5. Är analysmetoden relevant för studien?
6. Är tolkningarna av resultaten rimliga?
7. Överensstämmer de slutsatser som dragits med resultatet?
Totalpoäng:

Bilaga 7 Artikelmatris/ Resultat av kvalitetsbedömning

Författare, årtal, land.	Syfte	Urval/ Metod	Resultat	Kommentar	Kvalitetsbedömning
Vinberg, S. (2008). Sverige	Utforska relationen mellan arbetsorganisation och hälso- och prestationsutfall. Samt jämföra två förändringsstrategier på arbetshälsan genom att studera skillnader av dessa faktorer och utfall.	10 svenska småföretag och 102 informanter. Två enkäter, en innan och en efter interventionen, som handlar om organisationsfaktorer och utfall. Ledarna intervjuades och svarade på en enkät om prestationsbaserade arbetshälsointerventioner. Statistiska metoder; korrelationsanalys och t-test.	Det finns ett samband mellan ledarskap, kreativt arbete, laganda och självbedömd hälsa och kundnöjdhet i småföretag. Studien visar även att högkvalitativa förändringsprocesser med bred inlärningsstrategi och högt ledarskap bidrar till god arbetshälsa.		Hög (kvantitativ) 15p
Kostempska, A. (2017). Polen	Analysera hur organisationskultur och ledarskap uppfattas, med fokus på kommunikation hos arbetstagare i små till medelstora företag i Silesia.	Enkät med 150 informanter som arbetade i små till medelstora företag.	Arbetstagare är väldigt medvetna om organisationskultur och ledarskap. Bristande kommunikation och organisationskultur upplevs av arbetstagare. Det positiva är att arbetstagare i små till medelstora företag är lojala mot deras arbetsgivare som är medvetna om att de påverkar organisationskulturen.		Hög (kvantitativ) 14p
Yanqing, L. et al. (2015). England.	Undersöka om olika stress-aspekter i arbetet påverkar arbetstagares erfarenheter av generell stress i arbetet och om det skiljer sig beroende på storleken på företaget.	Enkät med 7182 arbetsgivare med mer än fyra anställda vilket gav totalt 1210 företag. Intervjuer med de högst uppsatta cheferna i företaget.	Arbetstagare i små och medelstora företag känner av mindre arbetsrelaterad stress än i stora företag. Hög arbetsbelastning, osäkerhet i arbetet och dåliga beföringsmöjligheter, bra relationer och dålig kommunikation bidrar till arbetsrelaterad stress i små och medelstora företag.		Hög (kvantitativ) 14p
Van Winkle, B. et al. (2014). USA	Mäta relationen mellan arbetstagares uppfattningar om ledarskap hos deras närmsta chef samt arbetstagares uppfattningar om egenmakten i småföretag.	Enkät med 116 arbetstagare i småföretag med mätningar om arbetsgivarens ledarskapsbeteende och arbetstagares egenmakt.	Arbetstagares upplevelser av egenmakt visar positiva resultat med ledarskapsbeteenden hos arbetsgivare. Arbetstagares känsla av att ha egenmakt ökar om arbetsgivarens ledarskapsbeteenden är bra.		Hög (kvantitativ) 16p
B. Marcketti, S. & M. Kozar, J. (2007). USA.	Utöka förståelsen av relationsorienterat ledarskap som används av en framgångsrik småföretagare.	Intervjuer med en företagsägare i småföretag. Enkät och semistrukturerade intervjuer.	Både organisationen och arbetstagares val att stanna kvar på en arbetsplats kan förbättras genom ledarskap som innefattar de fem nyckelkomponenterna; inkludering, egenmakt, målmedvetenhet, etik och processorientering.		Medel (kvalitativ) 11p
Skarholt, K. et al. (2015). Norge	Fokusera på hälsofrämjande ledarskap; vad gör egentligen ledare för att främja hälsan på arbetsplatsen?	65 semistrukturerade intervjuer samt observationer med både arbetstagare och arbetsgivare i fyra olika bolag.	Praktiskt ledarskap, tillgänglighet, stödande, inkluderande och demokratiskt ledarskap bidrar till ökad hälsa hos arbetstagare.		Hög (kvalitativ) 14p
Jiménez, P. et al. (2016). Österrike	Studera nyckelaspekterna som har betydelse för hälsofrämjande ledarskap samt att presentera en enkät som uppfyller forskningskriterier och som kan användas som feedback för ledare och deras ledarskapspotential.	Enkät med 299 österrikiska arbetsgivare. 55,9% kvinnor och resten män. 40,7% företagsägare, 26% chefer och 33,3% förstalini jenschefer.	Låg arbetsbelastning, kontroll, belöning, hälsomedvetenhet, kommunikation, jämställdhet och värderingar bidrar till god hälsa hos arbetstagare.		Hög (kvantitativ) 14p

Dunkl, A. et al. (2015). Slovenien.	Ta en närmare titt på relationen mellan hälsofrämjande ledarskap och ledarskap med fokus på förändring och arbetstagares återhämtning-stressbalans.	Enkät med 212 slovenska arbetstagare om hur de upplever direkt ledarskap och arbetsrelaterad stress och återhämtning. Informanterna arbetade inom industrin. 52,8% kvinnor och resten män.	Hälsofrämjande ledarskap och ledarskap med fokus på förändringar har båda en påverkan på arbetstagares återhämtning och arbetsrelaterad stress.		Hög (kvantitativ) 16p
Beck, D. et al. (2015). Tyskland.	Fastställa prevalensen av olika mönster av hälsofrämjande aktivitet på arbetsplatsen och effekten av hur stor chansen är att hälsofrämjande implementeras i verksamheten.	Enkät med 6500 företag.	Hälsofrämjande aktiviteter på arbetsplatsen har en positiv effekt på hälsan. För att det dock ska verka positivt behövs policys.		Medel (kvantitativ) 13p
Patel, P. C. & Cardon, M. S. (2010). England.	Studera relationen mellan produktkonkurrens och produktion; hur de påverkas av HR-praktiserande samt hur det påverkar gruppkulturen på arbetsplatsen.	45 brittiska små och medelstora företag med 172 intervjuer med arbetsgivare.	Gruppkulturer är nyckeln till lyckade HR-praktiker samt hur effektiva de är när det kommer till produktionen.		Medel (kvantitativ) 13p
Gunnarsson et al. (2010). Sverige	Syftet var att jämföra olika strategier som hjälper småföretag uppnå bestämmelserna av systematiskt arbetsmiljöarbete.	23 tillverkningsföretag inom trä, metal, plast, gummi och textil. Semistrukturerade intervjuer med chef och arbetsmiljöansvarig.	Efter uppföljning visades en ökning av uppfyllelse av krav. Arbetsmiljön förbättrades i majoriteten av företagen. Det behövs extern hjälp med arbetsmiljön för att uppnå kraven. Ledarskapet har ej stor påverkan på arbetsmiljöarbetet.		Hög (Kvalitativ) 14p
Järvis & Tint. (2009). Estland	Syftet var att ta reda på chefers kunskapsnivå kring arbetsmiljöarbete samt vilka prioriteringar och problem små till medelstora företag står inför. Syftet var även att ta reda på vilken påverkan extern arbetsmiljöansvarig har.	Observationer och semistrukturerade intervjuer med företagsägare av 7 små till medelstora företag inom tillverkningsindustrin. Samt enkäter till arbetsmiljöspecialister.	Chefer har dålig kunskap om arbetsmiljöarbete och det minns en frånvaro av säkerhetspolicys och riskbedömningar. Dålig kontakt med externa arbetsmiljöansvariga.		Medel (Kvalitativ) 11p
Arocena & Nunez (2010). Spanien	Analysera effektiviteten av arbetshälsa- och säkerhetsarbete i små till medelstora företag.	Enkäter. 193 arbetsmiljöansvariga	Hur och kvaliteten på arbetsmiljöarbetet har ett samband med olyckor på arbetsplatsen. Arbetsmiljöarbete minskar olyckor men dessa förekommer sällan i småföretag.		Hög (Kvantitativ) 14p
Eriksson, A. et al. (2013) Sverige.				Med tanke på den låga kvalitet valdes denna artikel att inte tas med i föreliggande studie.	Låg (Kvantitativ) 11p Medel (kvalitativ) 11p