



Examensarbete

Våren 2011

Sektionen för Hälsa och Samhälle
Personal- och arbetslivsvetenskap

Lönsam arbetsmiljö eller arbetsmiljö för lönsamhet?

En studie om effekter av systematiskt arbetsmiljöarbete

Författare

Malin Olsson

Marie Sundström

Handledare

Bengt Arne Larsson

Examinator

Carin Linander

Tack...

Den här uppsatsen är resultatet av vårt examensarbete och behandlar arbetsmiljöarbete kopplat till lönsamhet. Studien har genomförts på ett företag som har verksamhet i två sydsvenska städer. Examensarbetet är ett av de sista momenten i vår utbildning till personalvetare vid i Högskolan i Kristianstad.

Det finns många som vi vill tacka för stöd och hjälp. De som har varit allra viktigast för vårt arbete är ledning och personal på företaget där vi har genomfört vår studie. De har låtit oss ta del av sina erfarenheter, upplevelser och åsikter, vilket lett fram till vårt resultat. Utan dem hade inte denna studie varit möjlig att genomföra. Tack!

Vi vill också tacka familj och vänner för det stöd och den hjälp som vi har fått under studiens genomförande!

Vi riktar också ett varmt tack till vår handledare, Bengt Arne Larsson.

Kristianstad 2011-03-09

Malin Olsson och Marie Sundström

Abstract

This study examines how the implementation of a systematic work environment management can affect an organization. Many places do not work systematically with the working environment although companies are very dependent of the wellbeing and health of their co-workers as this increases their effectiveness. The aim is to increase the understanding of how important it is to actively address the social and physical environment in a company. We want to show organizations how they can gain profit, not only financially, but through the wellbeing and effectiveness of their employees long-term. The study is qualitative to its disposition and uses an interactive process of research. The sample consisted of respondents from the company Copy Syd AB. The result shows that the implementation of a systematic work environment management is of great importance to the company and its employees. As the study indicates there are positive effects from satisfied co-workers who think that the implementation has contributed to an increased job satisfaction as well as increased efficiency at work. The profit might not always be financial, but if the co-workers experience that their work situation, both physically and psychosocially, is considerably better than before, this profit must be considered as great, or even greater importance than mere economy. In the study it also emerges that it is possible to distinguish effects on three levels: for the individual, for the organization and for the society.

Keywords: working environment, physical working environment, psychosocial working environment, systematic work environment management, efficiency, profitability, profit

Sammanfattning

I studien undersöks hur införandet av ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan påverka en organisation. Många arbetsplatser saknar ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete, men alla företag är beroende av att personalen mår bra och får vara frisk och därmed kan vara effektiv på sitt arbete. För att öka läsarens förståelse för hur betydelsefullt det är att arbeta aktivt med arbetsmiljöarbete, vill vi visa organisationer hur de genom detta kan uppnå vinster, inte bara de av rent monetär art, utan även de som är av betydande vikt för arbetstagarna, såsom exempelvis ökad trivsel och bättre gemenskap. Studien är av kvalitativ karaktär med en interaktiv forskningsprocess. Urvalet har bestått av respondenter på Copy Syd AB. Resultatet visar att det är av stor vikt att införa ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Studien pekar på att lönsamhet bland annat kan uppnås i form av nöjda medarbetare som anser att implementeringen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har bidragit till ökad trivsel och effektivitet. De vinster som kan göras i en organisation kan kanske inte alltid mätas i pengar, men om de anställda upplever att deras arbetssituation förbättrats avsevärt både ur fysiskt och psykosocialt hänseende, måste det anses vara vinster av lika stor eller större betydelse. I studien framkommer även att det är möjligt att urskilja effekter på tre nivåer: individ-, organisations- och samhällsnivå.

Nyckelord: arbetsmiljö, fysisk arbetsmiljö, psykosocial arbetsmiljö, systematiskt arbetsmiljöarbete, effektivitet, lönsamhet, vinst

Förkortningar

AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AML	Arbetsmiljölagen
ISO	International Organization for Standardization
NKI	Nöjd kundindex
NMI	Nöjd medarbetarindex
OHS	Occupational health safety
OHSAS	Occupational health and safety management system
SAM	Systematiskt arbetsmiljöarbete

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Introduktion	1
1.2 Syfte och forskningsfrågor	2
1.3 Avgränsningar	2
1.4 Centrala begrepp.....	3
1.4.1 Arbetsmiljö.....	3
1.4.2 Fysisk arbetsmiljö.....	3
1.4.3 Psykosocial arbetsmiljö	3
1.4.4 Systematiskt arbetsmiljöarbete	4
1.4.5 Effektivitet	4
1.4.6 Lönsamhet	4
1.4.7 Vinst.....	4
1.5 Presentation av Copy Syd AB	5
1.5.1 Presentation av personalens arbetsuppgifter.....	5
1.6 Studiens fortsatta disposition	6
2. Litteraturgenomgång	7
2.1 Arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete	7
2.2 Arbetsmiljölagen och systematiskt arbetsmiljöarbete.....	8
2.3 Den fysiska och psykosociala arbetsmiljöns betydelse.....	10
2.4 Arbetsmiljö, effektivitet och lönsamhet	12
3. Metod	15
3.1 Kvalitativ metod.....	15
3.1.1 Interaktiv induktion	15

3.2 Litteratursökning	16
3.3 Insamling av empiri.....	16
3.3.1 Kontakt med respondenterna	16
3.3.2 Urval.....	17
3.3.3 Intervjuer och intervjuguide	17
3.4 Studiens kvalitet	18
3.4.1 Validitet	18
3.4.2 Reliabilitet	18
3.4.3 Generaliserbarhet.....	18
3.5 Etiska överväganden	19
3.6 Metodanalys	20
3.6.1 Intervjuer och intervjuguide	20
3.6.2 Transkribering av material.....	20
3.6.3 Analys av material	21
4. Empiri.....	22
4.1 Tema 1, Introduktion och bakgrund.....	22
4.1.1 Respondenternas bakgrund.....	22
4.1.2 Anledning till trippelcertifiering.....	22
4.1.3 Medverkan i införandet av det systematiska arbetsmiljöarbetet.....	23
4.1.4 Mål för det fortsatta arbetsmiljöarbetet	23
4.2 Tema 2, Systematisk arbetsmiljöarbete, SAM.....	23
4.2.1 Förändringar i samband med SAM	23
4.2.2 Ökad eller minskad arbetsbelastning.....	25
4.2.3 Skillnad gällande säkerheten på arbetsplatsen efter införandet av SAM	25

4.2.4	Åtgärdande av arbetsmiljörisker/problem	25
4.2.5	Arbetsmiljöarbetets inverkan på sjukfrånvaron.....	26
4.2.6	Påverkan på välbefinnande och motivation.....	26
4.3	Tema 3, Effekter av SAM – förluster/vinster.....	26
4.3.1	Kostnader i samband med införandet av SAM.....	26
4.3.2	Vinster med ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete	27
5.	Diskussion	28
5.1	Metoddiskussion.....	28
5.2	Resultatdiskussion.....	29
6.	Slutsats	33
6.1	Vårt bidrag.....	33
6.2	Förslag till fortsatt forskning.....	34
6.3	Avslutande ord	34
7.	Källförteckning.....	35
8.	Bilagor	
8.1	Bilaga 1, Intervjuguide - personal	
8.2	Bilaga 2, Intervjuguide - ledning	

1. Inledning

Kapitlet inleds med en kort introduktion och därtill även en motivering av studiens ämnesval. Efter det presenteras syftet med studien och vilka forskningsfrågor som skall besvaras samt en beskrivning av de avgränsningar som gjorts. Därefter följer definitioner av begrepp samt en presentation av företaget där studien har genomförts. Slutligen presenteras studiens fortsatta disposition.

1.1 Introduktion

En organisations resultat påverkas av många olika faktorer, varav ett stort antal är direkt kopplade till de anställdas arbetsmiljö (Johanson & Johrén, 2007). Arbetsmiljön styrs i sin tur av författningar, lagar och avtal, men viktigast är att det finns en helhetssyn, och ett väl fungerande samarbete mellan ledning och anställda, där alla parter förstår att en god arbetsmiljö är lönsam för samtliga inblandade (Gullberg & Rundqvist, 2008).

Arbetsmiljölagen kräver att arbetsgivare och arbetstagare tillsammans ska samverka för en god arbetsmiljö (AML 3 kap) och enligt AML 3:2a skall arbetsgivare ”systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö”. Genom att hitta risker, åtgärda och följa upp, kan arbetsgivaren få goda rutiner och ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) (Günzel & Zanderin, 2009). Många företag saknar eller är i ett inledande skede av sitt arbetsmiljöarbete, och utveckling och förståelse för dess betydelse behövs. Även sett ur ett ekonomiskt perspektiv finns det skäl att satsa på arbetsmiljön, då det kan konstateras att det på lång sikt har stor betydelse för resultat och konkurrenskraft. Idag spelar den enskilde individen i ett företag en större roll än tidigare och frågan är om företagen har råd att inte engagera sig i arbetsmiljöfrågor (Wadell & Larsson, 1998).

I samband med en tidigare delkurs genomförde vi en examinationsuppgift som avsåg att undersöka riskerna i den fysiska och psykosociala arbetsmiljön på Copy Syd AB¹. Vid den tidpunkten hade inte Copy ett dokumenterat systematiskt arbetsmiljöarbete, men stod inför implementeringen av ett trippelintegrerat ledningssystem som innehåller och samordnar de tre områdena miljö, kvalitet och arbetsmiljö, enligt kraven i standarderna ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 & OHSAS 18001:2007. Tredjepartscertifiering genomfördes under fjärde kvartalet 2010 av SP, Sveriges Tekniska Forskningsinstitut, och därmed har Copy också fullföljt de krav som ställs på ett dokumenterat systematiskt arbetsmiljöarbete. Till sin hjälp i arbetet använder sig Copy av ett webbaserat verktyg, Checkpoint, där alla rutiner, dokument och policyer finns, samtidigt som alla förbättringsförslag och avvikelser registreras i systemet.

¹ Copy Syd AB är ett fingerat namn

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ge goda arbetsförhållanden och friska medarbetare, vilket i sin tur leder till positiva resultat, såsom färre driftsstörningar, ökad kvalitet i produktionen och ett gott anseende för företaget. Alla vinner på en bra arbetsmiljö. Individerna utför och avslutar sitt yrkesverksamma liv med god hälsa då arbetet genomförs i en säker trygg och utvecklande miljö. Arbetstagare med god hälsa gynnar även arbetsgivaren i form av lägre sjukfrånvarokostnader, ökad produktivitet samt ekonomisk utveckling. Den ekonomiska utvecklingen i företaget leder till skatteintäkter för samhället som dessutom slipper kostnader för sjukvård och sjukersättning (Johanson & Johrén, 2007).

För att öka läsarens förståelse för studien har vi valt att göra en kort presentation av Copy Syd AB, dess verksamhet och de olika yrkeskategorierna, samt en beskrivning av några utmärkande arbetsuppgifter för de olika kategorierna. För oss som arbetat med studien har den förförståelsen varit viktig, för att arbetet med analys och resultat skulle kunna fortlöpa.

1.2 Syfte och forskningsfrågor

Arbetsmiljön har stor relevans för en organisations välbefinnande och många företag lägger omfattande resurser på sitt arbetsmiljöarbete, men leder det till förbättringar och i så fall för vem och på vilket sätt? Vår studie syftar till att undersöka hur personal och ledning på Copy Syd AB har upplevt införandet av det systematiska arbetsmiljöarbetet och hur detta har påverkat deras arbetsmiljö. Detta för att i vidare bemärkelse också ge ökad kunskap om vikten av ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. De som främst har nytta av studien är Copy Syd AB och dess medarbetare, men kanske den även kan fungera som ett kunskapsbidrag till andra företag som står inför implementeringen av ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

- På vilket sätt upplever personal och ledning på Copy Syd AB att den fysiska och psykosociala arbetsmiljön har påverkats av det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- Upplever personal och ledning på Copy Syd AB att det systematiska arbetsmiljöarbetet har medfört lönsamhet och i så fall på vilket sätt?

1.3 Avgränsningar

Uppsatsen behandlar de effekter som kan uppnås med ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Vi identifierar på vilka sätt SAM kan leda till lönsamhet på olika nivåer. Studien berör dock inte de monetära aspekterna. Detta har inte varit möjligt i vår undersökning, då det hade varit alldeles för omfattande. För att studera intäkter och kostnader som är kopplade till ett preventivt arbetsmiljöarbete, krävs oftast ett längre tidsperspektiv, då resultatet av personalsatsningar sällan uppstår direkt vid genomförandet. Det finns också en svårighet att koppla samman orsak och verkan mellan realiserade satsningar och resultat (Wessleus, 2005).

Även Johanson och Johrén (2009, s. 110) menar att: ”Verkligheten är alldeles för komplex för att vi någonsin ska kunna isolera kausala samband när det gäller hälsofrågor på arbetsplatser.” Förutom Ballongmodellen (Catasús, Gröjer, Högberg & Johrén, 2008) berör studien ej heller metoder och modeller för mäta ekonomiska effekter av SAM. Studien behandlar heller inte förändringsprocesser, då det inte är processerna i sig som är intressant för undersökningen, utan resultatet av den.

Ytterligare en avgränsning som vi gjort är att undersökningen endast omfattar Copy Syd AB:s kontor, vilka bara är en del av den nationella kedjan. För utökad kunskap kunde studien ha utförts på flera Copykontor och därmed genererat svar som på ett än mer tillförlitligt sätt speglat på vilket sätt det systematiskt arbetsmiljöarbete.

1.4 Centrala begrepp

I vår uppsats använder vi oss frekvent av följande begrepp. Dessa kan ha olika betydelse beroende på undersökningens art, varför vi har valt att definiera dem.

1.4.1 Arbetsmiljö

Ett företags arbetsmiljö kan sägas bestå av samtliga de processer och faktorer på arbetsplatsen som påverkar individens arbetsprestationer, hälsa och välbefinnande på kort eller lång sikt. Arbetsmiljöarbetet kan då betraktas som det aktiva arbete som genomförs för att förbättra dessa förhållanden. Definitionen är vid och rymmer de områden som individen möter på ett företag såsom olycksfallsrisker, ergonomiska belastningar, kemiska, fysikaliska och biologiska miljöfaktorer samt psykosociala belastningar (Axelsson, 2002, s. 11).

1.4.2 Fysisk arbetsmiljö

Med fysisk arbetsmiljö menar vi den omgivning och miljö där människor utför sitt arbete. Den fysiska arbetsmiljön består av allt som inte är arbetstagaren själv, det vill säga byggnader, maskiner, möbler, arbetskamrater och annat som finns i dess omvärld (Zanderin, 1997).

1.4.3 Psykosocial arbetsmiljö

Liksom Wadell och Larsson (1998, s. 41) menar vi att det egentligen inte finns någon psykosocial arbetsmiljö, men: ”Det finns en social miljö, som tillsammans med andra faktorer påverkar människans ”psyke” och därmed utveckling”. Den sociala miljön innebär då alla de faktorer som kan inberäknas i den fysiska arbetsmiljön (se Fysisk arbetsmiljö ovan).

1.4.4 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas ”arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås” (AFS 2001:01, s. 7). Med systematik i arbetsmiljöarbete menas att det är strategiskt planerat och att det finns tydliga mål, det vill säga att det är en ”formaliserad organisering som avses” (Axelsson, 2002, s. 2).

1.4.5 Effektivitet

Effektivitet är ett vitt begrepp och i ekonomiska sammanhang avses oftast sambandet mellan investeringar i en verksamhet och verksamhetens resultat. Förhållandet mellan intäkter och kostnader kan då mätas för att få ett mått på graden av effektivitet beroende på om det är möjligt att uppnå högre eller oförändrade intäkter till lägre eller oförändrade kostnader (Nationalencyklopedin, 2011). Vad gäller effektivitet kopplat till arbetsmiljö är det svårare att beskriva hur arbetsmiljön påverkar företagets resultat. Detta eftersom det är många andra faktorer som inverkar. Vi menar dock, som Wadell och Larsson (1998), att effektivitet kan beskrivas som den insats som de anställda gör på sitt arbete i förhållande till företagets resultat.

1.4.6 Lönsamhet

Även lönsamhet kan beskrivas på många olika sätt och ha vitt skilda betydelser. Den vanligaste beskrivningen om vad lönsamhet är, är förmodligen den som Nationalencyklopedin (2011) anger: den ”ekonomiska effektiviteten hos en verksamhet”, det vill säga att det handlar om ekonomi. När vi i vår uppsats behandlar lönsamhet gör vi det ur tre olika aspekter; individ, organisation och samhälle. Vad vi menar är att det inte alltid är möjligt att sätta prislappar på det som uppnås med ett arbetsmiljöarbete. Det som exempelvis är lönsamt för en individs arbetsmiljö, kan dock även innebära en ekonomisk vinst på organisations- och samhällsnivå. Enligt vår definition av lönsamhet kan det bland annat också betyda att de anställda känner ökad trivsel, ökad gemenskap och ökat engagemang på arbetsplatsen. Lönsamhet behöver heller inte bara bestå av ökade intäkter utan kan även innebära minskade kostnader.

1.4.7 Vinst

Inom redovisning och ekonomi innebär vinst ”det positiva resultat som uppstår om intäkterna är större än kostnaderna” (Nationalencyklopedin, 2011). När vi använder begreppet vinst i vår studie åsyftar vi oftast inte rent ekonomisk vinst (se även Lönsamhet ovan). Vi kan till exempel visa på hälsovinster för individer och då menar vi att det är något annat än pengar som är vinsten, såsom exempelvis ökat välbefinnande för den enskilde individen, även om

denna typ av vinst i slutändan också kan leda till ekonomisk vinning på individ-, organisations- och samhällsnivå.

1.5 Presentation av Copy Syd AB

Copy Syd AB startade sin verksamhet 1994 och ingår i den nationella kedjan Copy, som är en av landets största leverantörer av dokumentlösningar. Copy Syd AB har kontor i två sydsvenska städer. Inom företaget arbetar för närvarande 16 personer, varav sju servicetekniker, två säljare, fem inom ekonomi/administration och två som tillhör företagets ledningsfunktion. Företaget har en låg personalomsättning och många har arbetat där sedan starten 1994. Även sjukfrånvaron är låg, endast 1,4 procent för år 2010 (3,2 % 2009), vilket kan jämföras med sjukfrånvaron för den privata sektorn i hela landet som var 2,6 % för kvartal fyra 2010 (SCB, 2010).

Copy Syd AB:s affärsidé är att sälja och serva små och stora lösningar för dokumenthantering. Mångårigt samarbete med leverantörerna har skapat en hög kunskap om produkterna. Välkända produktnamn som står för en hög teknisk nivå, kvalitet och miljö ingår i deras program. I begynnelsen arbetade företaget endast med kopiatorer, faxar och skrivare, men idag består stora delar av försäljningen av multifunktionsmaskiner (MFP). Företaget driver också projekt med olika kunder, vad gäller kostnadsuppföljning, scannerlösningar med integrationer mot både diariesystem och fakturascanning direkt i MFP-maskinerna.

1.5.1 Presentation av personalens arbetsuppgifter

Förutom ledningsfunktionen består Copy av tre olika yrkeskategorier: servicetekniker, säljare samt ekonomer/administratörer. Serviceteknikernas huvudsakliga arbetsuppgifter är att serva, reparera samt att färdigställa maskiner för leverans. Teknikerna har även till viss del hand om försäljning och ses som en viktig länk mellan företaget och dess kunder. De arbetar oftast ensamma och maskinerna är många gånger stora och otympliga, vilket kan innebära en hög belastning på rygg, nacke, axlar och armar.

Även säljarna arbetar oftast ensamma när de besöker kunder. Deras arbete är dock av mer social karaktär då den huvudsakliga arbetsuppgiften för dem är att möta människor. Tillsammans med teknikerna genomför säljarna maskinleveranser till kunder, vilket i många fall är ett fysiskt tungt arbete.

Den tredje yrkeskategorin på Copy är de som arbetar inom ekonomi/administration. Deras arbete sköts till största delen via telefon och datorer, men de är även en viktig länk ut mot de kunder som besöker eller kontaktar företaget på annat sätt. Arbetet på Copy skiljer sig inte nämnvärt från andra ekonomers och administratörers. Precis som för övriga yrkeskategorier på företaget ökar arbetsbelastningen periodvis under året.

1.6 Studiens fortsatta disposition

- **Litteraturgenomgång:** Kapitlet ger en översikt över litteratur och tidigare forskning som vi har valt att använda oss av i vår studie och presenteras under följande rubriker: Arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete; Arbetsmiljölagen och systematiskt arbetsmiljöarbete; Den fysiska och psykosociala arbetsmiljöns betydelse; Arbetsmiljö, effektivitet och lönsamhet.
- **Metod:** I kapitlet presenteras vårt tillvägagångssätt vid utförandet av studien. Kapitlet inleds med en beskrivning av vilken typ av studie som har genomförts och fortsätter sedan med en redogörelse av hur litteratursökning skett. Därefter följer en beskrivning av insamlingsmetoden. Sedermera presenteras tillvägagångssättet vid urval och insamling av empiri. Kapitlet avslutas med en bedömning av studiens kvalitet och etiska överväganden, samt en metodanalys.
- **Empiri:** I detta kapitel återfinns en sammanfattning av intervjuerna. För att skapa en tydlig struktur har vi valt att låta intervjuguidernas teman ligga till grund för kapitlets indelning. Med hjälp av citat från intervjuerna belyser vi viktiga aspekter.
- **Diskussion:** Kapitlet syftar till att förklara det empiriska materialet. Vi inleder kapitlet med att granska gjorda metodval. Därefter presenteras resultatdiskussionen, där empirin kopplas samman med vår litteraturgenomgång.
- **Slutsatser:** I detta kapitel presenteras de slutsatser, baserade på empiri och diskussion, som studien renderat i. Tyngdpunkten ligger på hur våra respondenter beskriver att arbetsmiljön påverkats, samt de effekter som det systematiska arbetsmiljöarbetet har lett till. Kapitlet avslutas med förslag till fortsatt forskning.

2. Litteraturgenomgång

Kapitlet ger en översikt över litteratur och tidigare forskning som vi har valt att använda oss av i vår studie och presenteras under följande rubriker: Arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete; Arbetsmiljölagen och systematiskt arbetsmiljöarbete; Den fysiska och psykosociala arbetsmiljöns betydelse; Arbetsmiljö, effektivitet och lönsamhet.

2.1 Arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljö handlar om alla de faktorer som påverkar oss på en arbetsplats, såsom hur vi utför vårt arbete, vilket hälsotillstånd vi befinner oss i, trivsel, vår relation till arbetskamrater och ledning, men också organisationens struktur. Arbetsmiljöarbete innebär att arbeta med förbättringar på arbetsplatsen, både vad gäller den fysiska miljön och de sociala förhållandena, samt att finna sambanden dem emellan (Axelsson, 2002). Att arbetstagare har ett stort intresse för arbetsmiljö är lätt att förstå, då de naturligtvis vill arbeta under goda förhållanden. För arbetsgivare kan intresset bestå av det faktum att personal som trivs även kan bidra till att öka effektiviteten (Appelbaum, 2000). Det finns dock de som menar att sambanden som kan uppstå mellan trivsel och högre produktivitet inte har så stor betydelse för ett företag som till exempel teknisk utveckling och stordrift har (Perrow, 1986).

Det talas ofta om arbetsmiljö som bra eller dålig, men det är många faktorer som måste samspela innan man kan göra en bedömning av den. Det är svårt att avgöra på ett enkelt sätt om de förändringar som genomförts visar positiva eller negativa effekter. Oavsett vilket får man anta att de flesta arbetsgivare avser att följa den arbetsmiljölagen som finns (Wadell & Larsson, 1998). Lagbeskrivningen av arbetsmiljön har sitt fokus på att arbetsmiljöarbetet ska inriktas på att minska de anställdas ohälsa. Detta görs genom att försöka minimera antalet olyckor och andra skador, som kan uppstå på en arbetsplats (Axelsson, 2002). För att en bra arbetsmiljö skall uppnås måste de anställda ha kunskap om, och förståelse för, arbetsmiljöfrågor. Det är dock viktigt att komma ihåg att ingen kunskap är av någon som helst betydelse om den inte kan praktiseras i den miljö där människor faktiskt arbetar (Jakobsson, 2010).

I Sverige finns sedan 1978 en av riksdagen antagen arbetsmiljölagen. Det främsta målet med att ha ett väl fungerande arbetsmiljöarbete är att påverka det i den riktning mot att nödvändiga åtgärder vidtas i organisationen, allt för att undvika hälsoproblem men också för att öka välbefinnandet på arbetsplatsen. Arbetsmiljöarbetet bör dessutom inriktas på att få människorna att göra rätt saker för sin egen skull och inte bara för att uppfylla lagkrav. På många företag finns idag ett genomgående mönster som inte alltid fokuserar på att göra det meningsfullt och funktionellt med arbetsmiljöarbete (Axelsson, 2002), då den egna verksamheten och kunderna ofta tar överhanden (Bornberger-Dankvardt, Ohlson & Westerholm, 2003). Varför se arbetsmiljöarbetet som hinder när det istället kan ge utveckling och skapa möjlighet för arbetsgivare att tillsammans med arbetstagarna skapa en arbetsmiljö

som gynnar båda parter? (Axelsson, 2002). Torp och Moen (2006) konstaterar att medarbetare som är delaktiga i införandet av ett systematiskt arbetsmiljöarbete upplever högre tillfredsställelse av de åtgärder som görs för att förbättra hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, samt att stödet från arbetskamrater och ledning förbättras.

Sverige har i jämförelse med många andra länder arbetsförhållanden som måste anses som goda, men ändå betalas det årligen ut stora summor i ersättning för sjukdom. Siffrorna talar för att de kostnader som uppstår för samhället när det brister i arbetsmiljön är så stora att det vore försumligt att inte arbeta aktivt och förebyggande med arbetsmiljöfrågor. Svårigheten ligger i att på ett effektivt sätt kunna mäta de konsekvenser som ett uteblivet arbetsmiljöarbete har på samhällsekonomin och på vilket sätt den enskilde individen faktiskt drabbas i form av ohälsa eller andra negativa effekter (Axelsson, 2002). De investeringar som görs inom hälso- och arbetsmiljöområdet är betydligt mindre än de som läggs på utbildning av annat slag, även om de har ökat (Johanson & Johrén, 2009). Johanson och Johrén menar också att även om det primära målet med arbetsmiljöarbetet inte är att uppnå monetära vinster, så ska inte denna betydelse underskattas.

2.2 Arbetsmiljölagen och systematiskt arbetsmiljöarbete

Den första svenska arbetsmiljölagstiftningen kom till i slutet av 1800-talet och har sedan dess haft olika inriktningar, då arbetsmiljöproblemen har förändrats i takt med att samhället utvecklats.

Det industriella genombrottet ägde rum i slutet av 1800-talet, vilket innebar att maskiner och nya sätt att organisera arbetet introducerades, samt att de anställda sällan hade adekvat utbildning för sitt arbete. Antalet arbetsolyckor ökade markant och inledningsvis handlade lagstiftningen därför primärt om arbetarskydd för att förhindra olycksfall (Günzel & Zanderin, 2009).

År 1912 kom en ny arbetarskyddslag. Den nya lagen innebar en förstärkning samtidigt som den gav ett mer samlat grepp om arbetarskyddet. Det var också denna lag som introducerade rätten att utse skyddsombud (Granberg, 2003). Från 1912 till mitten av 1900-talet förflyttades fokus till att även omfatta andra faror i arbetslivet, förutom olycksfallen. Ett engagemang i den fysiska arbetsmiljön, och mot olika sjukdomar som kunde uppstå till följd av brister i denna, skapades (Günzel & Zanderin, 2009). Det är alltså under den här tiden som intresset för preventivt arbetarskydd uppstår.

Under 1900-talets andra hälft utvecklades ett betydligt bredare sätt att se på arbetsmiljön. Från att inledningsvis ha dominerats av åtgärder och lagstiftning för den fysiska delen till att följa samhällsutvecklingen och därmed även innefatta den rent psykiska delen, såsom arbetsglädje, motivation och andra sociala delar som hör arbetslivet till (Granberg, 2003; Günzel & Zanderin, 2009). Gällande arbetsmiljölag trädde i kraft 1978 och fastställer grundläggande

regler. Lagen är tvingande och utformad som ramlag, och kompletteras av de föreskrifter (AFS) som ges ut av Arbetsmiljöverket. Lagens syfte är ”att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö” (AML 1:1). Förhållandena på arbetsplatsen skall anpassas till människors olika fysiska och psykiska förutsättningar och arbetstagarna ska få vara med och utforma sin arbetssituation och medverka i ”förändrings- och utvecklingsarbeten som rör hans eget arbete” (AML 2:1). Arbetsgivaren ska enligt AML 3:3 ”se till att arbetstagaren får god kännedom om de förhållanden, under vilka arbetet bedrivs, och att arbetstagaren upplyses om de risker som kan vara förbundna med arbetet”. Utöver detta ska arbetsgivaren se till att arbetstagarna har den utbildning som krävs. Det är också viktigt att komma ihåg att arbetstagare och företag skall samverka kring arbetsmiljöfrågorna.

Arbetsmiljölagstiftningen är intervenerande, det vill säga att den riktar sig till arbetsgivaren, men är till nytta för arbetstagarna, varför den måste kompletteras med myndighetskontroll (Johansson, Frick & Johansson, 2004). Arbetsmiljöverket ska därmed se till att lagar och regler följs.

Arbetsmiljölagen kräver, som tidigare nämnts, att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för en god arbetsmiljö (AML 3 kap). Genom att undersöka, hitta risker, åtgärda och följa upp, kan arbetsgivaren få goda rutiner och ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete (Günzel & Zanderin, 2009). Enligt AML 3:2a skall arbetsgivaren ”systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö”. Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet skall ske kontinuerligt. Arbetsmiljöverket ger i AFS 2001:1 11§ vägledning för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet skall genomföras. Om företaget har fler än tio personer anställda ska det systematiska arbetsmiljöarbetet även dokumenteras (Ahlberg, Ericson & Holmgren, 2008).

Arbetsmiljöverket har tagit fram SAM-cirkeln för att illustrera hur det systematiska arbetsmiljöarbetet skall ske. Det är alltså egentligen en process som aldrig avslutas utan är ständigt pågående.



Figur 1, SAM-cirkel, http://www.av.se/images/SAM-Cirkeln_tcm3-5902.jpg

Alla arbetsgivare behöver ett system för att hitta arbetsmiljörisker, men framförallt för att se till att funna brister åtgärdas (Micha Lange & Odabas, 2003). På detta sätt kan man se det systematiska arbetsmiljöarbetet som ett kvalitetssäkringssystem. Micha Lange och Odabas (2003) menar att det faktiskt leder till personalekonomiska vinster genom att personalen blir mer produktiv.

För att som arbetsgivare säkerställa att AFS 2001:1 uppfylls kan man välja att arbeta enligt OHSAS 18001, vilket ger en vägledning till det systematiska arbetsmiljöarbetet. Innehållet i OHSAS 18001 och AFS 2001:1 är i princip den samma, men i vissa fall är AFS 2001:1 tydligare, varför det är viktigt att iaktta även den vid införandet av OHSAS 18001 (Åhman, 2002).

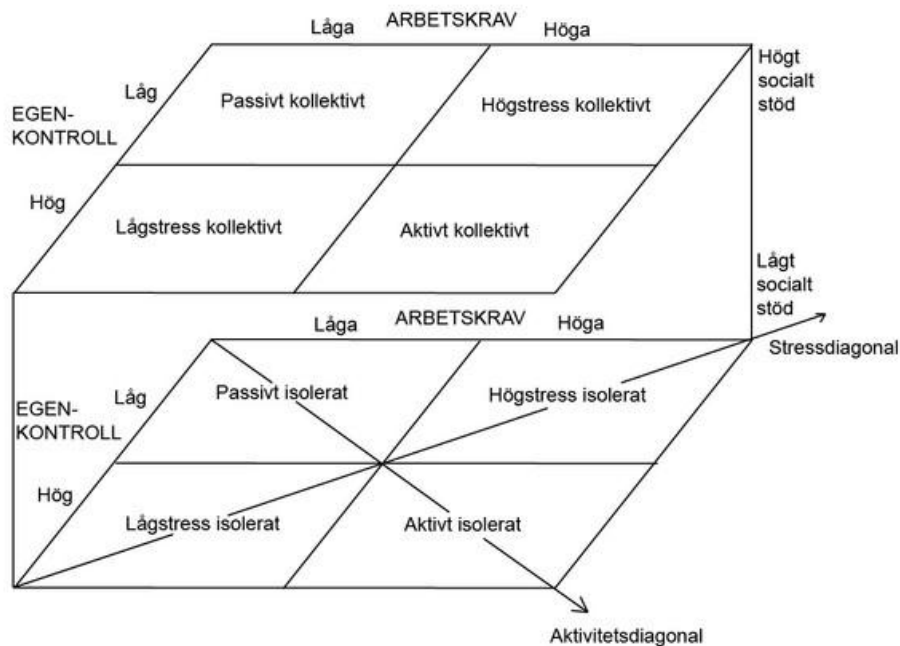
2.3 Den fysiska och psykosociala arbetsmiljöns betydelse

Under 1970- och 1980- talen utvecklades den psykosociala arbetsmiljön positivt i svenskt arbetsliv. Människors möjligheter att påverka den egna situationen genom större inflytande och mer stimulans förbättrades avsevärt. Även den fysiska arbetsmiljön har genomgått stora förändringar, bland annat då många arbeten som innebär tunga lyft har försvunnit eller ändrat karaktär till det bättre. Den positiva trenden vände dock nedåt igen i slutet av 1990-talet (Theorell, 2004). Den främsta anledningen till detta var den ekonomiska krisen som förde med sig besparingar, neddragningar samt diverse omorganisationer, allt för att spara pengar. Försämringarna genomfördes i rask takt, men de negativa effekterna visade sig inte förrän långt senare (Berglund, Hansen & Orban, 2002). Fysiska och psykologiska faktorer kan inverka både positivt och negativt på såväl kropp som hjärna (Bohgard, Ragneklint & Wickenberg, 2004). Den fysiska arbetsmiljön kan, om den är rätt utformad, bidra till att ohälsa och olycksfall minimeras. Om arbetsmiljölagen följs ökar kontrollen över arbetet och möjligheterna till att påverka arbetssituationen, samtidigt som riskerna för stress minskar och chanserna till effektivitet och arbetsglädje ökar (Micha Lange & Odabas, 2003).

Den psykosociala arbetsmiljön inriktar sig på hur anställda upplever sin situation på arbetsplatsen och hur de kan utveckla sociala relationer till varandra där (Micha Lange & Odabas, 2003). När den psykosociala arbetsmiljön beskrivs inom forskningen återkommer oftast två olika perspektiv. Det ena är kvalifikationsperspektivet där man främst tittar på de krav som ställs på en anställd och dennes möjligheter att själv fatta beslut om den egna arbetssituationen, medan man ur ett stressperspektiv intresserar sig mer för de reaktioner på stress som ett arbete kan utlösa (Berglund et al., 2002).

Med utgångspunkt från Karasek och Theorells krav-kontrollmodell (1990) kan de två perspektiven föras samman och på så sätt kan man se hur olika kombinationer av arbetskrav och individens möjligheter till eget handlingsutrymme, påverkar den enskilde individen rent psykiskt. Karasek och Theorell kombinerar i sin modell höga respektive låga arbetskrav i samspel med hög respektive låg egenkontroll. Modellen innefattar fyra kategorier av arbeten;

aktiva arbeten, passiva arbeten samt högstress- och lågstressarbeten. I modellen finns också något som de kallar för stressdiagonal, samt aktivitetsdiagonal. Ju längre ut på aktivitetsdiagonalen ett arbete befinner sig, desto bättre är det ur den anställdes synvinkel. Arbeten som återfinns där anses som mer utvecklande och stimulerande ur inlärningshänseende. Risken för ohälsa hos den anställde ökar ju längre ut på stressdiagonalen han/hon kommer. Det som främst skiljer de båda åt är graden av kontroll, arbetskraven är nämligen högt ställda i båda riktningarna (Karasek & Theorell, 1990).



Figur 2. Krav-kontrollmodellen

Källa: Karasek, R., Theorell, T. Healthy Work. New York: Basics Books, 1990.

Krav-kontrollmodellen har utvecklats ytterligare och ett tillägg om socialt stöd har gjorts (Karasek & Theorell, 1990). Det sociala stödet anses som en viktig del då det är en faktor som kan minska riskerna för stress, genom att de sociala relationerna på arbetsplatsen tillgodoser många grundläggande behov som samvaro och vi-känsla. Det sociala stödet kan komma från arbetsledningen eller arbetskolegor, men även kunder till företaget kan ha stor betydelse. Ibland kan det sociala stödet till och med vara en avgörande orsak till varför människor faktiskt orkar med arbeten med höga krav och mycket stress, men få eller inga möjligheter att påverka sin situation (Berglund et al., 2002). Det sociala stödet inverkar så mycket på en persons psykiska tillstånd att det kan ses som en reserv att plocka energi ifrån, när negativ stress tenderar att ta överhanden. Kombinationen höga krav, ingen påverkansmöjlighet och dåligt socialt stöd ökar risken för att en arbetstagare ska råka ut för ohälsa. Den ultimata kombinationen uppstår vid hög kontroll, låga krav och ett bra socialt stöd. Sett ur ett hälsoperspektiv är den sämsta kombinationen den så kallade "ISO-spända", en situation där arbetstagaren har låg kontroll i samband med höga krav och litet stöd (Karasek & Theorell,

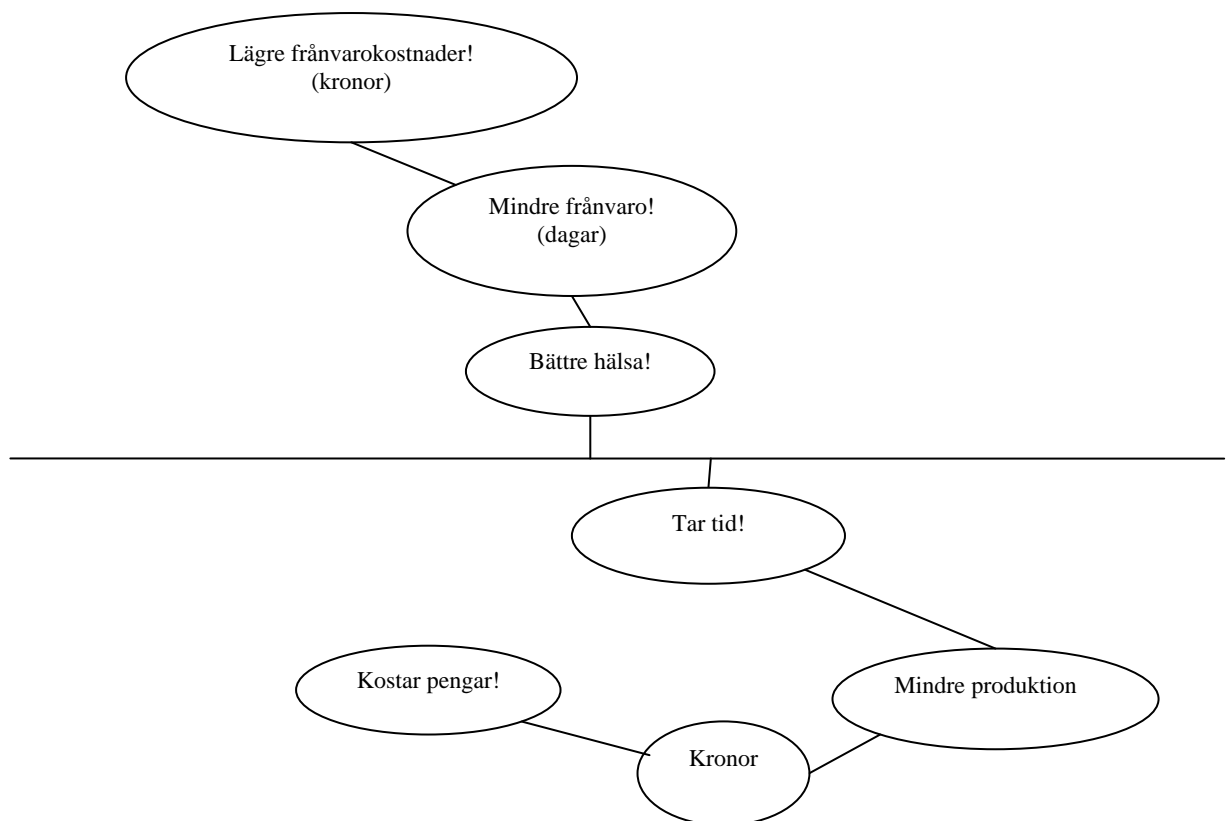
1990). Har vi kontroll över vårt arbete, och möjlighet att påverka det, så som arbetsmiljölagen förutsätter, minimeras riskerna för stress och utrymnet för arbetsglädje och effektivitet ökar (Micha Lange & Odabas, 2003).

2.4 Arbetsmiljö, effektivitet och lönsamhet

Många arbetsplatser saknar ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete (Wessleus, 2005), då företagare prioriterar bort arbetsmiljöfrågorna till förmån för den egna verksamheten och kunderna (Bornberger-Dankvardt et al., 2003). Arbetsmiljöproblem som dyker upp hanteras oftast efter hand, men det är sällan det finns ett preventivt arbetsmiljöarbete (Andersson, Bornberger-Dankvardt, Ohlson & Rosén, 2005). Detta beror oftast inte på ointresse för personalen och arbetsmiljön utan handlar snarare om tidsbrist, okunskap och bristande förståelse för vikten av en bra arbetsmiljö, och ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete (Bornberger-Dankvardt et al., 2003). Företagen är beroende av att personalen mår bra och får vara frisk och därmed kan vara produktiv på sitt arbete. Johanson och Johrén (2009) menar att det finns en stor lönsamhet i att investera i arbetsmiljön. Kanske fler företag hade satsat på att driva arbetsmiljöfrågor, om de hade haft kännedom om detta? För visst borde det vara lika givet att utveckla sin personal, som att serva och förbättra sin utrustning? (Andersson, Johrén & Malmgren, 2004). Exempelvis läggs stora summor på nya datorprogram som ska hjälpa till att effektivisera, men nästan ingenting på att utveckla den personal som skall använda programmen.

Även Micha Lange och Odabas (2003, s. 14) hävdar att en verksamhets ”resultat är beroende av arbetsmiljöns kvalitet” och att ”resultat och hälsa påverkas båda av hur väl de är integrerade med varandra”. Vad beror det då på att så många företagsledare inte förstår vinsterna med att ha ett fungerande arbetsmiljöarbete? För det första har många företag kompetensbrist vad gäller den arbetsmiljörättsliga lagstiftningen, vilket leder till att den upplevs som svår att förstå och därmed svår att implementera i verksamheten (Bornberger-Dankvardt et al., 2003). Detta leder till att arbetsmiljöarbetet blir omständligt och tidsödande. För det andra är det inte enkelt att se effekterna av den arbetstid som satsas, samtidigt som det är svårt att visa samband mellan arbetsmiljösatsningar och resultat (Wessleus, 2005), till exempel att det inte är så lätt att härleda en ökad omsättning till en genomförd personalsatsning. Ytterligare ett dilemma är att det ofta tar lång tid innan effekter av personalinvesteringar kan påvisas. Det är också mycket svårare att visa på ekonomiska förtjänster vid satsningar på den psykosociala arbetsmiljön än den fysiska (ibid.). Hur mäts exempelvis effekter av en personalsatsning av social karaktär? Det är förmodligen heller inte så att alla satsningar i strikt bemärkelse ger ekonomiska effekter (SOU, 2009:47), men de kan leda till andra mervärden för verksamheten.

Ballongmodellen är en brainstormingsmetodik för att illustrera vinster och förluster (intäkter/kostnader), som kan vara svåra att sätta rena siffror på (Johanson & Johrén, 2009). Med hjälp av denna modell kan det tydliggöras vilka effekter, positiva och negativa, som ett systematiskt arbetsmiljöarbete, eller avsaknaden av ett sådant, kan innebära (Rose & Orrenius, 2006). Denna modell utgår från en vågrät linje och ovanför linjen ritas ”ballonger” som visar på positiva effekter och nedanför ritas ”ballonger” som åskådliggör negativa effekter och effekter som kan uppstå om ett företag inte har ett systematiskt arbetsmiljöarbete (se fig. 3). Det är också viktigt att ta hänsyn till de kostnader som kan uppstå vid brister i arbetsmiljön (ibid.).



Figur 3. Egen bearbetning av modell av Catasús, Gröjer, Högberg & Johrén, 2008, s. 99.

Wessleus (2005) menar att det går att urskilja effekter på tre olika nivåer: individ-, organisations- och samhällsnivå. Det som är lönsamt/kostsamt på en nivå, kan dock innebära en effekt även på andra nivåer. Till exempel kan en preventiv åtgärd för en anställds arbetsmiljö leda till att personen inte skadar sig eller blir sjuk och därmed varken drabbas ekonomiskt eller ur livsvärdesynpunkt. Detta skulle annars kunna leda till kostnader på organisationsnivå, bland annat i form av kostnader för rehabilitering, men också för vikarie, rekrytering och produktionsbortfall. En skadad eller sjuk människa för också med sig utgifter på samhällsnivå i form av sjukvårds-, rehabilitering- och sjukförsäkringskostnader med mera.

Enligt SOU: 2009:47 har arbetsmiljön en märkbar och påtaglig inverkan på en verksamhets effektivitet och dess lönsamhet. Det behöver alltså inte vara så att det enbart är personalekonomiska vinster, såsom minskad sjukfrånvaro, som är resultatet av en väl fungerande arbetsmiljö, utan snarare också en ökad kvalitet och effektivitet, vilket i sin tur leder till lönsamhet. Även Eklund, Hansson, Karlqvist, Lindbeck och Neumann (2006) menar att det finns indikationer på att en sund arbetsmiljö är lönsam. Det finns dock studier som hävdar att ett samband mellan ett preventivt arbetsmiljöarbete och lönsamhet inte existerar. Samtidigt säger de att det inte kan uteslutas att det finns positiva effekter, även om de inte direkt visas i företagets resultaträkning (Kankaanpää, Suhonen & Valtonen, 2008). Liukkonen framför en god tanke: ”På allt möjligt ska jag sätta prislappar. Jag brukar fråga dem om kärleken är lönsam. Arbetsmiljö och ekonomi handlar om humanism, om etik och människovärde och inte om människors hälsa som kalkyluppgift” (Ekelöf, 2005, para. 2).

3. Metod

I detta kapitel presenteras vårt tillvägagångssätt vid utförandet av studien. Kapitlet inleds med en beskrivning av vilken typ av studie som har genomförts och fortsätter med en redogörelse av hur litteratursökning skett. Därefter följer en beskrivning av insamlingsmetoden. Sedermera presenteras tillvägagångssättet vid urval och insamling av empiri. Kapitlet avslutas med en bedömning av studiens kvalitet och etiska överväganden, samt en metodanalys.

3.1 Kvalitativ metod

Den kvalitativa undersökningen har som syfte att utveckla en teori, till skillnad från den kvantitativa som utgår från en teori som sedan provas. Den kvalitativa forskningen skall försöka tolka och förstå människor och deras beteenden och den är inriktad på ord istället för siffror (Kvale & Brinkmann, 2009). Undersökning syftar till att ge kunskap och förståelse för betydelsen av systematiskt arbetsmiljöarbete och dess effekter. Med hjälp av semistrukturerade intervjuer skapas förståelse för respondenternas verkliga arbetsmiljö. Semistrukturerade intervjuer ger möjlighet till flexibilitet, då det inte är nödvändigt att frågorna ställs i en viss ordning, samtidigt som det är enkelt att ställa följd- och fördjupningsfrågor. Detta är viktigt då vi vill tolka hur respondenterna har upplevt förändringarna under året, och genom detta försöka finna svaret på våra forskningsfrågor. Bryman (2002) menar att den kvalitativa forskningen tenderar att vara en mer "öppen forskningsstrategi" vilket vi instämmer i. Intervjuer ger oss möjlighet att utveckla frågor som ställs under samtalen, samtidigt som vi kan fördjupa oss i speciellt intressanta delar. Detta leder till en djupare förståelse och ett stort empiriskt underlag.

3.1.1 Interaktiv induktion

Hartman (2004) beskriver den interaktiva forskningsprocessen som ett modernare sätt att genomföra en kvalitativ undersökning. Istället för att vara en rätlinjig process tillåts arbetet att gå lite fram och tillbaka, det vill säga att det som kommer fram från undersökningen påverkar planeringen av den fortsatta processen. Detta gör också att det är lättare att koncentrera sig på det som är viktigt och betydelsefullt för teorin (ibid.). Precis som vid analytisk induktion inleds den interaktiva induktionen med att en forskningsfråga formuleras, men det är inte lika viktigt att hålla fast vid denna. Den interaktiva induktionen är ett tillvägagångssätt som passar mycket väl för denna undersökning. Som ett första led i den interaktiva induktionen valde vi att utgå från faktaunderlag som vi fått tillgång till via den Nöjd medarbetarindexundersökning (NMI) och Nöjd kundindex (NKI) som Copy Syd AB genomfört och delgett oss via personlig kommunikation. Studien fortsatte därefter med individuella intervjuer, vars resultat fått styra den fortsatta undersökningen.

3.2 Litteratursökning

Informationssökning genomfördes som ett av de första momenten av studien, men sökningar gjordes även under arbetets gång. De sökmotorer som nyttjades var: Academic Search Elite/EBSCO, Google Scholar, ScienceDirect, SpringerLink, Libris och SCB. Vi använde oss av följande sökord (i olika kombinationer): "Occupational health and safety management system", "systematic work environment management system", "working (work) environment", "physical working environment", "psychosocial working environment", "industrial hygiene", "industrial safety", "risk management", "risk assessment", "efficiency", "effects", "profit", "profitable" och "profitability". Vi har även gjort sökningar på motsvarande svenska ord: "systematiskt arbetsmiljöarbete", "arbetsmiljö", "fysisk arbetsmiljö", "psykosocial arbetsmiljö", "riskbedömning", "effektivitet", "effekter", "vinst", "lönsamt" och "lönsamhet".

Vid de genomförda informationssökningarna hittades även artiklar och litteratur som vi inte ansåg innehöll relevant information för studien. Dock användes källförteckningar i dessa artiklar och denna litteratur för vidare sökningar. Vi kontaktade även Arbetsmiljöverket som delgav oss information om aktuell forskning inom studiens område. I studien har vi använt oss av primärkällor så långt det har varit möjligt.

3.3 Insamling av empiri

För att öka läsarens möjlighet att bedöma studiens kvalitet, följer nedan en redovisning av hur vi rent metodiskt har gått tillväga under studiens gång. Kvale och Brinkmann (2009) menar att en intervjustudie innehåller sju stadier: tematisering, planering, intervju, utskrift, analys, verifiering och rapportering. För att vi skulle vara väl förberedda inför intervjuerna och den fortsatta studien lades inledningsvis stor vikt vid tematiseringen, då förståelsen skapades genom att relevant litteratur och teori studerades. Den interaktiva induktionen har dock gjort det möjligt att genomföra de andra stadierna i en annan ordning än den som Kvale och Brinkman (2009) anger.

3.3.1 Kontakt med respondenterna

Vårt arbete inleddes med att vi kontaktade ledningen på företaget för att få veta om de var intresserade av att delta i studien. I samband med detta berättade vi kort om studiens syfte och hur vi planerade att genomföra den. Då de godkände att studien genomfördes hos dem och på det sätt som föreslagits skickade vi ett mail till samtlig personal och ledning, med en beskrivning av studiens syfte. Där förklarade vi hur upplägget av studien såg ut och att vi skulle återkomma till en del av dem för att genomföra våra intervjuer.

Inför intervjuerna fick samtliga respondenter information om att allt material behandlas konfidentiellt och att det inte är möjligt att spåra vem som har sagt vad. Vi frågade också om

intervjuerna fick spelas in, vilket ingen motsatte sig. Under två veckor i slutet av februari 2011 fanns vi på plats på företaget och intervjuerna genomfördes, när det gavs möjlighet till det, under denna period.

3.3.2 Urval

Då vår undersökning genomfördes på Copy Syd AB var det personal och ledning på företaget som ingick i vårt urval. För att få ett urval med bra spridning och variation valdes personer ur de olika yrkeskategorierna ut. Även skyddsombuden finns representerade i undersökningen. Urvalet är nogtänkt för att erhålla den information som krävs för att frågeställningen ska besvaras (Hartman, 2004). Hartman (2004, s. 284) menar också att det viktigaste inte är att ”belägga samband mellan några variabler genom att undersöka en stor mängd individer, utan försöka finna individer som kan ge den information man är ute efter”, vilket även stämmer väl överens med den interaktiva induktionen. Vårt urval av respondenter fortsatte tills mättnad uppstod, det vill säga fram till dess att det inte framkom något nytt under intervjuerna. Mättnad nåddes efter samtal med sex respondenter.

Förutom de sex intervjuerna har frågor även ställts till Copy Sverige AB:s före detta VD, då han var den som kunde delge information om tankarna bakom införandet av trippelcertifieringen utifrån kedjans perspektiv.

3.3.3 Intervjuer och intervjuguide

Inför intervjuerna arbetades intervjuguiderna fram; en för personal (bilaga 1) och en för ledning (bilaga 2). Som underlag användes resultatet från den NMI som företaget genomfört. Vid intervjuerna användes inte intervjuguiderna slaviskt, då en del frågor passade bättre att ställa i en annan ordning, beroende på respondentens svar. I en del intervjuer valde vi att ställa fler följdfrågor, då vi ansåg att det verkade som om respondenten hade mer information att ge, medan vi i andra intervjuer fick en större mängd information utan att ställa ingående frågor (Bryman, 2002).

Intervjuguiderna delades in i tre olika teman: introduktion/bakgrund, systematiskt arbetsmiljöarbete och effekter av SAM – förluster/vinster. Under varje tema fanns ett antal frågor som skulle täcka in studiens frågeställningar. Anledningen till att intervjuguiden delades in i olika teman var att vi inte skulle vara bundna till att ställa frågorna i en viss följd.

3.4 Studiens kvalitet

Vi har valt att behålla de traditionella begreppen validitet, reliabilitet och generaliserbarhet, även om de ursprungligen konstruerats för att användas vid kvantitativa studier. Skillnaden är att vid kvalitativa studier berör begreppen inte enbart datainsamlingsmetoden utan även analysen, vilket innebär att arbetet med studiens kvalitet pågår under hela forskningsprocessen.

3.4.1 Validitet

”*Validitet* innebär att man verkligen har undersökt det man ville undersöka och ingenting annat” (Thurén, 2007, s. 26). Validitet når vi genom att använda oss av tillvägagångssätt och frågor som mäter det vi avser att mäta. Vårt tillvägagångssätt är intervjuer, där vi har ställt frågor som är relevanta utifrån studiens syfte. De noggrant framtagna intervjuguiderna och de kompletterande följdfrågorna gör att vi har säkerställt att vi har mätt det som vi hade för avsikt att mäta. Vår erfarenhet och förförståelse kan ha haft inverkan vid intervjuer och analys av insamlade data, vilket skulle kunna innebära att någon med annan bakgrund än vår torde kunna tolka svar och analysera insamlade data på annat sätt än vi gjort. För att stärka validiteten på vår studie har vi även valt att ta med en metodanalys.

3.4.2 Reliabilitet

Reliabilitet handlar om tillförlitlighet, vilket innebär att mätningar görs korrekt (Thurén, 2007), men även om att de fakta/data som samlas in bearbetas på ett systematiskt och hederligt sätt, vilket har gjorts i vårt arbete. I arbetet har vi använt oss av de intervjuer som har genomförts. Vi är väl medvetna om att respondenternas svar kan ha påverkats av att det finns en personlig relation mellan en av uppsatsförfattarna, företaget och dess ledning. Det måste dock anses som positivt för studiens pålitlighet att vi tack vare denna relation har fått full tillgång till all information kring företaget och det som avsetts att studera i uppsatsen. Det faktum att vi båda två har deltagit vid samtliga intervjuer, samt att intervjuerna spelats in, innebär att det säkerställts att svaren uppfattats på samma sätt.

3.4.3 Generaliserbarhet

Generaliserbarheten i studien är, precis som i många andra kvalitativa studier, låg (Bryman, 2002; Kvale, 2009). Det är dock troligt att generalisering till andra företag eller organisationer av liknande storlek och/eller liknande verksamhet kan ske. Utifrån vår uppsats låter vi läsaren själv ta ställning till huruvida resultat går att överföra till en annan kontext. Vi har valt att beskriva verksamheten på företaget och de arbetsuppgifter som personalen har, för att öka läsarens möjlighet till detta ställningstagande.

3.5 Etiska överväganden

I samband med genomförandet av en undersökning där personer ingår som undersökningsobjekt är det av stor vikt att beakta en del etiska regler för att inte utsätta människor för risker eller kränka någons integritet. Vi har därför i vårt arbete utgått från Vetenskapsrådets (2002) regler. Enligt Vetenskapsrådet finns det fyra huvudkrav att följa: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Dessa krav innebär kortfattat följande: Forskaren skall informera deltagarna om projektets syfte samt om att deltagande är frivilligt. All insamlad forskningsdata skall behandlas konfidentiellt. Det skall ej heller vara möjligt att identifiera undersökningens deltagare i forskningsrapporten. Allt deltagande skall alltså alltid vara konfidentiellt. Slutligen får uppgifterna om de deltagande inte lämnas till någon utanför forskningsgruppen, för att exempelvis användas i kommersiellt bruk, eller till syften som direkt kan påverka de deltagande, utom efter särskild överenskommelse (ibid.).

På följande sätt anser vi att Vetenskapsrådets forskningsetiska huvudkrav uppnås i denna studie:

- Informationskravet – Vi har under hela vår studie varit noggranna med att informera samtliga respondenter om studiens syfte och att deltagandet är frivilligt och vilka villkor som gäller för deltagandet.
- Samtyckeskravet – Samtliga respondenter gav sitt samtycke till att medverka i studien. Vi har informerat dem om att de när som helst under studiens gång själva kan välja att avbryta sitt deltagande.
- Konfidentialitetskravet – Vi har informerat alla deltagare om att de uppgifter som de lämnat kommer att behandlas strikt konfidentiellt. Respondenternas namn kommer inte att användas i studien och vi kommer inte heller att redogöra för vilken yrkeskategori som har svarat vad, då detta i så fall skulle kunna avslöja personens identitet. Företaget har gett sitt fulla medgivande till denna studie, men vi har ändå valt att inte nämna företaget vid dess rätta namn. På så sätt kan vi garantera konfidentialitet för de personer som deltagit i studien.
- Nyttjandekravet – Samtliga respondenter har informerats om att intervjuerna kommer att användas i denna kandidatuppsats och att insamlat material enbart kommer att nyttjas i denna studie.

Utöver de krav som Vetenskapsrådet (2002) framhåller har vi även meddelat personal och ledning på Copy Syd AB om att de kommer att få ta del av studien när den är klar, samt att vi har berättat hur den kommer att publiceras.

3.6 Metodanalys

3.6.1 Intervjuer och intervjuguide

Intervjuerna genomfördes på företaget för att få respondenterna avslappnade och att de därmed lättare skulle kunna reflektera över sina upplevelser. Genom att vi befann oss i den miljö där det systematiska arbetsmiljöarbetet faktiskt genomförts anser vi att det är mer troligt att de svar som avgetts återspeglar verkligheten (Bryman, 2002).

Som tidigare nämnts användes semistrukturerade intervjuer. Detta för att samtalen skulle kunna flyta relativt fritt och för att vi skulle kunna fånga personalens verkliga upplevelser. Med hjälp av intervjuguider säkerställdes att samtalen hölls inom studiens forskningsområde, samt att alla områden verkligen täcktes in under intervjuerna. Intervjuguiderna delades in i tre olika teman: introduktion/bakgrund, systematiskt arbetsmiljöarbete och effekter av SAM – förluster/vinster. Under varje tema fanns ett antal frågor som skulle täcka in studiens forskningsfrågor. Intervjuguiden delades in i olika teman då vi på detta sätt inte skulle vara så bundna till att ställa frågorna i en viss ordningsföljd.

Under intervjuerna kan respondenterna ha påverkats av oss, då vår kunskap inom studiens ämnesområde både är bredare och djupare än deras. Vi kan även omedvetet ha ställt frågorna på ett sådant sätt att vi har utövat inflytande på respondenternas svar i någon riktning. Under intervjuernas gång ställdes följdfrågor då dessa också skulle kunna vara till hjälp för studiens resultat. Vid intervjuförfaranden kan det hända att tillrättalagda svar avges av respondenterna, då de kan tro att en viss typ av svar är önskvärda (Bryman, 2002). Intervjuguiderna var dock sammanställda på ett sådant sätt att detta i möjligaste mån skulle kunna förhindras. Frågorna var formulerade så att respondenten fick stor frihet att själv utforma svaren utifrån sin egen synvinkel. Alla dessa delar kan ha påverkat resultatet, vilket vi är medvetna om.

Det faktum att en av uppsatsförfattarna har en personlig relation till företaget och dess ledning, kan ha påverkat respondenternas svar. Det finns dock inget som tyder på att så är fallet och vi kan ej heller finna att respondenterna skulle kunna uppleva några nackdelar eller fördelar med att svara på frågorna på ett visst sätt. Den personliga relationen med företagsledningen har gett oss full tillgång till all information kring företaget och implementeringen av det systematiska arbetsmiljöarbete, vilket vi anser vara viktigare för denna studie än de eventuella nackdelar som relationen skulle kunna föra med sig vid intervjuförfarandena. I efterhand anser vi dock att det hade varit klokt att den av oss som inte har en koppling till företaget hade genomfört intervjuerna på egen hand, för att vi på detta sätt skulle kunna vara säkra på att ingen påverkan skett.

3.6.2 Transkribering av material

Samtliga intervjuer spelades in med diktafon och transkriberades därefter. På detta sätt säkerställdes att redogörelsen av de svar respondenterna lämnade blev fullständig och att

viktig information inte försvann under transkriberingens gång. Inspelningen av intervjuerna medförde att koncentrationen kunde riktas enbart mot respondenterna och de uppföljningsfrågor som dök upp, istället för att distraheras av att behöva anteckna svaren. Vissa respondenter kan uppleva obehag av att bli inspelade, varför vi noga förklarade hur det inspelade materialet skulle komma att behandlas och att inget material avsågs användas av någon annan än oss. För att minska eventuell obehagskänsla inledde vi med att småprata för att lätta på stämningen och på så sätt skapa förtroende för intervjuaren. Vid transkriberingen av intervjuerna följdes inte ordalydelsen till fullo, då redundant information inte tillförde något av vikt till studien. Där vi har ansett det vara av betydelse och bedömt att vi skulle vilja använda oss av citat har transkriberingen skett ordagrant. Vi har följt det som sägs och hur det sägs under intervjuerna samt uppmärksammat intressanta synpunkter som varit av vikt och värde för studien. (Bryman, 2002).

3.6.3 Analys av material

Det material som framkommit under intervjuerna var ganska omfattande och krävde, för att bli hanterbart, en strukturering. Vi kodade det insamlade materialet i de teman som vi på förhand delat in vår intervjuguide i. Dessa teman var; Introduktion och bakgrund; Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM; Effekter av SAM – förluster/vinster. På detta sätt kunde vi enkelt sammanställa och tolka respondenternas svar, finna eventuella samband för att med hjälp av detta kunna besvara studiens forskningsfrågor. I våra forskningsfrågor söker vi bland annat svar på hur de anställda och ledning upplevt införandet av det systematiska arbetsmiljöarbetet. I respondenternas beskrivning av sina upplevelser kan vi se en tendens till att införandet av det systematiska arbetsmiljöarbetet anses som lyckat då de pratar om bättre rutiner, ökad gemenskap och ökad säkerhet på arbetsplatsen. Respondenternas redogörelser av sina upplevelser förstärks genom att vi använder oss av citat och på detta sätt minskar även risken för att läsaren skall feltolka vår analys. Även om vi delat in det insamlade materialet i förutbestämda teman anser vi att risken för att vi tappat bort viktig information på vägen är relativt liten, då det transkriberade materialet vid flertalet tillfällen noggrant gått igenom.

4. Empiri

I detta kapitel återfinns en sammanfattning av genomförda intervjuer. För att skapa en tydlig struktur har vi valt att låta intervjuguidernas teman ligga till grund för kapitlets indelning. Med hjälp av citat från intervjuerna belyser vi viktiga aspekter.

4.1 Tema 1, Introduktion och bakgrund

4.1.1 Respondenternas bakgrund

Empirin utgörs av de sex intervjuer som genomförts och den information som vi fått ta del av från den före detta VD:n för hela kedjan. Respondenterna har olika lång anställningstid, allt från företagets grundande 1994 till ett år. Två av respondenterna arbetar som servicetekniker, en som ekonom/administratör, en som säljare och två tillhör företagets ledning.

Skyddsombuden och företagsledarna uppger att de har deltagit i arbetsmiljöutbildningar. Det stora flertalet av de respondenter som inte har deltagit i någon sådan utbildning menar dock att det kunde varit värdefullt även för dem, då det skulle kunnat leda till att de blivit mer insatta i området.

4.1.2 Anledning till trippelcertifiering

En av företagsledarna berättade att det fanns en tanke om att en trippelcertifiering för hela kedjan skulle kunna ge ett bra underlag för att marknadsföra kedjan och dess bolag, som ansvarstagande och framsynta företag. De skulle dessutom bli ensamma om det, då ingen annan kedja inom branschen genomfört en sådan certifiering. Ett annat skäl var att förena kedjans bolag efter vissa normer och på så sätt åstadkomma en form av styrning. En respondent säger:

Vi vill få en effektivare organisation som personalen trivs i, vilket i slutändan leder till att vi tjänar mer pengar. Det handlar om att vi ska förbättra oss inom olika områden.

Respondenten säger vidare att många bolag inom Copykedjan saknade ett systematiskt arbetsmiljöarbete, varför det fanns ett starkt skäl till att addera OHSAS till certifieringsarbetet, även om det från början endast var tänkt att innefatta miljö och kvalitet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet har tidigare inte prioriterats. Copy Syd AB har haft hög arbetsbelastning, vilket har lett till att verksamhet och kunder satts i första hand, för att trygga företagets överlevnad. Respondenten menar att alla delarna i trippelcertifieringen hänger nära samman med varandra. Merarbetet och merkostnaden för att genomföra även arbetsmiljödelen var acceptabel. Samtidigt var vinsten stor, då man på detta sätt har kunnat säkerställa att lagkraven efterlevs av alla bolag i kedjan.

4.1.3 Medverkan i införandet av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Samtliga respondenter säger sig ha medverkat i införandet av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Skyddsombuden har haft lite extra ansvar och fler arbetsuppgifter vid implementeringen. De har bland annat ansvarat för genomgången av alla kemikalier som används i verksamheten och bytt ut sådana som klassas som miljöfarliga mot bättre alternativ. De flesta respondenterna säger att införandet av det systematiska arbetsmiljöarbetet har fungerat bra.

Respondenterna säger också att de brukar lämna förbättringsförslag avseende arbetsmiljön. Några av respondenterna säger att de ofta lämnar förbättringsförslag. De nämner även att de har fler diskussioner runt risker och förbättringar idag och de upplever också att de får mer information nu än tidigare.

På frågan huruvida respondenterna brukar lämna förbättringsförslag har vi också fått svar som säger att det oftast är lättare att lösa uppkomna problem istället för att sätta in dem i systemet. En respondent säger:

Det viktigaste kan ju inte vara att sätta in risker i ett system, utan det måste vara att det blir åtgärdat. Det är ett bekymmer att det är svårt att hantera sådana system i en liten organisation. Det blir lätt tungrott.

4.1.4 Mål för det fortsatta arbetsmiljöarbetet

På frågan om vilka målen för det fortsatta arbetsmiljöarbetet är, har respondenterna bland annat svarat att de ska arbeta vidare med att identifiera risker, samt löpande åtgärda och förbättra arbetsmiljön. Målet är att alla ska ha det bra och att inga olyckor ska inträffa. De vill ha en frisk personal utan skador. En respondent menar:

Man vill ju att alla ska trivas, annars blir det ju inte roligt. Det är min ambition i livet.

En annan respondent säger:

Jag vill inte någon människa illa eller att de ska jobba med sådant som är farligt

4.2 Tema 2, Systematisk arbetsmiljöarbete, SAM

4.2.1 Förändringar i samband med SAM

Respondenter säger att det är stor skillnad om de jämför företaget idag mot för ett år sedan. Några av respondenterna säger dock att det inte alltid upplevs som positivt av alla, då en del människor inte tycker om eller har svårt för förändringar.

En respondent säger:

Jag brukar kalla dem förändringsautistiska. Det som är positivt för en är inte alltid det för en annan.

Andra säger att det märks att stora förändringar i arbetsmiljön har gjorts. Vardagsarbetet har förenklats och arbetsmiljön har blivit trevligare och de upplever också en ökad gemenskap. Även kontakten mellan anställda och företagets ledning har påverkats av förändringen, då de upplever att det har blivit ett öppnare klimat. En av respondenterna menar också att tankarna om förändringar och förbättringar alltid har funnits, men de har bara inte realiserats. Respondenterna säger även att organisationen upplevs som effektivare nu, då de anställda vet vad de ska göra. Allt bygger på rutiner, vilket skapar en bättre ordning. En respondent säger:

De flesta är med och vill framåt. Utvecklas man inte, så dör man.

En annan respondent menar:

Det är roligare att gå till jobbet.

Respondenterna menar att de har kommit ganska långt i arbetet, men att det hela tiden behövs någon som driver på. Detta innebär också att det blir en kontinuitet i arbetsmiljöarbetet, vilket de anser är viktigt för att det skall fungera bra.

Respondenterna anser att arbetssättet har förändrats i och med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det finns numera rutiner för hur saker och ting ska hanteras. Någon säger att det har förändrats till viss del och att de idag måste tänka efter så att det inte finns några faror för de som jobbar på företaget. De menar även att detta påverkar hur man genomför förändringar, på så sätt att de måste vara genomtänkta innan.

Nästan samtliga respondenter nämner hur arbetssättet har förändrats i samband med hanteringen av tunga maskiner. Tidigare hjälptes man åt att lyfta maskiner och det var en stor arbetsmiljörisk. Många har haft problem med rygg, nacke och axlar. Under det gångna året har lyftanordningar införskaffats, vilket innebär att antalet tunga lyft har minimerats.

Respondenterna tror inte att dessa förändringar hade skett utan det systematiska arbetsmiljöarbetet. Två av respondenterna säger:

Det tror jag inte, hälften hade kanske skett i bästa fall. En del hade varit tvunget, för att inte behöva byta personal.

Hade inte certifieringen kommit, så hade det inte skett några förändringar.

4.2.2 Ökad eller minskad arbetsbelastning

Respondenterna menar att det systematiska arbetsmiljöarbetet inte har lett till en ökad arbetsbelastning. Skyddsombuden upplever till viss del att det har ökat, men det nämns också att det har varit roligt och intressant att de fått delta i arbetet. Nu när systemet är implementerat tror de inte att det kommer att vara en så stor arbetsbörda, då det mest handlar om att sköta det fortlöpande systematiska arbetsmiljöarbetet. En av respondenterna säger:

Det har inte blivit jobbigare, det tar inte så mycket tid i anspråk.

En respondent berättar att det har tillkommit något mer administrativt arbete, men att den fysiska arbetsbelastningen har minskat rejält, detta tack vare de hjälpmedel som har införskaffats för att förbättra arbetsmiljön.

4.2.3 Skillnad gällande säkerheten på arbetsplatsen efter införandet av SAM

Alla respondenter menar att säkerheten har ökat. Förutom att de har fått hjälpmedel för att slippa tunga lyft, nämner de bland annat utbytta kemikalier och portabla jordfelsbrytare. Det finns även respondenter som påpekar att den tydliga strukturen som finns i företaget numera också bidrar till säkerheten.

4.2.4 Åtgärdande av arbetsmiljörisker/problem

Respondenterna säger att många fler risker åtgärdas idag. En av de tillfrågade hävdar att det inte är så konstigt eftersom de har satt fokus på arbetsmiljöarbetet och att de faktiskt har gått och letat efter arbetsmiljörisker. En annan respondent menar att det var en topp när de började arbetsmiljöarbetet, men att det annars är tveksamt om fler risker åtgärdas idag. Den stora skillnaden är att riskerna dokumenteras idag, vilket inte gjordes tidigare. Eftersom risker och förbättringsförslag läggs in i Checkpoint blir åtgärderna också genomförda. En respondent menar:

Innan hade vi riskerna i bakhuvudet hela tiden, men de åtgärdades inte. Många av idéerna hade vi redan innan, men det var först nu som det hände något.

En annan respondent säger:

Nu när vi lägger in i Checkpoint blir det en piska på ledningen att åtgärda brister och det händer snabbare.

4.2.5 Arbetsmiljöarbetets inverkan på sjukfrånvaron

Flera av respondenterna menar att införandet av det systematiska arbetsmiljöarbetet har påverkat sjukfrånvaron. Det som de flesta nämner är förändringarna som har gjorts för att minimera antalet lyft och att de inte upplever ryggrelaterade problem lika ofta nu. Två av respondenterna säger:

Det är länge sedan någon av oss hade ryggskott.

Sjukfrånvaron har alltid varit låg, men det är ingen som har ont i ryggen nu.

Någon av respondenterna menar att det är svårt att säga om det påverkar, då det inte går att bygga bort all sjukdom. De intervjuade säger att den tydligare strukturen som finns på företaget idag, troligtvis leder till att de flesta mår bättre. De tror att det hör samman med om man trivs på arbetet, annars är det kanske lättare att man stannar hemma även om man inte är så sjuk.

4.2.6 Påverkan på välbefinnande och motivation

Det stora flertalet av respondenterna menar att det systematiska arbetsmiljöarbetet har påverkat både välbefinnande och motivation. Någon påpekar att det är viktigt att fixa lite i lokalerna så att personalen trivs och att detta leder till ökad gemenskap. En av de tillfrågade säger att även små förbättringar gör att det blir trivsamt:

Du behöver inte byta hus, det räcker med att tapetsera om.

Motivationen har höjts. Det har blivit som natt och dag.

Respondenterna anser att det har blivit positivare, men att en förändring som denna ändå tar tid.

4.3 Tema 3, Effekter av SAM – förluster/vinster

4.3.1 Kostnader i samband med införandet av SAM

Ingen av respondenterna har någon uppfattning om de kostnader som har tillkommit i samband med införandet av det systematiska arbetsmiljöarbetet, men menar att det borde gå att räkna på det. En respondent säger:

Det går nog att räkna på det, men det har jag ingen uppgift på idag. Det har säkert kostat mycket pengar.

4.3.2 Vinster med ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete

Respondenterna anser att det finns vinster med ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Flera av respondenterna menar att tidsbesparing är en av de största vinsterna. De säger att det är bättre ordning och reda, vilket i sin tur också leder till tidsbesparingar. En respondent säger:

Inventeringen gick mycket snabbare den här gången. Innan tog det en vecka och nu gick det på max tre dagar. Den ökade ordningen har också lett till att lagret har kunnat minskas.

Respondenterna tror att det är värdefullt med ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete sett ur marknadsföringssynpunkt, då kunderna upplever det som att det är mer ordning och reda på företaget och att det även ger en trygghet för kunderna. Någon av respondenterna beskriver effekterna av arbetsmiljöarbetet som ett kretslopp; mår personalen bra påverkas även kunderna av detta. Allt går in i vartannat eftersom man har bättre rutiner, vilket genomsyrar hela organisationen, från de anställda till ägarna och vidare ut till kunder och övriga samhället. Två av respondenterna säger:

Kunderna upplever det också som att vi är tryggare, mer organiserade och att vi har ordning och reda.

Jag tror att alla företag vill jobba med de som tar hand om de sina. Man vill gärna omge sig med företag som har schyssta arbetsvillkor. Det är viktigt att man kan visa att man bryr sig om sin personal.

Respondenterna uttrycker också att det känns roligare att gå till jobbet och att förändringen har lett till ett lyft för hela företaget.

En respondent menar att vinsterna av ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete inte går att värdera genom att mäta det i kronor och ören. Respondenten funderar dock över vad som skulle hänt om de inte infört SAM och vilka kostnader det i så fall skulle kunna fört med sig i form av sjukfrånvaro, olycksfall med mera. Respondenten säger:

Ett felaktigt lyft är dåligt för företaget som får betala sjuklön, det är dåligt för den anställde som får karens och sjukersättning, men det är också dåligt för samhället i form av läkarkostnader med mera. Det är som en kedja, dåligt för alla.

Respondenterna menar att det finns vinster på flera olika nivåer. För individen innebär det systematiska arbetsmiljöarbetet bland annat att skaderisken minskar och genom att man arbetar metodiskt med att kartlägga, identifiera och värdera risker på arbetsplatsen, leder detta till ökad medvetenhet, som i sin tur leder till att förebyggande åtgärder kan vidtas. Även psykosociala faktorer kan identifieras och åtgärdas. Vidare säger respondenterna att alla åtgärder för att minimera risker i arbetet leder till färre stillestånd och problem i det dagliga arbetet, samt att produktivitet och framförallt effektivitet ökar. De menar även att den offentliga vården inte lär få samma belastning från företag och organisationer som har ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

5. Diskussion

Kapitlet syftar till att förklara det empiriska materialet. Vi inleder kapitlet med att granska gjorda metodval. Därefter presenteras resultatdiskussionen, där empirin kopplas samman med vår litteraturgenomgång.

5.1 Metoddiskussion

Inför datainsamlingen gjordes valet att genomföra kvalitativa intervjuer, vilket stämmer väl överens med studiens syfte och forskningsfrågor, där upplevelsen av ett införande av systematiskt arbetsmiljöarbete efterfrågas. Frågorna har utformats på så sätt att de täckt in de temaområden vi velat ha svar inom. I efterhand har vi dock insett att vissa frågor, i den intervjuguide som använts, varit för komplicerat formulerade. Detta har visat sig på så sätt att frågorna har fått förtydligas och förklaras. Samtliga respondenter menar att de har varit engagerade i införandet av det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket också borde innebära att de under processens gång har fått tillräckligt med inblick i ämnet för att förstå frågorna, på det sätt som de var formulerade. Deras tveksamhet inför frågorna skulle därför kunna tyda på att de inte har varit så engagerade i arbetsmiljöarbetet som de påstår. Det kan också bero på att vår kunskap inom området är större. Vi borde, för att ha kunnat vara säkra på anledningen till respondenternas tveksamhet, därför ha genomfört testintervjuer.

Vi använde oss av semistrukturerade intervjuer och som stöd användes intervjuguiden, vilka var indelade i tre olika teman. Under varje tema fanns ett antal frågor som skulle täcka in studiens forskningsfrågor. Vi upptäckte både under intervjuerna och vid transkriberingen att några frågor gick in i varandra, vilket även detta hade kunnat förhindras om vi genomfört en testintervju.

Det faktum att intervjuerna genomfördes på respondenternas arbetsplats kan ha bidragit till en öppenhet, som kanske annars gått förlorad. I några av intervjuerna tenderade diskussioner, om för studien ej relevanta ämnen, att ta överhanden. Vid transkriberingen av det insamlade materialet har vi valt att bortse från de frågor som inte varit direkt betydelsefulla för studien. Vi har under studiens gång diskuterat om de NKI/NMI-undersökningar som gjorts på företaget, och som vi tagit del av, påverkat vår tankegång, och om det då skulle vara negativt för studien. Vi menar att resultaten från undersökningarna har haft inverkan på oss, men att detta har varit till gagn för studien, då vi fått möjlighet att ställa fler och fördjupande frågor om sådant som kanske annars inte hade uppmärksammats.

Det finns alltid en risk att vi som författare tolkar det insamlade materialet på ett sätt som passar vår studie. Då vi båda två deltagit under intervjuer och transkribering har vi försökt minimera denna risk. Detta innebär naturligtvis inte att någon annan med ett annat syfte än vårt, skulle kunna tolka empirin på annat sätt.

5.2 Resultatdiskussion

Syftet med vår studie har varit att få ta del av personalens upplevelser om hur ett implementering av ett systematiskt arbetsmiljöarbete påverkat dem. Vi har frågat dem hur de upplever att den fysiska och psykosociala miljön förändrats, och de har även delgett oss sina tankar om andra effekter som kan ha uppstått till följd av arbetsmiljöarbetet. Respondenterna har delgett oss information om hur man kan se på effekter av arbetsmiljöarbetet, både ur ett monetärt lönsamhetsperspektiv på organisationsnivå, men även hur de tror att arbetsmiljöarbete kan påverka samhället. Våra frågeställningar har legat till grund för studiens genomförande och även utformandet av den intervjuguide som vi använde oss av. Den teoretiska tyngdpunkten i arbetet ligger på den forskning och den litteratur som behandlar effekter av systematiskt arbetsmiljöarbete och hur införandet av ett sådant system påverkar den fysiska och psykosociala arbetsmiljön.

Axelsson (2002) menar att arbetsmiljöarbete innebär att arbeta med förbättringar på arbetsplatsen, både vad gäller den fysiska miljön och de sociala förhållandena, samt att finna kausala samband mellan dem. Empirin i vårt arbete visar bland annat att arbetsmiljön har förbättrats genom att fler risker har åtgärdats. Den fysiska arbetsbelastningen på Copy Syd AB har minskat tack vare de hjälpmedel som har införskaffats, vilket även har lett till att säkerheten på företaget har ökat. Respondenterna beskriver att det systematiska arbetsmiljöarbetet har påverkat både välbefinnande och motivation på arbetsplatsen. Lokalerna har ändrats för att öka personalens trivsel, vilket också har lett till en ökad gemenskap. De menar även att det inte alltid är de stora förändringarna som har den största betydelsen. På Copy Syd AB har arbetsmiljöarbetet tidigare fått stå tillbaka då fokus främst inriktats på den egna verksamheten och företagets kunder, vilket är ett vanligt scenario enligt Bornberger-Dankvardt et al. (2003). Detta stöds även av Andersson et al. (2005) som menar att en anledning till att det saknas ett fungerande arbetsmiljöarbete oftast inte beror på att ledningen inte har intresse för sin personal och deras hälsa utan snarare på det faktum att tiden inte räcker till. På frågan om varför de på Copy Syd AB nu har börjat arbeta mer aktivt med systematiskt arbetsmiljöarbete svarade de att detta skulle kunna gynna företaget på så sätt att de bland annat kan använda certifieringen i marknadsföringssyfte. För att motivera fler företagsledare att investera i systematiskt arbetsmiljöarbete bör de informeras om att det på sikt finns en stor lönsamhet i att driva dessa frågor vilket Johanson och Johrèn (2007) stödjer.

Denna studie berör inte vikten av stöd från ledningen, men de anställda har nämnt att det är viktigt att det finns någon som driver projektet framåt för att resultat skall uppnås. Respondenterna säger också att om någon driver arbetet framåt skapas en kontinuitet och det är lättare att hålla fast vid rutinerna. I och med detta uppfyller de också lagkraven i AML 3:2 som säger att arbetsgivaren ska svara för att det hela tiden sker en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Respondenterna nämner under intervjuerna att de i och med införandet av det systematiska arbetsmiljöarbetet uppmärksammat problem kopplade till arbetsmiljö på ett helt annat sätt än tidigare. De säger att det funnits tankar om att det borde ske förbättringar och förändringar men att ingen lyckats omsätta det rent praktiskt. Jakobsson

(2010) menar att det är viktigt att de anställda besitter kunskap om, och förståelse för, arbetsmiljöfrågor för att en god arbetsmiljö skall kunna uppnås. På Copy Syd AB har kunskapsnivån kring arbetsmiljöfrågor ökat i samband med införandet av det systematiska arbetsmiljöarbetet då fokus har satts på dessa frågor.

Vår empiri visar att trivseln bland personal och ledning har ökat, och flera respondenter upplever också att arbetet utförs effektivare idag. Enligt SOU 2009:47 har arbetsmiljön en tydlig inverkan på en verksamhets effektivitet, vilket även respondenterna menar. En tydligare struktur i arbetet har skapats genom att nya rutiner införts, vilket innebär att en positiv förändring har skett efter införandet av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Karasek och Theorell (1990) menar att kombinationen av arbetskrav och de möjligheter som individen har till eget handlingsutrymme påverkar de anställda. Samtliga respondenter säger under intervjuerna att de har varit involverade i införandet av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta behöver dock inte betyda att de har haft möjligt att påverka utvecklingen. Alla respondenter utom en säger emellertid att de har lämnat förbättringsförslag, vilket tyder på att de faktiskt har haft möjlighet att påverka. Enligt krav-kontrollmodellen (ibid.) har ett högt beslutsutrymme, det vill säga möjlighet till inflytande, en minskad risk för negativ inverkan på personens psykiska tillstånd.

Liksom Karasek och Theorell (1990) menar respondenterna att även det sociala stödet från till exempel ledning och arbetskamrater är av stor vikt för att tillfredsställa behov av samvaro och gemenskap. På ett företag som Copy Syd AB där flertalet av de anställda ofta utför sitt arbete på egen hand upplevs det sociala stödet som extra viktigt när de väl är på företaget, då i form uppskattning från ledningen men även att de får positiv feedback från företagets kunder. Enligt vår undersökning upplever personalen numera en ökad gemenskap, samtidigt som kontakten mellan de anställda och ledningen på Copy Syd AB har förbättrats på så sätt att det idag är ett öppnare klimat på företaget.

De anställda på Copy Syd AB upplever inte att de utsätts för en orimlig arbetsbelastning utan säger istället att införandet av det systematiska arbetsmiljöarbetet ytterligare förbättrat deras arbetssituation. Den största arbetsmiljörisken för flera av respondenterna består av tunga lyft. Detta har Copy nu åtgärdat genom att använda hjälpmedel i arbetet. Vid en jämförelse av de mest påfrestande fysiska arbetsmiljöfaktorerna återfinns tunga lyft och det är också den faktorn som i samband med buller och luftföroreningar ger flest fysiska besvär (Hansen & Orban, 2002). På Copy Syd AB har de försökt att förbättra arbetsmiljön för de anställda, och några av respondenterna, som tidigare upplevt att de haft problem med rygg, nacke och axlar, upplever att problemen helt eller delvis försvunnit.

Skyddsombuden har, under införandet av det systematiska arbetsmiljöarbetet, haft ett ökat ansvar, och arbetsbelastningen har till viss del stigit. Detta har dock inte påverkat dem negativt, då de säger att det har varit intressant, utvecklande och framförallt roligt att vara delaktiga i processen. Sett utifrån krav-kontrollmodellen och tillhörande aktivitetsdiagonal,

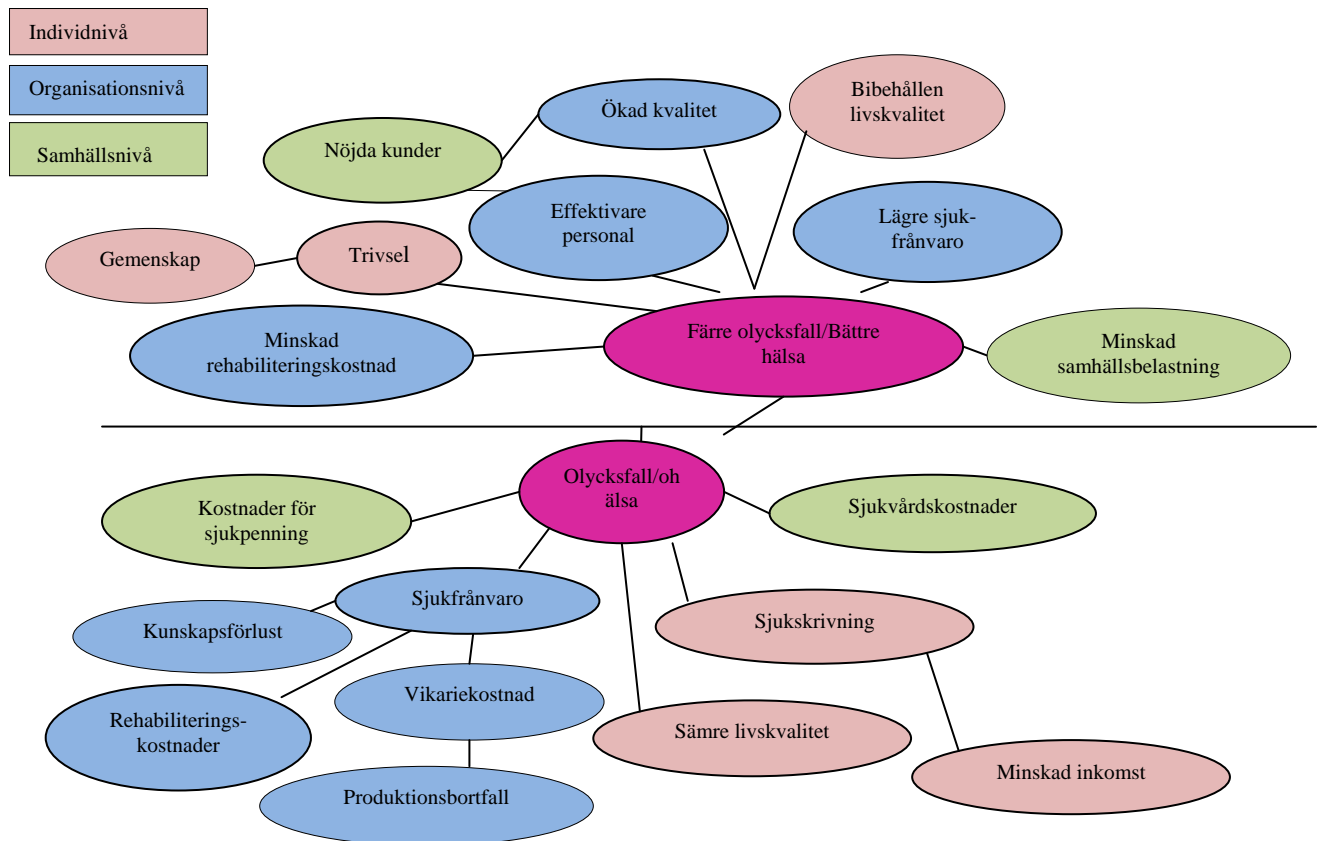
kan man tänka sig att de anställda på Copy Syd AB hamnar ganska långt ut på diagonalen, då de inte ser sin arbetsbörda som ett orimligt krav utan snarare som utvecklande. Det är dock inte enbart den hanterbara arbetsbelastningen som gör att de anställda på Copy Syd AB hamnar där. För att detta tillstånd skall infinna sig bör samtliga faktorer som påverkar den anställde positivt stämma överens, det vill säga både hög kontroll, höga krav och ett bra socialt stöd (Karasek & Theorell, 1990), vilket även empirin visar då respondenterna uttrycker att gemenskapen ökat, samt att de säger att de har möjlighet att påverka sin arbetssituation.

Ytterligare en anledning till att arbetsmiljöarbetet på Copy går i rätt riktning, är att det numera måste dokumenteras på ett helt annat sätt än tidigare. Risker och förslag till förbättringar som föreslås måste läggas in i ett system, Checkpoint. Att som arbetsgivare använda sig av ett system för att hitta arbetsmiljörisker, men även se till att de åtgärdas så snart som möjligt är något som även Micha Lange och Odabas (2003) förordar. Enligt respondenterna är Checkpoint ett arbetsverktyg som har gett Copy Syd AB en god möjlighet att de enkelt kan genomföra uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Günzel och Zanderin (2009) menar att arbetsgivaren kan få bra rutiner och ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete genom att undersöka, hitta risker, åtgärda och följa upp arbetsmiljön. Copy Syd AB har valt att säkerställa denna process med hjälp av certifiering enligt OHSAS:18001. Arbetsmiljöverkets SAM-cirkel (se s. 9) visar att det systematiska arbetsmiljöarbetet är en ständigt pågående process som stämmer överens med det arbetssätt som Günzel och Zanderin (2009) förespråkar. Flera av respondenterna i vår undersökning säger även de att det är viktigt att det blir en kontinuitet i arbetsmiljöarbetet för att det skall fungera bra.

När det gäller frågan om det systematiska arbetsmiljöarbetet varit en lönsam investering svarar alla respondenter att de tror att det finns vinster. Flera av respondenterna anser att en av de största vinsterna som skett på Copy är tidsbesparingen. Ordning och reda har lett till att personalen inte längre måste ödsla tid på att leta efter saker, allting står på sin plats. Det som förut skymde eller till och med blockerade ingångar och korridorer är borta. En av respondenterna säger att en inventering som tidigare kunde ta en vecka, nu kan genomföras på tre dagar. Tidsbesparingen kan ses som en vinst som i förlängningen leder till att lönsamheten för företaget ökar. Även Micha Lange och Odabas (2003, s. 14) hävdar att en verksamhets ”resultat är beroende av arbetsmiljöns kvalitet” och att ”resultat och hälsa påverkas båda av hur väl de är integrerade med varandra”.

Alltför ofta när det handlar om arbetsmiljöarbete, stirrar företagen sig blinda på enbart personalekonomiska vinster i form av minskad sjukfrånvaro och lägre rehabiliteringskostnader (SOU: 2009:47), men Wessleus (2005) menar att det finns svårigheter i att direkt kunna visa att satsningar på arbetsmiljön och den tid som avsätts leder till ekonomiska effekter. Vi hävdar att om arbetsgivare vågar starta upp ett systematiskt arbetsmiljöarbete kommer de att upptäcka att fördelarna i form av frisk och glad personal är lika mycket värda som de rent monetära vinsterna. Kanske infrias också förväntade ekonomiska vinster om man bara har tålamod att invänta dem.

Respondenterna säger att det är svårt att mäta effekter av systematiskt arbetsmiljöarbete i kronor och ören, vilket även Wessleus (2005) menar. Med hjälp av ballongmodellen (se s.13) nedan visar vi några av de effekter, positiva och negativa, som ett systematiskt arbetsmiljöarbete, eller avsaknaden av ett sådant, kan innebära utifrån den information respondenterna delgett oss.



Figur 14, Ballongmodell som beskriver positiva och negativa effekter, som ett systematiskt arbetsmiljöarbete, eller avsaknaden av ett sådant, kan innebära.

6. Slutsats

I detta kapitel presenteras de slutsatser, baserade på empiri och diskussion, som studien renderat i. Tyngdpunkten ligger på hur våra respondenter beskriver att arbetsmiljön påverkats, samt de effekter som det systematiska arbetsmiljöarbetet har lett till. Kapitlet avslutas med förslag till fortsatt forskning.

6.1 Vårt bidrag

Av såväl vår studie som stora delar av den litteratur som vi bearbetat framgår det att systematiskt arbetsmiljöarbete ur många synvinklar är lönsamt. Vi anser att vår studie kan påvisa att det är lönsamt (enligt vår definition av begreppet) att arbeta aktivt med arbetsmiljöfrågor. Många företag inser inte vikten av att ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete, då de inte kan se de monetära vinsterna av ett sådant. Under litteraturgenomgången har vi stött på flertalet modeller och teorier som beskriver hur ekonomisk lönsamhet av systematiskt arbetsmiljöarbetet kan beräknas. Det verkar dock inte som att forskningen kan ge ett absolut tillförlitligt svar på frågan hur detta lämpligast genomförs. Syftet med vår studie har heller inte varit att se på lönsamhet av systematiskt arbetsmiljöarbete ur ett strikt ekonomiskt perspektiv, utan istället försöka belysa det positiva resultat som kan uppnås med ett sådant. Det verkar som om det inte är tillräckligt att visa på fysiska och sociala effekter för att få fler företag att inse fördelarna med väl fungerande arbetsmiljöarbete, varför ekonomiska argument istället efterfrågas. Vi har i vår studie lyckats finna tendenser till högre produktivitet och effektivitet, minskad sjukfrånvaro samt ökad trivsel och bättre gemenskap, vilket troligtvis är effekter av det systematiska arbetsmiljöarbetet. I slutändan kan detta också påverka företagets lönsamhet, även om vi inte med studiens hjälp kan visa det med siffror. Grunden för ett systematiskt arbetsmiljöarbete bör dock vara att inrikta sig på att förebygga ohälsa samt olycksfall snarare än att fokusera på vinster av olika slag.

Alla arbetsgivare behöver ett system för att hitta arbetsmiljörisker, men framförallt för att se till att funna brister åtgärdas. Studiens syfte uppfylls då den kunskap som framkommit bidrar till att öka förståelsen för hur viktigt det är med ett fungerande arbetsmiljöarbete. Studien visar också att det finns positiva effekter i form av nöjda medarbetare som anser att det systematiska arbetsmiljöarbetet bidragit till en ökad trivsel då rutinerna för deras arbete förbättrats avsevärt.

Att införa ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan tyckas vara en enkel process, men för att bli framgångsrikt kräver det ett stort engagemang från både personal och ledning. Vi kan utifrån empirin konstatera att implementeringen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har lett till stora förändringar på Copy Syd AB. Intervjuerna vittnar om att förändringar har skett både i den fysiska och i den sociala arbetsmiljön. Respondenterna berättar att de anser att arbetssättet förenklats och att arbetsmiljön på det stora hela har blivit bättre. Den fysiska arbetsmiljön har bland annat påverkats på så sätt att hanteringen av maskiner har förändrats och många av de

tunga lyften har därmed försvunnit. Dessutom har farliga kemikalier bytts ut och andra åtgärder för att öka säkerheten på företaget har genomförts. Studien visar även att det systematiska arbetsmiljöarbetet har bidragit till sociala effekter, såsom ökad gemenskap, bättre kontakt mellan anställda och ledning, ett öppnare klimat, samt en positivare stämning.

Generaliserbarheten i denna studie är låg, men det är dock troligt att generalisering till andra företag eller organisationer av liknande storlek och/eller liknande verksamhet kan ske. Utifrån vår uppsats låter vi läsaren själv ta ställning till huruvida resultatet går att överföra till en annan kontext.

6.2 Förslag till fortsatt forskning

Det har under vår studie visat sig att det är komplicerat att studera effekter av arbetsmiljöarbete ur ett rent ekonomiskt perspektiv, då det är svårt och i många fall omöjligt att härleda ökade intäkter och minskade kostnader till de insatser som gjorts. Det finns dock studier som beskriver olika metoder och modeller för att mäta ekonomiska effekter av arbetsmiljöarbete i organisationer och företag (Rose & Orrenius, 2007). Det skulle därför vara intressant att se dessa metoder och modeller användas i framtida studier. Detta har inte varit möjligt i vår undersökning, då det hade varit alldeles för omfattande, samt att det naturligtvis framförallt är av störst värde i longitudinella studier.

Ännu ett förslag till fortsatt forskning är att gå vidare med liknande undersökningar, både på arbetsplatser av samma storlek, och kanske även inom andra områden, och likaså inom större organisationer. Det skulle också kunna vara intressant att genomföra en komparativ studie för att studera skillnader och likheter mellan effekter av systematiskt arbetsmiljöarbete i små och stora organisationer. Det torde dessutom vara intressant att gå utanför Sveriges gränser med liknande undersökningar för att se vilka skillnader som kan finnas mellan olika länder. Ytterligare ett förslag är att göra en större litteraturstudie och kombinera den med en undersökning som vår, fast då inom en större organisation.

Samhällets och företagens ökade intresse för hållbar tillväxt kommer förmodligen att påverka organisationers inställning till hälsa och arbetsmiljö. Vi tror att det skulle kunna vara intressant att studera huruvida detta kommer leda till att fler företag väljer att arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete.

6.3 Avslutande ord

Vi vill avsluta vår uppsats med ett tänkvärdt citat: ”Unsere Arbeit ist niemals so eilig oder wichtig, als daß wir uns nicht die Zeit nehmen könnten sie sicher zu tun” (Kiesau, 1999, s. 141), det vill säga att arbetet aldrig är så brådskande och viktigt att vi inte kan ta oss den tid det tar att göra det säkert.

7. Källförteckning

AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Ahlberg, K., Ericson, B. & Holmgren, M. (2005). *I lagens anda: en handbok i arbetsmiljörätt*. 2 uppl. Stockholm: Prevent

AML i Gregow, T. (red.) (2009). *Sveriges rikets lag: gillad och antagen på riksdagen år 1734, stadfäst av Konungen den 23 januari 1736 : med tillägg innehållande författningar som utkommit från trycket fram till början av januari 2009*. Stockholm: Norstedts Juridik.

Andersson, I., Bornberger-Dankvardt, S., Ohlson, C. & Rosén, G. (2005). *Arbetsmiljöarbete i småföretag: samlad kunskap samt behov av forskning och utvecklingsarbete* [Elektronisk resurs]. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Andersson, G., Johrén, A. & Malmgren, S. (2004). *Effektiv friskvård, lönsammare företag*. (3., [rev.] uppl.) Stockholm: Prevent.

Appelbaum, E. (red.) (2000). *Manufacturing advantage: why high-performance work systems pay off*. Ithaca: IRL Press

Axelsson, C. (2002). *Formalisering som hinder och möjlighet i små företag: en studie av arbetsmiljöarbete ur ett lärandeperspektiv*. Luleå: Luleå tekniska universitet.

Berglund, T., Hansen, L.H. & Orban, P. (2002). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Bohgard, M., Ragneklint, R. & Wickenberg, P. (2004). *Arbetsmiljö – kunskap och handling*. Lund: Studentlitteratur.

Bornberger-Dankvardt, S., Ohlson, C. & Westerholm, P. (2003). *Arbetsmiljö- och hälsoarbete i småföretag: försök till helhetsbild* [Elektronisk resurs]. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Bryman, A. (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber Ekonomi.

Catasús, B., Gröjer, J-E., Högberg, O., & Johrén, A. (2008). *Boken om nyckeltal*. Malmö: Liber AB.

Ekelöf, E. (2005). *Arbetsmiljöekonomi handlar om humanism*.
<http://www.prevent.se/sv/Arbetsliv/Tema/2005/Arbetsmiljoekonomi-handlar-om-humanism/>, hämtad 2011-02-06.

Eklund, J., Hansson, B., Karlqvist, L., Lindbeck, L. & Neumann, W. P. (2006). *Arbetsmiljöarbete och effekter – en kunskapsöversikt*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

- Gullberg, H. & Rundqvist, K. (2008). *Arbetsmiljölagen: kommentarer och författningar*. (14. uppl., i lydelse den 1 januari 2008). Stockholm: Norstedts juridik i samarbete med Arbetsmiljöforum.
- Granberg, O. (2003). *PAOU: personaladministration och organisationsutveckling*. Stockholm: Natur och kultur.
- Günzel, M. & Zanderin, L. (2009). *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*. Malmö: Liber.
- Hartman, J. (2004). *Vetenskapligt tänkande: från kunskapsteori till metodteori*. (2 uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Jakobsson, R. (2010). *Bättre arbetsmiljö. Handbok*. (6. uppl.) Stockholm: Prevent.
- Johanson, U. & Johrén, A. (2007). *LönSAM: att beräkna lönsamheten av personalinvesteringar*. (1. uppl.) Stockholm: Prevent.
- Johanson, U. & Johrén, A. (2009). *Personalekonomi idag*. (1. omarb. uppl.) Uppsala: Konsultförlaget/Uppsala Publishing House.
- Johansson, B., Frick, K. & Johansson, J. (red.) (2004). *Framtidens arbetsmiljö- och tillsynsarbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Kankaanpää, E., Suhonen, A. & Valtonen, H. (2008). Promoting prevention with economic arguments – The case of Finnish occupational health services. *BMC Public Health*, 8:130.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, N.Y.: Basic Books.
- Kiesau, G. (red.) (1999). *Managementsysteme im Arbeitsschutz: europäischer Workshop, [Dortmund, 18. - 19.03.1999]*. Bremerhaven: Wirtschaftsverl. NW, Verlag für Neue Wissenschaft GmbH.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (2. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Micha Lange, M. & Odabas, A. (2003). *Minska ohälsa, skapa arbetsglädje, uppnå resultat tillsammans*. Stockholm: Kommentus.
- Nationalencyklopedin (2011) *Effektivitet*.
<http://www.ne.se.ezproxy.bibl.hkr.se/lang/effektivitet/159058>, Nationalencyklopedin, hämtad 2011-03-08.

- Nationalencyklopedin (2011). *Lönsamhet*.
<http://www.ne.se.ezproxy.bibl.hkr.se/lang/lönsamhet>, Nationalencyklopedin, hämtad 2011-03-08.
- Nationalencyklopedin (2011). *Vinst*. <http://www.ne.se.ezproxy.bibl.hkr.se/lang/vinst>, Nationalencyklopedin, hämtad 2011-03-12.
- Perrow, C. (1986). *Complex organizations: a critical essay*. (3. ed.) New York: McGraw-Hill.
- Rose, L. & Orrenius, U. (2007). *Beräkning av arbetsmiljöns ekonomiska effekter på företag och organisationer: en översikt av ett urval modeller och metoder*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- SCB. (2010). *Sjukfrånvaro privat sektor*, <http://www.scb.se>, hämtad 2011-03-18.
- SOU 2009:47. *God arbetsmiljö - en framgångsfaktor? En skrift från Arbetsmiljöpoliciska kunskapsrådet*. [Elektronisk resurs]. Stockholm: Fritze.
- Theorell, T. (2004). Psykosociala faktorer – vad är det? M. Bohgard, R. Ragneklint, & P. Wickenberg (Red.), *Arbetsmiljö – kunskap och handling* (s. 36-100). Lund: Studentlitteratur.
- Thurén, T. (2007). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Malmö: Liber.
- Torp, S. & Moen, B. E. (2006). The effects of occupational health and safety management on work environment and health: A prospective study. *Applied Ergonomics*, 37, 775-783.
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Wessleus, M. (2005). *Är SAM lönsamt?* http://www.av.se/sam/exempel/sam_lonsam.aspx, Arbetsmiljöverket, hämtad 2011-02-06.
- Wadell, B. & Larsson, B. (1998). *Arbetsmiljö: en dold resurs*. Stockholm: Studentlitteratur.
- Zanderin, L. (red.) (1997). *Arbetsmiljö*. Lund: Studentlitteratur.
- Åhman, U. (2002). *Ledningssystem för arbetsmiljö: fallstudie vid Korsnäs AB*. Luleå.

8. Bilagor

8.1 Bilaga 1, Intervjuguide - personal

Intervjuguide – personal

Tema 1, Introduktion och bakgrund

1. Hur länge har du arbetat på Copy Syd AB?
2. Vilken är din roll på företaget?

Tema 2, Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM

3. På vilket sätt har du medverkat i införandet av ett systematiskt arbetsmiljöarbete?
4. Vad består arbetsmiljöarbetet hos er av idag? (Organiserade möten, vem gör vad, hur mycket tid läggs ner?)
5. Hur tycker du att ert arbetsmiljöarbete fungerar? Varför?
6. Innebär det systematiska arbetsmiljöarbetet att arbetssättet har förändrats?
7. Om du jämför företaget idag med företaget för ett år sedan – har det förändrats? Hur? Varför?
8. Brukar du lämna förbättringsförslag avseende arbetsmiljön?
9. Har du deltagit i någon arbetsmiljöutbildning? Om inte, hade det varit värdefullt för din medverkan i arbetsmiljöarbetet?

Tema 3, Effekter av SAM – förluster/vinster

10. Vad är enklare och eller svårare i det vardagliga arbetet?
11. Har du några exempel på förändringar som har skett sedan ni påbörjade ert arbetsmiljöarbete? Tror du att det hade skett utan arbetsmiljöarbetet?
12. Anser du att motivation och välbefinnande förändras av ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete?

13. Har det systematiska arbetsmiljöarbetet lett till ökad eller minskad arbetsbelastning?
Hur visar det sig i så fall?
14. Upplever du någon skillnad gällande säkerheten på arbetsplatsen efter införandet av SAM? På vilket sätt?
15. Tror du att arbetsmiljöarbetet har påverkat sjukfrånvaro, olycksfall och kontakten mellan anställda och företagsledning? Vad i arbetsmiljöarbetet har betytt mest eller varit viktigast?
16. Åtgärdas fler arbetsmiljörisker/problem idag?
17. Har dina tankar om arbetsmiljö förändrats genom att ni börjat arbeta med SAM?
18. Ser du några vinster med ett fungerande SAM? Vilka? Individ, verksamhet och samhälle?
19. Ser du ekonomiska vinster? På vilket sätt? Finns det andra vinster än rent ekonomiska? Tror du i så fall att det kan leda till ekonomiska vinster längre fram?

8.2 Bilaga 2, Intervjuguide - ledning

Intervjuguide – ledning

Tema 1, Introduktion och bakgrund

1. Hur länge har du arbetat på Copy Syd AB?
2. Vilken är din roll på företaget?

Tema 2, Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM

3. Varför började ni arbeta med de olika ledningssystemen? Vad ville ni uppnå och vilka visioner har ni?
4. På vilket sätt har du medverkat i införandet av ett systematiskt arbetsmiljöarbete?
5. Vad består arbetsmiljöarbetet hos er av idag? (Organiserade möten, vem gör vad, hur mycket tid läggs ner?)
6. Hur tycker du att ert arbetsmiljöarbete fungerar? Varför?
7. Innebär det systematiska arbetsmiljöarbetet att arbetssättet har förändrats?
8. Om du jämför företaget idag med företaget för ett år sedan – har det förändrats? Hur? Varför?
9. Brukar du lämna förbättringsförslag avseende arbetsmiljön?
10. Har du deltagit i någon arbetsmiljöutbildning? Om inte, hade det varit värdefullt för din medverkan i arbetsmiljöarbetet?
11. Hur skulle du vilja göra om ni skulle påbörja ert SAM idag? På samma sätt? På annat sätt?
12. Har du någon uppfattning om kostnaderna kring införandet av SAM?
13. Vilka är era mål för det fortsatta arbetsmiljöarbetet?

Tema 3, Effekter av SAM – förluster/vinster

14. Vad är enklare och eller svårare i det vardagliga arbetet?
15. Har du några exempel på förändringar som har skett sedan ni påbörjade ert arbetsmiljöarbete? Tror du att det hade skett utan arbetsmiljöarbetet?
16. Anser du att motivation och välbefinnande förändras av ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete?
17. Har det systematiska arbetsmiljöarbetet lett till ökad eller minskad arbetsbelastning? Hur visar det sig i så fall?
18. Upplever du någon skillnad gällande säkerheten på arbetsplatsen efter införandet av SAM? På vilket sätt?
19. Tror du att arbetsmiljöarbetet har påverkat sjukfrånvaro, olycksfall och kontakten mellan anställda och företagsledning? Vad i arbetsmiljöarbetet har betytt mest eller varit viktigast?
20. Åtgärdas fler arbetsmiljörisiker/problem idag?
21. Har dina tankar om arbetsmiljö förändrats genom att ni börjat arbeta med SAM?
22. Betyder ert arbete för miljö, kvalitet och arbetsmiljö något i marknadsföring eller vid rekrytering?
23. Ser du några vinster med ett fungerande SAM? Vilka? Individ, verksamhet och samhälle?
24. Ser du ekonomiska vinster? På vilket sätt? Finns det andra vinster än rent ekonomiska? Tror du i så fall att det kan leda till ekonomiska vinster längre fram?