



Mittuniversitetet

MID SWEDEN UNIVERSITY

Institutionen för hälsovetenskap

SMÅFÖRETAGARES ATTITYDER TILL ARBETSMILJÖ, HÄLSO- OCH REHABILITERINGSARBETE

**Bylund, Hanna
Vikström, Anna-Karin**

**Examensarbete C-nivå 15 hp
Programmet för hälsa och rehabilitering i arbetslivet 180 hp
Maj 2012
Sundsvall/ Östersund**

Abstrakt

Bakgrund: Småföretagares arbetsmiljö- och hälsoarbete visar på vissa svagheter. En stor del av Sveriges befolkning arbetar i mindre företag där arbetsmiljön i hög grad påverkas av företagarens personliga kunskaper, läggning och intresse inom området. **Syfte:** Syftet med undersökningen var att genomföra en kvantitativ enkätundersökning för att undersöka småföretagares attityder till arbetsmiljö, hälso- och rehabiliteringsarbete. **Metod:** Undersökningen baserades på en kvantitativ strategi och tvärsnittsdesign. Med hjälp av slumpmässigt stratifierat urval har vi valt ut deltagare inom branscherna bygg och detaljhandel. Totalt 28 företagare deltog i enkätundersökningen. Ett följebrev med inbjudan att delta i vår studie samt upplysning om att vi vid senare tillfälle önskade kontakta dem via telefon skickades till alla enskilda företagare i den utvalda undersökningsgruppen. Därefter kontaktades alla som inte avböjt att delta i studien. **Resultat:** Med en god svarsprocent på 78 % kunde vi se att småföretagaren visar en överlag positiv och välvillig inställning till arbetsmiljö, hälsa och rehabiliteringsarbete samtidigt som denne upplever begränsningar inom området. Brister uppkommer framförallt i fråga om tid, ekonomi och kunskap och det är därför viktigt att arbeta fram lösningar som skapar bättre förutsättningar för småföretagare att bedriva en fungerande arbetsmiljö, hälso- och rehabiliteringsverksamhet. Vi fann även könsskillnader i förekomst av arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på företagen samt skillnader i attityd till företagets behov av hälsoförebyggande arbete.

Nyckelord: Arbetsmiljö, småföretag, hälsofrämjande, hälsoförebyggande, rehabilitering, företagshälsovård, genus, könsskillnader.

Innehållsförteckning

Inledning.....	5
Arbetsmiljö.....	5
Arbetsmiljö i små företag	5
Psykosocial arbetsmiljö.....	6
Psykosocial arbetsmiljö i småföretag	7
Hälsofrämjande och hälsoförebyggande arbete	7
Arbetsmiljö och hälsoarbete i småföretag	7
Rehabilitering	8
Småföretagares behov av rehabilitering	8
Externt stöd	8
Småföretagarens attityd till arbetsmiljö, hälso- och rehabiliteringsarbete	9
Syfte	10
Frågeställningar	10
Avgränsningar	10
Metod	11
Undersökningsdeltagare	11
Urval.....	11
Svarsfrekvens och bortfallsanalys	12
Instrument.....	13
Operationalisering	13
Validitet och reliabilitet.....	13
Procedur	15
Data analys	15
Etik	16
Litteratursökning	16
Resultat.....	18
Diskussion	23
Resultatdiskussion.....	23

Arbetsmiljölagsstiftning.....	23
Hälsofrämjande/förebyggande	24
Rehabilitering	24
Metoddiskussion.....	25
Förslag på förbättringar och fortsatt forskning	26
Referenser.....	28
Bilaga 1	32
Följebrev.....	32
Bilaga 2	34
Enkät.....	34
Bilaga 3	39
Tabell 1.....	40
Tabell 2.....	41
Tabell 3.....	42

Inledning

Enligt den europeiska kommissionens definition har småföretagen mellan 10 och 49 anställda, mikroföretag har färre än 10 anställda. För enkelhetens skull används benämningen småföretag för både mikro- och småföretag (Europa, URL 5). Arbetsmiljön i små företag är ett viktigt diskussionsämne. De små företagen är många och regionala skyddsombud, företagshälsovård (FHV) och arbetsmiljöinspektionen har svårt att nå ut till dem. Det mindre företaget har inte samma resurser för sitt arbetsmiljöarbete som det större företaget. Brister i det mindre företaget förefaller vara informellt, osystematiskt och reaktivt¹ arbetsmiljöarbete samt bristande kompetens inom området (Antonsson, Nilsson & Hansén, 1998). Utan stöd är risken stor att arbetsmiljön på mindre företag försämras. Det är därför viktigt för samhället att uppmärksamma detta (Antonsson, 2004).

Arbetsmiljö

Arbetsmiljön omfattar alla faktorer och förhållanden i arbetet: tekniska, fysiska, arbetsorganisatoriska, sociala och arbetets innehåll. Arbetsgivaren är skyldig att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet (Arbetsmiljöverket, URL 1). Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Det innebär att arbetsgivaren ska utreda arbetsskador genomföra riskanalyser och vidta åtgärder. Arbetsgivaren ansvarar även för att en organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet finns på företaget (AML Kapitel 3 - Allmänna skyldigheter 2a §, URL 2).

Arbetsmiljö i små företag

Myndigheterna ansvarar för att regelverken ska kunna genomföras i praktiken. Förenklingar och vissa undantag för småföretagen gör detta möjligt (Andersson, Bornberger- Dankvardt, Ohlson & Rosén, 2005). I lagstiftningen finns vissa förmildrande omständigheter för mindre företag när det kommer till skriftlig dokumentation, arbetsmiljöpolicy och rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). Enligt AFS 2001:1, 11 §, befrias företag med mindre än 10 anställda från kravet på skriftlig dokumentation av SAM. Enligt AFS 2001:1, 5§ är arbetsgivaren skyldig att inneha en arbetsmiljöpolicy, men i kommenterad text av

¹ Reaktivt arbetsmiljöarbete innebär att de inte jobbar långsiktigt förebyggande inom området utan de tar itu med problemet när de själva direkt har drabbats av det.

paragraferna lämnas utrymme för små företag att istället använda handlingsplanerna (10§) som arbetsmiljöpolicy. I 5§ nämns rutiner för systematik i arbetsmiljöarbetet för att förhindra felaktiga beslut. Rutinerna bör ge besked om när, hur och av vem det systematiska arbetsmiljöarbetet skall genomföras samt vilka som skall medverka. Skillnaden för det mindre företaget är att det är tillräckligt med en tydlig framförhållning om vad som skall göras i arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1, URL 9).

Arbetsmiljöarbetet kan organiseras på olika sätt, Axelsson (2002) talar om informell och formell organisering av arbetsmiljöarbete. Informellt arbete innebär att de inte jobbar efter en uttalad struktur eller rutiner, medan formellt arbete innebär just detta. Axelssons avhandling visar att vissa småföretagare med informellt arbetsmiljöarbete lägger mycket ansvar inom området på sina anställda samtidigt som de anställda i sin tur lägger över ansvaret på företagen. Småföretagarna förlitar sig på att personalen ska rapportera brister i arbetsmiljön och antar att den fungerar bra så länge ingen anställd påtalar brister. Enligt Antonsson (2004) finns både den bästa och sämsta arbetsmiljön i de minsta företagen. Det kan vara svårt att motivera småföretagare till ett hållbart arbetsmiljöarbete samtidigt som det kan finnas en vilja hos dem, men brist på kunskap och framförhållning. Arbetsmiljöverket (Rundström, 2006) konstaterar att nivån på riskbedömning enligt SAM vid byggnadsarbete är mycket låg och att arbetsrelaterade olyckor är vanligt förekommande. Dödsolyckorna är högst inom jord-skogsbruk och byggverksamhet och förklaras bland annat av faktorer som arbetsmiljöokunskap som skapar brister i projekterings- och samordningsansvar, otydliga krav mellan upphandlingsansvariga och underentreprenörer, omfattande konkurrens och tidspress (Jonsson, 2008). Stress, tidspress och otydlighet i ansvarsroller är en del av den psykosociala arbetsmiljön (Arbetsmiljöverket, URL 6 & URL 7).

Psykosocial arbetsmiljö

Enligt Theorell (2009) är den vanligaste definitionen av begreppet psykosocial ett samspel i båda riktningar mellan psykiska och sociala faktorer. Betydelsefullt för en god psykosocial arbetsmiljö är möjligheten att kontrollera sin arbetssituation och att det finns en lämplig balans mellan ansträngning och belöning (Theorell, 2009). Exempel på specifika faktorer som kan påverka den psykosociala arbetsmiljön negativt utöver de tre faktorer (stress, tidspress och otydlighet i ansvarsroller) som redan nämnts är högt arbetstempo- stor arbetsmängd, ständiga förändringar, konflikter och skiftarbete (Arbetsmiljöverket, URL 11).

Psykosocial arbetsmiljö i småföretag

De psykosociala arbetsförhållandena och arbetsklimatet upplevs, trots ovan nämnda brister, bättre i mindre företag än i större organisationer. Det kan bero på det mindre företags helhetssyn på produktion och andra hälsofrämjande faktorer så som samhörighetskänsla, nära ledarskap, inflytande och medvetenhet om produktionsmålen samt kontakt med kunder (Bornberger-Dankvardt et al., 2003).

Hälsofrämjande och hälsoförebyggande arbete

Arbetsplatsen är en arena för hälsoarbete, det innebär att man arbetar aktivt med hälsa på arbetsplatsen. Två intressanta begrepp som bör lyftas i samband med hälsoarbete är hälsofrämjande och hälsoförebyggande (Menckel & Österblom, 2004). Det hälsofrämjande arbetet fokuserar på att skapa stödjande miljöer så att alla på arbetsplatsen har möjlighet till bättre hälsa. Exempel på hälsofrämjande arbete kan vara att utveckla ett engagemang i arbetet, stärka den upplevda kvaliteten i arbetet, möjliggöra ett emotionellt välbefinnande och erbjuda ett stödjande socialt klimat (Menckel & Österblom, 2004). Hälsoförebyggande arbete riktar sig oftast till en specifik riskgrupp, fokus ligger på att identifiera, utesluta och/eller minska risker för skador och ohälsa. Exempel på detta kan vara att avvärja fysiska och mentala hälsoproblem, minska riskfaktorer för ohälsa, skydda från hälsofaror och bygga upp hälsa/rehabilitera (Menckel & Österblom, 2004).

Arbetsmiljö och hälsoarbete i småföretag

Bornberger-Dankvardt et al. (2003) förklarar att arbetsmiljö- och hälsoarbetet i de minsta företagen (1-19 anställda) ofta präglas av företagarens kunskaper, läggning och intresse inom området. Ägare till större småföretag har ofta en större möjlighet till att delegera en stor del av det arbetet till egna specialister. Det mindre företaget (1-19 anställda) kännetecknas av improvisation och det är sällan de jobbar med långsiktigt förebyggande arbetsmiljöarbete om de inte själva direkt har drabbats av just det arbetsrelaterade problemet. De menar att småföretagare är individer och att det återspeglar sig i hur de driver sitt företag. De har ett svagt skyddsnät när det kommer till hälsoproblem på arbetsplatsen, de är sällan medvetna om problemen och saknar i hög grad kunskap för att kunna skapa en god arbetsmiljö.

Rehabilitering

När en person drabbats av funktionsnedsättning kan den med hjälp av tidigt samordnade arbetsinriktade, medicinska, pedagogiska, psykologiska, sociala och tekniska insatser återvinna eller behålla så optimal funktionsförmåga som möjligt (Socialstyrelsens termbank, URL 3). Arbetsgivaren ska enligt arbetsmiljölagen se till att det finns en lämplig organisation för arbetsanpassning och rehabilitering på arbetsplatsen. Den ska dels uppfylla arbetsmiljölagens krav, dels bestämmelserna i socialförsäkringsbalken, SFS 2010:110, 30 kapitlet (Arbetsmiljöverket, URL 4).

Småföretagares behov av rehabilitering

En stor del av Sveriges befolkning arbetar i mindre företag, enligt Andersson, Andersson, Bood och Weiners, rapport (2003) är 2,8 miljoner av Sveriges befolkning anställda eller egenföretagare inom enskild sektor. Detta är i huvudsak småföretag med färre än 20 anställda. Enligt Bornberger-Dankvardt et.al. (2003) arbetar en stor del av dessa människor i en bristande arbetsmiljö, de arbetar tills de blir sjukskrivna och är i akut behov av rehabilitering. De menar även att det mindre företaget sannolikt borde ha samma behov av rehabilitering som större företag, men de har både sämre ekonomiska resurser och omplaceringsmöjligheter.

Externt stöd

Bornberger-Dankvardt och Dahlins (1993a) studie visar att företagare trots insikt om att besvär och sjukdomar är arbetsorsakade vänder sig till den allmänna sjukvården istället för företagshälsovården. Eftersom allmänna sjukvården saknar kunskap om arbetssituationen och lämpliga arbetsmiljöåtgärder är det enbart symptomen som behandlas. Anderssons et al. (2003) jämförelsestudie visar att anställdas tillgång till FHV är dubbelt så hög i stora företag som i små, större delen av småföretagen saknar tillgång till FHV. Oftast är det stora väletablerade företag som erbjuder FHV till sin personal. Detta är dock den personal som anses ha minst behov. FHV utvecklades för att möta behovet på stora riskfyllda industrier. Motsvarande företag anses idag ha kunskap och förutsättningar och är inte lika riskfyllda. Idag finns betydligt fler små och medelstora företag som saknar FHV:s stöd (Macdonald och Sanati, 2010). Bornberger-Dankvardts et al. (2003) rapport visar även att det förekommer en relativt stor arbetsrelaterad utslagning inom vissa småföretagsbranscher. De menar vidare att FHV är den konsult som borde ha bäst förutsättningar att hjälpa mindre företag med

arbetsmiljö- och hälsoarbetet. På grund av att FHV inte längre får statsbidrag anses småföretagen olönsamma och det mindre företaget upplever en anslutning för kostsam. Detta leder till att många av dessa företag vänder sig till FHV endast för punktinsatser när någon redan insjuknat. Antonsson (2004) anser också att FHV är en viktig aktör som skulle behöva utveckla en småföretagskompetens samt att anpassa verksamheten för att kunna möta de små företagens behov. Trots att Anderssons et al. (2003) rapport visar att större delen av de mindre företagen saknar FHV som resurs visar den att andelen arbetsorsakade besvär av stress och andra psykiska påfrestningar är betydligt lägre i mindre företag.

Besök från Arbetsmiljöinspektionen kan fungera motiverande för småföretagares arbetsmiljöarbete men de hinner i snitt endast besöka de minsta företagen en gång var tionde år om det inte finns någon särskild risk på företaget (Bornberger-Dankvardt et al., 2003). Holzhausen, (1994) förklarar att många småföretagare upplever svårigheter att hålla sig underrättad med gällande lagstiftning eftersom de är mångsysslare utan specialistfunktion. Osäkerheten leder till att myndighetskontakterna blir oangenäma. Bornberger-Dankvardt et al. (2003) konstaterar att det är viktigt att ha viss branschkunskap samt att ”tala samma språk” om man vill väcka småföretagarnas intresse.

Småföretagarens attityd till arbetsmiljö, hälso- och rehabiliteringsarbete

Definitionen av attityd kan enligt Dimpleby och Burton (1997) förklaras som en samling övertygelser, det vi anser är sanning och som avgör i vilken mån vi instämmer i något eller inte. Attityd handlar i grunden om förståelse eller oförståelse och är förenat med självkänslan grad av värde vi upplever att vi har. Det vi uppmärksammat och nämnt i vår inledning tyder sammanfattningsvis på att småföretagares arbetsmiljö, hälso- och rehabiliteringsarbete i hög grad påverkas av företagarens personliga kunskaper, läggning och intresse inom området. Det finns även indikationer på att småföretag upplever svårigheter att leva upp till arbetsmiljökrav och saknar tillräckligt med stöd från myndigheter, tid, och ekonomi samt att deras arbetsmiljöarbete ofta är ostrukturerat. Detta torde således innebära att en ganska stor del av Sveriges befolkning arbetar i en arbetsmiljö som grundar sig i arbetsgivarens resurser och attityd kring detta ämne. Vad har då gemene småföretagare för attityd till arbetsmiljö, hälso- och rehabiliteringsarbete? Stämmer ställningstagandet kring arbetsmiljöarbetet överens med vad de rent praktiskt gör på företaget gällande detta arbete? Vi vill undersöka detta och har en förhoppning om att resultaten från undersökningen ska ge underlag för att arbeta fram

alternativa metoder som kan stödja arbetsgivare på mindre företag för jämlika villkor gällande arbetsmiljö, hälsa och rehabilitering på arbetsplatsen. Vi anser att detta kan bidra till vinster för både samhället, företaget och individen.

Syfte

Syftet med undersökningen var att genomföra en kvantitativ enkätundersökning för att undersöka småföretagares attityder till arbetsmiljö, hälso- och rehabiliteringsarbete.

Frågeställningar

Några konkreta frågeställningar vi sökte svar på är:

- Anser småföretagare att de har tillräckliga resurser (tid, stöd, ekonomi och kunskap) för att utföra ett bra arbetsmiljöarbete?
- Anser småföretagare att arbetsmiljölagstiftning är viktigt för att upprätthålla en god standard på arbetsmiljön?
- Anser småföretagare att de har tillräcklig kunskap för att arbeta hälsofrämjande?
- Anser företagare att god hälsa hos personalen skapar god ekonomi i företaget?
- Anser småföretagare att de har ekonomiska resurser för rehabiliteringsverksamhet?
- Anser småföretagare att de uppmärksammar personal som är i behov av rehabilitering?

Avgränsningar

Studien innefattade attityder som rör kunskap, tid, krav, stöd och ekonomi till fysiskt och psykiskt arbetsmiljö, hälso- och rehabiliteringsarbete. Studien riktade sig till företagare med 1-19 tillsvidare/timanställda i en medelstor kommun i mellersta Norrland, inom byggindustri, byggtreprenör, byggnadsarbeten övriga samt detaljhandel- fackhandel, konfektion textil och detaljhandel övriga. Konsekvensen av avgränsningarna innebär att resultaten endast kunde generaliseras till småföretagare med 1-19 tillsvidare/timanställda i just den kommunen inom dessa branscher.

Metod

Undersökningen baserades på en kvantitativ strategi och tvärsnittsdesign. Valet av insamlingsmetod grundades i vår önskan att nå ut till ett relativt stort antal företagare under begränsad tid. Anledningen till att vi ville undersöka ett större antal företagare härleds till vårt syfte och val av undersökningsdesign, vi ville göra ett slumpmässigt urval för att kunna generalisera resultaten till populationen.

Undersökningsdeltagare

Populationen bestod av arbetsgivare/platschefer på mikro- och småföretag med 1- 19 tillsvidare/timanställda i en mellanstor kommun i mellersta Norrland, inom branscherna bygg och detaljhandel. Valet av branscher grundar sig i vår önskan att jämföra en mansdominerad bransch med en kvinnodominerad bransch.

Urval

Urvalsramen hämtades från kommunens företagarregister och branscherna Byggingusti, Byggentreprenör, Byggnadsarbeten övriga samt Detaljhandel- fackhandel, konfektion textil och detaljhandel övriga. För att få en representativ urvalsram utifrån våra kriterier sorterades företagen utifrån företaget ²allabolag.se (2012, URL 10). Företag med fler eller färre än 1-19 tillsvidare/timanställda samt inaktiva bolag sorterades bort.

Tabell 1, antal företag i urvalsram

Bransch	Antal
Detaljhandel	40
Bygg	27
Totalt	67

För att få en så proportionell representation av branscherna bygg och detaljhandel och könsfördelning som möjligt valde vi att använda oss av ett stratifierat slumpmässigt urval. Urvalet bestod av 2 stratum, byggbransch och detaljhandel. Utifrån varje stratum genomfördes ett obundet slumpmässigt urval med hjälp av Spss statistics 17.0. Stratifierat slumpmässigt urval används när man vill undersöka en viss egenskap, metoden säkerställer att urvalet är fördelat på samma sätt som populationen utifrån kriterierna från urvalsramen (Bryman, 2009). För att spegla den faktiska verkligheten med korrekta proportioner valde vi

² Allabolag.se är en tjänst som visar uppgifter om svenska bolag så som, bolagets omsättning, årsredovisningar och antal anställda. De presenterar den senast uppdaterade företagsinformationen från Bolagsverket, Skatteverket, SCB och UC.

att räkna ut 70 procent ifrån varje stratum.

Tabell 2, antal företag i varje stratum

Stratum	Antal (70 %)
Detaljhandel	28
Bygg	19
Totalt	47

Tabell 3. Undersökningsgruppen utifrån bransch och kön

	Män	%	Kvinnor	%	Totalt
Detaljhandel	9	52,9	8	47,1	17
Bygg	11	100	0	0	11
Totalt	20		8		28

I undersökningsgruppen arbetade 24 av 28 deltagare i produktionen. Medelåldern i undersökningen var 46 år och den yngsta deltagaren är 26 år och den äldsta 66 år vilket ger en variationsvidd på 40 år.

Svarsfrekvens och bortfallsanalys

Svarsfrekvens är den procentuella andelen av undersökningsdeltagarna som besvarat enkäten, bortfall innefattar de som inte besvarat den. Vid beräkning av svarsprocenten behöver man ta i beaktande att alla som ingår i ett stickprov inte alltid är lämpliga deltagare och att vissa inte går att kontakta. Svarsprocenten beräknas därför på följande sätt, dividera antalet användbara enkäter med det totala stickprovet minus olämpliga eller icke nådda undersökningsdeltagare, multiplicera med 100 (Bryman, 2009). Bortfallet redovisas i tabell 4.

Tabell 4. Bortfall

Byggbransch		Detaljhandel	
Ville ej delta	1	Ville ej delta	4
Besvarade ej p.g.a. tidsbrist	1	Besvarade ej p.g.a. tidsbrist	2
Kunde ej kontaktas	1	Kunde ej kontaktas	1
Ej anställda på företaget längre	2	Ej anställda på företaget längre	3
Uppköpt av större koncern	2	Uppköpt av större koncern	1
Företaget var under avveckling	1	Företaget var under avveckling	0

De 11 undersökningsdeltagare som räknades bort är de som vi inte kunde komma i kontakt med, inte hade anställda längre, var uppköpt av större koncern och företag som avvecklats. Internt bortfall framgår av respektive tabell i resultatdelen. Efter att dessa hade räknats bort blev svarsfrekvensen 78 %.

Instrument

Eftersom det saknades tidigare forskning med relevanta enkätfrågor som undersöker företagens attityder till arbetsmiljö, hälso- och rehabiliteringsarbete konstruerades enkäten specifikt till denna studie. Konsekvensen är att frågornas reliabilitet och validitet inte är testad av en annan forskare. Inspiration och kunskap har hämtats från tidigare enkäter som mäter attityder i allmänhet och utifrån tidigare forskning inom ämnet. Ytterligare kunskap för att konstruera enkäten har inhämtats från Bryman, (2009) och Ejlertssons, (2005).

Operationalisering

Utifrån studiens syfte skapades 3 kategorier; arbetsmiljö, hälsofrämjande/hälsoförebyggande och rehabilitering. Utifrån varje kategori skapades åtta påståenden som respondenterna besvarade genom en skala på ordinal nivå. Påståendena konstruerades utifrån studiens problemområden och frågeställningar, de utformades med ett enkelt språk och med ett påstående i taget, med undvikande av negationer (Ejlertsson, 2005). De är både positivt och negativt ställda. För att eliminera risken att respondenterna p.g.a. osäkerhet eller enkelhet inte tar ställning till påståendena konstruerades enkäten utan ett neutralt svarsalternativ. Risken med detta kan vara att respondenten i vissa fall tvingas att ta ställning i frågor där de inte har en åsikt (Ejlertsson, 2005). Enkäten avslutades med en fjärdekategori innehållande bakgrundsfrågor där ålder, kön, antal tillsvidare/timanställda, bransch tillhörighet och om platschefen/arbetsgivaren arbetade i produktionen efterfrågades. Det fanns även ett utrymme för eventuella tillägg eller förtydliganden. Bakgrundsfrågorna användes för att söka skillnader och likheter i de statistiska analyserna (Enkät – Bilaga 2). Så få frågor som möjligt valdes för att minska risken för enkättrötthet vilket kan leda till bortfall, (Bryman, 2009) speciellt eftersom det är känt att småföretagar arbetar under en hög tidspress.

Validitet och reliabilitet

Reliabilitet mäter om måttet är stabilt över tid. För att testa stabiliteten hos ett mått används ofta ett test-re-test, det innebär att en grupp genomför ett test vid en viss tidpunkt och vid ett senare tillfälle genomför gruppen samma test igen. Om det finns ett högt samband mellan de

två observationerna är det ett stabilt mått (Bryman, 2009). Vi ser begränsningar kring de frågor som innehåller begreppen hälsofrämjande och hälsoförebyggande eftersom de uppmärksammades viss osäkerhet kring begreppens betydelse hos respondenterna. Huruvida dessa begrepp orsakat icke konsistenta resultat i dessa frågor eller inte hade kunnat uppenbaras vid ett test-re-test. Dessvärre fanns inte tillräcklig tidsmarginal att utföra detta test. Utöver detta är dock frågorna enligt författarna korrekt konstruerade.

Begreppsvaliditet/ teoretisk validitet handlar om ett mått för ett begrepp verkligen speglar det som begreppet anses beteckna. Används inom kvantitativ forskning för att komma fram till mått på samhällsvetenskapliga begrepp (Bryman, 2009). Frågorna är utformade i 2 sektioner/ämne för att i första hand ta reda på vad företagaren gör för insatser på företaget för att därefter ta reda på vad denne tycker om det. Svartalternativen är konstruerade som ställningstaganden i enighet med attitydskala enligt Eijlertsson (2005), från 0-instämmer inte till 3-instämmer helt. Vi anser därmed att enkätfrågorna mäter attityder. Vi har utgått ifrån vad tidigare forskning funnit som brister i småföretagarens arbetsmiljö och omformulerat dessa resultat till undersökande attitydfrågor.

Extern validitet rör frågor om möjlighet till generalisering utanför den specifika undersökningsgruppen. Vi har gjort ett stratifierat slumpmässigt urval – representativt urval, som säkerställer att urvalet är fördelat på samma sätt som populationen som tillhör författarnas valda stratifieringskriterium (Bryman, 2009). Detta skapar god möjlighet att generalisera författarnas resultat utanför den specifika undersökningsgruppen, till företagare inom undersökningens population.

Ekologisk validitet handlar om samhällsvetenskapliga resultat är tillämpliga i människors vardag och i deras sociala miljöer. Hög ekologisk validitet fångar vardagslivets förutsättningar och undersökningsdeltagarnas åsikter, värderingar, attityder och kunskaper. Enkätundersökningar kan ha en låg ekologisk validitet, eftersom det skapas en onaturlig situation vid besvarandet av frågor i en enkät (Bryman, 2009). Det finns faktorer som både stärker och begränsar denna undersökningens ekologiska validitet. Stärkande faktorer är att vi utgått ifrån tidigare forskning om småföretagares situation vid konstruktion av enkätfrågor och att de besvarar dem i sin naturliga miljö. Något som däremot kan begränsa den ekologiska validiteten är att vissa företagare upplevde osäkerhet kring begreppen hälsofrämjande och hälsoförebyggande och det blir på så vis inte en del av deras naturliga tillvaro.

Procedur

Efter att enkäten godkänts av handledare skickades e-post ut till respondenterna med kort information om undersökningen och att de kommer kontaktas via telefon med en förfrågan att delta i enkätundersökningen, följebrevet bifogades även i e-post meddelandet (Bilaga 1). I följebrevet stod det utförligt att undersökningen följer de etiska principerna om informationskrav, samtyckeskrav, konfidentialitetskrav och nyttjandekrav (Ejlertsson, 2005). Vid jakande svar delades enkäterna ut personligen till dem, vissa respondenter föredrog att vi inväntade svaren på plats, andra ville ha mer tid på sig vilket innebar att vi återkom några dagar senare för att samla in enkäten. Några respondenter hörde av sig via e-post eller telefon för att berätta att de besvarat enkäten. I vissa fall ringde även vi upp respondenten för att höra om personen besvarat enkäten men detta var enbart på respondentens begäran. Det var viktigt för oss att ha ett flexibelt förhållningssätt och få en personlig kontakt med dem för ett så litet externt bortfall som möjligt. Enkäterna delades ut i kuvert märkta med företagets namn, vid insamling separerades dessa vilket medförde att inget företag kunde identifieras.

Data analys

Enkätsvaren kodades och analyserades i statistikprogrammet SPSS 17.0. Frekvenstabeller skapades för varje fråga för att se den procentuella fördelningen mellan svarsalternativen. Spearmans korrelationstest(r_s) användes för att söka samband mellan attitydfrågor och bakgrundsuppgifter när det gäller ålder och antal anställda, valet ansågs lämpligt för att testet är utformat för att mäta ordinal variabler. När man söker ett statistiskt samband finns det två saker man ska vara uppmärksam på. Korrelationskoefficienten kan ligga mellan 0-1, det kan vara både positivt och negativt, desto närmare värdet 1 desto starkare samband mellan variablerna(Bryman, 2009). För att sambandet ska anses som signifikant valde vi att p-värdet skulle vara $< .05$. Mann/Whitneys icke parametriska 2 independent samples test användes för att söka skillnader mellan svaren från branscherna och det användes även för att söka skillnader mellan män och kvinnors svar inom detaljhandeln, detta eftersom bygg enbart bestod av män. Även här valde vi att P-värdet skulle vara $< .05$ för att en statistiskt signifikant skillnad skulle kunna fastslås. Ett p-värde på 0.05 innebär att det finns en risk i fem fall av hundra att stickprovet visar ett samband trots att det inte finns i populationen(Bryman, 2009).

Etik

Eftersom alla företag skall leva upp till arbetsmiljölagens krav skulle enkätfrågorna eventuellt kunna uppfattas som känsliga. Om företaget har vissa tillkortakommanden att leva upp till kraven kan rädsla och ovilja att svara tillförlitligt på frågorna vara en risk. Det kanske även finns en rädsla för ökad kontroll av företagets arbetsmiljöarbete. Samtidigt kan ökade kontroller leda till bättre överblick på småföretags inställning till arbetsmiljöarbete vilket kan ge förutsättningar att utforma bättre och mer välfungerande system. Uppdagas ett mönster av attityder som visar ett behov av utvidgad arbetsmiljö tillsyn och om så sker, ökar möjligheterna att motivera småföretagare att utföra ett gott arbetsmiljö och hälsoarbete. Valet att kontakta företagarna via telefon och vidare besöka dem och invänta enkätsvaren på plats beror till stor del på vetskapen att det finns en ganska stor risk för bortfall vid en enkätundersökning (Bryman, 2009).

Enligt handledning av Universitetslektor Bodil Landstad kan småföretagares omfattande rapporteringsskyldigheter som är kopplade till företaget leda till stora svårigheter med att få enkäterna besvarade. Vi såg den personliga kontakten med företagarna som en chans till ökad svarsfrekvens. Inga känsliga personuppgifter har behandlats eller lagrats, enligt personuppgiftslagen 1998:204 13§ och enkäterna förstördes efter analysen.

Litteratursökning

Här presenteras litteratursökning för studien.

Tabell 5, databaser, sökmotorer och hemsidor

Databaser	Sökmotorer internet	Hemsidor
Arblina	Google	Arbetsmiljöverket
Social Sciences Citation Index (SSCI)	Google scholar	Uppsatser.se

Litteratursökning har även skett via referenser i för studien angelägna rapporter, böcker och avhandlingar.

Tabell 6, svenska och engelska sökord

Svenska	Engelska
Rehabilitering	Rehabilitation
Hälsofrämjande	Health promotion
Arbetsmiljö	Working environment
Företagshälsovård	Occupational health
Småföretag	Small enterprises
Motivation	Small business
Stöd	Health and safety training
Arbetsvillkor	Gender
Psykosocial arbetsmiljö	
Hälsoförebyggande	
Fysisk arbetsmiljö	
Tidsbrist	

Sökorden småföretag, small enterprises och small business har även använts i kombination med andra sökord som redovisas ovan.

Resultat

Här redovisas frekvenstabeller som visar den procentuella fördelningen mellan svarsalternativen och signifikanta samband eller skillnader som framkommit med Spearmans- och Mann-Whitneys test. Tabellerna redovisas i samma ordning som frågorna ligger i enkäten.

Tabell 7. Svar på påståenden kring arbetsmiljölågstiftning (%)

	Instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer till stor del	Instämmer helt
Jag har god kunskap om arbetsmiljölågstiftning (n = 28)	14	61	21	4
Arbetsmiljölågstiftningens krav är orimliga att leva upp till i vår verksamhet (n = 27)	22	48	19	11
Arbetsmiljölågstiftning är viktig för att upprätthålla god standard på miljön (n = 27)	4	11	48	37
Företagets arbetsmiljöarbete har en tydlig struktur (n = 28)	25	39	22	14

Undersökningen visade att 25 % av respondenterna instämde helt eller till stor del att de hade god kunskap om arbetsmiljölågstiftning. 70 % instämde dock inte eller delvis till att arbetsmiljölågstiftningens krav var orimliga att leva upp till. De flesta i undersökningen (85 %) instämde helt eller till stor del till att det var viktigt med arbetsmiljölågstiftning för att upprätthålla god standard på arbetsmiljöarbetet medan 36 % instämde helt eller till stor del till att företaget hade en tydlig struktur för arbetsmiljöarbetet (tabell 7).

Spearmans korrelationstest visade att småföretagare med fler antal anställda i högre grad ansåg att arbetsmiljölågstiftning var viktigt för att upprätthålla god standard på arbetsmiljön ($r_s = .39$, $p < .05$). Småföretagare i byggbranschen ansåg i högre grad (Mann-Whitneys test) att de hade god kunskap om arbetsmiljölågstiftning och att lågstiftningens krav var orimliga att leva upp till i deras verksamhet än företagarna inom detaljhandelsbranschen, $U = 49,0$ respektive 46,0, p i båda fallen $< .05$ (se bilaga 3, tabell 1 och 2).

Tabell 8. Svar på påståenden kring åsikter arbetsmiljölagstiftning (%)

	Instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer till stor del	Instämmer helt
Jag har tillräckligt med tid för att utföra ett bra arbetsmiljöarbete (n = 28)	32	36	25	7
Jag har tillräckligt med stöd från myndigheter för att utföra ett bra arbetsmiljöarbete (n = 27)	33	37	22	8
Våra ekonomiska resurser är tillräckliga för att utföra ett bra arbetsmiljöarbete (n = 26)	23	39	15	23
För att utföra ett bra arbetsmiljöarbete krävs utbildning inom området (n = 28)	4	14	43	39

Undersökningen visade att 32 % av respondenterna instämde helt eller till stor del till att de hade tillräckligt med tid till att utföra ett bra arbetsmiljöarbete och 30 % som helt eller till stor del instämde till att de hade tillräckligt med stöd från myndigheter och ekonomiska resurser för att utföra ett bra arbetsmiljöarbete (38 %). De instämde även helt eller till stor del (82 %) till att utbildning inom området var en förutsättning för att utföra ett bra arbetsmiljöarbete (tabell 8).

Tabell 9. Svar på påståenden kring hälsofrämjande hälsoförebyggande (%)

	Instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer till stor del	Instämmer helt
Företaget har kontakt med företagshälsovården (n = 28)	57	11	11	21
Företaget erbjuder hälsofrämjande insatser (n = 28)	25	32	25	18
Företaget har ett kontinuerligt hälsoförebyggande arbete även när hälsan på arbetsplatsen är god (n = 27)	33	26	19	22
Jag har tillräcklig kunskap om hälsofrämjande arbete (n = 28)	11	57	18	14

Undersökningen visade att 32 % av respondenterna instämde helt eller till stor del att de hade kontakt med företagshälsovården och tillräcklig kunskap om hälsofrämjande (tabell 9).

Tabell 10. Svar på påståenden kring åsikter hälsofrämjande hälsoförebyggande (%)

	Instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer till stor del	Instämmer helt
Tjänster från företagshälsovården är för kostsamma för företaget (n = 26)	38	35	19	8
God hälsa hos personalen ger god ekonomi i företaget (n = 28)	4	7	28	61
Friskvård på arbetstid tar för mycket tid från produktionen (n = 27)	30	37	7	26
Vår arbetsplats är inte i behov av hälsoförebyggande arbete (n = 27)	37	44	15	4

Undersökningen visade att 27 % av respondenterna helt eller till stor del instämde till att företagshälsovårdens tjänster var för kostsamma samt att 19 % instämde helt eller till stor till att arbetsplatsen inte var i behov av hälsoförebyggande arbete. En majoritet (89 %) instämde helt eller till stor del till att god hälsa hos personalen gav god ekonomi i företaget och 67 % instämde inte eller delvis till att friskvård på arbetstid tog för mycket ifrån produktionen (tabell 10).

Enligt Mann-Whitneys test ansåg män inom detaljhandeln i högre utsträckning att deras arbetsplats inte var i behov av hälsoförebyggande arbete, $U = 9.0$, $p < .05$ (se bilaga 3, tabell 3).

Tabell 11. Svar på påståenden kring rehabilitering (%)

	Instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer till stor del	Instämmer helt
Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet finns på företaget (n = 28)	46	29	11	14
Företaget har goda ekonomiska möjligheter att erbjuda anställda rehabilitering vid behov (n = 28)	36	32	14	18
Det finns goda omplaceringsmöjligheter på företaget (n = 28)	86	11	3	0
Som arbetsgivare/platschef är jag uppmärksam på personalens eventuella behov av rehabilitering (n = 28)	7	29	43	21

75 % av respondenterna instämde inte eller delvis till att arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet fanns på företaget och att de saknade ekonomiska möjligheter att erbjuda rehabilitering på företaget (68 % instämde inte, delvis). 3 % instämde till stor del att de hade goda omplaceringsmöjligheter. Inte någon av respondenterna instämde helt. 64 % instämde helt eller till stor del att de var uppmärksamma på personalens eventuella behov av rehabilitering (tabell 11).

Spearman's korrelationstest visade att småföretagare med fler antal anställda i högre grad ansåg att företaget hade goda ekonomiska möjligheter att erbjuda anställda rehabilitering vid behov ($r_s = .44$, $p < .05$). Mann-Whitneys test visade att kvinnor inom detaljhandel i större utsträckning hade arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på företaget, $U = 15.0$ $p < .05$ (se bilaga 3, tabell 3).

Tabell 12. Svar på påståenden kring åsikter rehabilitering (%)

	Instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer till stor del	Instämmer helt
Det är viktigt att företaget kan erbjuda arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på företaget (n = 28)	7	29	46	18
Att rehabilitera personal gynnar företagets ekonomi på sikt (n = 28)	4	32	43	21
Det är självklart att företaget ska erbjuda omplaceringsmöjligheter vid behov (n = 28)	36	25	28	11
Kostnader för rehabilitering av personal är orimligt höga i förhållande till företagets resurser (n = 27)	30	29	15	26

64 % av respondenterna instämde helt eller till stor del att det var viktigt att företaget kunde erbjuda arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet samt att företagets ekonomi gynnades av att rehabilitera sin personal (64 %). En majoritet av respondenterna (61 %) instämde inte eller delvis till att det var självklart att företaget skulle erbjuda omplaceringsmöjligheter. Undersökningen visade att 41 % instämde helt eller till stor del till att kostnader för rehabilitering av personal var orimligt höga i förhållande till företagets resurser (tabell 12).

Diskussion

Resultatdiskussion

Syftet med studien var att undersöka småföretagares attityder till arbetsmiljö, hälso- och rehabiliteringsarbete. Med utgångspunkt från våra frågeställningar visar undersökningen att majoriteten av småföretagarna upplever att de saknar tillräckliga resurser (tid, stöd, ekonomi och kunskap) för att utföra ett bra arbetsmiljöarbete och anser även att de har bristande kunskap för att bedriva hälsofrämjande arbete. Undersökningen tyder på att småföretagarna anser att arbetsmiljölagstiftningen är viktig för att upprätthålla god standard på arbetsmiljöarbetet samt att de anser sig relativt uppmärksamma på personalens eventuella behov av rehabilitering. Företagarna anser att god hälsa hos personalen gynnar företagets ekonomi men tycker att de ekonomiska förutsättningarna för rehabiliteringsverksamhet är otillräckliga. Således anser vi att våra frågeställningar besvarats med god möjlighet till generalisering eftersom vi har en hög svarsfrekvens på 78 %.

Arbetsmiljölagstiftning

Utifrån undersökningens resultat går det att urskilja ett dilemma mellan småföretagarens åsikter och resurser till arbetsmiljöarbete. De anser att lagstiftning och utbildning är viktigt för ett bra arbetsmiljöarbete och upplever bristande kunskaper inom området, samtidigt som tid och ekonomi hindrar dem att utföra ett bra arbetsmiljöarbete. Holzhausen (1994) bekräftar att det är vanligt att småföretag präglas av en svag ekonomisk bas och ofta arbetar under stark tidspress. Dilemmat borde bli ännu större för de småföretagare som arbetar i produktionen, arbetsmiljöutbildning borde för dem innebära dubbla kostnader eftersom personen både ska bekosta själva utbildningen och samtidigt vara frånvarande ifrån produktionen. Bornberger-Dankvardt et al.(2003) förklarar att det är produktionen som prioriteras i det lilla företaget, att det är extra sårbart och är i behov av att alla är närvarande på arbetsplatsen, exempelvis om en person av fem är frånvarande saknas 20 % av produktionen. Ett litet företag är känsligare för frånvaro och arbetsbördan blir betydligt högre för de som är på arbetet (Andersson, Bornberger- Dankvardt et al., 2005).

Att byggbranschen skattar sin kunskap om arbetsmiljölagstiftning högre än detaljhandeln kan kanske bero på att byggbranschen har de mest riskfyllda arbetsplatserna. Bristande riskbedömning kan få förödande konsekvenser och redan innan ett arbete påbörjas ska riskbedömningar genomföras (Arbetsmiljöverket, URL 8). Arbetsmiljöverket prioriterar besök hos särskilt riskfyllda branscher (Bornberger-Dankvardt et al., 2003) och därmed ökar

troligtvis betydelsen av dessa företagares arbetsmiljökunskaper. Är man som företagare mer insatt i lag och föreskrifter och omfattas i sitt dagliga arbete av riskbedömningar, är det kanske inte långsökt att de i högre utsträckning uppfattar lagen som mer orimlig.

Hälsofrämjande/förebyggande

Tidigare forskning visar att få småföretagare är anslutna till företagshälsovård och då nämns ofta för höga kostnader som orsak till den låga anslutningen (Bornberger-Dankvardts et al., 2003). Denna studie bekräftar låg anslutning till företagshälsovård hos småföretagare men inte på grund av höga kostnader. Det finns även forskning som antyder andra orsaker än kostnad till låg anslutning. Antonsson, Alvarez, Herlin, Strehlenert och Östlunds (2009) undersökning av småföretag visar att företagarna avstår kontakt för att de anser att FHV i rangordning saknar rätt/tillräcklig kompetens, brister i förtroende, vill inte kontakta extern part, lågkonjunktur, kostnad, redan fungerande metoder, prioriterar löpande verksamhet.

Majoriteten i vår studie anser att god hälsa hos personalen ger god ekonomi i företaget samtidigt som de anser sig sakna tillräcklig kunskap om hälsofrämjande arbete. Frågan är om respondenterna besvarat enkäten så på grund av osäkerhet kring begreppet eller om de verkligen saknar kunskap kring arbetet att stödja personalens hälsa. Kunskap förefaller vara en brist som förekommer i både arbetsmiljö och hälsofrämjande arbete.

Fleming, Moore och Parahoo (2010) har liksom denna studie funnit samband mellan personalens hälsa och företagets välfärd. Deras studie visar att arbetsgivare ser personalen och företaget som en enhet och ett djupt rotat samband hos arbetsgivaren mellan hälsa, säkerhet, personalens välmående och företagets välfärd.

Rehabilitering

Det går att urskilja en tydlig skillnad mellan småföretagarnas åsikter och resurser gällande omplacering, arbetsanpassning- och rehabilitering. Företagarna vill erbjuda arbetsanpassnings och omplaceringsmöjligheter, men rent praktiskt är det inte möjligt på de flesta arbetsplatserna, det bekräftar även Bornberger- Dankvarts et al. (2003) studie. De tycker att rehabilitering gynnar företagets ekonomi på sikt men samtidigt saknar många dessa ekonomiska förutsättningar och hela 41 % anser att kostnader för rehabilitering är orimligt höga. För det lilla företaget med få anställda som är beroende av att arbetet fungerar bra (Antonsson, 2004) kan långtidssjukfrånvaro och rehabilitering påverka företagets ekonomi redan innan personen blivit sjukskriven. När den anställdes hälsotillstånd påverkas till det sämre förändras dennes beteende vilket i sin tur påverkar arbetsproduktiviteten.

Produktiviteten påverkas även om den anställde vidare blir frånvarande ifrån arbetet tills en vikarie uppnått normalproduktivitet, i värsta fall leder sjukskrivningen till att personen inte kan återgå i arbete, det blir en personalomsättning som är hälsorelaterad (Larsson, Malmqvist & Vinberg, 2007). Företaget förlorar då viktig kompetens. En viktig strategi kan vara att satsa på hälsofrämjande kunskaper till småföretagarna för att i så många fall som möjligt undvika rehabiliteringsfall. Hälsofrämjande kan utövas med sunt förnuft och företagarna är inte lika beroende av experthjälp för dessa insatser, det är heller inte lika kopplat till skuld och skyldigheter som arbetsmiljöinspektionens besök kan innebära (Bornberger-Dankvardt et al., 2003).

Metoddiskussion

Eventuella brister i vår insamlingsmetod kan vara att enkäter överlag innebär en större risk för bortfall, frågorna blir relativt smala och det finns risk för missförstånd (Bryman, 2009).

Vissa företagare upplevde svårigheter att besvara enkäten eftersom de kände sig osäkra på begreppen hälsofrämjande och hälsoförebyggande, även fast begreppen var förklarade. Vissa tyckte även att det var svårt eftersom de inte arbetade med arbetsmiljö eller varit i behov av att rehabilitera personal, de ansåg att de inte kunde bidra till undersökningen medan vi ansåg att det var väldigt intressant.

Kanske hade en strukturerad intervju varit ett bättre instrument att använda, eftersom den ger större utrymme till förklaring av begrepp och uppföljningsfrågor. Frågan är då om det blivit ett större externt bortfall eftersom företagaren behöver avsätta viss tid för intervjun. Styrkan med enkäten är att den lätt anpassas till respondenternas behov, de kan själva välja att besvara enkäten när de har möjlighet (Bryman, 2009). Något som även talar för enkäten som instrument är att det kan finnas en rädsla eller känslighet i att besvara hur de arbetar med arbetsmiljö och hälsa på företaget eftersom de har vissa förpliktelser de ska uppnå enligt Arbetsmiljölagen. Det kan kanske vara lättare att vara ärlig när man inte sitter mitt emot intervjuaren. Vissa tveksamheter riktas till urvalsramen eftersom en del av bortfallet beror på att företag avvecklats, inte har några anställda längre eller har köpts upp av större koncerner. Frågan är om en annan urvalsram skulle kunnat undgå denna problematik eller om den rörliga marknaden som dessa branscher tillhör är något man får räkna med i forskningssammanhang. Fråga 2a i enkäten (företaget har kontakt med företagshälsovård) borde kanske ställts som en ja eller nej fråga, följt av en kort egen kommentar om nej, varför de inte har kontakt och om ja, vilka tjänster de köper. Hade vi haft ett större tidsutrymme finns frågor vi gärna hade utvecklat i kvalitativ intervju med några av företagarna.

Förslag på förbättringar och fortsatt forskning

I vår studie framgår att småföretagaren överlag har en positiv attityd till att måna om personalens hälsa, erbjuda rehabilitering och hålla en god arbetsmiljö på företaget. Deras välvilja verkar hindras av yttre omständigheter så som regelverk och bristande stöd i arbetsmiljöarbetet samt svårigheter att förena faktorer som produktion, tid, ekonomi och kunskap/utbildning i arbetsmiljö, hälso- och rehabiliteringsarbetet. Hur kan man möta upp företagarnas positiva attityd så att begränsningarna ersätts av möjligheter?

Antonsson (2004) föreslår en ökad tillsyn och en översyn av lagstiftningen för att avlägsna detaljregleringar i arbetsmiljöföreskrifterna, som enligt Antonsson leder till onödig byråkrati framför en bättre arbetsmiljö. Hon är också tveksam till att SAM är en rimlig strategi för att förbättra arbetsmiljön på microföretag, då företagare med små arbetsmiljöproblem har svårt att finna drivkraften till det. Även Axelsson (2002) ser SAM:s begränsningar och menar att de formaliseringskrav som SAM medför skapar svårigheter och osäkerhet hos småföretagare som är vana att själva bestämma hur deras verksamhet ska bedrivas. Bornberger-Dankvardt (1997) föreslår skatte- och avgiftsfria fonderingar för arbetsmiljöinvesteringar, en årlig översyn av arbetsmiljöarbetets åtgärdsbehov, ökad insikt hos FHV om småföretagares situation samt anpassade metoder och att den personal som arbetar med tillsynsverksamhet har tillgång till specialutbildning från yrkesinspektionen.

Liksom föregående forskare Antonsson (2004) och Axelsson (2002) anser vi att omfattande förändringar i företagets struktur kan vara svåra att genomföra. Vi tror att detta kan skapa en oöverblickbar process. Företagarna kan tänkas fokusera på hinder som står i vägen för dem som exempelvis tidspress och svårt att se en ekonomisk lösning till förändringen. Bornberger-Dankvardt (1997) konstaterar att företagarens högsta prioritet är lönsamhet framförallt när företagaren har anställda att ta hänsyn till. Moment som begränsar flödet i produktionen är ofta relaterade till personal, ekonomi och planeringsfrågor. Vi kan tänka oss att en extern resurs alternativt en anställd utbildad inom personal- och arbetsmiljöfrågor kan vara en god tillgång på det mindre företaget. Denne kan bidra till en succesiv förändring som blir överblickbar och överkomlig samtidigt som företagaren kan ägna större del av sin tid åt det som driver honom och företaget framåt. Att anställa någon för en sådan uppgift finns det troligtvis inte ekonomiska resurser till samtidigt som företagaren önskar och har behov av en förbättrad arbetsmiljö. Vi instämmer i Bornberger- Dankvardts (1997) förslag på skatte- och avgiftsfria fonderingar för arbetsmiljöinvesteringar. Vi skulle även vilja föreslå någon form av

statligt bidrag för att möjliggöra en sådan lösning. Småföretagarna i vår undersökning visar liksom andra tidigare nämnda undersökningar att många saknar tillräcklig kunskap för att utföra ett bra arbetsmiljöarbete. FHV förespråkar en arbetsmiljöutbildning för blivande företagare (Bornberger- Dankvardt, 1997). Vi tror att detta är en god idé och ser gärna att det kan bli en obligatorisk kurs/utbildning för alla som planerar starta ett eget företag. Den bör ge grundläggande kunskaper om arbetsmiljö och hälsa samt en inblick i externa resurser och myndigheters uppdrag och hur man kan få deras stöd.

Bornberger- Dankvardt (1997) visar att FHV själva anser att de behöver utveckla sina marknadskontakter med småföretagare. FHV har genomfört vissa anpassningar till småföretag (Bornberger- Dankvardt, 2003), men med tanke på att små företags anslutning fortfarande är mycket låg ställer vi oss frågande till om FHV under dessa 14 år sedan 1997 verkligen utvecklat speciellt goda marknadskontakter. Utanför studiematerialet, i dialog med småföretagare vid inhämtning av enkät, har vi faktiskt fått indikationer på att somliga företagare inte ens känner till att FHV är specialiserade på arbetsmiljö, utan uppfattar att företagshälsovård innebär regelbunden kontroll på vårdcentral för anställda som företaget bekostar. Detta anser vi vara ett intressant ämne för vidare forskning. I vår studie har vi också funnit en könsskillnad beträffande hälsofrämjande, omplacering och arbetsanpassning, det saknas tidigare forskning som berör dessa skillnader mellan kvinnor och män. Detta område ser vi också som intressant för ytterligare forskning.

Referenser

AFS 2001:1, URL 9, hämtad på

http://www.av.se/dokument/afs/afs2001_01.pdf

Allabolag.se (2012), URL 10. Hämtad på

<http://www.allabolag.se/>

Alexandersson, K., & Medin, J.(2000). *Hälsa och hälsofrämjande – en litteraturstudie (14 uppl.)*. Lund: Studentlitteratur.

Alvarez, E., Antonsson, A-B., Herlin, R-M., Strehlenert, H., Östlund, G., (2009). *Hur bedömer små företag risker i arbetsmiljön*, IVL rapport B 1872. Stockholm: IVL Svenska miljöinstitutet. Hämtas på

<http://www.ivl.se/webdav/files/B-rapporter/B1872.pdf> 2012-05-15

Andersson, A., Andersson B., Bood, F., & Weiner, J. *Arbetsmiljön i småföretag*.(2003) Information om utbildning och arbetsmarknad (2003:1). Örebro: Arbetsmiljöverket och SCB. Tillgänglig http://www.av.se/dokument/statistik/rapporter/IAM2003_01.pdf 2012-02-09

Andersson, I., Bornberger- Dankvardt, S., Ohlson, C-G., & Rosén, G. (2005). *Arbetsmiljöarbete i småföretag- samlad kunskap samt behov av forskning och utvecklingsinsatser* (2005:6). Stockholm: Arbetsmiljöinstitutet. Tillgänglig

http://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/4353/1/ah2005_06.pdf 2012-05-21

Antonsson, A-B. (2004). Strategier för bättre arbetsmiljö i små företag. Johansson, B., Frick, K., & Johansson, J. (red.). *Framtidens arbetsmiljö- och tillsynsarbete*. (s. 328-347) Lund: Studentlitteratur.

Antonsson, A-B., Birgersdotter, L., & Bornberger-Dankvardt, S. (2002). *Small enterprises in Sweden. Health and safety and the significance of intermediaries in preventive health and safety*. Arbete och hälsa 2002:1. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. Tillgänglig

http://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/4292/1/ah2002_01.pdf 2012-02-20

Antonsson, A-B., Nilsson, M., & Hansén, O. (1998) *Internkontroll i småföretag- verklighet och visioner*. IVL-rapport B 1291. Stockholm: IVL Svenska Miljöinstitutet. Tillgänglig <http://www.ivl.se/webdav/files/B-rapporter/B1291.pdf> 2012-02-20

Arbetsmiljöverket, AML 3 kap - Allmänna skyldigheter **2a §** (URL 2), hämtad på: <http://arbetsmiljoverket.se/lagochratt/aml/Kapitel03.aspx> 2012-03-16

Arbetsmiljöverket, arbetsanpassning och rehabilitering (URL 4), hämtad på: <http://www.av.se/teman/arbetsanpassning/> 2012-03-16

Arbetsmiljöverket, arbetsmiljölagen (URL 1), hämtad på: <http://arbetsmiljoverket.se/lagochratt/aml/> 2012-03-16

Arbetsmiljöverket, arbetsmiljöverkets byggkampanj, etapp 1 (URL 8), hämtad på: <http://www.av.se/pressrum/pressmeddelanden/2003/664.aspx> 2012-05-19

Arbetsmiljöverket, oklara förväntningar på arbetsinsats – oklara roller (URL 7), hämtad på: <http://www.av.se/teman/stress/psykosociala/oklara/> 2012-05-13

Arbetsmiljöverket – psykosociala faktorer i arbetsmiljön (URL 11), hämtad på <http://www.av.se/teman/stress/psykosociala/> 2012-06-03

Arbetsmiljöverket, stor arbetsmängd – högt arbetstempo (URL 6), hämtad på: <http://www.av.se/teman/stress/psykosociala/arbetsmangd/> 2012-05-13

Axelsson, C. (2002). *Formalisering som hinder och möjligheter i små företag*. Doktorsavhandling 2002:14. Luleå: Universitetstryckeriet Luleå tekniska universitet.

Bornberger-Dankvardt, S., & Dahlin, I. (1993a) *Rehabilitering i småföretag – resultat av enkätundersökning och intervjuer med företag med färre än 10 anställda i Örebro län 1992-93*. Rapport S 02/93, Småföretagsenheten. Örebro: Yrkes- och miljömedicinska kliniken. Tillgänglig http://www.orebroll.se/Filesv/USO/Kliniker_enheter/amm/Rapporter%20Sm%C3%A5f%C3%B6retagsenheten/Rapport%20S2%2093.pdf 2012-04-23

Bornberger-Dankvardt, S., Ohlson, C-G., & Westerholm, P. (2003). *Arbetsmiljö- och hälsoarbete i småföretag – försök till helhetsbild*. Arbetsliv i omvandling 2003:1. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. Tillgänglig <http://libris.kb.se/bib/11909875> 2012-02-09

Bornberger-Dankvardt, S. (1997). *Hälsa, arbetsmiljö och företagshälsovård i små företag*. (Rapport S6/97). Stockholm: Arbetslivsenheten- arbetsdepartementet.

Bryman, A.(2009). *Samhällsvetenskapliga metoder (5 uppl.)*. Malmö: Liber.

Burton, G., & Dimpleby. (1997) *Oss emellan- mellanmänsklig kommunikation*. Lund: Studentlitteratur.

Europa, sammanfattning av EU-lagstiftningen, definition av små och medelstora företag (URL 5), hämtad på:

http://europa.eu/legislation_summaries/other/n26001_sv.htm 2012-05-16

Fleming, P., Moore, A., & Parahoo, K. (2011). *Managers' understanding of workplace health promotion within small and medium-sized enterprises: A phenomenological study*. (Health educational journal, 2011 70:92). United Kingdom: SAGE.

Holzhausen, J. (1994). *Utveckling i småföretag – erfarenheter av Program Drivkraft i Partille kommun*. Stockholm: Internationella arbetslivsstudier.

Jonsson, B. (2008). *Analys av utveckling av dödsfall till följd av olyckor på arbetsplatser*. Projektrapport, beteckning AIHÄ 2008/22164. Arbetsmiljöverket, distriktet i Härnösand
Tillgänglig http://www.av.se/dokument/Press/projektrapport_dodsolyckor_2008.pdf

Larsson, J., Malmquist, C., & Vinberg, S. (2007) *Att styra med hälsa – från statistik till strategi*. Bräcke: Metodicum

Macdonald, EB., & Sanati, KA. (2010). *Occupational health services now and in the future: The need for a paradigm shift*. (Journal of occupational and environmental medicine, volume 52, nr 12). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Menckel, E., och Österblom, L.(2004). Ledningssystem för hälsosamma arbetsplatser. Johansson, B., Frick, K., & Johansson, J. (red.). *Framtidens arbetsmiljö- och tillsynsarbete*. (s. 213-229) Lund: Studentlitteratur.

Rundström, I. (2006). *Hälsofarlig stress i byggprocessen*. Slutrapport 2006:11. Arbetsmiljöverket, enheten för byggverksamhet och arbetsplatsutformning. Tillgänglig http://www.av.se/dokument/publikationer/rapporter/RAP2006_11.pdf 2012-05-13

Socialstyrelsens termbank, definition rehabilitering (URL 3), hämtad på: <http://app.socialstyrelsen.se/termbank/ViewTerm.aspx?TermID=2431> 2012-03-16

Theorell, T. (red.). (2009). *Psykosocial miljö och stress (10 uppl.)*. Lund: Studentlitteratur.

Bilaga 1

Följebrev

Du som är arbetsgivare eller platschef på mindre företag i Härnösand...

Inbjuds härmed att delta i en enkätundersökning angående arbetsmiljö, hälso- och rehabiliteringsarbete i mindre företag. Projektet sker under vetenskaplig handledning och kommer att läggas fram som C-uppsats i rehabiliteringsvetenskap vid Mittuniversitetet i Sundsvall/Östersund.

Syfte

Syftet med undersökningen är att få en inblick i det mindre företags förhållande till arbetsmiljö, hälso- och rehabiliteringsarbete. Frågorna handlar bland annat om vilka egna resurser man upplever sig behöva och har tillgång till samt huruvida man anser att Arbetsmiljölagen (AML) och systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) ställer rimliga krav gentemot det egna företaget.

Dina uppgifter

Skyddas enligt personuppgiftslagen (1998:204) och forskningsetiska riktlinjer. Dokumenten kommer att hanteras konfidentiellt, det innebär att inga enskilda företags svar kommer att kunna utläsas i den färdigställda rapporten. Enkäterna innehåller inga personuppgifter eller koder som kan identifiera den enskilde företagaren. De insamlade uppgifterna kommer att förstöras i anslutning till att data analyserats och kommer inte att användas i något annat sammanhang.

Resultatet

Vår önskan är att med hjälp av ert deltagande skapa underlag för att arbeta fram alternativa metoder som kan stödja arbetsgivare på mindre företag för jämlika villkor gällande arbetsmiljö och hälsa på arbetsplatsen. Vi anser att detta kan bidra till vinster för både samhället, företaget och individen.

Samtycke

Deltagande i enkätundersökningen är frivilligt. Genom att besvara enkätfrågorna samtycker du till att delta i undersökningen, samtycket är dock inte bindande utan du har rätt till att avbryta ditt deltagande utan någon särskild förklaring.

Vänlig Hälsningar

Anna-Karin Vikström

Hanna Bylund

Kontakta oss gärna

Funderingar angående undersökningen

Anna-Karin Vikström Telefon: 070-3930296 E-post: anvi0910@student.miun.se

Hanna Bylund Telefon: 072-2031034 E-post: habi0900@student.miun.se

Handledare för C-uppsats

Bengt Åkerström Epost: bengt.akerstrom@miun.se

Bilaga 2

Enkät

Frågeformulär

Arbetsmiljö, hälso- och rehabiliteringsarbete

1. Arbetsmiljö

Nedan följer några påståenden kring arbetsmiljölagstiftning. Ringa in det påstående som visar i vilken grad du instämmer.

	Instämmer Inte	Instämmer Delvis	Instämmer till stor del	Instämmer helt
a) Jag har god kunskap om arbetsmiljölagstiftning.	0	1	2	3
b) Arbetsmiljölagstiftningens krav är orimliga att leva upp till i vår verksamhet.	0	1	2	3
c) Arbetsmiljölagstiftning är viktigt för att upprätthålla god standard på arbetsmiljön.	0	1	2	3
d) Företagets arbetsmiljöarbete har en tydlig struktur.	0	1	2	3

Nedan följer några påståenden kring era åsikter gällande arbetsmiljöarbete. Ringa in det påstående som visar i vilken grad du instämmer.

	Instämmer Inte	Instämmer Delvis	Instämmer till stor del	Instämmer helt
a) Jag har tillräckligt med tid för att utföra ett bra arbetsmiljöarbete	0	1	2	3
b) Jag har tillräckligt med stöd från myndigheter för att utföra ett bra arbetsmiljöarbete	0	1	2	3
c) Våra ekonomiska resurser är tillräckliga för att utföra ett bra arbetsmiljöarbete.	0	1	2	3
d) För att utföra ett bra arbetsmiljöarbete krävs utbildning inom området.	0	1	2	3

2. Hälsöfrämjande och Hälsöförebyggande

Förklaring av begrepp

Exempel på hälsöfrämjande arbete; utveckla ett engagemang i arbetet, stärk den upplevda kvaliteten i arbetet, möjliggöra ett emotionellt välbefinnande, erbjuda ett stödjande socialt klimat samt friskvård.

Exempel på hälsöförebyggande arbete; avvärja fysiska och mentala hälsoproblem, minska riskfaktorer för ohälsa, skydda från hälsofaror samt bygga upp hälsa/rehabilitera

Nedan följer några påståenden kring era insatser gällande hälsöfrämjande och hälsöförebyggande arbete. Ringa in det påstående som visar i vilken grad du instämmer.

	Instämmer Inte	Instämmer Delvis	Instämmer till stor del	Instämmer helt
a) Företaget har kontakt med Företagshälsovården	0	1	2	3
b) Företaget erbjuder hälsöfrämjande insatser	0	1	2	3
c) Företaget har ett kontinuerligt hälsöförebyggande arbete även när hälsan på arbetsplatsen är god.	0	1	2	3
d) Jag har tillräcklig kunskap om hälsöfrämjande arbete.	0	1	2	3

Nedan följer några påståenden kring era åsikter gällande hälsöfrämjande och hälsöförebyggande arbete. Ringa in det påstående som visar i vilken grad du instämmer.

	Instämmer Inte	Instämmer Delvis	Instämmer till stor del	Instämmer helt
a) Tjänster från företagshälsovården är för kostsamma för företaget	0	1	2	3
b) God hälsa hos personalen ger god ekonomi i företaget.	0	1	2	3
c) Friskvård på arbetstid tar för mycket tid från produktionen.	0	1	2	3
d) Vår arbetsplats är inte i behov av hälsöförebyggande arbete.	0	1	2	3

3. Rehabilitering

Nedan följer några påståenden kring era insatser gällande rehabilitering. Ringa in det påstående som visar i vilken grad du instämmer.

	Instämmer Inte	Instämmer Delvis	Instämmer till stor del	Instämmer helt
a) Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet finns på företaget	0	1	2	3
b) Företaget har goda ekonomiska möjligheter att erbjuda anställda rehabilitering vid behov.	0	1	2	3
c) Det finns goda omplaceringsmöjligheter på företaget	0	1	2	3
d) Som arbetsgivare/platschef är jag uppmärksam på personalens eventuella behov av rehabilitering.	0	1	2	3

Nedan följer några påståenden kring era åsikter gällande rehabilitering. Ringa in det påstående som visar i vilken grad du instämmer.

	Instämmer Inte	Instämmer Delvis	Instämmer till stor del	Instämmer helt
a) Det är viktigt att företaget kan erbjuda arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet	0	1	2	3
b) Att rehabilitera personal gynnar företagets ekonomi på sikt	0	1	2	3
c) Det är självklart att företaget skall erbjuda omplaceringsmöjligheter vid behov	0	1	2	3
d) Kostnader för rehabilitering av personal är orimligt höga i förhållande till företagets resurser.	0	1	2	3

4. Bakgrundsuppgifter

Var vänlig ange följande;

Ålder:

Kön: Kvinna 1 Man 2

Antal tillsvidare timanställda:

Bransch: Detaljhandel 1 Byggnads 2

Arbetar du, utöver ditt arbete som platschef/arbetsgivare i företagets produktion?

JA NEJ

Eventuella tillägg eller förtydliganden:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Tack för din medverkan!

Bilaga 3

Tabell 1.

Mann-Whitneys icke parametriska 2 independent samples test

Ranks				
	Bransch tillhörighet	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Jag har god kunskap om arbetsmiljölagstiftning	Detaljhandel	17	11,88	202,00
	Bygg	11	18,55	204,00
	Total	28		

Test Statistics^b	
	Jag har god kunskap om arbetsmiljölagstiftning
Mann-Whitney U	49,000
Wilcoxon W	202,000
Z	-2,394
Asymp. Sig. (2-tailed)	,017
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,037 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: bransch tillhörighet

Tabell 2**Ranks**

	Bransch tillhörighet	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Arbetsmiljölagsstiftningens krav är orimliga att leva upp till	Detaljhandel	16	11,38	182,00
	Bygg	11	17,82	196,00
	Total	27		

Test Statistics^b

	Arbetsmiljölagsstiftningens krav är orimliga att leva upp till
Mann-Whitney U	46,000
Wilcoxon W	182,000
Z	-2,221
Asymp. Sig. (2-tailed)	,026
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,039 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: bransch tillhörighet

Tabell 3

	Kön	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Arbetsplatsen är inte i behov av hälsoförebyggande arbete	Kvinna	8	5,63	45,00
	Man	8	11,38	91,00
	Total	16		
Arbetsanpassning- och rehabiliteringsverksamhet finns på företaget	Kvinna	8	11,63	93,00
	Man	9	6,67	60,00
	Total	17		

Test Statistics^b

	Arbetsplatsen är inte i behov av hälsoförebyggande arbete	Arbetsanpassning- och rehabiliteringsverksamhet finns på företaget
Mann-Whitney U	9,000	15,000
Wilcoxon W	45,000	60,000
Z	-2,713	-2,247
Asymp. Sig. (2-tailed)	,007	,025
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,015 ^a	,046 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: kön