



UMEÅ UNIVERSITET

Säkerhet eller produktion först?

En kvalitativ studie om säkerhetsarbete på en
processindustri i Sverige

Johanna Aalto

Paulina Gärner

Personalvetarprogrammet

Examensarbete i sociologi med inriktning mot personal- och arbetslivsfrågor, 15 hp
Vt 2020

Förord

Vi vill rikta ett tack till vår uppdragsgivare och alla intervjupersoner som bidragit till att denna studie blev genomförbar.

Vi vill även rikta ett tack till Mikael Stattin, vår handledare, som genom snabb och bra handledning bidragit till att arbetet nått sitt mål.

Johanna Aalto & Paulina Gårner

2020-06-05

Safety or Production first? A qualitative study about safety work on a process industry in Sweden.

Sammanfattning

Ett fungerande arbetsmiljö och säkerhetsarbete är viktigt för att förebygga olyckor i arbetet. Därför är det intressant att undersöka hur säkerhetsarbetet i en processindustri upplevs, en organisation där medarbetare dagligen utsätts för risker i arbetet. Genom kvalitativa intervjuer har problemområdet undersökts i syfte att identifiera aspekter som påverkar säkerhetsarbetets förutsättningar. Studiens resultat visar att säkerhetsarbete är ett komplext område där organisatoriska, tekniska och kulturella aspekter kontinuerligt samspelar. Att säkerhet ständigt tävlar om prioritet mot produktionen är dessutom en ständig utmaning.

Nyckelord: Behaviour based safety, Safety human organizational performance, Industry, Safety climate, Safety culture, Safety management, Leadership, Risk management.

Innehållsförteckning

Inledning	1
Syfte och frågeställning	2
Tidigare forskning	3
Vad är säkerhetsarbete?	3
Säkerhetsarbetets olika dimensioner	3
Säkerhetskultur och säkerhetsklimat	4
Ledningens betydelse för säkerhetsarbetet	4
Metod	6
Avgränsningar	6
Val av metod	6
Fallstudie	6
Urval.....	6
Genomförande.....	7
Val av analysmetod	7
Trovärdighet och tillförlitlighet	8
Forskningsetiska principer	8
Resultat	9
Fallorganisation.....	9
Nuvarande säkerhetsarbete på fallorganisationen.....	9
Drift- och underhållsspecialist	10
Presentation av resultat	10
Tid	10
Struktur.....	13
Kultur	15
Diskussion	18
Metoddiskussion	19
Slutsats	20
Vidare forskning.....	20
Referenser	21
Bilaga 1 Informationsbrev	
Bilaga 2 Intervjuguide	

Inledning

Arbetsmiljöverket har som samhällsuppdrag av regeringen att arbeta för en nollvision mot dödsolyckor i arbetet. Genom att förebygga arbetsolyckor krävs konkreta insatser för att hjälpa organisationer till ett medvetet säkerhetsarbete som proaktivt förebygger olyckor. I nollvisionsarbetet ska arbetsgivare och arbetstagare bland annat hitta samarbetsformer för metoder som förebygger dödsolyckor (Arbetsmiljöverket, 2020). Samverkan och samarbeten ses som nyckelfaktorer för att nå framgång inom arbetsmiljö- och säkerhetsarbete, vilket också definieras i svensk lagstiftning: "arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö" (AML, SFS 1977:1160., 3 kap. 1a§).

Förutom samverkan reglerar även arbetsmiljölagen det systematiska arbetsmiljöarbetet. Målsättningen är att främja och uppmuntra organisationer till att bygga en god säkerhetskultur. I en säkerhetskultur är det av vikt att det finns gemensamma attityder, värderingar och uppfattningar inom organisationen i förhållande till säkerhet och arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket, 2020)

För att förebygga olyckor och uppnå bättre resultat i säkerhets- och arbetsmiljöarbetet behöver människors beteenden förändras. Ett sätt att uppnå beteendeförändringar är att använda olika interventionsmetoder, exempelvis beteendebaserad säkerhet (BBS). Metoden bygger på forskning inom beteendepsykologi och har visat sig ha positiva effekter inom säkerhetsarbete, arbetssätt, olyckstal och kostnader (Choudhry, 2014). Metodens syfte är att genom observation och feedback av beteenden, förändra riskfyllda beteenden till mer säkra. Flera forskare menar dock att metoden kan leda till förenkling av en mer komplex fråga och att fokusera enbart på beteende och kan leda till en "blame-culture", där människor pekats ut som orsaken till alla problem. Säkerhetsarbete bör förstås genom analyser av flera perspektiv och dimensioner samverkar, vilket kräver en mer holistisk syn (Reiman & Rollenhagen, 2011).

Samhällets utveckling går fort och förändringstakten är hög vilket leder till att organisationer får fler regler att förhålla sig till. Ledningens förmåga att prioritera säkerheten genom alla led är ett av det främsta kännetecknen för en god säkerhetskultur (Hofmann, Burke, & Zohar, 2017). I en organisation där produktion och säkerhet ständigt ställs mot varandra skapas utmaningar i hur säkerhetsarbetet bör organiseras för att överkomma de strukturella och kulturella hindren mot en säkrare arbetsplats. Därför kräver säkerhetsarbete en god strategi där tekniska och organisatoriska aspekter tas i beaktning i relation till tidsaspekten (Hopkins, 2006).

Genom ovanstående resonemang kan vi konstatera att säkerhetsfrågor i arbetslivet är i stort behov av kontinuerlig forskning. Det är därför intressant att undersöka vilka upplevelser medarbetare har av säkerhetsarbetet, vilket denna studie ämnar bidra med i syfte att skapa större förståelse för vilka faktorer som bör tas i beaktning i säkerhetsarbetet.

Syfte och frågeställning

Studiens syfte är att undersöka drift- och underhållsspecialisters upplevelser av säkerhetsarbetet på en processindustri i Sverige. Genom upplevelserna identifiera aspekter som påverkar säkerhetsarbetet och bidra till ökad förståelse för området genom frågeställningar nedan:

- Vilka upplevda förutsättningar finns för att genomföra ett säkerhetsarbete?
- Vilka hinder upplever drift- och underhållsspecialisterna i säkerhetsarbetet?
- Hur upplever drift- och underhållsspecialisterna Beteendebaserat säkerhetsarbete (BBS) som metod i säkerhetsarbetet?

Tidigare forskning

Nedan följer en genomgång av forskning som berör området säkerhetsarbete och ökar förståelsen för studien.

Vad är säkerhetsarbete?

Säkerhetsarbete är en del av organisationers arbetsmiljöarbete som särskilt riktar sig till risker i den fysiska och tekniska arbetsmiljön. Förutom och att förebygga olyckor och ohälsa på arbetsplatsen syftar arbetet till att skapa ett säkerhetstänk inom organisationen där regler och rutiner efterlevs (Arbetsmiljöverket, 2020). I arbetsmiljöarbetet reglerar Arbetsmiljölagen arbetsgivares och skyddsansvarigas skyldigheter i syfte att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Lagen innefattar regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare samt skyddsombudens verksamhet. Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö (AML, kap 2 §1a). I lagens föreskrifter står också att arbetsgivaren systematiskt ska undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs. Arbetsgivaren skall också fördela uppgifterna i verksamheten på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. (Arbetsmiljölagen [AML], SFS 1977:1160). Lagar, regler och föreskrifter ska anpassas efter kontexten därför ställs det olika krav beroende på bransch och verksamhet. Säkerhetsarbete omfattar inte enbart skyddsutrustningar utan även organisationens inställning och engagemang i säkerhetsfrågor vilket benämns som säkerhetskultur. Utifrån en sammanställning från Arbetsmiljöverket (2012:12) råder det enighet bland säkerhetsforskare att kvaliteten på säkerhetskultur och klimat är av betydelse för säkerheten i organisationer.

Säkerhetsarbetets olika dimensioner

Forskningen som relaterar till säkerhetsarbete bygger på olika teorier om mänskliga beteenden, organisation och säkerhet och bör förstås tillsammans. Därför beskrivs säkerhetsarbetet genom olika dimensioner och delar (Hofmann et al., 2017; Reiman & Rollenhagen, 2011). De senaste 20 åren har fokus övergått från individen mer mot process- och driftsäkerhet med fokus på ledarskap, organisationskultur och klimatforskning. Detta styrker argumentet om att säkerhet är ett komplext område som behöver förstås genom flera delar (Hofmann et al., 2017).

Reiman och Rollenhagen (2011) föreslår en holistisk syn på säkerhetsarbete. Management av säkerhet baseras oftast på underliggande modeller och teorier inom organisation, mänskliga beteenden och säkerhetssystem. Dessa teorier och modeller bör förstås tillsammans och inte som isolerade fenomen eftersom detta riskerar att skapa en förenklad syn på säkerhetsarbete. Mänskliga beteenden behöver förstås i en social kontext och som en helhet där flera människor arbetar tillsammans i ett system och försöker förstå sig själv och sin omgivning. Att isolera dessa kan leda till en uppfattning där människor ses som det enda hotet mot säkerheten vilket leder till förenklade förklaringsmodeller som pekar på mänskliga faktorer och tekniska problem. Författarna föreslår en kritisk analys av flera dimensioner i säkerhetsarbetet. En vanlig missuppfattning är att personers dåliga egenskaper automatiskt tillskrivs som förklaring till olyckor, vanligare än till situation eller arbetets förutsättningar. En annan missuppfattning är att organisationer bara förändras när ledningen bestämmer en ny struktur eller process, men rutiner och arbetssätt utvecklas ständigt över tid. Människor hittar ständigt nya lösningar eller effektivare sätt att utföra arbetsuppgifter och därför riskerar strategiska säkerhetsmodeller inte passa kontexten (Reiman & Rollenhagen, 2011).

Säkerhetskultur och säkerhetsklimat

Säkerhetskultur och säkerhetsklimat är två begrepp som ofta ses användas synonymt med varandra inom forskningen. Det råder oegentlighet för begreppens definitioner, gemensamt tycks de ha en stor betydelse för organisationens säkerhetsarbete oberoende av hur de används (Beus, Bergman, & Payne 2010; Schein, 2010; Asif, 2011).

Kultur

En av de mest använda definitionerna av organisationskultur är Scheins (2010). Han definierar en organisationskultur som de gemensamma grundläggande antaganden, normer och värderingar som en grupp anammat för att lösa problem och som har fungerat bra nog för att anses gällande och lärs därför ut till nya medlemmar som det rätta sättet att uppfatta, tänka och känna i förhållande till dessa problem. Beus et al. (2010) framhåller vidare att säkerhetskultur och säkerhetsklimat är kritiska komponenter för att lyckas i säkerhetsarbetet. En stark säkerhetskultur kännetecknas av en ledning som interagerar och prioriterar säkerhetsarbetet på alla nivåer i organisationen. En stark säkerhetskultur formas också av andra faktorer som organisationens policys, tillsyn, hantering av utrustning, branschnormer, risktagande samt beteendet hos chefer (Langford, Rowlinson och Sawacha, 2000). Dessa faktorer kan dock inte förklara allt på en säker arbetsplats; det handlar även om ett bra samarbete och engagemang hos ledning, medarbetare, fackförbund och skyddsombud (Langford, et al., 2000; Molenaar, Park & Washington, 2009).

Klimat

Säkerhetsklimatet kan ses som en ögonblicksbild av rådande säkerhetskultur. Kulturen har stor betydelse för säkerhetsarbetet, vilket gör det intressant att kunna mäta säkerhetskulturen och dess betydelse för vilken kvalitet ett säkerhetsarbete uppnår (Nævestad, 2010; Arbetsmiljöverket 2012:12). Genom mätningar av klimatet skapas en övergripande bild av en organisations säkerhetskultur (Cox & Flin 1998; Flin, Mearns, O'Connor, & Bryden, 2000; Nævestad, 2009). Arbetsmiljöverket (2020) rekommenderar ett mätverktyg i form av enkäter. Verktöget är baserat på metaanalyser inom forskning om säkerhetskultur och säkerhetsklimat och de centrala delarna handlar om; anställdas uppfattningar om ledningens attityder och beteenden i relation till säkerhet, produktion och frågor rörande exempelvis val av medarbetare, disciplin samt schemaläggning (Flin et al, 2000). Fördelen med att mäta säkerhetsklimat framhålls som möjligheten att sätta mål i säkerhetsarbetet och jämföra resultat över tid (Kines, Lappalainen, Lyngby Mikkelsen, Olsen, Pousette, Tharaldsen, Tomasson och Törner, 2011). Det framhålls även svårigheter i att mäta och kvantifiera kultur eftersom det endast är ytliga indikationer som kan fångas upp i klimatet som kan förknippas med kulturen (Cox & Flin, 1998).

Reiman och Rollenhagen (2011) lyfter en farhåga med att kvantifiera säkerhetskultur och säkerhetsklimat eftersom resultatet kan leda till en falsk trygghet. De menar att kultur är ett socialt fenomen där normer, värderingar och upplevelser bör förstås i förhållande till kontexten och kan skilja sig organisationer emellan. Antonsen (2009) lyfter en annan farhåga med att enbart mäta reaktiva händelser som olyckor, tillbud och incidenter och menar att det inte bidrar till ett proaktivt säkerhetsarbete. Ett överdrivet fokus på datainsamling kan leda till att organisationer överreagerar eller agera undermåligt i säkerhetsfrågor, vilket får konsekvenser i form av att åtgärder dröjer eller att variabler av betydelse förbises (Reiman & Rollenhagen, 2011).

Ledningens betydelse för säkerhetsarbetet

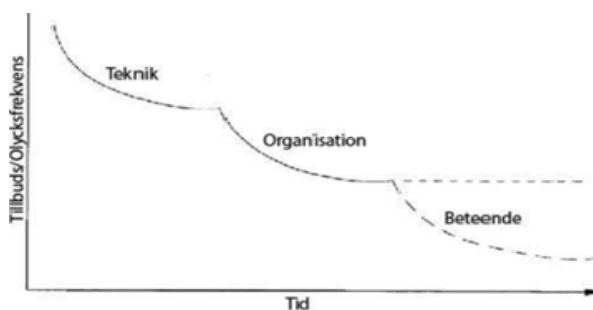
Det poängteras att ledarskap är en viktig komponent för resultat i säkerhetsarbetet (Hofmann et al., 2017). Ledningens inställning till säkerhetsfrågor framhålls som en betydande faktor för att skapa engagemang och delaktighet i säkerhetsarbete (Fung, Tam, Tung och Man, 2005). Ledarskap är en viktig komponent för att påverka förändring mot säkerhetskultur eftersom chefer eller ledare har en roll som förebilder, men även mandat att påverka arbetet med ramar och regler. Genom ledarskapets närvaro kan medarbetares

säkerhetsmedvetenhet öka (Hofmann et al., 2017). Patrick och Zou (2011) framhåller att säkerhetsledarskap är ett gemensamt ansvar på arbetsplatsen och poängterar även medarbetares skyldighet att aktivt hålla sig uppdaterade och delaktiga i säkerhetsrutiner på arbetsplatsen. Enligt arbetsmiljölagen (AML, SFS 1977:1160) kap 3. 1§ ska arbetstagare och arbetsgivare samverka för att uppnå en god arbetsmiljö. Dock har arbetsgivaren alltid det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och säkerheten, samt att skapa förutsättningar för medarbetare i samverkansfrågor enligt Arbetsmiljöverkets rapport, ansvar och befogenhet i arbetsmiljön (ADI 379). Ledningen har ofta positivare upplevelse av säkerhetsarbetet och det visar sig även att säkerhetskultur upplevs som mindre positivt av medarbetare i starkt hierarkiska organisationer (Fung et al., 2005; Tear, Reader, Shorrocks & Kirwan, 2020).

Beteendebaserad säkerhet

En vanlig orsak till olyckor tycks härledas till människans beteende (Choudhry, 2014). BBS är en interventionsmetod som används för att uppnå och skapa positiva förändringar av beteenden gällande säkerhet. Metoden bygger på beteendepsykologi och de bakomvarande psykologiska mekanismerna handlar om hur människan agerar och beter sig utifrån positiva och negativa konsekvenser. BBS och dess centrala delar består av målsättning, mätning samt feedback av beteenden med betoning på uppmuntran av säkra beteenden. BBS har visat sig blivit allt mer populär speciellt inom tillverkningsindustrin och byggbranschen och har bidragit till positiva förändringar i hur människor arbetar, minskade olyckstal och kostnader (Choudhry, 2014; Li, Lu, Hsu, Gray & Huang, 2015; Deeb, Danz-Reece & Smolar, 2000).

En framgångsrik intervention ändrar inte bara beteende utan också inställningen till säkerhet förändras (Geller, 2001). Därför finns det vinning i att ledare och BBS-observatörer bör genomgå träning i hur de ska uppmuntra säkra beteenden genom målsättning och feedback och på så sätt påverka säkerhetskulturen (Geller, 2001; Hofmann et al., 2017). Hopkins (2006) framhåller vikten av organisationens och ledningens mognadsgrad i säkerhetsarbetet, att tekniska och organisatoriska förutsättningar bör fungera väl innan fokus riktas mot beteendeförändring (se figur 1). Att rikta fokus på beteenden ökar risken att peka ut människor som orsak för ett exempelvis tekniskt problem. En annan kritik mot BBS är att metoden anses hantera symptom på problem och inte själva grundorsaken (Hopkins, 2006). Därför föreslås grundlig undersökning av flera organisatoriska orsaker innan BBS implementeras eftersom osäkra beteenden också kan härledas till typiska "management issues" exempelvis; arbetstakt, produktionsmängd eller inbördes konkurrerande prioriteringar säkerheten tävlar mot. De önskvärda beteenden ska definieras väl för att anses mätbara, oftast i form av checklista vilket kan bli problem inom exempelvis tillverkningsindustrier som ofta ställs inför oplanerade produktionsstopp där standardiserade lösningar inte finns att tillgå (Geller, 2001).



Figur 1. Säkerhetsarbetets olika faser (Hopkins, 2006).

Metod

I följande kapitel kommer vi att redogöra och motivera val av metod, urval, analysprocess samt etiska överväganden i studien.

Avgränsningar

Studien är avgränsad till drift- och underhållsspecialisters upplevelse av säkerhetsarbetet. Med säkerhetsarbete avses i allmänhet hur arbetet är organiserat och systematiken kring det kopplat till säkerhetsfrågor. Vidare har avgränsning gjorts till analys av upplevelser i kontexten och inte på detaljerade lagar och regler kopplade till industri.

Val av metod

Syftet med studien är att undersöka hur specialister upplever säkerhetsarbetet. För att djupare förstå specialisters verklighet av arbetsplatsen och dess kontext rörande säkerhetsfrågor valdes en kvalitativ ansats denna studie väl. Den kvalitativa filosofin skapar förutsättningar för forskaren att fånga upplevelser, känslor och uppfattningar som en enkät inte kan uppfylla (Backman, 1998).

Kvalitativ intervju lämpar sig i studien eftersom syftet är att fånga upp specialisternas upplevelse av säkerhetsarbetet på ett djupare plan. Den kvalitativa ansatsen är lämplig eftersom vi vill undersöka specialisters synvinkel, de har en överblick över de risker och förutsättningar som krävs för att utföra ett säkert arbete på arbetsplatsen, och därmed fånga deras subjektiva upplevelse. I den kvalitativa ansatsen är forskaren intresserad av vilka kvaliteter och egenskaper som kan bidra till att öka förståelsen av det studerade fenomenet såsom beteenden, värderingar och åsikter utifrån den undersökta kontexten (Bjereld, Demker & Hinnfors, 2002; Backman, 1998). Genom att samla empiri från deltagarnas subjektiva upplevelse får forskaren en bild av verkligheten, medarbetarens verklighet, och kan skapa kunskap om fenomenet. Kvalitativ metod är flexibel och kan ge fylliga svar som en enkät inte kan (Bryman, 2011). Studien har ett induktivt förhållningssätt. Det induktiva synsättet eller upptäckten väg kännetecknas av en utgångspunkt i empiri och att i bearbetningen av datamaterialet försöka hitta mönster (Andersen, 2012).

Fallstudie

För att få fram relevant empiriskt material genom studien kommer en fallstudie att genomföras (Andersen 2012,128). Uttrycket enskild fallstudie präglas av att studien endast kommer att genomföras på en enhet i organisationen. Resultatet kommer då endast att spegla den studerade verksamheten.

Urval

För att få så tydlig och reliabel empiri som möjligt har ett målinriktat urval tillämpats. Målinriktat urval kännetecknas av att deltagarna väljs ut systematiskt och strategiskt för att kunna besvara frågeställningen samt är relevanta för området som avses undersökas (Bryman, 2011). Eftersom målstyrt urval är ett icke-sannolikhetsurval kommer resultatet inte att kunna generaliseras till en bredare population. För att besvara syftet intervjuades fem drift- och underhållsspecialister för denna studie. Valet föll på specialister eftersom de har en roll som innebär god insyn i säkerhetsarbetet både för medarbetarna, chefer och ledning vilket motiverar valet av intervjupersoner. Denna grupp passade även studien på grund av dess tillgänglighet. Andra grupper har även funnits intressanta men valdes bort på grund av begränsning i rådande Covid-19. Urvalet tar inte hänsyn till kön eller ålder.

Genomförande

Via en lista med potentiella informanter, som erhöles från en kontaktperson på fallorganisationen, togs en första kontakt med ett informationsbrev (bilaga 1) som skickades via mejl. Informationsbrevet syftade till att informera om studien, samt innehöll information om etik och deltagandet i studien. De respondenter som medgivit sitt deltagande bokades för intervjuer utifrån intervjupersonernas önskemål via Skype eller telefon.

Inför intervjun skapades en semistrukturerad intervjuguide med teman och frågor passande för studiens syfte och frågeställningar. Intervjuer av semistrukturerad utformning kännetecknas av en disposition likt ett frågeschema för att belysa respondenternas subjektiva uppfattning och erfarenheter rörande säkerhetsarbetet (Bryman, 2011). Denna utformning av intervju ska uppmuntra till utrymme för följdfrågor samt tillåta respondenten att på ett tillfredsställande sätt utgå från sin egen subjektivitet i frågan. Inför intervjuerna delgavs respondenterna information om intervjun förutsättningar, så att de skulle förstå syftet och känna en trygghet inför deltagandet.

Samtliga intervjuer pågick i ca 60 minuter och spelades in via ljudupptagning på mobilen. Tidsspannet och intervjuguiden testades i god tid innan genom en pilotintervju med en kollektivmedarbetare i organisationen. Pilotintervjun är inte inräknad i antalet intervjuer på grund av att personen ej samtyckte deltagande i denna studie. En pilotintervju kännetecknas av att testa så att intervjuguidens upplägg är av relevans för studien (Bryman 2011). Efter att intervjuerna var avslutade transkriberades materialet vilket betyder att forskarna skriver ned vad som sägs och händer under intervjun. I detta skede beslutades att avidentifiera intervjupersonerna och benämna dem med siffror för att fullfölja den anonymitet som utlovats. Transkriberingen gjordes i nära anslutning till avslutad intervju och medförde en djupare förståelse för materialet. Det genererar även en helhetsbild av det aktuella ämnet (Bryman, 2011; Denscombe, 2016; Trost, 2010). Det transkriberade materialet började vidare bearbetas och analyseras.

Val av analysmetod

Studiens empiri har analyserats genom det Lundman och Hällgren Graneheim (2012) kallar kvalitativ innehållsanalys. Analysprocessen börjar vid *iordningställande*, där det insamlade datamaterialet på ljudupptagningsfil blev nedskrivet, transkriberat, till textform. Den kvalitativa forskaren är intresserad av på vilket sätt respondenten uttrycker sig när de delger informationen. Uttrycket kan speglas genom olika tonlägen, hur kroppsspråket används vid vissa frågor och situationer under intervjun (Bryman, 2011). Det andra steget, *inledande utforskning*, började med att båda forskarna i denna studie enskilt läste materialet för att få en egen uppfattning om vad som i stort uppmärksammades i datamaterialet. Vidare diskuterades gemensamt de skillnader och likheter som uppmärksammats och med utgångspunkt i studiens syfte gjordes gemensamma teman och ämnesområden. Steg tre *dataanalys*, innebär att forskarna arbetar fram teman och ämnesområden som vuxit fram i det empiriska materialet. Meningar eller ord identifieras har ställts upp i ett kodningsschema som rör det studerade området. Kodningsschemat som har använts för denna studie i figur två, *består av meningsbärande enhet* som vidare bryts ner till *kondenserad meningsenhet* för att vidare utgöra en *kod*. Koden har sedan arbetats vidare för att utgöra en *subkategori* och avslutningsvis *kategori* (Lundman & Hällgren Graneheim, 2012).

Det har lagts stor vikt vid arbetet med kodningsschemat att de meningar och ord som identifieras inte går in i varandra. De har hållits åtskilda för att inte skapa osäkerhet hos forskarna under kodning. Vid det fjärde steget *framställning* har forskarna genom tematisering och kodning bidragit till att empirin har operationaliserats och blivit analyserbart (figur 2). Genom operationalisering har vi brutit ner, kodat och tematiserat, för att kunna se dem från olika dimensioner och förstå, analysera, de koder som framträtt på ett eller annat sätt i empirin (Andersen, 2012). Exempelvis är begreppet *säkerhet* svårt att analysera som en dimension men *beteenden i arbetet* eller *ansvar på arbetsplatsen* kan vara två dimensioner som gör att vi kan förstå säkerhet djupare. Det sista steget i analysprocessen är *validering*. Bryman (2011) framhåller styrkan i att låta respondenterna läsa det analyserade datamaterialet som framställts, utifrån intervjuerna, och bidra till en bekräftelse att forskaren förstått respondenten på rätt sätt. Denna studie har gjort avsteg

från det sista steget, validering, eftersom en kandidatuppsats har en relativt begränsad tid och valet föll på att inte genomföra respondentvalideringen.

Meningsbärande enhet	Kondenserad meningsenhet	Kod	Subkategori	Kategori
“Vi är ju mer som öar nu och det bidrar till att man tappar översikten i övrigt. Vi vet ju inte vad andra avdelningar gör”	Isolerade enheter som gör arbetet svåröverskådligt och försvårar samarbeten.	Samarbete Kommunikation Översikt	Systematik	Struktur

Figur 2. Beskrivning av analysprocessen.

Trovärdighet och tillförlitlighet

I kvalitativ forskning handlar studiens trovärdighet och tillförlitlighet om hur väl metoden passar för det forskaren avser studera och kvalitet på insamlat material (Andersen, 2012; Trost, 2010). I syfte att öka trovärdigheten och tillförlitligheten i studien har det varit av stor vikt att reflektera under arbetets gång över de svårigheter eller dilemman som påverkat studiens kvalitet och förståelse. Kvaliteten anses stärkas genom ständigt ifrågasättande och reflektion kring vår egen kunskap och förståelse för ämnet. Svårigheterna som rör objektivitet har ständigt tagits i beaktning genom ett öppet förhållningssätt till området som undersökts genom en växelverkan med litteratur och forskning. Vidare har trovärdigheten och tillförlitligheten tillgodosetts genom en noggrann beskrivning av studiens kontext, tillvägagångssätt samt analysmetod (Trost, 2010). Beskrivningen i figur 2 tydliggör analysprocessen samt hur data har behandlats och analyserats mot studiens problemområde vilket stärker kvalitet i studien.

Intervjuguiden har bearbetats efter en pilotintervju för att säkerställa att frågor uppmuntrar respondenten att delge information om dennes upplevelser relaterat till syftet i studien. Därför präglas intervjuguiden av öppna och få frågor där naturliga ledande frågor har ställts för att fånga respondentens upplevelse rörande syftet. Förutom en pilotintervju förbättrades intervjuguiden under studiens gång och frågor som inte ansågs relevanta eller behövde omformuleras ytterligare kunde revideras. Under intervjuerna har respondentens uttalanden systematiskt validerats i form av bekräftande uttalanden och frågor om förtydligande. Forskarna har också validerat en samstämmighet gällande respondentens uttalanden efter intervjutillfälle. Denna strategi ökade trovärdigheten eftersom missförstånd eller osäkerhet kring respondentens uttalanden i datamaterialet kunde minimeras (Trost, 2010).

Forskningsetiska principer

I denna studie har hänsyn tagits till etiska rådets principer för forskning. De fyra grundläggande etiska frågorna rör *frivillighet, integritet, konfidentialitet och anonymitet* för de personer som är direkt inblandade i forskningen (Vetenskapsrådet, 2017). Informationskravet innebär att forskaren ska informera berörda personer om studiens syfte samt att deras deltagande är frivilligt och att de har rätt att avbryta om de önskar (Bryman, 2011). Detta anses ha uppfyllts med ett informationsbrev (bilaga 2) som skickades ut till berörda personer, innehållande studiens syfte, innehåll och förfrågan om samtycke till deltagande. Vid intervjutillfället fick respondenterna denna information ännu en gång för att bekräfta att de hade uppfattat informationen rätt samt styrka att detta krav hade fullgjorts. Samtyckeskravet innebär att deltagarna har rätten att själva bestämma över sin medverkan. Exempelvis poängterades möjligheten för respondenterna att avböja frågor om de så ville innan intervjun. Konfidentialitetskravet handlar om att personuppgifter ska behandlas med sekretess och förvaras där obehöriga inte kan komma åt dem. Under studiens gång har alla personuppgifter behandlats varsamt. Exempelvis har det aktuella datamaterialet identifierats från start och personuppgifter, ljudupptagningar, filer och mailkonversationer har raderats

efter avslutad studie. Informationen som samlats in om enskilda personer har endast använts för denna studies ändamål vilket nyttjandekravet innebär (Bryman, 2011). Detta har säkerställts genom transparens mot deltagarna i studien och tydlighet gentemot uppdragsgivare. Nyttjandekravet kan också styrkas genom att respondenterna fått möjlighet att ta del av den slutliga rapporten vid publicering.

Resultat

Presentationen av resultatet inleds med en beskrivande del av organisationens säkerhetsarbete och viktiga nyckelbegrepp. Presentationen syftar till att skapa en förståelse åt läsaren för att tillgodogöra sig studiens resultat på bästa sätt. Resultatet presenteras vidare genom tre kategorier med underkategorier. Information är inhämtad genom intervjuer samt från vår kontaktperson på fallorganisationen.

Fallorganisation

Studien är genomförd på en processindustri i Sverige. Organisationen har valt att medverka oidentifierat i studien. De begrepp som beskrivs nedan kan inte härledas till organisationen då de är generella begrepp inom arbetsmiljö- och säkerhetsarbete.

Nuvarande säkerhetsarbete på fallorganisationen

En del av det nuvarande säkerhetsarbetet i fallorganisationen kallas ”program Zero” och har till syfte att utveckla hälso- och säkerhetskulturen genom ett coachande och uppmuntrande förhållningssätt. Genom att uppmuntra säkra beteenden ska färre skada sig på sin arbetsplats. Målet är att alla medarbetare som vistas på sin arbetsplats ska komma hem friska och oskadda efter arbetsdagen. Genom olika aktiviteter motiveras medarbetare så att det skapas förutsättningar för att de ska kunna arbeta säkert. Genom Zero har exempelvis uttrycken ”Ta två” och ”Gå två” myntats och har dessutom bidragit till att BBS används som interventionsmetod.

Ta två och Gå två

”Ta två” syftar till att medarbetare ska ta sig tiden att stanna upp och tänka igenom det riskmoment de är på väg att utföra. Finns det ett annat sätt att göra det på? Är detta sätt säkert, för mig och för andra? Genom att medarbetare till att analysera arbetet de ska utföra en gång extra kan olyckor undvikas. Organisationen uppmuntrar även till att minimera ensamarbete och varför begreppet ”gå två” myntats. Genom att undvika ensamarbete i största möjliga mån samt att medarbetare tar sig tid att stanna upp och riskbedöma arbetsuppgiften en extra gång, är visionen att olyckor och tillbud minimeras. Dessa nya beteenden och förhållningssätt ska bidra till att en ny säkerhetskultur växer fram genom ett gemensamt arbete.

Beteendebaserad säkerhet (BBS)

En annan del av Zero och hälso- och säkerhetsarbetet är beteendebaserad säkerhet (BBS). BBS är en metod som syftar till att medarbetare utbildas i att uppmuntra varandra till att arbeta mer säkert, genom att vara så kallade BBS-observatörer. Metoden går ut på att observera varandra i det dagliga arbetet då det finns en möjlighet att en observatör identifierar risker eller utvecklingsmöjligheter i arbetet som utförs. Syftet är att man ska uppmärksamma och ge feedback på huruvida personen tillämpar ett säkert beteende eller ej i sitt arbete. Vidare är en stor del av syftet med metoden att medarbetare ska hjälpas åt att bli mer medvetna om vilka arbetssätt som är säkra eller inte.

Processindustrins Informationssystem för Arbetsmiljö (PIA)

Till stöd i det systematiska arbetet med att fånga upp risker och osäkra beteenden används ett internt rapporteringssystem, PIA. Systemet ligger tillgängligt för alla medarbetare att rapportera riskobservationer, tillbud eller olyckor för att vidta åtgärder mot förbättring. Det som rapporteras kan vara

allt från en medarbetare som kör hjullastare och pratar i telefon, en slang som ej rullats upp eller en observerad risk i produktion. PIA handläggs av två personer som vidare fördelar ut åtgärdsplan till sakkunnig person för respektive område. Drift- och underhållsspecialister är en yrkeskategori som har ansvar för att åtgärda risker som rapporterats, genom PIA, inom dess verksamhetsområde. De tar även hjälp av skyddsombud vid denna typ av åtgärd.

Drift- och underhållsspecialist

Drift- och underhållsspecialist är den befattning som innehas av specialister inom verksamhetsområdet drift och underhåll. Befattningen innebär en samordnande funktion i verksamheten med en arbetsledande roll utan personalansvar. I deras uppdrag ingår bland annat att initiera utveckling och förbättring av process, metoder, rutiner och utrustning i syfte att förbättra kvalitet, miljö och ekonomi samt höja drifttillgängligheten. De arbetar nära verksamheten, kollektivarbetare och gruppchef och ska planera och genomföra stopp inom verksamhetsområdet samt vid avställning och vid uppstart i samband med stopp. Deras uppdrag genomsyras av ett säkert arbetssätt för att minimera risker i produktion och underhåll.

Presentation av resultat

Efter att datamaterialet analyserats framkom tre kategorier som presenteras nedan (figur 3). Kategorierna är dimensioner som efter analys visat sig ha betydelse i säkerhetsarbetet, relaterat till studiens syfte. Den första är Tid som omfattar underkategorierna produktion eller säkerhet först, ökade krav på administration och ökad stress. Den andra kategorin som presenteras är Struktur som förstås genom organisation, systematik samt ansvar. Avslutningsvis presenteras Kultur som inkluderar bruksanda och bruksmentalitet samt beteendebaserad säkerhet (BBS)

TID →	Produktion eller säkerhet först	Ökade krav på administration	Ökad stress
STRUKTUR →	Organisation	Systematik	Ansvar
KULTUR →	Bruksanda/Bruksmentalitet	Beteendebaserad säkerhet (BBS)	

Figur 3. Visar hur resultatets ordningsföljd av kategorier och subkategorier nedan.

Tid

Kategori tid har analyserats fram både som förutsättning och hinder i säkerhetsarbetet. Tid innehåller underkategorierna *produktion eller säkerhet först* där tid relaterar till en konflikt mellan dessa moment. Vidare skapas *ökade krav på administrativa arbetsuppgifter* i säkerhetsarbetet och handlar om hur tiden ska räcka till vilket leder till en upplevelse av högre arbetsbörda och otillräcklighet vilket mynnar ut i underkategori *ökad stress*.

Majoriteten av respondenterna upplever att säkerhetsarbetet fungerar bra men att det blir komplicerat och tar tid på olika sätt. De beskriver en progression och en utveckling inom säkerhetsarbetet som skett de senaste åren. Kontentan av denna utveckling och prioritet av säkerheten i det dagliga arbetet utgör även hinder och motstånd, det upplevs ta tid från produktionen som alltid haft första prioritet sedan mannaminne. Genom de prioriterade insatser som riktats mot säkerhetsarbetet har intervjupersoner beskrivit en annan problematik, de nya insatserna bidrar till mer administration som tar tid från deras uppdrag som specialister. Vidare bidrar det administrativa arbetet till en ökad stress eftersom en otillräcklighet och tidsbrist uppstår då arbetsuppgifter byggs på utan att andra skalas bort. Säkerhetsarbetet är en av de arbetsuppgifter som blivit mer omfattande senaste åren.

Samtliga framhåller genom intervjuerna att säkerhet är en prioriterad fråga då alla möten börjar med en stående punkt om säkerhet och hälsa. Enligt ledningen, beskriver respondenterna, ska säkerheten alltid komma först, "hälsa och säkerhet går först, det har vi fått förklarat från högsta ledningen". Intervjupersonerna håller med och beskriver det som en slags indoktrinering "säkerhet före produktion".

Produktion eller säkerhet först?

Samtliga respondenter uttrycker en slags konflikt mellan säkerhetsarbete och produktion. Enligt respondenterna har säkerhetsarbetet förbättrats och utvecklats snabbt. Det finns flera olika faktorer som har bidragit till det, både lagar och regler men även en vilja och driv från fallorganisationen att arbeta mot en nollvision gällande olyckor och tillbud. Flera av respondenterna beskriver att säkerhetsrutiner och system ständigt uppdateras och förbättras vilket bidrar till att moment i produktionen tar längre tid. Det poängteras att det är för säkerhetens skull som arbetsmoment tillåts ta tid.

Genom flera intervjuer uttrycks att säkerhet ska gå före produktion och är ett uttryck som introduceras på arbetsplatsen. Respondenterna är eniga om att arbetsgivaren håller säkerheten i högsta prioritet och det uttrycks därför att det får ta längre tid, även om det påverkar produktionen. Flera av respondenterna vidhåller att det finns en stor medvetenhet gällande hur mycket produktion som går förlorad när maskinen står still och att det utgör en stor kostnad för arbetsgivaren. Vidare uttrycks att det blir en svår avvägning ibland eftersom produktionen är avgörande för organisationens existens "produktion är det vi lever för, vi ska producera". Flera respondenter upplever att det idag får ta längre tid eftersom säkerheten prioriteras först, vilket citatet nedan bekräftar:

Det kan framkomma intressekonflikter, om det verkligen finns tid att lägga på säkerhetsrutiner, som ibland kan kännas banala, i vårt dagliga arbete där det ska gå fort, för att hålla produktionen uppe

För någonstans finns det ju i en, att man vet att det kostar X hundratusen för varje timme vi står [maskinen står stilla på grund av fel eller reparation] och att vi inte producerar under den tid som förväntas

Några av intervjupersonerna upplever att säkerhetsarbetet i vissa fall blir svårt i praktiken eftersom det blir komplicerat och tar för lång tid att genomföra de rutiner som ledningen kräver. Det återkommer också en ambivalens från respondenterna mellan säkerhet och produktion, speciellt vid banala rutiner vilka de inte upplever nödvändiga och i och med det orsakar onödig tidsåtgång. En problematik som beskrivs av flera respondenter är många nya åtgärder och riktlinjer som Arbetsmiljöverket och ledningen kräver men som blir svåra att anpassa till kontexten och dess förutsättningar. Exempelvis införs krav på mer säkerhetsutrustning, ställningar, stegar, selar och personlig utrustning. Detta bidrar till fler moment och steg innan de kan påbörja arbetet, vilket beskrivs som tidskrävande. Det finns delade meningar om vissa moment och att säkerhetsutrustning ibland inte känns motiverade utan istället utgör en risk för att fastna eller ta extra tid. I dessa lägen kan det hända att medarbetare gör avsteg från riktlinjer i säkerheten, både av chefer, specialister och kollektivet, när säkerheten ställs i relation till tid och produktion, vilket citatet nedan beskriver:

Jag och min chef är fostrade i produktion, men det säger ju inte att vi inte jobbar säkert eller så... men kan bli konflikt när någon står och säger "den är 60cm och vi måste bygga en stege" snälla ta en stege är lite

överdrivet men någonstans får man se till sitt sunda förnuft trots att det kanske står finstilt att man ska bygga något. Man måste se det realistiskt, är det en risk så vi tullar på produktionen eller går det att lösa utan att produktionen blir lidande och vi håller ett säkert arbete.

Hur innebär det här säkerhetsmässigt? Man ska alltid tänka så, men det är svårt för man har inte den tiden och man tänker egentligen mest på produktion, men det måste man väl sluta tänka på, att man ska gena för att hålla produktionen igång.

En annan tidskrävande aspekt är tiden rörande utförandet av riskanalyser och riskbedömningar. Intervjupersonerna nämner begreppet "Ta två", att tänka till två gånger, som är ett förhållningssätt för att minimera risker för olyckor. Majoriteten av respondenter är eniga i att olyckor oftast händer då det inte finns tid att tänka en gång extra. De poängterar vikten av att lägga tid på riskbedömningar inför arbetet och inte att ha för bråttom. Det beskrivs, genom intervjuerna, finnas ett driv att upprätthålla produktionen och samtliga respondenter uttrycker vidare att det skett en stor förändring gällande avställda objekt. Specialisterna innehar en nyckelroll i arbetet med avställning av objekt, vilket är när en maskin stängs ner för att kunna underhållas och repareras, ett moment som kan utgöra stora risker för exempelvis skadlig gas, värme eller vassa föremål. Det är av stor vikt att detta moment får ta tid och att rutiner efterlevs för att göra avställningar säkra. En lösning för att säkra detta moment är att låsa objektet med hänglås vilket hindrar att aktuell maskin kan starta under tiden den underhålls. Detta är ett moment som tidigare använt enkla lappar med texten "arbete pågår" men som inneburit säkerhetsrisker. Lösningen som används idag innebär mer tidsåtgång men samtidigt uttrycker majoriteten av respondenterna att detta är ett moment som tillåts ta tid, man arbetar även med att få andra att förstå varför säkerhet får ta tid.

...det är väldigt komplicerat, det tar ju längre tid och det får ta längre tid, det blir mycket säkrare och det måste man förklara för alla upprepade gånger...

Ökade krav på administration

Utvecklingen i säkerhetsarbetet som respondenterna beskriver handlar om ökade krav från lagar, regler och rutiner vilket även medför ökade krav på administrativa uppgifter som rapportering, dokumentation och planering. Samtliga respondenter beskriver att det finns system för att rapportera risker, tillbud och olyckor och upplever dessa som bra verktyg i säkerhetsarbetet. En respondent upplever att det är alldeles för få personer som arbetar i systemen vilket medför att rapportering, händelser och åtgärder ligger för länge utan att bli hanterade. Den långa administrativa tiden bidrar till att åtgärder inte blir av och därmed blir det en liggande "surdeglista" som ingen vill ta ansvar över, beskrivet genom följande citat:

Ibland tar allt bara för lång tid, typ ett halvår för en åtgärd, säkerhet *får* inte ta för lång tid, det måste hända något ibland också. Men den administrativa delen kommer oftast i sista hand och sen får man fråga sig blev det rätt eller fel och då får vi jobba vidare på det.

Vi har bra system, men alla måste jobba i dom med, men att administrera tar tid från arbetsuppgifter som är högre prioriterat och de måste gå före.

När åtgärder tar för lång tid skapas det merarbete för andra och många av dessa administrativa uppgifter hamnar på drift- och underhållsspecialisternas bord, berättar en respondent under intervjun. Under intervjun resonerar respondenten kring vikten av rapportering som rör säkerheten och förklarar att hen förstått betydelsen av att rapportera. En förståelse har mognat i meningsfullheten med att även hantera de mer kvantitativa risker, de mindre farliga tillbud, som på sikt skapar underlag för åtgärder i det kvalitativa säkerhetsarbetet. Därför är det viktigt att alla hjälps åt att rapportera trots att det kan upplevas tidskrävande och bidra till mycket administrativt extraarbete för specialisterna, vilket i sin tur genererar ökad stress.

Ökad stress

Majoriteten av respondenterna upplever att deras roll är krävande och innebär att balansera flera roller, många olika arbetsuppgifter och hög arbetsbelastning, vilket i sin tur leder till ökad stress. En förändring i deras uppdrag har bidragit till en upplevelse av dubbla arbetsroller på grund av hårdare krav med exempelvis fler riskbedömningar i verksamheten. Det beskrivs även som en utmaning att ständigt finnas tillgängliga som nyckelpersoner inom sitt verksamhetsområde i uppdraget som tekniker och specialist. Denna ambivalens, att vara den enda sakkunniga i många frågor som ska samordnas samtidigt som allt fler administrativa arbetsuppgifter byggs på, upplever flertalet som en svårighet när det kommer till att få tiden att räcka till.

Flera av respondenterna önskar att de hade mer tid för att vara delaktiga i projekt rörande säkerhetsfrågor inom dess verksamhetsområde. Några av respondenterna upplever att det är alltför många möten och att det skulle bli mer gjort om de minskade. Respondenterna har en upplevelse att ju högre upp i hierarkin, tjänstemän och uppåt, desto större arbetsbörda och ökad stress upplevs. De beskriver att anställda i produktionen även upplever hög arbetsbelastning men på ett annat sätt; där tycks kritiska moment vid maskinen eller störningar i produktionen bidra till stress vilket i vidare mening också kan förklara tillbud och olyckor.

Det finns olika uppfattningar om hur upplevelsen av hög arbetsbelastning påverkar respondenterna då utfallet blir en upplevelse av stress. En respondent upplever ett högt arbetstempo men framhåller att det är ett tillstånd som den trivs i. Bidragande faktor till stresspåslag och otillräcklighet i rollen uttrycks vara vid hög arbetsbelastning under en längre tid. Förutom sitt grunduppdrag så beskrivs det att det hör till vanligheten att det plötsligt kommer mycket oförutsett arbete över dem, höga arbetstoppar, och det är de som orsakar upplevelsen av ohälsosam stress och tidsbrist, ”Jag har på tok för mycket och involverad i för mycket och ska finnas tillgänglig konstant hinner inte med, alla har mycket att göra”.

Jag märker det på min chef han får mer och mer i sin roll, jag skulle vilja påstå att ju högre upp desto mer stress kan det bli. Om hela vår organisation är stressad uppifrån och ned är det lite farligt känner jag

Utifrån ovan citat samt genom analysen belyses respondenternas upplevelse av den höga arbetsbelastningen. Vissa upplever det som en positiv arbetsbelastning, men majoriteten beskriver att det kan bli ohållbart i längden och konsekvensen av för mycket arbete och för lite tid åt arbetsrollen genererar ökad stress. Det finns en önskan om att deras roll ska begränsas och struktureras för att deras uppdrag ska hinnas med under den tid som arbetsveckan ska inrymma.

Struktur

Flera intervjuer har indikerat på att struktur i säkerhetsarbetet är en viktig faktor. Vidare skapas förståelse för strukturens betydelse genom dimensionen *organisation* som belyser strukturen i rutiner och ledningsbeslut. Därefter följs resultatet av två andra betydelsefulla komponenter underkategorierna *systematik* och *ansvar* som kan härledas till struktur.

Organisation

Den studerade organisationen är en hierarkisk organisation där struktur och ledning är centralt med en styrning från högsta ledning till kollektivarbetare i produktion och underhåll. Genom intervjuerna framkom olika upplevelser av hur säkerhetsarbetet organiseras och kommuniceras till specialistnivå. Det finns olika upplevelser gällande den rådande strukturen och de system som används i specialisternas dagliga arbete. Förändringstakten i organisationen beskrivs som hög gällande nya säkerhetsrutiner och andra direktiv som ska implementeras från ledningsnivå.

Genom intervjuerna framkom av samtliga respondenter att de känner möjlighet att påverka samt upplever gehör från ledningen i sina åsikter rörande säkerhetsarbetet. Vidare förklarar de att det krävs en god

förmåga i att kommunicera och argumentera för att få gehör i frågan på ledningsnivå. Upplevelsen finns att ledningen prioriterar och tar ansvar för säkerhetsfrågor men att vid nya beslut från ledningsnivå finns ibland avsaknad av att kommunicera syfte och mål för insatsen. Detta beskrivs försvåra vid förändring och implementering genom alla led i organisationen rörande säkerhet. Några av respondenterna menar att det kan vara svårt att "bara" verkställa beslut och skapa nya angreppssätt, beteendeförändring, i säkerhetsarbetet. Man belyser vikten av att kommunicera syfte för att alla ska förstå, samt att bidra till att underlätta för specialisterna då de ska stå till svars för förändringar gällande säkerhet gentemot kollektivmedarbetare. Vidare finns en önskan om bättre samverkan rörande säkerhetsarbetet i hierarkin, att skapa en dialog från specialist- till ledningsnivå men också från kollektivarbetarnivå eftersom de tillsammans kan arbeta mot verksamhetens behov. Ledningen relaterar sitt säkerhetsarbete till lagar och regler samt utifrån vad de, på kontoret, tror kan förbättra säkerheten inom produktion eller underhåll. Samtliga tycker att ett arbete som går mer "bottom up" skulle vara tillfredsställande. Idag finns en upplevelse om avsaknad av samsyn "Vilket kan krångla till det när det finns enklare lösningar". En annan upplevelse är att "ibland ska vi bara trola när ledningen har bestämt något dom tycker ska vara bra..."

Dom har nog svårt att förstå vad vi gör jämt, ledningsgruppen är lite fabriksfrämmande som vi brukar kalla det. De vet inte hur vi gör och hur det fungerar.

Systematik

Några av respondenterna menar att organisationsstrukturen blir ett hinder för samverkan och kommunikation inom organisationen. Avdelningarna i organisationen beskrivs ligga avskilt i relation till varandra både geografiskt och organisatoriskt. Detta bidrar till isolerade arbetssätt och begränsar förutsättningen för samarbeten eftersom säkerhetsarbetet blir svåröverskådligt och svårt att få enhetligt då det över tid har skapats ett segregerat arbetssätt.

Vi är ju mer som öar nu och det bidrar till att man tappar översikten i övrigt. Vi vet ju inte vad andra avdelningar gör helt enkelt, det är något vi försöker jobba på.

Det betonas att bättre samarbete och kommunikation skulle vara önskvärt mellan avdelningar eftersom flödet i produktionen är beroende av samarbete mellan avdelningar, vilket även säkerhetsarbetet skulle främjas av. Några respondenter menar att samverkan i säkerhetsarbetet lyfts dagligen och veckovis genom möten som är avdelningsöverskridande. De förklarar att viss struktur på kommunikationsvägar identifieras genom tekniska lösningar, exempelvis beskrivs en intern kommunikationsväg, via en app i mobiltelefonen. Flertalet lyfter fram att det finns ytterligare utvecklingspotential gällande appens funktion anpassad i förhållande till verksamhetens behov. En respondent lyfter förslag om realuppdatering från övriga avdelningar för att på så sätt kunna planera arbetet på bästa sätt. De beskriver att en snabb samverkan mellan avdelningar skulle bidra till ett säkrare arbetssätt och till att kritiska situationer kan undvikas. Genom att avdelningen blir informerad rörande andra avdelningars tillfälliga stopp och aktiviteter finns det utrymme för planering och synkning av pågående arbete. "Varje störning i produktionen är ju i sig en stor risk", "Man ska inte behöva jaga människor eller bläddra för att leta upp information", uttrycker flera respondenter.

Vi har bra förutsättningar att kunna göra många bra saker men det är en stor organisation och man måste få ihop det, att skicka ut information till alla, det är lite komplicerat att få informationen att nå alla. Sen har ju alla avdelningar sitt eget arbetssätt gällande säkerhet, det kan ställa till det att det inte finns en systematik och samverkan.

Ansvar

Samtliga respondenter upplever att de själva har stort ansvar och möjlighet att påverka sin egen och andras säkerhet. Respondenterna lyfter att det finns ett bra samarbete med respektive chef. Dock upplever flertalet en känsla av rollkonflikt i sitt uppdrag som specialist då ansvarsfördelningen ibland kan upplevas otydlig. Å ena sidan har de sin specialistkompetens inom sitt verksamhetsområde, som de ska serva med

teknisk specialistkompetens, och å andra sidan en arbetsledande och samordnande roll där de ska verka som "spindeln i nätet". Samtidigt ska de även avlasta sin närmsta chef inom verksamhetsområdet i diverse frågor och arbetsuppgifter. De berättar att chefen till största del tar hand om de "mjuka frågorna" avseende personalfrågorna. Det uttrycks även att det ständigt tillkommer fler arbetsuppgifter och mer ansvar i rollen som specialist vilket leder till en hög arbetsbelastning och en känsla av att inte räckta till. Rollen uttrycks som mycket operativ med många akuta och oförutsedda händelser som medför merarbete såväl operativt som administrativt. Det framkommer genom intervjuerna att flera respondenter upplever en oro inför att gå på ledighet eftersom de innehar en kompetens som endast de besitter inom sitt verksamhetsområde, i vissa fall. De upplever sig då ha ett ansvar att finnas till hands om kritiska lägen skulle uppstå för att inte produktionen och säkerheten ska bli brista.

Det är för mycket ansvar för oss specialister, det måste vara mer ansvar på individen skyddsombuden är jätteduktiga, det måste vara med fokus på beteenden hos de som jobbar på den nivån och på chefer, alla måste bidra.

Det är för mycket som hamnar på oss specialister utredning som hamnar under oss, utredningar kors och tvärs, det är inte bara vårt ansvar att reda ut det här. Det kanske är min chef som är ansvarig men det hamnar på mig i slutändan.

Flertalet respondenter upplever att skyddsombuden fungerar som ett avhjälpande stöd i säkerhetsarbetet. En av flera tidskrävande arbetsuppgifter, som är av stor vikt i säkerhetsarbetet, är utredningar och åtgärder från PIA-systemet. Skyddsombuden lyfts fram som en avlastande resurs i detta arbete men tillgången till skyddsombud tycks skilja sig åt beroende på avdelning. En respondent argumenterar för att dessa kompetenser bör användas mer frekvent eftersom de är engagerade och kunniga.

Det handlar om tydlighet i organisationsstrukturen, tydlighet vem är ansvarig och som vem har befogenheter. Vet man dom komponenterna tror jag att man kommer väldigt långt.

Respondenterna poängterar medarbetarens eget ansvar i att aktivt delta i säkerhetsarbetet. Genom lagar och regler har medarbetare skyldigheter och egenansvar att använda avsedda säkerhetsutrustningar samt att följa de rutiner och anvisningar som finns tillgängliga. Trots denna skyldighet uppvisas brister därav frågar sig flera under intervjuerna "men varför har man bara hjälmen på sig när vi är här och kontrollerar, det är en gåta för mig". Det efterfrågas ett större samarbete för att hjälpas åt att tillsammans skapa ett gemensamt ansvar för säkerhetsarbetet och framförallt en medvetenhet. En respondent framhåller att om det låg mer fokus på medarbetarnas ansvar och beteenden skulle det avlasta rollen som specialist eftersom onödiga utredningar kan undvikas. I rollen som specialist ligger mycket ansvar på att inte utsätta någon i sin omgivning för risker, proaktivt arbete är en viktig del i deras uppdrag. Genom intervjun framkommer det att denna yrkesgrupp tar ansvar på största allvar gällande sina kollegor då en miss eller slarv kan handla om liv eller död. En annan säger att säkerhet är det viktigaste och det värsta som kan hända är att en kollega far illa.

Kultur

Kategorin kultur har vi genom analys sett som betydande komponent i relation till säkerhetsarbetet i fallorganisationen. Den första kategorin är bruksanda och bruksmentalitet som ger uttryck för de beteenden som "sitter i väggarna", oskrivna regler för hur man utför arbetet i den undersökta kontexten. Vidare presenteras den beteendebaserade säkerheten, ett initiativ och metod som har till syfte att skapa beteendeförändringar i säkerhetsarbete och på sikt beröra kulturen.

Bruksanda och bruksmentalitet

På denna arbetsplats som så väl andra finns olika kulturer som ibland kan vara svåra att ta på och de har byggts upp efter många år av arbete genom mänskliga beteenden. På arbetsplatsen beskrivs det finnas en upplevelse av utmaning att förändra attityder och vanemässiga beteenden. I rådande kultur på

arbetsplatsen finns skilda meningar om vad som är säkra beteende eller ej. Det uttrycks att faktorer som exempelvis erfarenhet, antal år på företaget samt kunskap och ålder kan ha en inverkan. En respondent menar att äldre tänker mer "så här har vi alltid gjort, så vi gör så", men framhåller att det inte borde vara svårt utan handlar om att följa de rutiner och policys som tagits fram men ändå händer det att de inte efterlevs.

Det finns ett uttryck som flera av respondenterna hänvisar till på arbetsplatsen för att förstå hur man organiserar sig i olika arbetssituationer. De utmaningar som visar sig i säkerhetsarbetet grundar sig i en stark kultur och uttrycks som "bruksmentalitet" och "bruksanda" i folkmun. Mentaliteten beskrivs bygga på "gamla beteenden och attityder som sitter i väggarna" vilka utgör hinder i förändringen mot en säkrare kultur. Flera respondenter nämner exempel på dessa attityder och beteenden genom att det genas och slarvas med rutiner och säkerhetsutrustningar, speciellt när chefer eller arbetsledare inte är på plats. Ett fenomen som tycks ha ökat sedan den produktionsledande rollen endast är närvarande på dagtid. Flera respondenter har en upplevelse av att kollektivmedarbetare förändrar sina säkerhetsbeteenden beroende på i vilken omfattning de är kontrollerade av en överordnad. Ett annat exempel på den beskrivna bruksmentaliteten är en inställning att vilja göra så lite som möjligt i arbetet. För säkerhetsarbetet innebär detta att man undviker att rapportera tillbud och andra risker under den tiden som de ej är övervakade.

Jag har fått höra att vi är väldigt duktiga på att jobba säkert mellan 07-16, då vi tjänstemän jobbar dagtid. När vi går hem och skiften kör själva fuskas det lite mer, sägs det.

Vi ska hjälpas åt men det känns inte som alla är här för att hjälpas åt, vi drar inte åt samma håll ibland. Vi är alla här för en gemensam sak, att tillverka X och alla som jobbar här blir drabbade om vi inte hjälps åt. Men vi har olika viljor och olika inställningar till det.

Några av respondenterna menar att det är speciellt svårt för de som arbetat längst i fabriken att förändra sitt arbetssätt gällande säkerhetsarbetet. Den långa anställningstiden kan ha bidragit till att beteenden och normer över tid skapat en stark kultur och vanemässiga arbetssätt. Några av respondenterna menar att det handlar om ledningens tidigare prioriteringar, och hänvisar till tiden då ledningen höll produktionen som högsta prioritet. Inställningen att produktionen går före säkerheten är på väg att försvinna naturligt genom ett generationsskifte i fabriken, uttrycker flera respondenter.

Det lyfts också fördelar med de som arbetat länge i fabriken. Här lyfter flera respondenter fram en "bruksanda" som positivt förknippat med den starka kulturen i organisationen. Andan beskrivs träda fram extra mycket vid händelser eller störningar i produktionen. Majoriteten är samstämmig att vid dessa tillbud eller kritiska lägen "då går alla upp på tå" för att högsta prioritet är att produktionen ska komma igång "produktionen får inte stå still i onödan". En respondent menar att detta är unikt för processindustrin i förhållande till andra industrier. Det finns en upplevelse av samordning, ansvar och engagemang, alla vet vad de ska göra och maskinen måste igång fortast möjligast, även om det kan innebära att lunchen eller rasten uteblir. En respondent upplever även att det finns en prestigelöshet som genomsyrar drift och underhåll och man erbjuder varandra kollegor emellan hjälp när det är mycket att göra.

Andra fördelar som kan påverka attityden till säkerhet är goda förebilder i verksamheten. De framhåller vikten av att ledare och chef uppmuntrar till goda säkerhetsbeteenden, och konstaterar att det kommer att smitta av sig. En respondent lyfter även faran med ledare som inte agerar som förebilder och som utsätter sig själv och andra för risker. Ett sådant beteende och agerande handlar inte bara om liv och död, utan kan även tänkas reproducera den mentalitet som tycks påverka säkerheten negativt. Några av respondenterna belyser att kunniga och säkerhetsmedvetna förebilder är speciellt viktigt för nyanställda och unga personer eftersom de anammar beteenden som de äldre och mer erfarna vilket kan skapa en bestående förändring i säkerhetskulturen.

Chefer är måna om oss, vi som jobbar operativt, och ser till att vi gör rätt saker och också håller vad som är gott föredöme för kollektivet.

Folk är väldigt måna om varandra tycker jag och folk är duktiga på att se om man har mycket att göra och fråga vad de kan hjälpa till med, och erbjuder jag hjälp så vet jag att andra ställer upp och hjälper mig när det behövs och många av de yngre lär sig av de äldre och de som börjat det senaste året man märker om de jobbar tillsammans med en viss person så tar de efter den.

Beteendebaserad säkerhet (BBS)

Upplevelsen av BBS som metod i säkerhetsarbetet skiljer sig kraftigt mellan respondenterna. Intervjupersoner vittnar om både positiva och negativa reaktioner samt delad uppfattning om vad metoden har för syfte och utfall i säkerhetsarbetet. Det framkommer genom flera intervjuer att respondenter berättar hur BBS-observationerna fungerar som en extra funktion av skydds rond eller riskobservation. Att fokuset på beteenden istället riktas mot andra fysiska förhållanden och risker i arbetsmiljön. Detta belyser även splittrade uppfattningar gällande vad metoden egentligen har för effekter i säkerhetsarbetet. Dock tror flera respondenter att metoden på sikt kan bidra till en förändring i säkerhetsarbetet men i dagsläget krävs ett större engagemang och en gemensam förståelse för att få resultat, "att få med alla på tåget". En respondent som själv deltagit i metoden och blivit observerad beskriver sin upplevelse som positiv; genom att bli uppmärksam på ens vardagliga arbetssätt gavs respondenten möjlighet att fundera kring sitt eget beteende ur ett annat perspektiv vilket var utvecklande eftersom det är lätt att bli hemmablind. En annan respondent upplever att det finns ett allmänt motstånd till att bli observerad eftersom det kan upplevas obehagligt och kontrollerande men poängterar att det blir lättare när man förstår syftet. Det handlar om att minimera skador och inte någon "polisiär verksamhet" som går ut på att sätta dit någon.

Beror lite på hur man är som person om det känns jobbigt att bli bedömd, det måste man lära sig och lära sig ta en dialog och att ingen ska stå och hacka på dig att göra fel". "Man måste se BBS som positivt för deras skull och allas skull.

Här uttrycks vikten av att kunna säga till en kollega som gör avsteg från säkerheten, utan att man ska uppfattas som "viktigpetter". En annan respondent uttrycker det som att "man måste vara hårdhudad, har man gjort fel kommer man få höra det". En upplevelse som respondenten själva delar är att det kan vara svårt att ta kritik men att en tillsägelse inte bör bemötas eller uppfattas som ett personligt angrepp. En annan betonar att det beror på hur budskapet framförs och att ge feedback på ett konstruktivt sätt kräver lite träning. Det är av stor vikt att tillsammans arbeta mot en säkrare arbetsplats och att alla hjälps åt att påtala osäkra beteenden och skapa en dialog om just säkerheten, vilket en respondent menar att BBS kan hjälpa till med eftersom feedback är en central del "alla måste hjälpas åt". Några respondenter menar att det handlar om en viss attityd i organisationen och att feedback är något som de är ovana med.

Förhoppningsvis fångar man upp små och uppenbara risker men det kan också generera att man kan slipar till arbetet bättre, det är väl grundtanken... så borde det bli i alla fall.

BBS tillför mer på det personliga hur man betar sig och fortlöpande tillsyn (FLT) mer på anläggningen. Men jobbar man inte säkert så spelar det ingen roll hur säker anläggningen är.

Diskussion

Syftet med studien är att undersöka drift- och underhållsspecialisters upplevelse av säkerhetsarbetet i fallorganisationen. Samtliga respondenter framhåller att säkerhet är en aktuell fråga i organisationen som progressivt har utvecklats under senaste åren. Påverkansfaktorer till denna progression är arbetet mot förebyggande av olyckor genom programmet Zero men även utifrån lagar, regler och riktlinjer för säkerhetsarbete. Säkerhetsarbetet utmanas ständigt av industrins kultur, produktionens prioritet samt organisationens system. Nedan kommer resultatet som framkommit genom de genomförda intervjuerna diskuteras i relation till tidigare forskning. Det framhålls i studiens resultat att det finns flera perspektiv och faktorer som påverkar säkerhetsarbetet. Genom studiens resultat har flera dimensioner av tid, struktur och kulturen identifierats som relaterar till säkerhetsarbetet.

Specialister anser att organisationens struktur hämmar förutsättningar att skapa samverkan, det som diskuterats primärt är systematiken, samarbeten och kommunikation. Resultatet visar att säkerhetsarbete är svårt, komplicerat och tar tid. Det finns svårigheter i organisationsstrukturen eftersom avdelningar ligger långt ifrån varandra både geografiskt och strukturellt. En konsekvens är att avdelningarna har anammat olika arbetssätt som i sin tur hämmar en gemensam syn på säkerhetsarbetet. Enligt forskning har ledningens inställning och prioriteringar av säkerhet stor betydelse för att skapa denna gemensamma syn och en god säkerhetskultur i organisationen (Beus et al., 2010). Specialisterna anser att ledningen prioriterar säkerhet men resultatet visar att det finns en konflikt mellan säkerhet och produktion, vilket bidrar till en splittrad syn på säkerhetsarbetet inom organisationen. Att ledningen har en annan syn på säkerhet är en vanlig företeelse i hierarkiska organisationer (Tear et al., 2020). De långa beslutsvägarna upplevs försvåra införandet av nya säkerhetslösningar då syftet inte når medarbetare längre ner i hierarkin, därför finns efterfrågan på en gemensam syn och av att alla är delaktiga och engagerade. Resultatet visar även på vikten av goda förebilder, att chefer och ledare föregår med gott föredöme i säkerhetssituationer och i arbetet mot en god säkerhetskultur. Hofmann et al. (2003) framhåller vikten av goda förebilder, så som chefer och ledare, i arbetet mot en utvecklad säkerhetskultur eftersom de har en position som dagligen möjliggör påverkan och förståelse för ledningens beslut längre ner i hierarkin.

För att säkerhetsarbetet ska fungera krävs också en systematik (AML, SFS 1977:1160). Resultatet visar på att det finns utarbetade system för säkerhetsarbetet men respondenterna framhåller önskvärda förbättringsmöjligheter. Vissa av systemen är verktyg för att bedriva säkerhetsarbetet avdelningsöverskridande, dock anses det finnas teknisk utveckling som kan främja samarbetet ytterligare i säkerhetsarbetet. Likt Hofman et al. (2017) samt Reiman och Rollenhagen (2011) resonemang är de tekniska förutsättningarna grundpelare i säkerhetsarbete. Det visar sig genom resultatet att de tekniska och systematiska utmaningarna tycks ha förskjutits genom en överkompensering av antal möten istället för att fokusera grundproblematiken. Tiden som specialister lägger på möten tas från andra arbetsuppgifter som administration i deras uppdrag och tycks även leda till en känsla av otillräcklighet och upplevd stress. Enligt resultatet kan en lösning på problemet vara att fördela arbetsansvaret på fler personer för att minska arbetsbelastningen.

Resultatet visar att organisationen har ett stort engagemang där de lägger tid och resurser på metoden BBS. Specialisterna har en splittrad syn på vad BBS har för syfte och effekter i säkerhetsarbetet. Mottagandet och förståelsen av syftet för BBS skiljer sig åt bland specialister och i organisationen, både positivt och negativt. Bruksmentaliteten och bruksandan består av inställningar, attityder och beteenden som är starkt kopplade till arbetssätt och traditioner inom industrin vilket skapar utmaningar i förändring av dessa arbetssätt. Förändring tar tid och implementering av nya metoder kan istället få motsatt effekt exempelvis kan för stort fokus på isolerade beteenden leda till att medarbetare upplever sig som orsaken till olyckor och en så kallad "blame-culture" framträder (Reiman & Rollenhagen, 2011). I BBS är feedback en central del, med betoning på uppmuntran (Choudhry, 2014). Resultatet visar att organisationen är ovan med feedback och därför anses det vara av vikt att utveckla förmågan att ge och ta emot feedback för att kunna skapa en avslappnad dialog i det dagliga arbetet och på sikt förändra attityder rörande säkerheten.

Resultatet synliggör förbättringsområden inom de tekniska och organisatoriska förutsättningarna. För att nå önskvärd effekt bör en organisatorisk mognadsgrad uppnås innan fokus riktas mot beteenden (Reiman & Rollenhagen, 2011). I metoden BBS bör även säkra beteenden definieras väl för att anses mätbara vilket kan bli en svårighet inom tillverkningsindustrin som ofta ställs inför oplanerade produktionsstopp och där standardiserade lösningar inte finns att tillgå (Geller, 2001). Vid dessa kritiska moment likt oförutsedda händelser eller produktionsstopp lyfts bruksandan som en styrka i kulturen eftersom det präglas av extraordinär samarbetsförmåga. Denna samsyn och samarbete framhålls som en förutsättning för att utveckla en god säkerhetskultur (Langford et al., 2000). Men utmaningen tycks vara att bruksandan och bruksmentaliteten knyts an till den ständiga prioriteringen mellan säkerhet kontra produktion först, där produktionen ofta går först. För att säkerhet ska hållas som högsta prioritet lyfter resultatet än en gång vikten av goda förebilder i det dagliga arbetet samt att alla hjälps åt. Arbetsmiljölagens framhåller det gemensamma ansvaret och samverkan mellan arbetsgivare och medarbetare för att uppnå en god arbetsmiljö (AML SFS 1977: 1160).

Metoddiskussion

Metoden i studien bygger på en induktivt ansats med utgångspunkt i empirin och därför har forskarnas kunskap och förståelse för det studerade växt fram under studiens gång. En större förförståelse för det studerade hade kunnat bidra till att forskarna valt att avgränsa studien något eftersom insikter om komplexiteten rörande säkerhetsarbetet uppkommit efterhand. Fördelen med att utgå från empiri istället för teori ger forskarna möjlighet att skapa ny kunskap genom analyser och tolkningar. En annan fördel med denna ansats är att studien kan ändra riktning under studiens gång vilket ger forskarna utrymme att upptäcka och ifrågasätta det studerade området.

Det har funnits en medvetenhet att vi som forskare påverkar analysprocessen därför har vi ständigt validerat och ifrågasatt tolkningar av datamaterialet. Att låta respondenterna validera resultatet hade kunnat stärka studiens trovärdighet ytterligare men tidsaspekten begränsade detta moment (Bryman, 2011). En fallstudie ger endast kännedom om det studerade objektet vilket skapar svårigheter att generalisera resultatet till andra organisationer. Bryman (2011) framhåller dock möjligheter att generalisera till liknande kontexter, detta kräver utförlig beskrivning av tillvägagångsätt och organisationen. I denna studie ges inte dessa förutsättningar till andra forskare då fallorganisationen är anonyma. Vi anser att metoden går att replikera eftersom den är utförligt beskriven. För att skapa en ytterligare förståelse för kontexten hade en observation som metod varit önskvärd komplettering.

Vidare utmaningar genom studien har varit rådande Covid-19, vilket begränsade intervjuerna endast till digitala hjälpmedel så som Skype och telefon. Detta kan ha påverkat förutsättningen för respondenternas svar och forskarnas möjlighet att fånga upp ansiktsuttryck och kroppsspråk. En fysisk intervju hade kunnat stärka intervjupersonernas resonemang ytterligare samt minimerat risken för missförstånd (Bryman, 2011). Vidare bidrog pilotintervjun till en bredare förförståelse för verksamheten, dess specifika arbetsmoment och interna uttryck, vilket sparade tid vid intervjutillfället.

Slutsats

Säkerhetsarbete är komplext, speciellt i en organisation med både en hierarkisk struktur en stark kultur. Ledning och styrning utgör centrala delar för att skapa förutsättningar för ett fungerande säkerhetsarbete. Vid implementeringar bör tålamod ges för att skapa förståelse och gemensam syn.

Vi skulle rekommendera fallorganisationen att arbeta med följande åtgärder:

- Ledarskapsfrågor hur man kan skapa samverkan på alla nivåer.
- Skapa forum lägre ner i hierarkin för att få kunskap om dess behov gällande säkerhetsarbetet.
- Syftet med BBS bör förtydligas
- Ta hjälp av skyddsombud och dess kompetens i säkerhetsarbetet.
- Använd mentorskap vid nyanställningar genom personer som har god kännedom om organisationen men som även kan axla rollen som god förebild i säkert arbete.

Vidare forskning

Det hade varit intressant att studera säkerhetsarbete vidare genom en observationsstudie, för att få mer kunskap om kontexten och dess utmaningar, hur interaktioner och beteenden uppträder i verkligheten samt hur ledarskapet uppträder i säkerhetsaspekter.

Referenser

- Andersen, I. (2012). *Den uppenbara verkligheten*. Studentlitteratur AB. Lund
- Antonsen, S. (2009). The relationship between culture and safety on offshore supply vessels. *Safety Science*, Vol. 47. Issue 8, pp. 1118–1128
- Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160). Hämtad från Riksdagens webbplats: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160
- Arbetsmiljöverket, (2012) *Syna säkerheten på din arbetsplats* Hämtad 2020-05-12 <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/syna-sakerheten-pa-din-arbetsplats-kunskapssammanstallning-rap-2012-12.pdf>
- Arbetsmiljöverket, (2015) *Ansvar och befogenheter (ADI379)* <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/broschyrer/ansvar-och-befogenhet-i-arbetsmiljon-adi379-broschyr/> hämtad den 2020-05-15.
- Arbetsmiljöverket, (2020) Hämtad 2020-05-12 från <https://www.av.se>
- Asif, F. (2011). Estimating the impact of Denison's (1996), "What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars." *Journal of Business Research*, 64(5), 454–459. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.03.004>
- Backman, J. (1998). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur.
- Beus, J. M., Bergman, M. E., & Payne, S. C. (2010). The influence of organizational tenure on safety climate strength: A first look. *Accident Analysis and Prevention*, 42(5), 1431-1437. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.aap.2009.06.002>
- Bjereld, U., Demker, M. & Hinnfors, J. (2002). *Varför vetenskap? om vikten av problem och teori i forskningsprocessen*. (2. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2) Malmö: Liber.
- Choudhry, R. M. (2014). Behavior-based safety on construction sites: A case study. *Accident Analysis and Prevention*, 70, 14–23. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2014.03.007>
- Cox, S. J., & Flin, R. (1998). Safety culture: philosopher's stone or man of straw? *Work and Stress*, 12(3), 189-201.
- Deeb, J. M., Danz-Reece, M. E., & Smolar, T. J. (2000). Industry Experience with Behavior-Based Safety Programs: A Survey. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*, 44(10), 213–215. <https://doi.org/10.1177/154193120004401022>
- Denscombe, M. (2016). *Forskningshandboken - för småskaliga projekt inom samhällsvetenskaperna*. (3 uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P., & Bryden, R. (2000). Measuring safety climate: identifying the common features. *Safety Science*, 34, 177–192.

Fung, I., Tam, C.M., Tung, K., & Man, A. (2005). Safety cultural divergences among management, supervisory and worker groups in Hong Kong construction industry. *International Journal of Project Management*, 23, 504-512.

Geller E. S. (2001). Behavior-based safety in industry: Realizing the large-scale potential of psychology to promote human welfare. *Applied & Preventive Psychology*, Vol. 10, Sid. 87-105.

Hopkins A. (2006). What are we to make of safety behaviour programs? *Safety Science*. Vol.44, Sid. 583-597.

Hofmann, D. A., Burke, M. J., & Zohar, D. (2017). 100 Years of Occupational Safety Research: From Basic Protections and Work Analysis to a Multilevel View of Workplace Safety and Risk. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 375–388. <https://doi.org/10.1037/apl0000114>

Kines, P. J. Lappalainen, K. Lyngby Mikkelsen, E. Olsen, A. Pousette, J. Tharaldsen, K. Tómasson & M. Törner (2011): Nordic safety climate questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate, *International Journal of Industrial Ergonomics*, Vol. 41, pp. 634-646.

Langford, D., Rowlinson, S., & Sawacha, E. (2000). Safety behavior safety management: its influence on the attitudes of workers in the UK construction industry. *Engineering Construction & Architectural Management*, 7(2), 133-140.

Lundman, B & Hällgren Graneheim, U (2012) Kvalitativ innehållsanalys I: Granskär, M & Höglund-Nielsen, B. *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård*. Lund: Studentlitteratur

Li, H., Lu, M., Hsu, S.-C., Gray, M., & Huang, T. (2015). Proactive behavior-based safety management for construction safety improvement. *Safety Science*, 75, 107–117. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.01.01>

Molenaar, K. R., Park, J., & Washington S. (2009). Framework for measuring corporate safety culture and its impact on construction safety performance. *Journal of construction engineering and management*, 135(6), 488-496.

Nævestad, T. O. (2009): “Mapping research on culture and safety in high-riskorganizations: Arguments for a sociotechnical understanding of safetyculture”, *Journal of Contingencies and Crisis Management*, Volum 7. (2) s. 126-136

Nævestad, T. O. (2010b): “Evaluating a safety culture campaign: Some lessons from a Norwegian case”, *Safety Science*, Vol. 48, pp. 651-659

Patrick, X. W., & Zou. (2011). Fostering a strong construction safety culture. *Leadership and Management in Engineering*, 11(1), 11-22.

Reiman, T., & Rollenhagen, C. (2011). Human and organizational biases affecting the management of safety. *Reliability Engineering and System Safety*, 96(10), 1263–1274. <https://doi.org/10.1016/j.ress.2011.05.010>

Schein, E. H. (2010) *Organizational culture and leadership*. [E-book] (4. ed.). Hämtad från <https://books.google.se/books>

Tear, M. J., Reader, T. W., Shorrock, S., & Kirwan, B. (2020). Safety culture and power: Interactions between perceptions of safety culture, organisational hierarchy, and national culture. *Safety Science*, *121*, 550–561. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.10.014>

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet (2017). *God forskningssed*. Hämtad från <https://www.vr.se>

Informationsbrev om studie av säkerhetsarbete

Hej!

Vi är två studenter från Umeå Universitet som läser vår sista termin på Personalvetarprogrammet. Denna studie är en del av vår kandidatuppsats och du tillfrågas härmed att delta i vår studie om ert säkerhetsarbete.

Syftet med studien är att undersöka hur du som samordnare i produktion och underhåll upplever säkerhetsaspekten i ditt arbete. Vår förhoppning är att resultatet av studien ska bidra med ökad förståelse och kunskap som kan ha betydelse för säkerhetsarbetet.

Hur går undersökningen till?

Undersökningen består av en Skype-/ telefonintervju som beräknas ta ca 60 minuter, inga förberedelser krävs av dig. **Intervjuer kommer genomföras under vecka 14–16.**

För att delta i studien vänligen **mejla Johanna nedan redan idag, men senast onsdag 8/4 2020.**

Vi vore tacksamma om du meddelar oss även om du väljer att tacka nej till deltagande.

Studien följer Vetenskapsrådets forskningsetiska principer vilket betyder att ditt deltagande är frivilligt och att du när som helst kan välja avbryta din medverkan i studien. Alla uppgifter och information kommer hanteras konfidentiellt och avidentifierat. Under intervjun kommer ljudupptagning användas under förutsättning att det godkänns av dig.

Hur får du/ni information om resultatet av studien?

Resultatet kommer att presenteras i vår kandidatuppsats och det finns möjlighet att ta del av resultatet efter färdigställande vid förfrågan. Om Du har några frågor eller funderingar vänligen hör av dig till oss!

Med vänliga hälsningar,

Paulina Gärner
e-post:xxxx
telefon: 070-xxx

Johanna Aalto
e-post: xxxx
telefon: 073-xxxx

Handledare
Mikael Stattin
Universitetslektor vid sociologiska institutionen
epost: xxxx
telefon 090-xxxx

Intervjuguide

Skulle du vilja berätta kort om dig själv och din roll här på X ?

Tema 1: Säkerhetsarbete

Huvudfrågor:

Beskriv hur du upplever säkerhetsarbetet på din arbetsplats?

Hur pratar man kring säkerhet? Vad är din roll i just säkerhetsarbetet? Uttalat ansvar? Känner du? eller förväntas du?

I vilka forum pratar ni om säkerhet? hur upplever du dem forumen?

Hur fungerar systematiken kring säkerhetsarbetet? (uppföljning, förbättring? Hinder?)

Hur ser du på samverkan mellan dessa i säkerhetsarbetet?

Hur ser du på din egen möjlighet att påverka säkerhetsarbetet? förutsättningar?

Hur upplever du arbetet idag mot för 5 år sedan?

Stödfrågor i temat:

Känner du att säkerhet är prioriterat på er arbetsplats?

Vid vilka tillfällen diskuterar man säkerhetsfrågor i det dagliga arbetet? (veckomöte/apt) hur följer man upp det i det dagliga arbetet? och hur upplever du det?

Vilka aktiviteter/insatser tycker du främjar engagemang i säkerhetsarbetet? (möten, aktiviteter?)

Vilka insatser upplever du minskar engagemanget i säkerhetsarbetet? när känner du själv ett mindre engagemang?

Har du upplevt rädsla i ditt i arbetet?

Vilka/vilken är den största risken du utsätts för i ditt dagliga arbete?

Har du varit med om en olycka? eller ett allvarligare tillbud?

Händer det att ni stannar upp och reflekterar över säkerheten när ni ska utföra arbete som kan vara extra riskfyllt? (Om nej, varför inte det, om ja, kan ni ge exempel på tillfällen).

Vid riskfyllt arbete upplever du att du själv och medarbetare följer de anvisningar och rutiner?

Upplever du stress i ditt arbete? hur påverkar det ditt sätt att förhålla dig i säkerhetsarbetet?

Känner du att ni har möjlighet att själv ha kontroll över er egen säkerhet? (Vem har annars kontrollen?)

Ser du att det finns några hinder för att ni ska kunna arbeta säkert?

Finns det situationer då ni tummar på säkerheten? Varför?

Varför tror du, i allmänhet, att olyckor inträffar på din arbetsplats? (generellt)

Tema 2: Beteendebaserad säkerhet (BBS)

Huvudfrågor:

Berätta hur BBS fungerar på din arbetsplats?

Hur upplever du BBS som metod i säkerhetsarbetet samt dess effekt? Vad? hur?

Upplever du att du har bra insyn i den dagliga verksamheten? är du i produktionen i den mån du önskar?

Stödfrågor till temat:

Hur upplever du den allmänna attityden till BBS?

har du blivit BBS observerad? om **ja**, Hur upplever du det? om **nej**, tycker du det är en bra metod?

Har du BBS observerat en kollega? om ja, och hur upplever du det?

Hur har organisationen implementerat metoden? hur mottogs det? delaktighet?

Upplever du att BBS ger effekt? hur visar det sig?

Motivera det bästa med BBS?

Motivera det sämsta?

Tema 3: Säkerhetskultur och klimat

Huvudfrågor:

Hur skulle du beskriva klimatet mellan er kollegor/specialister emellan?

Klimatet Specialist - Kollektivanställda - Ledning?

Hur ser du på riskmedvetenheten dig själv/kollegor? kollektivanställda i produktion?

Stödfrågor:

Anser du att det finns olika uppfattningar kring säkerhet beroende på ålder? (Hur visar det sig, be om exempel)

Om en arbetskamrat är oaktsam och riskerar att göra illa sig men bagatelliserar händelsen, hur reagerar du på det? (Blir det någon förändring hos personen då? Om nej varför?)

Får ni beröm eller erkännande (typ en klapp på axeln) av chefer om ni genomfört något

säkert eller om ni kommit på en säker lösning på ett problem? (om ja, händer det ofta. Om nej, tror du beröm hade påverkat säkerhets medvetenheten positivt?)

Känner du att ni kan säga nej om någon ber er göra något som ni tycker verkar för riskabelt.

(Be eventuellt om exempel.)

Delar av industrin är en mansdominerad arbetsplats på vilket sätt tror du det påverkar säkerheten?

Hur tror du att det hade varit om det varit mer jämn fördelning mellan män och kvinnor hos er?

Hur tycker du att sammanhållning i arbetsgruppen fungerar?

Vad tror du att det krävs, i en perfekt värld, för att få bästa möjliga säkerhetsklimat på arbetsplatsen?

