



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV  
Avdelningen för arbets- och folkhälsovetenskap

---

# Systematisk Arbetsmiljöutbildning i en svensk kommun

Louise Salomonsson

2011

Uppsats, kandidatnivå, 15 hp  
Psykologi  
Examensarbete C  
Personal- och arbetslivsprogrammet

Handledare: Anver Siddiqui  
Examinator: Mårten Eriksson

## Sammanfattning

Arbetsmiljöverket har under 2008 och 2009 gjort inspektioner hos Hudiksvalls kommun. Arbetsmiljöverket konstaterade i samband med dessa inspektioner att chefer och arbetsledare saknade kunskaper om arbetsmiljölagen och dess föreskrifter. En utbildningsplan inom kommunen var lagd under 2009 för att rätta till dessa brister. Hudiksvalls kommun har en önskan att veta om utbildningen i det systematiska arbetsmiljöarbetet gav förbättrade kunskaper inom området. För att ta reda på om utbildningen gav förbättrade kunskaper har en undersökning gjorts mellan två grupper, varav den ena inte har gått arbetsmiljöutbildningen. Undersökningens syfte har varit att se eventuella skillnader bland grupperna, och resultatet visar att de som gått utbildningen hade bättre kunskaper i arbetsmiljöarbete.

**Sökord:** work, stress, work environment, coping, job performance

## **Abstract**

The Work Environment Authority, made visits to the municipality of Hudiksvall in 2008 and 2009. In connection with the visit The Work Environment Authority noted managers and supervisors insufficient knowledge of work environment and its regulations. An education within the municipality was laid in 2009 to remedy these deficiencies. Hudiksvall Municipality has a desire to know about education in the systematic work resulted in improved knowledge of the field. To find out if the training resulted in improved knowledge, a study was made between the two groups, which one of has not been educated in working environment training. The purpose of the surveys has been to see any differences among the groups, and the results showed that the education had increased the knowledge on these issues among supervisors and managers.

**Key-words:** work, stress, work environment, coping, job performance

## Förord

Jag vill först och främst rikta ett tack till min underbara familj, ”vad vore jag utan er”, och till fantastiska Annika Vildin!

Vidare vill jag tacka Annika Huber och Margareta Ärlemar för samarbetet kring uppsatserna.

# Innehåll

<b>1</b>	<b>Introduktion</b> .....	<b>6</b>
1.1	<i>Syfte</i> .....	8
1.2	<i>Frågeställningar</i> .....	8
<b>2</b>	<b>Metod</b> .....	<b>9</b>
2.1	<i>Urval och undersökningsgrupp</i> .....	9
2.2	<i>Tillvägagångssätt</i> .....	9
2.3	<i>Dataanalys</i> .....	10
2.4	<i>Forskningsetiska överväganden</i> .....	10
<b>3</b>	<b>Resultat</b> .....	<b>11</b>
3.1	<i>Resultat respondenter som deltagit i utbildningen systematiskt arbetsmiljöarbete</i> .....	11
3.1.1	<i>Kunskap inom det systematiska arbetsmiljöarbetet</i> .....	11
3.1.2	<i>Kunskap genom informationskanaler</i> .....	14
3.1.3	<i>Medhjälpare i det systematiska arbetsmiljöarbetet</i> .....	15
3.2	<i>Resultat respondenter som inte deltagit i utbildningen systematiskt arbetsmiljöarbete</i> .....	16
3.2.1	<i>Kunskap inom det systematiska arbetsmiljöarbetet</i> .....	16
3.2.2	<i>Kunskap genom informationskanaler</i> .....	18
3.2.3	<i>Medhjälpare i det sytematiska arbetsmiljöarbetet</i> .....	18
<b>4</b>	<b>Diskussion</b> .....	<b>20</b>
4.1	<i>Kunskap inom det systematiska arbetsmiljöarbetet</i> .....	20
4.2	<i>Kunskap genom informationskanaler</i> .....	20
4.3	<i>Medhjälpare i det systematiska arbetsmiljöarbetet</i> .....	20
4.4	<i>Resultatdiskussion</i> .....	20
4.5	<i>Metoddiskussion</i> .....	23
4.6	<i>Förslag till fortsatt forskning</i> .....	24
<b>5</b>	<b>Referenser</b> .....	<b>25</b>
<b>6</b>	<b>Bilaga 1</b> .....	<b>27</b>
<b>7</b>	<b>Bilaga 2</b> .....	<b>28</b>
<b>8</b>	<b>Bilaga 3</b> .....	<b>29</b>

# 1 Introduktion

Arbetsmiljöverket har under 2008 och 2009 gjort inspektioner hos Hudiksvalls kommun. Arbetsmiljöverket konstaterade i samband med dessa inspektioner att vissa chefer och arbetsledare saknade kunskaper om arbetsmiljölagen och dess föreskrifter. En utbildningsplan inom kommunen var lagd under 2009 för att rätta till dessa brister, och Hudiksvalls kommun vill nu veta om utbildningen i det systematiska arbetsmiljöarbetet gav förbättrade kunskaper inom området.

Utbildning och kompetensutveckling är ofta önskvärt och nödvändigt inom organisation eller verksamhet. Investeringar i utbildning och kompetensutveckling i arbetslivet kan ge stora produktivitetseffekter. Alla behöver en god basutbildning som grund för det livslånga lärandet i arbetslivet och möjligheter att delta i lärandet i arbetslivet (SOU 1996:164).

En saklig inventering av utbildningsbehovet ska styra vilka insatser som väljs, och inte vilka utbildningserbjudanden som finns (Rubenowitz, 2004). Utbildningen i företaget syftar till att öka individens arbetsrelaterade kompetens. Men om utbildningen är för allmän, eller berör områden som inte kan relateras till deltagarens nuvarande eller kommande arbete blir utbildningen ineffektiv. Till grund för kompetenshöjande utbildningsinsatser ska därför en genomarbetad utbildningskravanalys finnas. Detta kan exempelvis göras i samråd med berörda medarbetare och ansvariga ledare, eller vid analys av kritiska händelser som vittnar om kompetensbrist (Rubenowitz, 2004). Såväl staten som fack, arbetsgivare och individer har intresse av att lärandet fungerar effektivt på alla nivåer (SOU 1996:164).

Alla arbetsplatser där det finns anställda ska arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete. I arbetsmiljölagen första paragraf anges att lagen har två syften, dels att ”förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet”, dels att ”i övrigt uppnå en god arbetsmiljö” (Iseskog, 2005).

Genom systematiskt arbetsmiljöarbete ska arbetsmiljöproblem upptäckas och åtgärdas i tid, innan någon skadats eller blivit sjuk av arbetet. Systematiskt arbetsmiljöarbete ska även bidra till att en trivsamt och utvecklande arbetsmiljö skapas. Arbetsmiljöarbete ska vara en naturlig del i den dagliga verksamheten på arbetsplatsen (Prevent, 2008). Det är arbetsgivaren som har huvudansvaret för arbetsmiljön, men ofta utser dock arbetsgivaren en chef/ledare som företrädare (Arbetsmiljöverket, 2005). Chefen är arbetsgivarens representant och har arbetsgivarens uppdrag att leda hela eller delar av verksamheten så att företagets mål uppnås. Chefen/ledaren har även ett juridiskt ansvar. I arbetsmiljölagstiftningen är detta ansvar

kopplat till arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Om arbetsgivaren har fördelat arbetsuppgifter till chefen/ledaren som måste utföras enligt arbetsmiljölagen, kan i strid mot detta innebära ett personligt straffansvar (Prevent, 2008). Samtliga anställda, såväl chefer/ledare som medarbetare, ska medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Alla har gemensamt ansvar för att verksamheten och därmed att arbetsmiljön blir bra, dock är arbetsgivaren är skyldig att organisera och formalisera arbetsmiljöarbetet. Att arbeta effektivt med systematiskt arbetsmiljöarbete kan dessutom vara lönsamt för företaget eller verksamheten (Prevent, 2008). Forskning visar att psykiskt välbefinnande och de anställdas engagemang spelar en viktig roll för företaget/verksamhetens resultat. Psykiskt välbefinnande är direkt korrelerad med högpresterande medarbetare. Denna forskningsrapport visar att psykiskt välbefinnande är en viktigare faktor för arbetsinsatsen än arbetstillfredsställelse (Robertson & Cooper, 2010). I en organisation eller verksamhet är det viktigt att det finns tydligt formulerade mål, att alla känner till vilka målen är och att alla är införstådda med att målen ska uppnås och hur. Ett aktivt arbetsmiljöarbete mot formulerade mål som utvecklas gemensamt behöver finnas inom varje arbetsorganisation.

Inom organisationen behövs en struktur för vem som gör vad och för hantering och delegering av ärenden (Holmström, Eklundh & Ohlsson, 1999). Arbetet ställer krav på individen, och hur tidigare erfarenheter och kunskaper ser ut, är avgörande om personen uppfattar dessa krav som stressande eller inte enligt Holmström et al. (1999). Stress delas in i positiv stress, där personen känner möjligheter, eller negativ stress, där personen känner begränsningar och/eller krav. Stress är ett resultat mellan individ och miljö, och i miljön finns stressorer som kan upplevas som krav eller möjligheter. Hur en persons reagerar på stressorer är olika, eftersom olika behov och värderingar ligger till grund för detta. Följderna som stress medför ger konsekvenser för både individen och organisationen (Kaufmann & Kaufmann, 2005).

Enligt Van den Tooren & De Jonge (2008) finns en växande kännedom om att vårdpersonal löper stor risk för utbrändhet och fysiska besvär. Författarna pekar på att arbetets resurser är måttliga inom vården när det gäller förhållandet mellan krav och arbetsrelaterade resultat i arbetet. Forskningsrapporten visar att höga fysiska krav hade negativa effekter när det gäller både fysiska besvär och emotionell utmattning om inte de anställda hade höga fysiska resurser. Psykiskt välbefinnande visade också positiva effekter mot känslomässig utmattning.

När de anställda upplever en arbetsuppgift som allt för komplicerad, kan känslor av olust uppträda. Detta kommer att uppta personens all tid och energi för att hantera påfrestningen.

Detta innebär att arbetsrelaterad stress påverkar arbetsförmågan negativt då all energi måste läggas på problemet (Gilboa, Shirom, Fried & Cooper, 2008).

I målsättning är avsikten att arbeta mot ett visst mål, där målen talar om vad som behöver göras och vilken insats som är nödvändig för att nå dit. Enligt Kaufmann & Kaufmann (2005) ger specifika mål bättre prestationer bättre än generella mål, att svåra mål – om de accepteras, har större motiverande effekt än lätta mål, och att feedback leder till större prestationer än avsaknad av feedback. I målsättning är det viktigt att försäkra sig om medarbetarnas målförpliktelse, det vill säga att varje medarbetare går med på att följa målsättningen (Kaufmann & Kaufmann, 2005).

## ***1.1 Syfte***

Två grupper har undersökts, varav den ena gruppen har deltagit i utbildningen om systematiskt arbetsmiljöarbete, den andra gruppen har inte deltagit i utbildningen. Studiens syfte är att undersöka om det finns några uttalade skillnader mellan grupperna, i hur det systematiska arbetsmiljöarbetet utförs inom verksamheterna.

## ***1.2 Frågeställningar***

Hur ser det systematiska arbetsmiljöarbetet ut mellan de båda grupperna?

Hur arbetar man med systematiskt arbetsmiljöarbete i verksamheten?



## 2 Metod

En kvalitativ metod har använts för att genomföra undersökningen med hjälp av individuella intervjuer. I den kvalitativa forskningsintervjun är syftet att försöka förstå ur den intervjuades synvinkel och utveckla betydelsen av deltagarens erfarenheter. Det är därför en passande metod att använda för att höra deltagarna, med egna ord, uttrycka sina synpunkter, åsikter och uppfattningar om sin livsvärld, hur de uppfattar sin roll som ledare med dess arbetsinnehåll och åtaganden. Genom intervjusamtalen kan också flera olika ledares uppfattningar fångas upp om ett ämnesområde vilket ger en nyanserad bild och kan användas för att ta reda på ledarnas uppfattning (Kvale 1997). Intervjuerna var halvstrukturerade med specifika frågor i en intervjuguide med öppna frågor, (bilaga 1). I en halvstrukturerad intervju är syftet att få intervjupersonens berättelser utifrån sitt egna perspektiv. Samtalet kan likna ett vardagssamtal men intervjun innehåller en intervjuguide som fokuserar på vissa teman (Kvale, 1997).

### *2.1 Urval och undersökningsgrupp*

Undersökningsgruppen har bestått av två grupper med kvinnor som har intervjuats för studien. En grupp med fyra kvinnor som deltog i systematisk arbetsmiljöutbildning och en grupp om tre kvinnor som inte deltagit i utbildningen. Den senare har använts som referens grupp. Åldersspannet är mellan 30 – 65 år. Urvalskriterierna har varit att samtliga deltagare är chefer som är anställda inom omsorgsförvaltningen och svarar inför samma nämnd, (se bilaga 3, schematisk bild, Hudiksvalls kommun). Inom omsorgsförvaltningen är i princip alla chefer kvinnor varför endast kvinnliga deltagare har valts ut till undersökningen. Urvalsstorleken var fyra chefer som hade minst sex års erfarenhet av chefsrollen, och tre var relativt nyrekryterade. Med hjälp av deltagarlistor från utbildningarna, studieansvarig PA – konsult samt verksamhetschef anställda i Hudiksvalls kommun, har deltagarna slumpmässigt valts ut för urvalet till undersökningen.

### *2.2 Tillvägagångssätt*

En halvstrukturerad intervjuguide med sju öppna frågor har använts. Intervjufrågorna har utarbetats i syfte att försöka nå fram till huvudfrågan; har utbildningen gett något resultat? Några av deltagarna söktes upp via telefon, andra söktes upp personligt på deras arbetsplats. De fick alla en förfrågan om att delta samt ett missivbrev (se bilaga 1), med information kring

studien samt etiska riktlinjer samt kontaktuppgifter. Därefter bokades intervjutid med de personer som ville delta. Intervjuerna genomfördes på respektive chefs arbetsplats och tog mellan 40 – 60 minuter. Samtliga intervjuer har påbörjats med att samtala om utbildningen. Data samlades därefter in med hjälp av halvstrukturerade intervjuer som efter godkännande från respektive intervjuperson spelades in med diktafon. Innan intervjun lämnades information om att deltagandet var frivilligt och kunde avbrytas när som helst utan anledning, samt att det inspelade materialet kommer att raderas efter transkribering och att inget av materialet kommer att kunna kopplas till intervjupersonen. Till respektive intervjuperson lämnades information gällande inspelning av materialet, samt författarnas och kommunens syfte med studien presenterades grundligt.

### ***2.3 Dataanalys***

Undersökningens data har analyserat med hjälp av tematisk kvalitativ analys, det vill säga att framträdande egenskaper sorterats från varje intervju med kopplingar till studiens syfte in i teman (Hayes, 2000). Efter att intervjuerna spelats in på band transkriberades dessa. Varje enskild intervju lyssnades och lästes om ett antal gånger, detta för att sätta sig in i materialet så mycket som möjligt. Därefter kunde framträdande egenskaper från varje enskild intervju i identifieras, som sorteras in i övergripande teman och kodas. Efter detta har varje enskild transkribering gått tillbaka till för att läsas om dessa och för att kunna fastställa att kategorierna är ”mättade”, det vill säga att inga nya kategorier upptäcks. Resultatet redovisas i de huvudteman och underteman som tolkats från insamlat data.

### ***2.4 Forskningsetiska överväganden***

Deltagarna informerades om att undersökningen var frivillig och att var och en hade rätt att avbryta intervjun om de så önskade. Allt intervjumaterial behandlades konfidentiellt. Kommunen kommer endast att få ta del av det färdiga materialet. En av undersökarna är själv anställd inom omsorgsförvaltningen.

### 3 Resultat

Studiens resultat bygger på de intervjuades uttalade kunskaper om arbetsmiljö samt hur intervjupersonernas aktiva arbete med arbetsmiljö ser ut inom verksamheterna. Olika teman har framkommit under arbetet med analysen och resultatet presenteras efter dessa teman. Resultatet presenteras löpande, det vill säga först presenteras resultaten från de intervjupersoner som gått arbetsmiljöutbildningen, och därefter resultaten från de intervjupersoner som inte gått utbildningen

#### 3.1 Resultat respondenter som deltagit i utbildningen systematiskt arbetsmiljöarbete

Kunskap inom det systematiska arbetsmiljöarbetet	Kunskap genom informationskanaler	Medhjälpare i det systematiska arbetsmiljöarbetet
Fysiska förhållanden	Arbetsplatsträffar	Extern sakkunnig
Psykologiska förhållanden	Eget ansvar	Intern sakkunnig
Sociala förhållanden	Utbildning	Lagar

**Figur 1.** Huvudteman och underteman från insamlade data respondenter som deltagit i utbildning systematiskt arbetsmiljöarbete

##### 3.1.1 Kunskap inom det systematiska arbetsmiljöarbetet

Detta avsnitt redovisar intervjupersonernas kunskaper inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ett genomgående svar har varit att systematiskt arbetsmiljöarbete är ett stort område som innebär psykiskt och fysiskt välmående.

Utav intervjupersonernas beskrivningar har den subjektiva betydelsen av systematiskt arbetsmiljöarbete delas in i tre huvudgrupper; fysiska förhållanden, psykologiska förhållanden samt sociala förhållanden. En betydelsefull observation i detta avsnitt är att samtliga personer som intervjuades gett en beskrivande redogörelse för vad systematiskt arbetsmiljöarbete

innebär, det vill säga att samtliga intervjupersoner uttalade att de uppmärksammade förhållanden i arbetsmiljön som kan påverka de anställdas hälsa och säkerhet.

### ***Fysiska förhållanden***

Intervjupersonerna talade om den fysiska biten som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Inom den fysiska biten uttrycktes problematiken med ofta tunga jobb, men även trånga utrymmen och besvärlig arbetsställningar. En förebyggande åtgärd som utfördes för att minska sjukskrivningarna på avdelningarna, visade sig att flertalet av intervjupersonerna använder sig utav sidbyten, det vill säga att personal från andra avdelningar kommer och avlastar.

*”Ibland tar vi folk ifrån avdelningar där det inte är så tungt som får gå och jobba där det är tyngre en period för att avlasta”*

För att förebygga ohälsa och olycksfall vid tunga jobb, är avlastning en hjälp i arbetet menade många av intervjupersonerna. En av intervjupersonerna beskrev avlastning som en enkel insats för att minska belastningar, men ibland svår att genomföra.

*”Men det är en enkel åtgärd att flytta folk men det är inte enkelt att göra för det är inte alltid så populärt att bli dom som måste gå ifrån och hjälpa någonstans för att...varför måste vi hjälpa till, vi har också tunga...”*

De belastningsergonomiska faktorerna upplevdes som särskilt besvärliga inom hemtjänsten. Inom hemtjänsten möter personalen personer i sitt privata hem, och det är inte alltid möjligt att kunna ge samma avlastning till personalen som det är inne på en avdelning. Här möter även personalen många andra yrkeskategorier och anhöriga som är med och deltar i omvårdnaden, och möjligheterna för att skapa gynnsammare förutsättningar upplevs på grund av detta som besvärligare.

*”Det kan vara att de går länge i trånga utrymmen och svårt att få upp brukarna...Jag har varit med några gånger ute och tittat och det kan vara otroliga arbetsituationer som är helt enorm...och så kan man inte styra och ställa så mycket heller i andras hem.”*

### ***Psykologiska förhållanden***

Att förhindra känslor av otillräcklighet som bidrar till psykologiska påfrestningar var genomgående det ämnet som intervjupersonerna i denna grupp pratade mest om.

Intervjupersonerna uttryckte de psykologiska förhållanden som det största och mest angelägnaste arbetet inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Intervjupersonerna uttryckte även stressfaktorer som kan orsaka psykologiska påfrestningar.

*”Den psykiska biten är den tuffaste, och det kan också göra att man får ont i axlarna till exempel, då man går och spänner sig för att man ska klara av det.”*

*”Vad beror det på att jag orkar med det fysiskt men jag är inte utvilad efter två dagar...och det är mycket det här med stressen som gör att...det är den biten som är den tuffa nu.”*

Budgeten var även en återkommande ämne, och flertalet av intervjupersonerna belyste att vid oförutsedda händelser finns risken att budgeten inte kan hållas. Vid hot och våld krävs extra resurser och en av följderna kan bli att budgeten inte kan hållas. För att kunna utföra ett professionellt arbete krävs att rätt förutsättningar finns. Vid exempelvis underbemanning kan känslor av otillräcklighet uppstå som i sin tur kan leda till psykiska påfrestningar.

*”Det som är, är att vi drar över budgeten när det händer något...Förra sommaren fick jag tillsätta en extra personal hela sommaren på bara en brukare så att han inte skulle ge sig på personal.”*

### ***Sociala förhållanden***

Flertalet av intervjupersonerna betonade vikten av gemenskap och förståelse bland medarbetarna för att skapa arbetstillfredsställelse och som en del i att förebygga stressfaktorer.

*”Det är jätteviktigt att man kan vistas på en arbetsplats, förstå varandra och kunna jobba tillsammans”*

Flertalet av intervjupersonerna tog upp stressfaktor som hot och våld på arbetsplatsen. Dessa stressfaktorer uttalades som psykiska påfrestningar som i sin tur kan leda till ohälsa.

*”Det kan vara jobbiga personer som man ska handskas med som gör att man går på spänn hela tiden och ska försöka se till att det inte händer någonting.”*

### **3.1.2 Kunskap genom informationskanaler**

Samtliga intervjupersoner i denna grupp berättade att de arbetar för att aktuella kunskaper om arbetsmiljöarbetet ska finnas inom verksamheten. Kunskaper om arbetsmiljöarbetet förmedlades genom olika informationskanaler, men flertalet hade arbetsplatsträffar som gemensam kanal

#### ***Arbetsplatsträffar***

Flertalet av intervjupersonerna berättade att det systematiska arbetsmiljöarbetet togs upp i samband med arbetsplatsträffar. Det var vanligt att ett aktuellt ämne som hör till det systematiska arbetsmiljöarbetet behandlades under dessa informationsträffar.

*”Varje arbetsplatsträff har vi en stående punkt om arbetsmiljö, vi har hot och våld och ergonomi som stående punkter.”*

#### ***Eget ansvar***

En intervjuperson berättade att de upprättat handlingsplaner inom verksamheten och talade här om det egna ansvaret.

*”Men det är ju viktigt att man påminner dem att de ska läsa i den där pärmen. Så det är inte säkert men det är ju huvudsaken att vet vart man ska titta någonstans men man bör nog uppdatera sig själv. Jag säger att alla har ett eget ansvar också.”*

#### ***Utbildning***

En intervjuperson berättade att hon använde sig av utbildningar vid behov.

*”Och sen har vi haft kriser men då är det hot och våld och då är det åtgärder utbildning.”*

### **3.1.3 Medhjälpare i det systematiska arbetsmiljöarbetet**

Gemensamt för samtliga intervjupersoner i denna grupp var att stöd i olika former nämndes. Stödet upplevdes som trygghet och som ett hjälpmedel vid behov. Om kompetensen inom den egna verksamheten inte räckte till för arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbete, anlätades kunnig hjälp utifrån. Det här avsnittet har delats in i tre huvudgrupper, extern sakkunnig, intern sakkunnig samt lagar.

#### ***Extern sakkunnig***

Gemensamt för intervjupersonerna var att de använder sig utav extern sakkunnig som medverkan i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Externa sakkunnig som vilka togs hjälp av var företagshälsovård, PA-konsulter, arbetsterapeut samt sjukgymnast.

*”Och nu har vi ju dom här PA-konsulterna, dom är helt suveräna. Man behöver inte kunna allt själv utan man kan ta hjälp av andra.”*

*”Jag har en grupp som det varit lite turbulent i som jag har haft inne från företagshälsovården då.”*

#### ***Intern sakkunnig***

Flera uttryckte även att de kände stöd i olika former från kommunen. En intervjuperson beskrev att kommunen upplevdes som ett skyddsnät.

*”Det finns mycket bra, jag menar man är inte utlämnad när man är i kommun heller, man har ett skyddsnät när man är kommunanställd.”*

#### ***Lagar***

En av intervjupersonerna uttalade att hon kände att lagen fanns som ett stöd i arbetet.

*”...att lagen säger det här och det varken är min eller din chef som kan tycka om det är rätt eller fel. Då är det bara så här och då funkar det bra.”*

### 3.2 Resultat respondenter som inte deltagit i utbildningen systematiskt arbetsmiljöarbete

Kunskap inom det systematiska arbetsmiljöarbetet	Kunskap genom informationskanaler	Medhjälpare i det systematiska arbetsmiljöarbetet
Fysiska förhållanden	Arbetsplatsträffar	Extern sakkunnig
Psykologiska förhållanden		Intern sakkunnig
Sociala förhållanden		

**Figur 2.** Huvudteman och underteman från insamlade data respondenter som inte deltagit i utbildning systematiskt arbetsmiljöarbete

#### 3.2.1 Kunskap inom det systematiska arbetsmiljöarbetet

Detta avsnitt redovisar intervjupersonerna kunskaper inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Även intervjupersonerna som inte deltagit i utbildningen, ansåg att systematiskt arbetsmiljöarbete är ett stort område som innebär psykiskt och fysiskt välmående.

Intervjupersonernas beskrivningar av den subjektiva betydelsen av systematiskt arbetsmiljöarbete har även här delats in i tre huvudgrupper; fysiska förhållanden, psykologiska förhållanden samt sociala förhållanden. En betydelsefull observation i detta avsnitt är att intervjupersonerna inte återgav någon beskrivande redogörelse för vad systematiskt arbetsmiljöarbete innebär. Denna intervjugrupp talade i termer om fysiska, psykologiska samt sociala förhållanden, men utan att ge en beskrivande redogörelse för respektive grups innehåll, till skillnad mot gruppen som gått utbildningen gjorde.

##### *Fysiska förhållanden*

Denna grupp upplevde den fysiska biten i det systematiska arbetsmiljöarbetet som viktig, men intervjupersonerna uttryckte inte konkret vad det var som upplevdes som viktigt och inte heller om det gjordes några förebyggande insatser vid eventuella problemen.



*”Men den fysiska arbetsmiljön är ju också viktig men jag tror att mår man bra så klarar man av mycket.”*

Även denna grupp uttryckte de belastningsergonomiska faktorerna inom hemtjänstens som ett problem.

*”I en personlig assistans är det jättesvårt att jobba på det fysiska med anledning av att det är jättestyrt hur kundens hem ser ut och så vidare.”*

### ***Psykologiska förhållanden***

Även intervjupersonerna i denna grupp berättade mest om de psykologiska förhållandena. Även här uttrycktes dessa förhållanden som de största och mest angelägnaste arbetet inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Bland de psykologiska förhållandena uttrycktes inga stressfaktorer som kan orsaka psykologiska påfrestningar.

*”Att man ser att personalen mår gott, att man skapar en förutsättning för att göra ett gott jobb med klienterna, det ser jag som min viktigaste uppgift.”*

### ***Sociala förhållanden***

Även denna grupp betonade vikten av gemensamt engagemang som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

*”Vi är varandras arbetsmiljö, kan man också säga.”*

Denna grupp uttryckte inte hot och våld som stressfaktorer på arbetsplatsen, utan framförde istället stundom svårigheter med anhöriga och att hålla en professionell ställning.

*”Det är svårt med anhöriga emellanåt och det är svårt att stå någon så nära, så intim samvaro som det ändå är att jobba intill varandra som personliga assistenter gör med sin kund.”*

*”Att hålla en professionell ställning till kunden och inte bli för nära. Det ser jag det största behovet och där har jag gett stöd.”*

### **3.2.2 Kunskap genom informationskanaler**

I denna grupp bland intervjupersoner beskrevs färre informationskanaler för arbetet med aktuella kunskaper om arbetsmiljöarbetet inom verksamheten.

#### ***Arbetsplatsträffar***

Gemensamt för dessa intervjupersoner, och gemensamt med intervjupersonerna som gått utbildningen, var att det systematiska arbetsmiljöarbetet togs upp i samband med arbetsplatsträffar.

*”Det finns ju en punkt på dagordningen på varje arbetsplatsträff med arbetsmiljö.”*

### **3.2.3 Medhjälpare i det systematiska arbetsmiljöarbetet**

Även bland denna intervjugrupp nämndes stöd i olika former och som även bland dessa intervjupersoner upplevdes som trygghet och som ett hjälpmedel. Flertalet anlidade hjälp utifrån när kompetensen inom den egna verksamheten inte räckte till. Detta avsnitt har delats in i två huvudgrupper, extern sakkunnig samt intern sakkunnig

#### ***Extern sakkunnig***

I denna grupp berättade flertalet att de använder sig utav extern sakkunnig som medverkan i det systematiska arbetsmiljöarbetet. De externt sakkunniga som användes i denna grupp var PA-konsulter samt företagshälsovård.

*”Men just när det gäller de arbetsrättsliga frågorna så är det PA-konsulterna och där finns det mycket kunskap.”*

*”Använt mig utav Previa väldigt mycket och försökt att gå in i ett tidigt skede.”*

#### ***Intern sakkunnig***

Flertalet av intervjupersonerna uttryckte även att de upplevde ett nätverk med stöd inom kommunen, och att detta kändes som en trygghet.

*”Så jag har ju liksom ett nätverk. Jag vet vart man ska ringa, vem man ska vända sig till, ansvarsfördelning och så vidare.”*

## **4 Diskussion**

Syftet med denna studie var att undersöka kunskaperna inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta gjordes genom att granska svaren från de båda grupperna som deltog i undersökningen, och på så vis se om det fanns några skillnader.

### ***4.1 Kunskap inom det systematiska arbetsmiljöarbetet***

Gruppen som gått utbildningen gav en beskrivande redogörelse för vad systematiskt arbetsmiljöarbete innebär. Denna grupp uppmärksammade missgynnande förhållanden i arbetsmiljön som kan påverka de anställdas hälsa och säkerhet, och berättade även om förebyggande åtgärder.

Gruppen som inte gått utbildningen talade mer i termer om vad systematiskt arbetsmiljöarbete innehåller. Den här gruppen återgav ingen beskrivande redogörelse för de olika termernas betydelse och innehåll.

### ***4.2 Kunskap genom informationskanaler***

Medarbetarnas möjligheter till att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet förekom oftast i samband med arbetsplatsträffar. Detta var gemensamt för båda intervjugrupperna. Ett fåtal av intervjupersoner som gått utbildningen talade om medarbetarnas ansvar i arbetsmiljöarbetet, samt utbildning för att få ökad kunskap. I intervjugruppen som inte gått utbildningen uppgavs enbart arbetsplatsträffar som informationskanal.

### ***4.3 Medhjälpare i det systematiska arbetsmiljöarbetet***

Båda intervjugrupperna talade om olika stödformer som upplevdes som en trygghet och sågs som ett hjälpmedel när den egna kompetensen inom verksamheten inte räckte till. Den enda skillnaden här, var att lagar upplevdes som stöd för en intervjuperson i gruppen som gått utbildning.

### ***4.4 Resultatdiskussion***

Från rapporten (SOU 2000:15) som beskriver ”nya trender inom kompetensutvecklingsområdet i vår nutida utbildningsmiljö” som håller på att växa fram, visar att personalutbildningen och kompetensutvecklingen på den svenska arbetsmarknaden inte ökat i större omfattning under senare år. Stora skillnader märktes dock mellan olika personalkategorier när det gäller tillgången till och satsningen på kompetensutveckling. Trots enighet bland arbetsmarknadens parter om kompetensutvecklingens betydelse för sysselsättning och tillväxt, arbetas det inte med kompetensutveckling i förväntad och önskvärd omfattning på den svenska arbetsmarknaden. En anledning till detta är bristande insikt om sambandet mellan kompetensutveckling och produktivitet och lönsamhet, i kombination med brist på ekonomiska resurser. Ytterligare en anledning som framförs bland annat från fackligt håll, enligt (SOU 2000:15) är det högt pressade tempot på arbetsmarknaden som gör att människor varken hinner eller orkar med sin kompetensutveckling och vidareutbildning. Det är därför viktigt att kompetenshöjande utbildningsinsatser ska en genomarbetad utbildningskravanalys, och som kan göras i samråd med berörda medarbetare och ansvariga ledare/chefer (Rubenowitz, 2004). Syftet med studien var att undersöka om det fanns några uttalade skillnader mellan de båda grupperna. Båda grupperna arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete, dock kunde en viss skillnad i resultatet utläsas.

### ***Kunskap inom det systematiska arbetsmiljöarbetet***

Mötet mellan människor, personal och vårdtagare är oftast positivt och bidrar till motivation och arbetstillfredsställelse. Men ibland kan mötet också innebära påfrestningar. Trånga utrymmen, otydliga förväntningar på arbetsinsats och arbetsmängd kan orsaka ohälsa för personalen. Även våld och hot i samband med arbetet har blivit vanligare (Arbetsmiljöverket, ADI 589). Våld och hot mot personal är ett växande problem, som kan leda till fysisk skada, psykisk ohälsa, till exempel oro, spänning, stress eller ekonomisk förlust. Förhållanden på arbetsplatsen och inom organisationen kan också bli påverkade (Gustafsson & Lundberg, 2004). Fortfarande är personförflyttningar, felaktiga arbetsställningar och arbetsrörelser i trånga utrymmen och tunga lyft en vanlig orsak till skador (Arbetsmiljöverket, ADI 589). Stresspåslag kan vara positivt om det inte är för stort och om vi kan varva ner ordenligt före nästa ansträngning. Om vi inte hinner gå ner i varv mellan ansträngningarna kan följderna bli negativa. Påfrestande situationer kan orsaka ett negativt stresspåslag, och kan ha ett samband vid uppkomst av fel, risktagande och olycksfall. Vid stress kan olämpliga arbetsätt och

arbetsmetoder användas vilket kan öka risken för exempelvis belastningsskador (Prevent, 2008). Andra belastningar i arbetsmiljön som kan orsaka stressreaktioner kan bero på organisatoriska eller bristen på socialt stöd (Kaufmann & Kaufmann, 2005). Chefens/ledarens uppgift är att tidigt upptäcka stressreaktioner hos medarbetarna och framförallt att arbeta systematiskt med att förebygga detta (Prevent, 2008). Riskbedömningar av arbetsmiljön ska ingå som en naturlig del i arbetet, men dessa riskbedömningar saknas ofta idag enligt (Arbetsmiljöverket, ADI 589).

Resultatet visar också på att riskbedömningar saknas inom verksamheterna. Den grupp som gått utbildningen, talade om missgynnande förhållanden i arbetsmiljön, och även förebyggande åtgärder nämndes, men hur riskerna undersöktes och bedömdes återgavs inte. Enligt Prevent (2008) är det viktigt att gå igenom verksamheten och undersöka vilka risker som finns och bedöma om riskerna är sådana att åtgärder behövs. Om åtgärder behövs ska detta ske så fort som möjligt. Går inte det ska de föras in i en handlingsplan (Prevent, 2008).

### ***Kunskap genom informationskanaler***

För att uppnå goda arbetsförhållanden och minska stress som kan ge upphov till ohälsa, krävs att arbetsmiljöarbetet bedrivs på ett systematiskt sätt (Arbetsmiljöverket, 2002). Enligt Van den Tooren & De Jonge (2008) finns en växande kännedom om att vårdpersonal löper stor risk för utbrändhet och fysiska besvär. Förutsättningen för ett bra arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen är att företaget har tydliga mål för det och att alla vet vägen till målet (Prevent, 2008). Faktorer som att det finns formulerade mål, att alla känner till vilka målen är, och att alla är införstådda med hur målen ska uppnås, är viktiga för en god arbetsorganisation enligt Holmström et al. (2008). För att alla ska veta hur arbetsmiljön på arbetsplatsen ska vara krävs en välformulerad arbetsmiljöpolicy. Den ska ge vägledning till vad som ska göras i arbetsmiljöarbetet, dels för att förebygga ohälsa och olycksfall, dels för att skapa en tillfredsställande arbetsmiljö (Prevent, 2008). Enligt Gilboa et al. (2008) kan anställda känna olustkänslor vid en arbetsuppgift som känns allt för komplicerad. Detta kan undvikas om företaget har tydliga mål.

För att alla ska känna till verksamhetens arbetsmiljöpolicy är arbetsplatsträffar ett bra sätt att presentera detta på. Resultatet visar att båda grupperna använde sig utav arbetsplatsträffar för att ta upp arbetsmiljöfrågor, men ingen av intervjupersonerna uttalade att arbetsmiljöpolicy togs upp i samband med detta.

### *Medhjälpare i det systematiska arbetsmiljöarbetet*

Arbetsmiljö är ett brett begrepp som innehåller många delar. Enligt Robertson & Cooper (2010) är psykiskt välbefinnande viktiga faktorer för arbetsinsatsen och välbefinnandet. Den negativa verkan av stress bör motverkas inom organisationen/verksamheten. Enligt Kaufmann & Kaufmann (2005) dämpar socialt stöd stressreaktioner och dess följder. Resultatet visade att båda grupperna anlidade experthjälp, när kompetensen inom det egna företaget inte räckte till.

### **4.5 Metoddiskussion**

För att genomföra undersökningen valdes en kvalitativ metod. Den kvalitativa metoden är lämplig att använda sig utav när avsikten är att få fram varje deltagares uppfattning om sin världsbild och därmed få reda på hur deltagarna tolkar sitt vardagliga arbete (Kvale & Brinkmann, 2009). Nackdelar med kvalitativ metod är att den är subjektiv i den meningen att den är beroende av de intervjuade personerna. Närhet kan uppstå mellan deltagare och undersökare och deltagare kan börja bete sig på ett sätt som de tror förväntas av dem. Undersökarna bör därför vara medvetna om att sådana situationer kan uppstå (Holme & Solvang, 1991). Utifrån en halvstrukturerad intervjuguide har frågor ställts inom olika teman till varje intervjuperson, där möjlighet till följdfrågor kunnat ställas för ytterligare information. Avsikten har varit att hålla sig objektiv, att visa sig öppen för nya och oväntade fenomen, och inte litat på färdiga kategorier och tolkningsscheman. Avsikten har även varit att försöka undvika att påverka och styra intervjupersonerna och låtit dem välja riktning, bredd och djup i varje kategori, vilket på så sätt bidragit till ett större utrymme i deltagarnas egna uppfattningar. Vissa följdfrågor har dock riktats vilket både bidragit till ny värdefull kunskap och ökat reliabiliteten (Kvale, 1997). Nackdelen med en halvstrukturerad intervju kan vara att materialet blir relativt mycket och ostrukturerat, vilket kan leda till att det blir svårt att sammanställa och analysera. Detta är dock inget som upplevdes, eftersom urvalet inte var så stort. För att förhindra bias har intervjumaterialet lästs igenom ett flertal gånger innan och under kategoriseringen, och det har även uppmärksammats att tolkningar och synsätt på situationer kan ha uppfångats felaktigt. På så vis har undersökningen strävat efter att inte påverka validiteten i undersökningen. Metoden som använts vid analysen är induktiv tematisk analys (Hayes, 2000). En vanlig kritik av forskningsintervjuer är att resultatet är ogiltigt av den orsaken att deltagarnas redovisningar kan vara falska enligt Kvale & Brinkmann (2009).

Deltagarna som intervjuats har varit chefer/ledare, och med denna arbetsroll medför även ett visst åtagande. Det finns en medvetenhet om att svaren som getts kan ha beskrivits ur ett förskönande perspektiv, för att inte avslöja brister i sin verksamhet. För att försöka undvika detta har de etiska aspekterna för deltagarna belysts samt en strävan efter att skapa tillförlitlighet. Utbildningen var ett obligatorium vilket har lett till att urvalet till referensgruppen varit mycket svåra att hitta och lett till ett bortfall i den gruppen. De tre deltagare som inte deltagit i utbildningen är relativt nyrekryterade eller studerade annat vid utbildningstillfället, vilket medfört att någon matchning av anställningstid var omöjlig. Inom omsorgsförvaltningen är i princip alla chefer kvinnor varför endast kvinnliga deltagare har valts ut till undersökningen. Syfte har inte varit att ge undersökningen en representativ bild, vidare undersökningsmetoder med ett större urval skulle krävas för detta, utan syfte med urvalet har varit att se eventuella skillnader i de båda grupperna. Undersökningens begränsade tid har varit avgörande för antalet deltagarna, men trots det begränsade antalet deltagare är resultatet användbart för undersökningens syfte.

#### ***4.6 Förslag till fortsatt forskning***

Att hitta litteratur till tidigare undersökningar inom ämnet, har varit en mycket svår uppgift, då tidigare undersökningar inom ämnet inte påträffats. Att försöka ”mäta” vad som är gamla kunskaper, och vad som är nya, är en i stort sett omöjlig uppgift. Alternativet har varit att försöka jämföra uttalade kunskaper mellan grupper. På grund av tidspress har undersökningen enbart gjorts baserad på intervjuer, och vid en vidare forskning skulle det vara önskvärt med enkäter som ett komplement till undersökningen. I en enkät skulle personerna som blev tillfrågade känna sig mer anonyma, och svaren kanske skulle ge ett annorlunda resultat.



## 5 Referenser

Arbetsmiljöverket. (2002). *Systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress*. Solna:

Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket. (ADI 589). *Hemtjänst och personlig assistans i en bra arbetsmiljö*.

Stockholm. Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket. (2005). *Systematiskt arbetsmiljöarbete – en vägledning*. Solna:

Arbetsmiljöverket

Bryman, A., (2009). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber AB, Malmö.

Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper. C. (2008). A Meta –analysis of work demand

stressors and job performance: Examining main and moderating effects. *Personnel*

*Psychology*. Vol 61(2), 227-271

Gustafsson, R. Å., & Lundberg, I. (2004). *Arbetsliv och hälsa 2004*. Stockholm: Liber

Holmström, E., Eklundh, M., & Ohlsson, K. (1999). *Människan i arbetslivet teori och praktik*.

Lund: Studentlitteratur

Hayes, N. (2000). *Doing psychological research: Gathering and analysing data*. Trowbridge,

Wiltshire, U.K.: Open university press.

Holme, I-M., & Solvang, B-K., (1991), *Forskningsmetodik - Om kvalitativa och kvantitativa*

*metoder*, Studentlitteratur, Lund

Iseskog, T. (2005). *Arbetsmiljölagen – en översikt*. Stockholm: Norstedts Juridik

Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2005). *Psykologi i organisation och ledning*. Lund:

Studentlitteratur

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

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Studentlitteratur, Lund

Prevent. (2008). *Vägen till SAM – systematiskt arbetsmiljöarbete*. Stockholm: Prevent

Robertson, I.T., & Cooper, C. (2010). Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol 31(4), 324-336

Rubenowitz, S. (2004). *Organisationspsykologi och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur

Statens offentliga utredningar. (2000). *Aktuella trender inom kompetensutvecklingsområdet* (SOU 2000:115). Stockholm: Fritzes

Statens offentliga utredningar. (1996). *Livslångt lärande i arbetslivet – steg å vägen mot ett kunskapssamhälle*. (SOU 1996:164). Stockholm: Fritzes

Van den Tooren, M., & De Jonge, J. (2008). Managing job stress in nursing: what kind of resources do we need? *Journal of Advancing Nursing*. Vol 63(1), 75-84

## 6 Bilaga 1

Missivbrev

Förfrågan och information om medverkan i studie april 2011

Vi är tre studerande från Högskolan i Gävle som går Personal och Arbetslivsprogrammet. Vi ska nu skriva vår C-uppsats och har fått i uppdrag av Hudiksvalls kommun att göra en undersökning om Ledarutvecklingsprogrammet och Arbetsmiljöutbildningen som kommunen tidigare arrangerat för att utvärdera eventuella effekter och värden från dessa.

Det är slumpmässigt valda chefer inom omsorgsförvaltningen som tillfrågas att delta. I studien kommer det inte att framgå vilka personer som deltagit i intervjuerna. Intervjun kommer att behandla olika teman från mål och syfte med utbildningarna.

Intervjun beräknas ta cirka en halvtimme och spelas in på band. Efter att studien är avslutad kommer bandet att förstöras. Intervjun sker enskilt tillsammans med intervjuerna på en plats deltagaren väljer.

Deltagandet är frivilligt och intervjun kan avbrytas när helst intervjupersonen vill utan att ange anledning. Personerna som deltar i intervjun kommer inte att namnges i studien, namn och situationer kommer att ändras för att undvika att enskilda människor kan identifieras.

Det kommer att bli ett begränsat antal personer som intervjuas, urvalet kommer att ske utifrån så stor variation som möjligt inom omsorgsförvaltningen. De som kommer att ha tillgång till intervjumaterialet är intervjuerna och handledaren. Deltagandet i intervjun kommer inte att påverka arbetet oavsett medverkan eller om personen väljer att avbryta sin medverkan.

Med vänlig hälsning

Annika Huber  
070-6663176, [annikah67@live.se](mailto:annikah67@live.se)

Louise Salomonsson  
070-8848708, [salomonsson.louise@gmail.com](mailto:salomonsson.louise@gmail.com)

Margareta Ärlemar  
070-6480051, [bagerigrand3@hotmail.com](mailto:bagerigrand3@hotmail.com)

Kontakta oss gärna om du har frågor eller funderingar.

## 7 Bilaga 2

Intervjuguide april 2011

Incheckning, tacka för att vi fick komma, informera om etiska riktlinjer, skapa tillit genom smalltalk, förklara intervjun och diktafonen, fråga om deltagaren har några funderingar innan vi startar.

Frågor:

1. Vad innehåller arbetsmiljöarbete för dig
2. Beskriv hur utbildningen har förändrat, du tror skulle förändra arbetsmiljöarbetet i verksamheten utifrån utbildningens mål
3. Kan du ge exempel på hur det visar sig i verksamheten idag, skulle visa sig
4. Upplever du några hinder för att arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete, att uppnå målen
5. Hur upplever du att ledningen, och dina chefer, ger dig feedback och stöd för att nå utbildningens uppsatta mål, att arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete
6. Har du något mera som du vill tillägga eller undrar över

Har du något mera du vill tillägga eller undrar över?

Utcheckning, Tacka för tiden och medverkan! Fråga igen om det finns några funderingar och informera om att de kan kontakta oss när de vill.

## 8 Bilaga 3

Kommunens organisation som den ser ut idag i en schematisk bild.

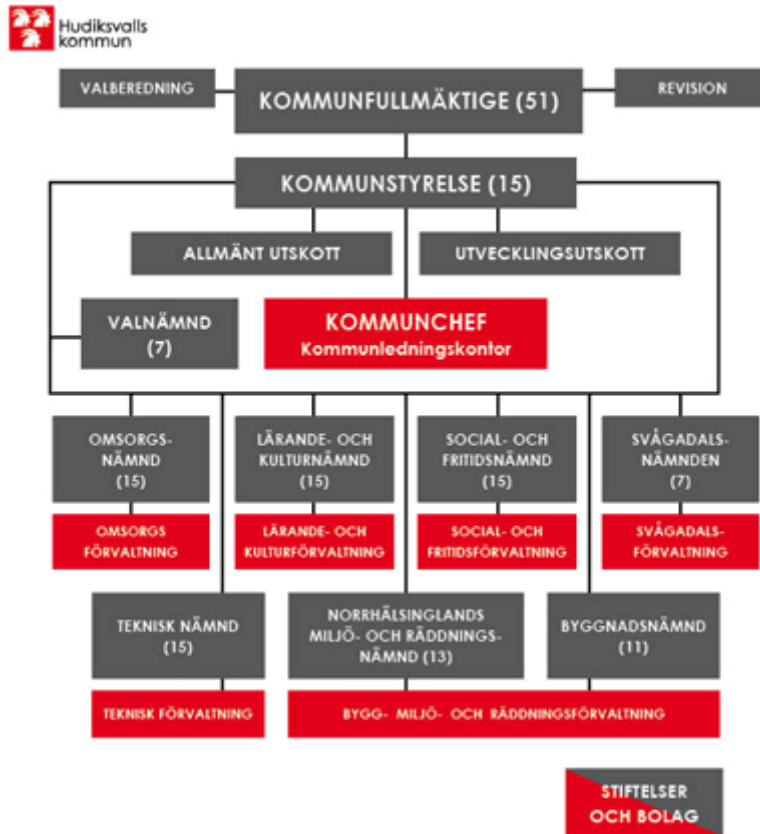


Bild 1:1 Organisationsschema, Hudiksvalls kommun.