

Vikten av arbetsmiljöarbete

En kvalitativ fallstudie om arbetsmiljöhantering ur ett arbetsgivar- och ett arbetstagarperspektiv

The importance of occupational health and safety work

A qualitative case study on workplace management from an employer and an employee perspective

Författare: Diana Carpio Cruz & Erika Laitinen

Nivå: Grundnivå

Kursnamn: Examensarbete för kandidatexamen inom personal och arbetsliv

Kurskod: PA2008

Högskolepoäng: 15 hp

Handledare: Mårten Hugosson

Institution: Institutionen för kultur och samhälle

Examinator: Åsa Bergman Bruhn

Examinationsdatum: 2024-06-04

Vid Högskolan Dalarna finns möjlighet att publicera examensarbetet i fulltext i DiVA. Publiceringen sker Open Access, vilket innebär att arbetet blir fritt tillgängligt att läsa och ladda ned på nätet. Därmed ökar spridningen och synligheten av examensarbetet.

Open Access är på väg att bli norm för att sprida vetenskaplig information på nätet. Högskolan Dalarna rekommenderar såväl forskare som studenter att publicera sina arbeten Open Access.

Jag/vi medger publicering i fulltext (öppet tillgänglig på nätet, Open Access):

Ja

Nej

Förord

Skrivandet av denna kandidatuppsats har varit en givande resa, fylld med insikter och lärdomar. Vi är båda djupt tacksamma för stödet och den hängivenhet som vi har visat varandra genom hela processen, samt möjligheten att ha samarbetat och delat denna erfarenhet tillsammans. Samarbetet har varit präglat av ömsesidigt stöd och respekt, där vi även delat på utmaningar och framgångar under studiens gång. Vi vill börja med att uttrycka vår uppskattning till vår handledare, Märten Hugosson för den vägledning och stöd vi fått genom hela processen, samt för den kunskapsrika återkoppling som bidragit till att forma och förbättra denna studie. Vår uppskattning riktas även till vår examinator, Åsa Bergman Bruhn för den kritiska granskning och värdefulla insikter som har hjälpt oss att förbättra och förfina vårt arbete. Vi vill även uttrycka vår uppskattning till våra klasskamrater för deras vägledning genom återkoppling och noggrann korrekturläsning, samt de givande diskussioner som har hjälpt vår akademiska utveckling. Vi vill också tacka våra nära och kära för deras oavbrutna stöd och uppmuntran, era ord av visdom och ert tålamod har varit ovärderliga under den här resan. Slutligen vill vi tacka de deltagare som har bidragit till denna studie. Genom att dela med sig av sina erfarenheter och insikter har ert bidrag varit avgörande för att bredda vår förståelse och berika vårt arbete. Att skriva denna kandidatuppsats har varit en utmanande, men också mycket belönande upplevelse för oss båda. Vi är stolta över det arbete som har åstadkommit och ser fram emot att se hur det kan bidra till vidare diskussion och förståelse inom ämnet.

Diana Carpio Cruz & Erika Laitinen

Högskolan Dalarna, 2024–05

Sammanfattning

Denna kandidatuppsats syftar till att undersöka hur organisationer inom privat och offentlig sektor i vård- och omsorg hanterar systematiskt arbetsmiljöarbete med fokus på organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer. Studien strävar efter att ge en djupare förståelse för hur arbetsmiljöarbetet implementeras av ansvariga i organisationen och hur det upplevs av de anställda. Genom en kvalitativ fallstudie inom vård- och omsorgssektorn utforskas arbetsmiljöns komplexitet, med särskild uppmärksamhet på systematiskt arbetsmiljöarbete och hantering av kränkande särbehandling. Resultaten belyser både utmaningar och framgångsfaktorer i arbetsmiljöarbetet och erbjuder insikter som kan bidra till förbättringar inom området. Resultaten pekar på ledarskapets betydelse för att etablera en trygg arbetsmiljö, där öppen kommunikation och aktivt deltagande från både arbetsgivare och medarbetare är avgörande faktorer. Utmaningar som förändringsprocesser och konflikthantering lyfts fram som områden där en proaktiv strategi och tydligt ledarskap behövs för att skapa en positiv arbetsmiljö. Genom att granska både arbetsgivarperspektivet och medarbetarperspektivet ger denna uppsats en djupare insikt i det systematiska arbetsmiljöarbetets utmaningar och möjligheter. Trots organisationernas strävan att säkerställa en trygg och hälsosam arbetsmiljö genom följsamhet till riktlinjer och samarbete med företagshälsovården, framkommer behov av förbättringar, särskilt inom områden som kommunikation och konflikthantering. Slutsatsen är att en aktiv och engagerad arbetsgivare tillsammans med medarbetarnas delaktighet är avgörande, för att främja en god arbetsmiljö som leder till välbefinnande och produktivitet på arbetsplatsen.

Nyckelord: ansvar, främja, förebygga, kränkande särbehandling, lagstiftning, organisatorisk och social arbetsmiljö, riktlinjer, systematiskt arbetsmiljöarbete, välbefinnande

Abstract

This bachelor's thesis aims to examine how organizations in the private and public sector within healthcare and social services manage systematic occupational health and safety work, with a focus on organizational and social work environment factors. The study strives to provide a deeper understanding of how occupational health and safety work is implemented by those responsible in the organization and how it is perceived by the employees. Through a qualitative case study within the healthcare sector, the complexity of the work environment is explored with special attention to systematic work environment efforts and the management of abusive behavior. The results highlight both challenges and success factors in work environment efforts and offer insight that can contribute to improvements in the field. The findings emphasize the significance of leadership's responsibility in establishing a safe work environment, where open communication and active participation from both employers and employees are crucial factors. Challenges such as change processes and conflict management are identified as areas where a proactive strategy and clear leadership are needed to create a positive work environment. By examining both the employer's perspective and the employee's perspective, this thesis provides deeper insights into the challenges and opportunities of systematic work environment efforts. Despite organizations' efforts to ensure a safe and healthy work environment by adhering to guidelines and collaborating with occupational health services, there is a need for improvement, especially in areas such as communication and conflict management. The conclusion is that an active and engaged employer, together with employee involvement, is crucial for promoting a good work environment which leads to well-being and productivity in the workplace.

Keywords: guidelines, harassment, legislation, organizational and social work environment, promotion, prevention, responsibility, systematic work environment management, well-being

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Problemformulering	2
1.3 Syfte och frågeställning.....	3
1.4 Avgränsning	3
2 Teoretisk referensram	4
2.1 Arbetsmiljölagen	4
2.2 Organisatorisk och social arbetsmiljö	5
2.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	6
2.4 Arbetsgivarens ansvar med arbetsmiljöarbetet	7
2.4.1 Arbetsgivarens ansvar för att förebygga kränkande särbehandling	9
2.5 Effekter av arbetsmiljöarbetet för anställda	10
3 Metodkapitel.....	12
3.1 Val av metod	12
3.1.1 Hermeneutik och fenomenologi	13
3.1.2 Abduktiv metod.....	13
3.2 Urval och avgränsningar	14
3.3 Genomförande.....	15
3.4 Analys och databearbetning	17
3.5 Tillförlitlighet och forskningsetiska aspekter.....	17
3.6 Metoddiskussion	19
4 Resultat och analys.....	21
4.1 Personalansvar och arbetsmiljöhantering.....	21
4.1.1 Analys av personalansvar och arbetsmiljöhantering.....	23
4.2 Ansvar och hantering av kränkande särbehandling	24
4.2.1 Analys av ansvar och hantering av kränkande särbehandling.....	25
4.3 Implementering av policy och riktlinjer.....	26
4.3.1 Analys av implementering av policy och riktlinjer	28
4.4 Arbetsmiljöarbetets problemområden	29
4.4.1 Analys av arbetsmiljöarbetets problemområden	30
5. Diskussion och slutsats.....	33

Referenser

Bilagor

1. Inledning

1.1 Bakgrund

I takt med samhällets utveckling har betydelsen av arbetsorganisationen, medarbetarnas välmående och den psykosociala arbetsmiljön fått ökad uppmärksamhet. Tidigare forskning visar att organisationer som aktivt strävar efter att skapa en god arbetsmiljö uppnår förbättrad produktivitet, ökad konkurrenskraft och förbättrade ekonomiska resultat (Eriksson et al., 2017). Dessutom lyfter Eriksson et al. (2017) att Arbetsmiljöverkets föreskrift om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har lett till ett ökat intresse för arbetsmiljöfrågor bland arbetsgivare. Detta intresse har delvis drivits av regleringar, men också av de ekonomiska fördelarna som en god arbetsmiljö kan ge. Vidare betonar Eriksson et al. (2017) vikten av tydliga riktlinjer för hur organisationer hanterar den psykosociala hälsan och betydelsen av att integrera hälsofrämjande åtgärder i det dagliga arbetet. Detta inkluderar att identifiera faktorer som påverkar den psykosociala arbetsmiljön såsom ledarskap, samarbete och arbetslagstiftning. En god arbetsmiljö korrelerar positivt med anställdas psykiska hälsa och välbefinnande, där arbetslagstiftning och samarbete mellan olika intressenter spelar en central roll för att främja hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen (Eriksson et al., 2017).

Enligt Arbetsmiljöverket (2024) är arbetsmiljöpolicy ett centralt dokument som reglerar och främjar välbefinnandet på arbetsplatsen. Tidigare forskning påpekar dock att det finns brister i den vägledning som förmedlas av arbetsgivare i ett policydokument (Larsson, 2015). Arbetsgivarens primära ansvar är att säkerställa en arbetsmiljö fri från risker för ohälsa och olycksfall. Det är inte bara viktigt att informera personalen om dessa risker, utan också att säkerställa att de har nödvändig kompetens för att minimera dem (Arbetsmiljöverket, 2024b). Arbetsgivaren kan delegera vissa arbetsmiljörelaterade uppgifter, men det är avgörande att sådana delegationer tydligt specificeras för att säkerställa att samtliga parter är medvetna om sina åtaganden. Vidare är det av central betydelse att chefer har en djup förståelse för gällande arbetsmiljölagar och regler specifika för den aktuella arbetsplatsen. Enligt Arbetsmiljöverket (2024b) tilldelas chefer ofta särskilda uppgifter inom arbetsmiljöarbetet, såsom att genomföra skyddsronder och administrera olika aspekter av det systematiska arbetsmiljöarbetet. I tidigare forskning har det uppmärksammats att arbetsrelaterad ohälsa är vanligt förekommande inom vård- och omsorgsverksamheter (Dellve et al., 2004). Detta indikerar en brist på kunskap om hur verksamheten bör struktureras för att främja personalens arbetsförmåga. För att etablera

hållbara förutsättningar är det av avgörande vikt att främja faktorer i arbetsmiljön som stödjer samarbete, engagemang och god hälsa. Detta innebär att återskapa både individuella och organisatoriska resurser (Strömgren et al., 2017). Vidare betonar forskningen att aspekter såsom anställningstrygghet, inflytande och delaktighet i arbetet, gemenskap, återkoppling, tydligt ledarskap och en hälsosam arbetsmiljö är centrala för att främja medarbetarnas välbefinnande (Strömgren et al., 2017).

1.2 Problemformulering

Denna uppsats syftar till att undersöka hur organisationer inom privat och offentlig sektor i vård- och omsorg hanterar systematiskt arbetsmiljöarbetet med fokus på organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer. Med hjälp av att analysera faktorer såsom erfarenheter och problemområden i arbetsmiljön, syftar studien till att belysa hur arbetsmiljön bör hanteras för att främja en god arbetsmiljö. Genom att utforska ledarskapets ansvar för hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen, samt anställdas upplevelser av hur arbetsmiljöarbetet hanteras, strävar denna forskning efter att bidra med insikter om hur arbetsgivare kan skapa en god och produktiv arbetsmiljö. Ett särskilt intresse för kränkande särbehandling uppkom utifrån tidigare erfarenheter där vi sett att detta område ofta inte får tillräcklig uppmärksamhet inom arbetsmiljöarbetet. Genom att i analysarbetet ta stöd av föreskrifterna, organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och tillsammans med arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160), avser denna uppsats att kunna bidra med idéer för att främja en hälsosam och produktiv arbetsmiljö för vård- och omsorgspersonal inom både privat och offentlig sektor.

1.3 Syfte och frågeställning

Syftet med examensarbetet är att undersöka hur organisationer inom privat och offentlig sektor i vård- och omsorg hanterar systematiskt arbetsmiljöarbetet med fokus på organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer. Vi vill också få en djupare förståelse för hur arbetsmiljöarbetet är implementerat av ansvariga i organisationen och hur det upplevs av de anställda.

Följande frågeställningar kommer att användas för att besvara examensarbetets syfte:

- Hur tar ansvarig inom organisationen ansvar för arbetsmiljöarbetet och hur upplevs det av de anställda?
- Hur tar ansvarig inom organisationen ansvar för att förebygga och hantera anställdas upplevelser av kränkande särbehandling på arbetsplatsen?
- Hur implementerar ansvarig inom organisationen policy samt riktlinjer och hur upplever anställda att detta hanteras?
- Hur upplevs arbetsmiljöarbetet av personal i förhållande till ansvarig inom organisationen och hur hanteras problemområden som de anställda anser vara av stor vikt?

1.4 Avgränsning

Denna studie avgränsas till en fallstudie av två organisationer inom vård- och omsorgssektorn, en från privat och en från offentlig sektor. Genom att undersöka dessa två organisationer vill vi skapa en djupare förståelse för hur arbetsmiljöarbetet är implementerat av ansvariga i organisationen och hur det upplevs av de anställda. Studien utgår från föreskriften för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (AFS 2015:4), där vi särskilt fokuserat på systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och hantering av kränkande särbehandling.

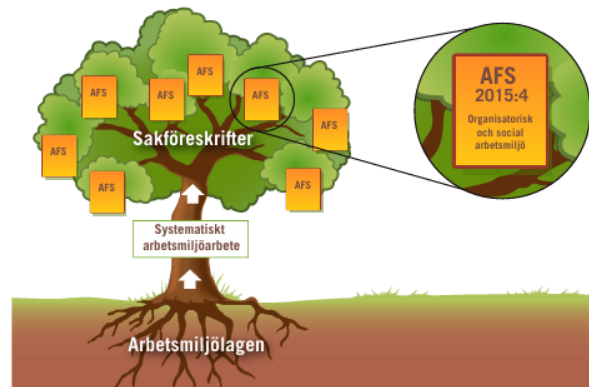
2 Teoretisk referensram

I följande avsnitt presenteras först den grundläggande ramen för arbetsmiljöarbetet med fokus på arbetsmiljölagen, följt av föreskrifter som rör den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samt det systematiska arbetsmiljöarbetet. Därefter diskuteras arbetsgivarens ansvar, särskilt med avseende på kränkande särbehandling, som sedan avslutas med en sammanställning av de effekter som arbetsmiljöarbetet har på de anställda.

2.1 Arbetsmiljölagen

Införandet av Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) år 1977 markerade en betydande förändring i synen på arbetsmiljö, där fokus skiftades från enbart fysiska och kemiska risker till att även inkludera psykiska aspekter. Tidigare var det en nödvändighet att endast beakta de rent fysiska och kemiska faktorerna, men nya lagstiftningen krävde att alla faktorer som kunde påverka arbetstagarnas hälsa skulle beaktas utifrån att både de fysiska och psykiska aspekterna påverkar individen (Andersson, 2013). Den svenska arbetsmiljölagen har som huvudsakligt syfte att förhindra ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen samt att främja en generellt god arbetsmiljö (SFS 1977:1160). Samtidigt lyfter Sigeman (2022) att arbetsgivaren är skyldig att vidta alla nödvändiga åtgärder för att förhindra att arbetstagare utsätts för risker som kan leda till ohälsa eller olycksfall. Det betonas att alla faktorer som kan innebära sådana risker bör identifieras och åtgärdas för att minimera riskerna. Dessutom är arbetsgivaren ansvarig för att systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljön för att säkerställa att den uppfyller de krav som fastställs för en god arbetsmiljö enligt lagens föreskrifter (Sigeman, 2022). Enligt Arbetsmiljölagen kan stress, monotona arbetsuppgifter och sociala förhållanden på arbetsplatsen ha en betydande inverkan på arbetstagarna. Till och med arbeten där arbetstagarna saknar möjlighet att påverka sin arbetssituation lyfts fram som exempel (Bohlin et al., 2019). Fortsättningsvis vidareutvecklar Bohlin et al. (2019) att Arbetsmiljölagen från 1977, betonar vikten av att organisera arbetet på ett sätt som främjar arbetstagarnas sociala välbefinnande. Detta innefattar aspekter som variation i arbetsuppgifter, samarbete, självbestämmande, delaktighet och personlig utveckling. Enligt Arbetsmiljölagen förväntas medarbetarna aktivt delta i både genomförandet och åtgärderna för att skapa en hälsosam arbetsmiljö, och en fungerande dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare betonas som avgörande för att uppnå välbefinnande (Sigeman, 2022). Samarbetet och engagemanget anses vara grundläggande förutsättningar för att främja god hälsa bland medarbetare och bidra till en hälsosam arbetsmiljö (Strömgren et al., 2017). Föreskrifterna utgör ett komplement till lagar och förordningar och

måste följas utan undantag för att säkerställa en trygg och hälsosam arbetsmiljö (Andersson, 2013). Arbetsmiljöreglerna kan liknas vid en trädstruktur (se figur 1) där arbetsmiljölagen utgör rötterna, det systematiska arbetsmiljöarbetet representerar stammen och de olika föreskrifterna utgör grenarna (Birgersdotter Niemi & Strandberg, 2018).



Figur 1: Visar arbetsgivarens regelträd (Arbetsmiljöverket, 2024).

2.2 Organisatorisk och social arbetsmiljö

Föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) trädde i kraft den 31 mars 2016 och ersatte tidigare föreskrifter som psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljö (AFS 1980:14). De nya reglerna omfattar tre huvudområden som behandlar arbetsbelastning, arbetstid samt kränkande särbehandling. Avsikten med regleringen är att underlätta för arbetsgivare att efterleva lagstadgade krav och riktlinjer samt att främja en god arbetsmiljö och förebygga ohälsa, som orsakas av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Vid bristande efterlevnad av dessa regler kan Arbetsmiljöverket vidta åtgärder genom att utfärda vitesföreläggande (Arbetsmiljöverket, 2024a).

Iseskog (2021) framhäver att inom det systematiska arbetsmiljöarbetet är arbetsgivaren skyldig att formulera mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, som ska främja hälsa och stärka verksamhetens förmåga att motverka ohälsa. Vidare betonas vikten av att reglera arbetsmiljöns psykologiska och sociala aspekter, för att främja både välbefinnande och produktivitet (Iseskog, 2021). Detta innebär bland annat att arbetsgivaren är skyldig att hantera incidenter av kränkande beteende eller trakasserier på arbetsplatsen genom etablerande av rapporteringsrutiner, genomförande av utredningar och implementering av åtgärder för att förhindra upprepning. Avsikten med en sådan reglering är att skapa en tryggare och mer hälsosam arbetsmiljö för samtliga anställda. Detta överensstämmer med de förtydliganden om

kränkande särbehandling som finns i föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö, vilket blev nödvändigt efter att hovrätten funnit att de tidigare bestämmelserna var bristfälligt formulerade (Iseskog, 2021).

2.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete

I enlighet med föreskriften om ett systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) ska arbetsgivare arbeta systematiskt genom att planera, organisera, genomföra och följa upp sitt arbete. Detta i syfte att förebygga risker för ohälsa och olycksfall i arbetet, samt uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö genom att hantera arbetsbelastning och förhindra kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Dessutom lyfter Bergman Bruhn et al. (2023) fram att det systematiska arbetsmiljöarbetet utgör en grundläggande åtgärd för att etablera trygga och hälsosamma arbetsplatser. Även om föreskriften innebär ett tillvägagångssätt för att ställa krav på arbetsmiljön, har det visat sig att det inte fungerar tillfredsställande i små företag, på grund av uppfattningen om en redan god arbetsmiljö och begränsade resurser (Birgersdotter et al., 2002). Utöver att enbart fastställa standarder för arbetsmiljöns utformning inkluderar regleringen även riktlinjer för strategier och metoder, för att aktivt hantera och förbättra arbetsmiljön (Birgersdotter et al., 2002). Det åligger arbetsgivaren att säkerställa att arbetstagarnas kunskaper om arbetsuppgifter och dess risker är tillräckliga för att förebygga ohälsa och olycksfall samt uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö (Iseskog, 2021). Genom en korrekt implementering av det systematiska arbetsmiljöarbetet kan potentiella risker identifieras och hanteras. Något som resulterar i förebyggande av olyckor och sjukdomar, hanterbar arbetsbelastning, goda arbetsförhållanden, ökad trivsel samt engagerad personal (Birgersdotter Niemi & Strandberg, 2018). Det har även visat sig att ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete ökar medarbetarnas motivation att förbättra arbetsmiljön (Bergman Bruhn et al., 2023). Trots att det existerar lagstiftningar och riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet framgår det i tidigare forskning att inte alla organisationer följer dessa riktlinjer korrekt (Bergman Bruhn et al., 2023; Frick, 2014).

Arbetsmiljöverket (2024b) lyfter fram att kraven har konkretiserats och kompletterats genom föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete. Föreskriften specificerar metoder för att förhindra ohälsa och skador på arbetsplatsen och fastställer krav för att säkerställa effektiv efterlevnad. Andersson et al. (2023) betonar att dessa krav innefattar bland annat att arbetsgivaren ska ha god kännedom om arbetsmiljöarbetet samt driva det i samråd med arbetstagare och skyddsombud. Det ska även finnas etablerade rutiner och tydliga riktlinjer för

det systematiska arbetsmiljöarbetet. En central aspekt är arbetsgivarens skyldighet att kontinuerligt utvärdera arbetsmiljön, identifiera risker och vidta åtgärder för att åtgärda brister och kontrollera utfallet. (Andersson et al., 2023)

De centrala aktiviteterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet kan åskådliggöras som ett hjul, det så kallade SAM-hjulet, för att arbetsgivaren kontinuerligt ska utföra arbetsmiljöundersökningar, bedöma risker, implementera nödvändiga åtgärder och därefter utvärdera effekterna av dessa åtgärder (AFS 2001:1). Arbetsmiljöarbetet är en kontinuerlig process och visas nedan enligt figur 2 (Arbetsmiljöverket, 2024).



Figur 2: Visar en bild på att det systematiska arbetet är en evigt pågående process (Arbetsmiljöverket, 2024).

Att främja en hälsosam arbetsmiljö kräver att arbetsgivaren inför en utvecklad policy, etablerar tydliga mål och tillhandahåller resurser för personalvård. Dessutom bör de skapa möjligheter för medarbetare att aktivt delta och påverka sin arbetsmiljö. På arbetsplatsnivå innebär detta att skapa goda förhållanden och tillhandahålla resurser för att förbättra arbetsmiljön, medan det på individnivå handlar om att öka medvetenheten bland medarbetarna om sina egna förutsättningar och förmågor i arbetsrelaterade situationer (Strömgren et al., 2017; Arbetsmiljöverket, 2024b).

2.4 Arbetsgivarens ansvar med arbetsmiljöarbetet

Enligt arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160, 3 kap. 2 §) är arbetsgivaren skyldig att vidta åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen. Detta innebär i första hand att följa de föreskrifter som fastställs av Arbetsmiljöverket, även krävs att arbetsgivaren som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet formulerar mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Detta inkluderar att hantera obalanser mellan krav och resurser för att förhindra ohälsosam arbetsbelastning. Vidare måste arbetsgivaren säkerställa att arbetstidens förläggning inte orsakar ohälsa och särskilt uppmärksamma krav på ständig tillgänglighet (AFS 2015:4).

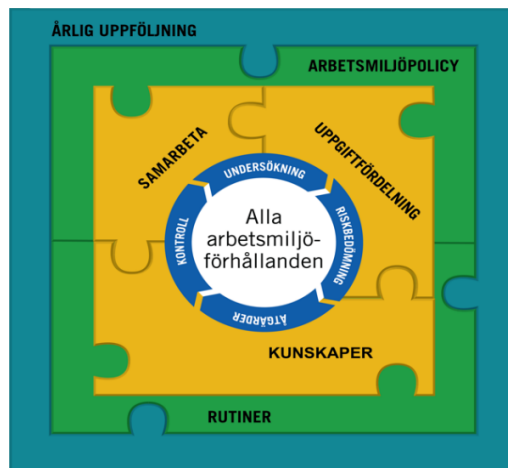
Samtidigt har tidigare forskning tydligt visat att bristfällig hantering av arbetsmiljön kan få allvarliga följder både för individens välbefinnande och för organisationens prestation (Häusser et al., 2010). Likheter beskrivs i Eklöf (2022) som lyfter att det åligger arbetsgivaren att förhindra förekomsten av mobbning på arbetsplatsen, då sådana handlingar utgör en kränkning enligt svensk arbetsmiljölagsstiftning. Dessutom måste arbetsgivaren tydligt markera att kränkningar inte tolereras och upprätta rutiner för hantering av sådana situationer (Iseskog, 2021).

Avgörande för att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fungera effektivt är ledarskap, rutiner för återkoppling till medarbetare, delaktighet och system för utvärdering av mål (Saksvik & Quinlan, 2003). För att underlätta detta arbete kan checklistor och medarbetarenkäter baseras på Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) och ses som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1). Enligt Eriksson et al. (2017) är det starka samarbetsklimatet mellan arbetstagarorganisationer, fackförbund och staten i Sverige avgörande. Denna samverkan har resulterat i minskade konflikter, ökad produktivitet och ekonomisk effektivitet samt främjat välbefinnande hos de anställda. De nordiska länderna har en grund för sitt hälsofrämjande arbete genom användning av arbetslagstiftning och föreskrifter som stödjer självbestämmande och systemtänkande.

Betydelsen av ledarskap och organisation för att utveckla en hälsofrämjande arbetsmiljö och påverka arbetsplatsens sociala klimat understryks som avgörande. För att säkerställa en god arbetsmiljö är det nödvändigt att cheferna tillhandahåller lämpliga förutsättningar för att leda arbetet (Eriksson et al., 2017). Chefskap och ledarskap påverkar medarbetarens välbefinnande genom att strukturera arbetsmiljön och relationerna på arbetsplatsen (Dellve & Eriksson, 2016). I enlighet med tidigare forskning lyfts ledarskapets betydelse för att skapa en trygg och trivsamt arbetsmiljö fram (Aronsson et al., 2012). Att integrera hälsofrämjande åtgärder som en del av den dagliga verksamheten och identifiera riskfaktorer för psykisk ohälsa är också viktigt för att främja hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen (Eriksson, 2017).

Forskningen visar att kommunala chefer har svårt att prioritera det systematiska arbetsmiljöarbetet på grund av upplevd tidsbrist och arbetsbelastning (Molin et al., 2020). Samtidigt nämns att det finns brister inom både kommunal och privat sektor, där ett strategiskt arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete kan leda till lägre sjukfrånvaro (Svartengren et al., 2013). Kommunala chefer har olika förutsättningar att bedriva arbetsmiljöarbetet och

kommunikation kan vara en utmaning på grund av skillnader i styrning och ledning (Forsberg Kankkunen et al., 2014). Genom att skapa en hälsofrämjande arbetsmiljö och ge cheferna rätt förutsättningar för att leda arbetet kan de främja medarbetarnas välbefinnande och hälsa på arbetsplatsen. För att kunna hantera, etablera och främja arbetsmiljöförhållandena kan arbetsgivaren använda sig av den grundläggande förutsättningen ”SAM- pusslet” som verktyg (se figur 3).



Figur 3: SAM-pusslet, den grundläggande förutsättningen för att hantera alla arbetsmiljöförhållanden och etablera en positiv arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket, 2024).

2.4.1 Arbetsgivarens ansvar för att förebygga kränkande särbehandling

Enligt föreskriften organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) måste arbetsgivaren säkerställa att alla chefer och arbetsledare har tillräcklig kunskap om ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling. Arbetsgivaren bär ansvaret för att tydligt markera att kränkande särbehandling inte accepteras på arbetsplatsen, och för att vidta nödvändiga åtgärder att förebygga situationer som kan ge upphov till sådan behandling. Det krävs även att det finns etablerade rutiner för att hantera kränkande särbehandling i enlighet med föreskrifternas bestämmelser (AFS 2015:4).

Arbetsmiljölagen fastslår att arbetsgivaren har ansvaret för att chefer och arbetsledare besitter specifika kunskaper. Dessa inkluderar förmågan att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning samt förmågan att förebygga och hantera kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Vidare är arbetsgivaren skyldig att se till att det finns lämpliga förutsättningar för att dessa kunskaper ska kunna tillämpas i praktiken (SFS 1977:1160). Förekomsten av

kränkande särbehandling på en arbetsplats utgör en betydande risk för ohälsa hos de berörda individerna, exempel på sådan behandling kan inkludera nedlåtande kommentarer eller handlingar (Hedström, 2017).

Arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal är två situationer som kan användas för att fånga upp information om arbetsklimatet och eventuell kränkande särbehandling. En grundläggande pelare för att förebygga och hantera sådana situationer är en öppen och tydlig kommunikation (Hedström, 2017). Medarbetaren har även roll i att uppmärksamma arbetsgivaren om de blir utsatta för eller bevittnar kränkande särbehandling. Ett klimat präglat av öppenhet och respekt gentemot både medarbetare och arbetsgivare ökar chansen att upptäcka och hantera riskfyllda situationer i ett tidigt skede (Hedström, 2017). Diskussionen om regleringen av kränkande särbehandling fick ökad uppmärksamhet efter händelser som Krokomb-fallet. Detta tragiska fall där en socialsekreterare valde att avsluta sitt liv på grund av den dåliga arbetsmiljön, understryker vikten av att arbetsgivare agerar proaktivt för att skydda sina anställdas välmående och säkerhet i arbetslivet (Andersson, 2013).

2.5 Effekter av arbetsmiljöarbetet för anställda

Forskning har visat att bristande hantering av arbetsmiljön kan leda till negativa konsekvenser både för individens hälsa och organisationens resultat (Häusser et al., 2010). Arbetsgivaren har det primära ansvaret för arbetsmiljön, men det är av avgörande betydelse att alla medarbetare engageras och deltar aktivt i arbetet för att upprätthålla en god arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket, 2024). Enligt Aronson et al. (2012) påverkar en chefs agerande och ledarstil inte bara medarbetarnas prestation utan även deras hälsa, inklusive sjukfrånvaro och stressnivåer. Studier av Nyberg (2009) visar att när chefen visar omtanke, sätter tydliga mål, ger information och uppmuntrar till delaktighet, kan detta ha positiva effekter på medarbetarnas hälsa. Att ha tydliga mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön underlättar arbetet och kan omfatta att stärka delaktighet, samarbete, inflytande och ledarskap (Bohlin et al., 2019). Enligt Eklöf (2022) är goda arbetsvillkor och tillfredsställande behovsuppfyllelse avgörande för att främja personalens motivation och välbefinnande. Vidare benämns att mobbning och kränkningar kan leda till upplevd otrygghet och negativ påverkan på anställningsförhållandena samt kan öka risken för sjukskrivningar. Memish et al. (2017) lyfter att en god arbetsmiljö har en positiv inverkan på de anställdas psykiska hälsa, där företagshälsovården är en värdefull resurs som kan minska behovet av hälsoinsatser inom sjukvården. För att förbättra arbetsförhållandena är

det nödvändigt att förstå och utveckla riktlinjerna för rehabilitering och arbetsmiljö (Memish et al., 2017).

Eriksson et al. (2017) framhåller att, för att skapa en god arbetsmiljö är det nödvändigt att adressera både positiva och negativa faktorer som påverkar medarbetarnas hälsa och välbefinnande. Vidare betonar Eriksson et al. (2017) vikten att ledare och beslutsfattare tar itu med dessa frågor på ett systematiskt sätt för att främja en trivsamt och hälsosamt arbetsmiljö för alla anställda. Psykosocial arbetsmiljö omfattar flera aspekter, inklusive ohälsa, människans behov och motivation samt utmanande områden såsom ojämlikhet, fördomar och sociala konstruktioner (Abrahamsson & Johansson, 2013). Diskussioner om arbetsmiljön kan uppstå till följd av bristfälligt ledarskap, dåligt samarbete och kränkande särbehandling på flera nivåer, som kan påverka arbetsmiljön negativt (Martin et al., 2016). Genom att balansera både fysiska och psykiska krav och utmaningar kan en trivsamt arbetsplats skapas, vilket är avgörande för att främja medarbetarnas välbefinnande och arbetsprestation (Abrahamsson & Johansson, 2013).

Kommunikation spelar en central roll i arbetsmiljöarbetet och det är viktigt att alla medarbetare ges möjlighet att uttrycka sina åsikter för att känna sig delaktiga (Arbetsmiljöverket, 2024; Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2023). En god arbetsmiljö främjar ett hållbart arbetsliv och bidrar till att arbetsgivare och medarbetare känner sig trygga på arbetsplatsen (Regeringen, 2021). Genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan ohälsa förebyggas och en god hälsa främjas, vilket är avgörande för att upprätthålla en produktiv och effektiv arbetsmiljö (SKR, 2024).

3 Metodkapitel

I följande avsnitt kommer våra metodologiska val som beskriver tillvägagångssättet för denna kandidatuppsats att presenteras och argumenteras. Först diskuteras val av metod, urval och avgränsningar samt genomförande. Därefter beskrivs analys och databearbetning, tillförlitlighet och forskningsetiska aspekter, som sedan avslutas med en metoddiskussion.

3.1 Val av metod

Denna studie är baserad på en kvalitativ forskningsansats, där metodvalet utgår från studiens syfte att utveckla förståelsen för hur arbetsgivaren hanterar det systematiska arbetsmiljöarbetet med hänsyn till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Vi strävade även efter att erhålla en fördjupad förståelse i hur arbetsmiljöåtgärder implementeras i organisationen och hur de upplevs i praktiken av anställda. I enlighet med Bryman (2011) valdes en kvalitativ metod för att möjliggöra en djupare förståelse av individers uppfattningar och upplevelser av den sociala verkligheten. Yin (2013) påpekar att kvalitativ forskning är stark genom sin förmåga att utforska innebörden av fenomen som tillämpas på människors liv i verkliga situationer, genom att återge deltagarnas åsikter och perspektiv samt beakta de kontexter och förhållanden där människor lever och integrerar. Den kvalitativa metoden är fördelaktig då den möjliggjorde upptäckten av nya insikter och perspektiv (Langemar, 2008). Metoden är betydelsefull eftersom den bidrog till att studera beteenden, sociala processer och upplevelser (Langemar, 2008). Vidare möjliggjorde den en mångsidig och nyanserad förståelse av hur arbetsgivaren hanterade de negativa upplevelserna på arbetsplatsen, genom att vi gav respondenterna möjlighet att uttrycka sig fritt. Langemar (2008) argumenterar för att det inom kvalitativ metod är både möjligt och viktigt att bedöma hur resultaten kan generaliseras till den studerande kontexten.

Utgångspunkten med studien var att samla in data för en jämförelse mellan vård- och omsorgssektorer men det har också möjliggjort till att detta skulle kunna bli en fallstudie. Följaktligen kunde vi genomföra en mindre variant av en fallstudie inom vård- och omsorgsorganisationer, där vi valde två organisationer, en från den privata och en från den offentliga sektorn. Detta gjordes för att jämföra deras systematiska hantering av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Fallstudie valdes som metodologi för att erbjuda en granskning i specifika fall och för att tillåta en utforskning av komplexa dynamiker och interaktioner inom en given kontext (Langemar, 2008). Genom att fokusera på dessa två

organisationer kunde studien ge en mer omfattande förståelse för sociala fenomen, samtidigt som den tillhandahöll en holistisk analys av individuella fall.

3.1.1 Hermeneutik och fenomenologi

Inom kvalitativ forskning finns olika vetenskapsinriktningar och den kvalitativa forskningen har sitt ursprung i ett hermeneutiskt perspektiv, vilket innebär förståelse och tolkning genom en hermeneutisk cirkel med ett helhetsperspektiv (Langemar, 2008). Vi har använt den hermeneutiska cirkeln för att aktivt integrera mellan förståelse och förförståelse, där våra förkunskaper varit väsentliga för att kontextualisera det som studerats. Detta tillvägagångssätt har även betonat språkets centrala roll för att förstå varandra och har påverkat våra kvalitativa analyser genom individuella tolkningar (Langemar, 2008).

Fenomenologi, en närliggande vetenskaplig disciplin, har också varit central i vår studie då den har sitt fokus på att beskriva individens upplevelser av olika fenomen (Langemar, 2008). Vi har fokuserat på att beskriva anställdas och chefers upplevelser av fenomenet, särskilt hur kommunikation och information om det systematiska arbetsmiljöarbetet förmedlas i både offentliga och privata sektorer (Allwood & Erikson, 2017). För att tillämpa fenomenologins principer har vi lagt våra egna antaganden åt sidan under studiens gång för att undvika att påverka analysen, vilket har bidragit till objektiviteten i vår forskning (Allwood & Eriksson, 2017). Genom att använda fenomenologin har vi identifierat gemensamma drag i respondenternas konkreta beskrivningar och därigenom fått en djupgående förståelse av deras perspektiv och erfarenheter. Detta har gjort det möjligt att utforska komplexiteten i människors upplevelser och identifiera relevanta mönster och teman som är avgörande för att förstå det studerade fenomenet (Langemar, 2008). I linje med fenomenologins betoning på relationen mellan individ och omgivning, har vi i denna studie strävat efter att minimera vår egen förförståelse och tolkning av deltagarnas upplevelser och språkliga uttryck. Vi har aktivt avstått från att låta våra egna fördomar och perspektiv påverka intervjuerna och utformningen av resultaten, vilket har bidragit till en mer trovärdig och genuin förståelse av respondenternas verklighet (Allwood och Erikson, 2017).

3.1.2 Abduktiv metod

I vår forskning fokuserade vi på att undersöka arbetsmiljön inom vård- och omsorg med särskild uppmärksamhet på de anställdas upplevelser och arbetsgivarnas hantering av både den organisatoriska och sociala förhållandena på arbetsplatsen. För att tydligare rikta in oss på detta

komplexa fenomen, var våra forskningsfrågor inriktade på att identifiera de organisatoriska och sociala faktorer som påverkar arbetsmiljön inom vård- och omsorg. För att uppnå studiens syfte använde vi en abduktiv metod, vilken kombinerar teori och empiri samt tillåter en kontinuerlig utveckling av insikter under forskningsprocessen (Langemar, 2008). Denna metod var särskilt lämpad för vår studie då den möjliggjorde en flexibel växling mellan teori och empiri, vilket är nödvändigt för att förstå hur arbetsmiljöarbetet upplevs och hanteras i olika situationer. Genom att använda abduktion kunde vi genomföra en djupgående analys av specifika situationer och upplevelser genom att integrera både induktivt och deduktivt tänkande. Under forskningsprocessen tenderade vi att luta mer åt ett induktivt tillvägagångssätt, som gav oss möjlighet att omfamna nya idéer och insikter som uppstod. Då vi var öppna för nya idéer var detta tillvägagångssätt särskilt viktigt när vi genomförde jämförelser i form av fallstudier. Vi integrerade tidigare teorier och forskning inom området för att vägleda våra observationer och dra nytta av empiriska insikter från verkligheten (Allwood & Erikson, 2017).

För att systematiskt utforska och presentera olika möjliga förklaringar på de anställdas upplevelser av sin arbetsmiljö genomförde vi empiriska undersökningar i två organisationer inom vård- och omsorg. Abduktionen möjliggjorde för oss att växla mellan att testa hypoteser med hjälp av den deduktiva metoden och att utveckla nya teorier, baserade på våra observationer genom den induktiva metoden. Denna metodologiska flexibilitet resulterade i en djupare förståelse av de organisatoriska och sociala faktorer som påverkar arbetsmiljön (Allwood & Erikson, 2017). Detta tillvägagångssätt gav oss en mer omfattande och djupgående förståelse av arbetsmiljöfrågorna inom vård- och omsorgen, där vi kunde erbjuda ett nyanserat perspektiv på detta betydelsefulla område (Langemar, 2008; Allwood & Erikson, 2017).

3.2 Urval och avgränsningar

Studien utfördes inom två skilda län i Sverige och omfattade både privata och offentliga sektorer inom vård- och omsorg. Syftet med urvalet var att erhålla en mångsidig och berikande förståelse för forskningsfrågan genom att samla in olika perspektiv (Allwood & Erikson, 2017; Langemar, 2008). För att uppnå detta syfte intervjuade vi två chefer, från offentlig och en från privat sektor samt totalt fyra anställda, två från privat sektor och två från offentlig sektor. Respondenturvalet genomfördes noggrant med syfte att säkerställa att det var väl genomtänkt och passade för studiens ändamål, vilket stöds av Langemar (2008). Vi tillämpade principen med ett handplockat urval för att aktivt välja deltagare och situationer, något som ansågs

möjliggöra högre kvalitet och relevans av resultaten (Langemar, 2008). Chefsrespondenter inkluderades genom ett medvetet urval för att få en bredare förståelse för arbetsmiljöarbetets effekter, medan medarbetarnas perspektiv var centralt för att belysa implementeringen av åtgärder. För att möjliggöra jämförelser mellan organisationerna genomförde vi intervjuer på två organisatoriska nivåer, enhetschefer och medarbetare. En av begränsningarna med urvalet var att det begränsade antalet län som inkluderades, vilket potentiellt kan påverka hur väl resultaten kan generaliseras till andra forskningsområden enligt Yin (2013).

3.3 Genomförande

I studien genomfördes fem fysiska och två digitala intervjuer via Zoom, för att maximera respondenternas deltagande och möjliggöra en mer ingående förståelse av deras upplevelser, även för att anpassa oss till olika omständigheter och tillgänglighet. Totalt sju respondenter intervjuades i början av april för att ge oss tid för att sammanställa datamaterialet. Respondenterna fick välja om intervjuerna skulle genomföras fysiskt eller digitalt, vilket betonar betydelsen av flexibilitet vid datainsamlingen (Tracy, 2019). Intervjuerna varade cirka 40 minuter vardera för att undvika trötthet och säkerställa kvalitet, där av försökte vi att inte överskrida tidsramen på 45 minuter per intervju i enlighet med Tracy (2019).

Semistrukturerade intervjuer tillämpades för att samla in detaljerad och kontextuell information som möjliggör en nyanserad utforskning av människors tankar, upplevelser och beteenden (Allwood & Erikson, 2017). Denna metod som betraktas som adaptiv inom kvalitativ forskning balanserar struktur med flexibilitet och tillåter en djupgående utforskning av fenomen (Yin, 2013; Langemar, 2008). Genom att skapa en tillitsfull miljö främjas öppenhet och ärlighet hos respondenterna, något som berikar det insamlade datamaterialet (Allwood & Erikson, 2017). Dessutom möjliggör semistrukturerade intervjuer både systematisk datainsamling och möjligheten till spontana följdfrågor för att utforska nya aspekter av ämnet (Tracy, 2019). Medan Yin (2013) förespråkar att semistrukturerade intervjuer kan användas för att förstå de negativa arbetsplatsupplevelserna. Under intervjuerna var båda författarna delaktiga, en ansvarade för själva intervjun medan den andra observerade, samtidigt hade båda möjlighet att ställa följdfrågor. Genom att anpassa forskningsmetoden efter ämnet och forskningsfrågorna samt att genomföra intervjuerna i en fallstudiekontext, kunde en mer detaljerad och relevant analys utföras (Langemar, 2008). Valet av deltagare beaktade deras förmåga att bidra till forskningsfrågorna enligt rekommendationer från Langemar (2008).

Intervjuguiden (*se bilaga 3*) utformades med frågor som berörde studiens utgångspunkt, syfte och frågeställningar för att öka kunskapen inom organisatorisk och social arbetsmiljö. Studiens frågeställningar ligger till grunden för utformandet och tematiseringen av intervjuguiden för att kunna besvara studiens målsättningar (Langemar, 2008).

Vi utformade ett informationsbrev (*se bilaga 1*) som i förväg mejlades ut till respondenterna. Langemar (2008) lyfter att respondenterna i förväg ska delges information om studien och dess syfte. Informationsbrevet presenterade studiens syfte, vilka som skulle genomföra studien, och hur intervjuerna skulle genomföras. Vidare informerades respondenterna om vår identitet, studiens etiska riktlinjer och konfidentialitet av det insamlade materialet gavs också med garantier om att allt material raderas när studien är avslutad och godkänd. Tillsammans med informationsbrevet bifogades ett samtyckesbrev som informerade om deltagandet och innehöll kontaktuppgifter samt ett signeringsunderlag. Respondenterna informerades om vad deltagandet innebar och att det var frivilligt med möjlighet att avbryta intervjun (Langemar, 2008).

I samtyckesbrevet (*se bilaga 2*) fick deltagarna också möjlighet att samtycka till deltagandet och godkänna ljudupptagning vid intervjun. Innan intervjuerna påbörjades gav respondenten oss sitt samtycke till datainsamlingen (Tracy, 2019). Nedan presenteras tabell 1 över respondenternas benämning och tabell 2 presenterar den kodade benämningen på organisationerna för att bevara den sekretess som utlovats.

Tabell 1: Visar kodad benämning för respondenterna.

Respondenter	Verksamhet	Yrkesroll	Kodad benämning
Respondent 1	Offentlig sektor	Enhetschef	Chef 1
Respondent 2	Offentlig sektor	Enhetschef	Chef 2
Respondent 3	Offentlig sektor	Vårdbiträde	Medarbetare 1
Respondent 4	Offentlig sektor	Vårdbiträde	Medarbetare 2
Respondent 5	Privat sektor	Enhetschef	Chef 3
Respondent 6	Privat sektor	Vårdbiträde	Medarbetare 3
Respondent 7	Privat sektor	Vårdbiträde	Medarbetare 4

Tabell 2: Visar kodad benämning för organisationerna.

Organisation	Verksamhet	Kodad benämning
Organisation 1	Offentlig sektor	Organisation A
Organisation 2	Privatsektor	Organisation B

3.4 Analys och databearbetning

I vår kvalitativa studie har vi integrerat metodologiska tillvägagångssätt från både Tracy (2019) och Langemar (2008) för att skapa en holistisk och strukturerad analysprocess. För att underlätta analysen av det transkriberade materialet, följdes råden enligt Tracy (2019) genom att använda färgkodning och kategorisering för att identifiera mönster och teman. Samtidigt för att säkerställa respondenternas integritet kodades deras identiteter anonymt (Tracy, 2019). Datamaterialet samlades in via digital ljudupptagning och granskades sedan noggrant genom transkribering för att möjliggöra en detaljerad analys och besvara forskningsfrågorna. Transkriberingen utfördes löpande under datainsamlingen, med hänsyn till den tidskrävande processen, enligt Langemar (2008). Under studien valde vi att tidsbegränsa datainsamlingen för att anpassa den till den specificerade tidsramen för kandidatuppsatsen som ledde till en begräsning (Tracy, 2019).

Vår övergripande metod för tematisk analys har till central del inspirerats av Langemar (2008), genom att följa dessa tillvägagångssätt har vi strävat efter att strukturera och analysera det insamlade materialet för att identifiera teman och mönster, vilket har bidragit till en djupare förståelse inom vårt forskningsområde. Vi valde att använda tematisk analys utan fördefinierade strukturer (Braun & Clarke, 2006 refererad i Langemar, 2008). Detta möjliggjorde en flexibel och organisk utveckling av teman och kategorier baserat på det transkriberade materialet. Den initiala fasen av analysen involverade transkribering av materialet följt av en helhetsöversikt (Langemar, 2008). Denna strategi har bidragit till en systematisk och djupgående analys av vårt forskningsområde, vilket har ökat både trovärdighet och generaliserbarheten i våra resultat (Langemar, 2008).

3.5 Tillförlitlighet och forskningsetiska aspekter

Inom kvalitativ forskning betonas tillförlitligheten som en viktig faktor, som består av tre huvudkomponenter; kvalitet, pålitlighet och meningsfullhet (Langemar, 2008). Dessa aspekter utgör grunden för att bedöma studiens vetenskapliga värde och betydelse, vilket är avgörande för dess kvalitet och tillförlitlighet (Langemar, 2008). I kandidatuppsatsen har vi arbetat aktivt för att stärka tillförlitligheten genom att följa de etiska riktlinjerna för forskning. Det innebär bland annat att vi gav respondenterna möjlighet att granska våra resultat för att säkerställa att vår tolkning av deras erfarenheter är korrekt, i linje med rekommendationer för forskningsmetodik (Bryman, 2018).

Under intervjuerna fick respondenterna välja om de ville ta del av studien när den var färdigställd, detta är ett steg för att säkerställa att respondenterna förstår och känner sig delaktiga (Allwood & Erikson, 2017). Att säkerställa forskningens trovärdighet kräver kontinuerliga överväganden genom hela processen, som också inkluderar att säkerställa att deltagarna känner igen sig i den presenterade empirin (Bryman, 2018). Genom att använda en tillförlitlighetsbaserad strategi har vi också integrerat en reflexiv metodik, vilket stärker förtroendet för våra resultat och ger en djupare förståelse för de studerade fenomen (Tracy, 2019). Varje steg i forskningsprocessen, inklusive urval, datainsamling, transkribering och tolkning har hanterats noggrant för att säkerställa att studien uppnår hög tillförlitlighet (Yin, 2013). Denna metodik möjliggjorde även en noggrann bedömning av respondenternas relevans och överförbarhet till olika sammanhang eller grupper, något som ökade studiens förståelse och tillförlitlighet (Yin, 2013). Dessutom har allt inspelat material transkriberats ordagrant för att säkerställa en korrekt återgivning av empirin och därmed öka tillförlitligheten och trovärdigheten i studiens resultat (Langemar, 2008). För att ytterligare säkerställa arbetsmaterialets trovärdighet deltog vi båda vid samtliga intervjuer, en som intervjuare och den andra som observatör. Detta minskade risken för snedvridningar eller förvrängningar i datainsamlingen.

I vår kandidatuppsats följde vi de etiska riktlinjerna vilka omfattade både forskningskrav och individkrav som fastställts av Vetenskapsrådet (2017). Vi har valt att hålla organisationerna vi studerat anonyma för att bevara den sekretess som utlovats. Vi tog hänsyn till att säkerställa deltagarnas rättigheter och integritet, detta innebar att forskningen skulle vara till samhällets nytta och att individerna inte skulle utsättas för psykisk eller fysisk kränkning. De fyra forskningsetiska principerna som ingick i individkraven där informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet beaktades noggrant. Informationskravet tillgodosågs via att tillhandahålla detaljerad information om studiens syfte och förväntningar till respondenterna via ett informationsbrev (Langemar, 2008). Samtyckeskravet säkerställdes genom att respondenterna informerades om deras rättigheter både muntligt och skriftligt, inklusive deras frivilliga deltagande och rätten att återkalla sitt samtycke när som helst (Langemar, 2008). Konfidentialitetskravet garanterades genom att allt insamlat material behandlades konfidentiellt och att deltagarnas integritet skyddades via avidentifiering av data. Slutligen tillgodosågs nyttjandekravet genom att forskningsmaterialet raderas efter examensarbetets godkännande (Langemar, 2008). Med hjälp av att integrera dessa

etiska övervägande i forskningsprocessen strävade vi efter att upprätthålla en hög standard för etiskt utförande i vår studie och att säkerställa deltagarnas förtroende och välbefinnande.

3.6 Metoddiskussion

Metoddiskussionen i denna studie bygger på en kvalitativ forskningsansats för att utforska arbetsmiljöarbete inom vård- och omsorg. Genom kvalitativa metoder undersöktes de komplexa dynamiker i arbetsmiljön och dess organisatoriska och sociala aspekter (Bryman, 2011). För att kontextualisera ämnet användes hermeneutik och fenomenologi för att förstå och tolka fenomenet inom den specifika arbetsmiljön (Langemar, 2008; Allwood & Erikson, 2017). Metoden karaktäriserades som abduktiv, med en kombination av induktiv och deduktiv medvetenhet för att vägleda observationer och erfarenheter (Langemar, 2008). Genom att använda olika metodologiska tillvägagångssätt, inklusive abduktion, deduktion och induktion var vi öppna för att utforska nya idéer och insikter (Allwood & Erikson, 2017).

Urvalet av respondenter och organisationer genomfördes strategiskt för att säkerställa relevans och representativitet, vilket modifierades under forskningsprocessen (Langemar, 2008). Trots den strategiska anpassningen av urvalet fanns det risker med att förändra urvalet under forskningsprocessen, något som kunde påverka studiens validitet och generaliserbarhet. Vid genomförandet av intervjuer användes både fysiska och digitala metoder för att samla in detaljerad och kontextuell information (Tracy, 2019). De fysiska intervjuerna var begränsade av geografisk närhet och tillgänglighet för både författare och respondenter, de digitala intervjuerna medförde risker såsom tekniska problem och bristande sekretess (Bryman, 2011).

Därför är det av stor betydelse att noggrant reflektera över dessa möjliga begränsningar och implementera lämpliga åtgärder för att hantera dem. Utifrån detta tidsbegränsades datainsamlingen för att passa inom den angivna tidsramen för kandidatuppsatsen. Denna tidsbegränsning kan ha påverkat urvalsprocessen och den djupgående analysen av datamaterialet (Tracy, 2019). Även om vi strävade efter att säkerställa representativitet i vår studiepopulation, kan det finnas begränsningar i generaliserbarheten av våra resultat till andra populationer (Braun & Clarke, 2006 refererad i Langemar, 2008). Under hela processen hanterades insamlad data noggrant för att säkerställa integritet och säkerhet, särskilt med avseende på känslig information som kunde ha förekommit. I förhållande till tematiseringen genomfördes en noggrann analys för att säkerställa att valda teman gav en bra struktur och inte överlappade varandra, samt att materialet inom varje tema var sammanhängande och

meningsfullt. Genom att systematiskt analysera data har vi trots allt ökat både trovärdigheten och tillförlitligheten i vår kandidatuppsats.

Analysprocessen inkluderade tematisk analys för att identifiera mönster och teman i det insamlade materialet (Langemar, 2008). Genom att integrera etiska överväganden strävade vi efter att upprätthålla höga standarder för etiskt utförande och säkerställa deltagarnas välbefinnande (Langemar, 2008). Vår grundtanke var att använda de fem faserna som kan tillämpas vid tematisk analys enligt Yin (2013). Men vi konstaterade under analysprocessens gång att vi arbetade mer i enlighet med den analysprocess som beskrivs av (Langemar, 2008; Tracy, 2019).

Genom att använda sig av fallstudier som forskningsmetodik, är det dock viktigt att observera att generalisering av resultaten till hela sektorn kan vara utmanande om de studerade organisationerna inte är representativa för dess bredd (Yin, 2018). Även om insikterna från de två organisationerna är värdefulla, är det viktigt att medge begränsningar i studiens generaliserbarhet. Under studiens gång identifierade vi möjligheten att genomföra en mindre fallstudie där vi kunde utföra en jämförelse mellan två olika vård- och omsorgsorganisationer. Däremot befann vi oss i en kontinuerlig avvägning mellan att antingen enbart genomföra en jämförande studie eller att faktiskt utföra en mindre fallstudie. Genom en noggrann planering av våra resultat och en djupgående analys kunde vi sedan dra slutsatsen att vår studie i själva verket hade formen av en mindre fallstudie.

En diskussion om hur resultaten kan överföras till andra organisationer eller sammanhang inom vård- och omsorgssektorn är nödvändig för att förstå studiens omfattning och relevans (Yin, 2018). Genom att uppmärksamma dessa aspekter har vi försökt visa medvetenhet om studiens begränsningar, vilket i sin tur stärker trovärdigheten och tillförlitligheten i vårt resultat. Detta bidrar i sin tur till en mer holistisk förståelse av forskningsområdet och dess relevans för både teori och praktik inom vård- och omsorgssektorerna (Yin, 2018). Sammanfattningsvis har metodvalet varit avgörande för att uppnå en djupgående förståelse för arbetsmiljöarbete inom vård- och omsorg.

4 Resultat och analys

I följande avsnitt presenteras studiens resultat och analys. I vårt resultat har vi fördelat det i ett arbetsgivarperspektiv och ur ett medarbetarperspektiv underföljande teman: Personal och arbetsmiljöhantering, ansvar och hantering av kränkande särbehandling, implementering av policy och riktlinjer samt problemområden. Varje tema avslutas med en analys.

4.1 Personalansvar för arbetsmiljöarbetet

Ur ett arbetsgivarperspektiv betonar cheferna i studien vikten av systematiskt arbetsmiljöarbete för att säkerställa en trygg och hälsosam arbetsmiljö för anställda. Genom att följa Arbetsmiljöverkets riktlinjer och samarbeta med företagshälsovården arbetar både organisation A och B aktivt med att identifiera och åtgärda risker samt främja en positiv arbetsmiljökultur. Chef 1 och 2 inom organisation A beskriver att de har ett delegerat arbetsmiljöansvar. Medan chef 3 i organisation B beskriver att hen ansvarar för att arbeta systematiskt med arbetsmiljön. Som ansvariga för arbetsmiljöarbetet på sina respektive arbetsplatser strävar de efter att skapa och upprätthålla goda arbetsförhållanden både fysiskt och psykosocialt. Chefernas fokus ligger på att involvera och samverka med personalen för att identifiera problem och utvecklingsområden relaterade till arbetsmiljön. Det exemplifieras av följande citat:

Det är ju [goda arbetsförhållanden] som vi verkligen håller på med förfullt här på arbetsplatsen [det] är absolut en grund till det jobbet vi gör nu och förslag får vi ju hela tiden att man tycker och tänker och vad vi borde göra. (Chef 1)

Respondenterna kan med hjälp av arbetsplatsträffar och regelbundna samtal skapa en öppen dialog där åsikter och förslag tas tillvara på och omsätts till åtgärder. Genom att lyssna på personalens behov och erfarenheter blir arbetsmiljöarbetet mer träffsäkert och effektivt. Cheferna i studien betonar att en central del av processen är att utvärdera effektiviteten av genomförda åtgärder för att förbättra arbetsmiljön. Detta görs via en kombination av enkäter och uppföljningsmöten där verksamheten kontinuerligt analyserar och justerar insatserna för att säkerställa positiva resultat. Båda organisationerna uttrycker att de genomför skyddsronder och samarbete med skyddskommittén används som verktyg för att säkerställa efterlevnaden av arbetslagstiftning och regelverk, vilket bidrar till en tryggare och mer regelbunden arbetsmiljö. Trots de insatta åtgärderna och det systematiska arbetsmiljöarbetet framkommer utmaningar relaterade till förändringsprocesser och konflikthantering. Både organisation A och B lyfter att

förändringar i arbetsmetoder och arbetsmiljön kan skapa oro och motstånd bland personalen. Detta kräver ett aktivt ledarskap och tydliga riktlinjer för att hantera konflikter och främja förändringsarbete, som exemplifieras i följande citat:

Människor har svårt för en förändring man är bekväm med det gamla, för stunden leder det till något negativt /.../ så men det brukar ändå leda till någonting bra då vi ändå tittat igenom för att se att förändringen verkligen behövs. (Chef 3)

Ur ett medarbetarperspektiv betonar respondenterna att det är viktigt för en chef att kunna hantera och bemöta problem som kan uppstå i arbetsgruppen eller i vardagen på arbetsplatsen. Detta illustreras i följande citat:

Hur en chef kan hantera om det uppstår något problem i gruppen eller i vardagen på arbetet så är det viktigt att chefen vet hur [hen] kan bemöta och hur [hen] kan hjälpa medarbetarna att hantera problemet. Så det är viktigt att chefen har kunskap för att veta hur hen ska kunna hjälpa oss. (Medarbetare 2)

Det anses vara av stor betydelse att en chef har kunskap om hur denne kan stödja och hjälpa medarbetarna att hantera situationer kopplade till arbetsmiljön. Medarbetare 1 i organisation A redogör att en chef bör ha kunskaper om arbetsmiljöfrågor och riskhantering samt att de bör ha genomgått en utbildning för att vara välinformerade om gällande lagar och regler. Vidare berättar medarbetare 1 att kompetensen inom området kan vara bristfällig hos vissa chefer. Enligt medarbetarna i studien är det avgörande att chefer kan lyssna på och lösa situationer som kan uppstå på arbetsplatsen. Vidare poängteras att en aktiv och engagerad chef kan bidra till att lösa konflikter och problem genom att agera som en länk mellan parterna och aktivt försöka finna lösningar.

När det gäller hantering av konflikter och problem relaterade till arbetsmiljön framkommer det att cheferna inom både organisation A och B ofta tar initiativ till att prata i grupp eller hålla enskilda samtal för att diskutera och lösa problemen. Dock framgår det från medarbetare 1,2 och 4 i organisation A och B att det inte alltid sker kontinuerliga samtal eller åtgärder från arbetsgivarens sida angående konflikthantering relaterade till arbetsmiljön. Vidare beskrivs att arbetsgivaren informerar om hur verksamheten ska främja arbetsmiljön vid arbetsplatsträffar

men även där saknas en kontinuerlig dialog och uppföljning kring arbetsmiljön i både organisation A och B. Medan anställd 3 i organisation B upplever att chefen tar sig tid att lyssna på personalens synpunkter och försöker skapa en positiv arbetsmiljö genom att kontinuerligt följa upp.

4.1.1 Analys av personalansvar för arbetsmiljöarbetet

Resultaten från både arbetsgivarperspektivet och medarbetarperspektivet ger en fördjupad förståelse för det systematiska arbetsmiljöarbetet och dess utmaningar och möjligheter, detta är i linje med tidigare forskning (Bohlin et al., 2019; Saksvik & Quinlan, 2003). Både organisation A och B strävar aktivt efter att säkerställa en trygg och hälsosam arbetsmiljö för sina anställda genom att följa arbetsmiljölagens föreskrifter och samarbeta med företagshälsovården (AFS 2015:4). Samtliga chefer har en central roll i detta arbete, där de inom organisation A både har ett delegerat ansvar och ett övergripande ansvar för arbetsmiljöarbetet (AFS, 2015:4; Dellve & Eriksson, 2016).

Medarbetare inom både organisation A och B understryker vikten av att chefer kan hantera och lösa problem som uppstår på arbetsplatsen och att de bör ha kunskap om arbetsmiljöfrågor (AFS 2015:4, 6 §). Både organisation A och B bekräftar att arbetsplatsträffar gör det möjligt att föra dialog kring hur arbetsmiljön tillfredsställs. Trots att chefer ofta tar initiativ till att diskutera och lösa problem relaterade till arbetsmiljön, påpekar vissa medarbetare inom både organisation A och B att kontinuerliga samtal och åtgärder inte alltid sker från arbetsgivarens sida. Detta går i linje med forskning som visar att kommunala chefer kan ha svårt att prioritera det systematiska arbetsmiljöarbetet på grund av upplevd tidsbrist och arbetsbelastning (Molin et al., 2020).

Utmaningar relaterade till förändringsprocesser och konflikthantering lyfts fram av både arbetsgivare och medarbetare i både organisation A och B. Förändringar i arbetsmetoder och arbetsmiljön kan skapa oro och motstånd bland personalen, vilket kräver ett aktivt ledarskap och tydliga riktlinjer för att hantera konflikter och främja förändringsarbete (Forsberg Kankkunen et al., 2014). Genom att integrera hälsofrämjande åtgärder som en del av den dagliga verksamheten och identifiera riskfaktorer för psykisk ohälsa kan hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen främjas (Eriksson et al., 2017). Detta överensstämmer med respondenternas beskrivningar av hur viktigt det är att kunna ge stöd till sina medarbetare när det gäller att hantera arbetsmiljörelaterade situationer. Sammanfattningsvis visar analysen att det systematiska arbetsmiljöarbetet är en komplex process som kräver engagemang och

samarbete från både arbetsgivare och medarbetare, som är i linje med tidigare forskning. Genom att fortsätta arbeta aktivt med att identifiera och åtgärda risker samt att främja en positiv arbetsmiljökultur kan organisationen skapa en tryggare och hälsosammare arbetsmiljö för sina anställda.

4.2 Ansvar och hantering av kränkande särbehandling

Ur ett arbetsgivarperspektiv framgår det tydligt att hanteringen och förebyggandet av kränkande särbehandling på arbetsplatsen är avgörande och i detta sammanhang är rollen som enhetschef särskilt viktig. Chef 3 säger: ”jag tänker att jag har en jättestor roll i det men också att man främjar och visar det /.../ men också visar att alla är lika mycket värda oavsett”.

Vidare framhäver cheferna i studien vikten av att främja en kultur där alla medarbetare behandlas lika och värdesätts oavsett bakgrund och position. Genom att göra detta bidrar enhetschefen till att skapa en arbetsmiljö som präglas av respekt och ömsesidigt stöd.

Samtliga chefer framhåller vikten av att aktivt ingripa och hantera situationer där ojämlik behandling upptäcks. Vidare betonar respondenterna att det är av stor vikt att skapa en gemensam förståelse för vilka regler och normer som gäller på arbetsplatsen, samt att våga diskutera och adressera eventuella avvikelser.

Effektiva åtgärder för att förhindra och bemöta kränkande särbehandling innefattar enligt respondenterna tydlighet i förväntningar och regler, samt en kontinuerlig uppföljning av arbetsmiljön. Chef 1 i organisation A påpekar dock att det är en utmaning att helt eliminera förekomsten av kränkande särbehandling, då det krävs ett ständigt arbete med att främja ett positivt bemötande och hantera eventuella konflikter på ett konstruktivt sätt. Chef 2 framhäver vikten av att stödja anställda som upplever negativa händelser i form av kränkande särbehandling, samt vikten av att erbjuda resurser och strategier såsom samtal, stödinsatser via företagshälsovården och närvarande ledarskap. Vidare lyfter Chef 2 att genom aktivt stötta och att vara tillgänglig för de drabbade, kan en tryggare och mer inkluderande arbetsmiljö skapas där kränkande särbehandling inte accepteras. Det exemplifieras av följande citat:

Det är min roll som chef då att stötta upp det, om det skulle vara någonting/.../och då är ju jag väldigt närvarande och stöttar den person eller de personerna. Så jobbar jag i alla fall direkt för att de inte ska känna sig ensamma i det hela. (Chef 2)

Ur ett medarbetarperspektiv i både organisation A och B framkommer en variation i upplevelserna av kränkande särbehandling inom arbetsmiljön. Vidare framgår det genom respondenternas utsagor att det ska finnas en medvetenhet bland chefer om vikten av konflikthantering och icke-diskriminering på arbetsplatsen. Medarbetare 1 i organisation A berättar att en faktor som bidrar till en negativ arbetsmiljö är åldersrelaterade konflikter särskilt bland unga kvinnliga medarbetare, vilket kan leda till mobbning och ett ogynnsamt arbetsklimat. Medan medarbetare 3 inom organisation B inte upplevt några specifika problem relaterade till trakasserier och kränkningar på arbetsplatsen, då arbetsgivaren aktivt ingriper vid problem och agerar snabbt genom samtal. Vidare berättar medarbetare 3 om att det diskuteras och utbildas kring dessa ämnen under arbetsplatsträffar för att alla anställda ska bli medvetna om att ingen form av diskriminering tolereras. ”Det uppstår inte på [*Organisation B*], där är det oacceptabelt/.../ nej det är väldigt tydligt när man börjar, man skriver på ett kontrakt, där står det att kränkande särbehandling inte får uppstå” (Medarbetare 3).

Medarbetare 2 inom organisation A har en föreställning om att en mer jämställd arbetsstyrka skulle kunna bidra till en förbättrad arbetsmiljö, medan medarbetare 1 inom samma organisation tvivlar på att detta skulle lösa alla problem. Trots de olika perspektiven och erfarenheterna betonar medarbetare 2 vidare vikten av att aktivt arbeta för en arbetsplats där alla känner sig välkomna och respekterade oavsett kön, ålder eller bakgrund. Vissa respondenter i organisation A och B rapporterar negativa upplevelser i form av kränkande beteende från kollegor och bristande stöd från arbetsgivaren vid dessa situationer. ”Det beror på vilken chef jag pratar med. Vissa chefer hjälper direkt och vissa chefer behöver mer tid för att kunna hantera problemet” (Medarbetare 2).

4.2.1 Analys av ansvar och hantering av kränkande särbehandling

Resultatet av respondenternas upplevelser av kränkande särbehandling på arbetsplatsen framhäver betydelsen av att chefer är medvetna om konflikthantering och icke-diskriminering. I jämförelse mellan organisationerna upplever en respondent inom organisation B inte att kränkande särbehandling förekommer, medan en respondent från organisation A bekräftar att det förekommer åldersrelaterade konflikter bland unga kvinnliga medarbetare som bidragit till negativa arbetsförhållanden. Åldersrelaterade konflikter, särskilt bland unga kvinnliga medarbetare, identifieras som en faktor som kan leda till mobbning och ogynnsamt arbetsklimat (Hedström, 2017). Dessa upplevelser reflekterar arbetsgivarens ansvar enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter och arbetsmiljölagen för att förebygga och hantera kränkande

särbehandling på arbetsplatsen (Arbetsmiljöverket, 2024; Sveriges riksdag, 1977). I jämförelse arbetar både organisation A och B med att förtydliga vilka regler som gäller för deras arbetsplatser.

Inom både organisation A och B bekräftar samtliga chefer att det finns rutiner för att kränkande särbehandling inte accepteras. För att hantera kränkande särbehandling, är öppen och tydlig kommunikation en grundläggande pelare (Hedström, 2017). Arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal är viktiga för att fånga upp information om arbetsklimatet och eventuell kränkande särbehandling (Hedström, 2017). Det är också viktigt att medarbetare aktivt bidrar genom att uppmärksamma arbetsgivaren om det blir utsatta för eller bevittnar sådan behandling. Händelser som Krokomb-fallet har ökat uppmärksamheten kring regleringen av kränkande särbehandling och understryker arbetsgivarens ansvar att agera proaktivt för att skydda sina anställdas välmående och säkerhet (Andersson, 2013).

4.3 Implementering av policy och riktlinjer

Ur ett arbetsgivarperspektiv betonar vissa chefer inom organisation A och B vikten av att arbetarbetsmiljöpolicyn utgör en central ram för att främja en hälsosam arbetsmiljö. Policyn är tydligt definierad för att säkerställa att alla anställda kan arbeta under säkra förhållanden. Chef 1 och 3 i organisation A och B lyfter att policyn inte alltid aktivt kommuniceras på arbetsplatsen. Chef 1 inom organisation A redogör att de har en arbetsmiljöpolicy men det har framkommit att tidigare chef inte har kommunicerat den till personalen vilket resulterat att alla inte är medvetna om den. Medan chef 2 i organisation A har policyn som utgångspunkt under arbetsplatsträffar, där dess innehåll och betydelse förtydligas för personalen. Genom dessa diskussioner får de anställda en ökad medvetenhet om policyn och dess tillämpning. Däremot redogör Chef 3 i organisation B att vid nyanställning, säkerställs att den nya personalen informeras om policyn för att främja en enhetlig praxis över verksamhetens olika arbetsplatser.

Respondenterna lyfter att grundläggande principen i policyn är att alla anställda förväntas bidra till en positiv arbetsmiljö och rapportera eventuella incidenter eller arbetsskador. Respondenterna framhäver betydelsen av arbetsmiljöpolicyn som en central riktlinje för att säkerställa en trygg och hälsosam arbetsmiljö. Chef 2 säger: "Arbetsmiljöpolicy är jätteviktig det blir en riktlinje för alla som följer den så det är jätteviktigt och att den efterföljs".

Genom att etablera tydliga regler och rutiner utgör policyn en stabil grund för verksamheten och underlättar hanteringen av förekommande situationer. Enstaka chefer inom både organisation A och B betonar att även om policyn kanske inte alltid efterlevs i praktiken utgör den ändå en stabiliserande referenspunkt vid behov. Vidare uttrycks att när samtliga parter engagerar sig i policyn blir den en värdefull och pålitlig dokumentation för verksamheten. Chef 1 poängterar vikten av att undvika att policyn enbart blir en formell pappersprodukt och lyfter fram ledarskapets roll för att implementera policyn i praktiken. ”Det handlar om ledarskapet och hur det implementeras/.../Det är inte bara det som står i arbetsmiljöpolicyn/.../som är det viktiga där utan det är ju tankesättet som en ledare har” (Chef 1).

Vidare beskrivs att dessa principer är integrerade i arbetsmiljöpolicyn och att det är ledarskapets inställning och strategier som är avgörande för att skapa en trivsamt arbetsmiljö. Cheferna i studien lyfter betydelsen av arbetsmiljöpolicyn för att kunna reglera interpersonella relationer och främja en respektfull arbetsmiljö. Respondenterna framhåller att riskhantering är en central del av arbetsmiljöpolicyn, där riskbedömningar utförs regelbundet för att säkerställa en trygg och säker arbetsmiljö. Enligt chef 1 inom organisation A har det inte funnits någon dokumentation gällande verksamhetens riskbedömningar de senaste två åren vilket innebär att det inte genomförts regelbundna skyddsronder på två år. Vidare berättar chef 1 att detta lett till att de har behövt fokusera på att upprätthålla lagar och regler inom arbetsrätt, där de nu har planerat in att genomföra regelbundna skyddsronder. Detta exemplifieras enligt följande citat:

Börjar man få en systematik i det att /.../ genom att göra skyddsronder en gång i halvåret så kan /.../ följa upp varje sak som har förändrats. För det är ju den här processen som har brustit på den här arbetsplatsen. (Chef 1)

Ur ett medarbetarperspektiv redogör respondenterna att de är medvetna om att det finns en arbetsmiljöpolicy men inget som tas upp regelbundet av deras arbetsgivare. Medarbetare 4 i organisation B beskriver att de endast fått tagit del av policyn i pappersexemplar och saknar aktiv information och utbildning om dess innehåll, trots att hen arbetat på företaget under lång tid. Vidare upplever medarbetare 4 att personalen förväntas ta eget ansvar för sin kunskap om policyn genom att läsa de tillhandahållna dokumenten. Medan medarbetare 3 inom samma organisation redogör att arbetsgivaren är engagerad i att förklara policyn och dess innebörd, vilket genomförs på ett effektivt sätt. Vidare berättar medarbetare 3 att vid anställning informeras de att sekretess och arbetsmiljö kommer tillhandahållas skriftligt. I förhållande till

efterlevnaden av arbetsmiljöpolicyn framträder olika åsikter bland respondenterna inom båda organisationerna. Medarbetare 1 och 4 inom organisation A och B anser att arbetsplatsen inte uppfyller sina skyldigheter enligt policyn medan medarbetare 2 och 3 inom organisation A och B anser att arbetsgivaren följer sina skyldigheter kring arbetsmiljöpolicyn noggrant. Det illustreras i följande citat:

Att det som står på papper betyder inte att de följer det /.../det som står på papper och det som görs i verkligheten är två olika saker, på papper ser det superbra ut men när det finns arbetsmiljöproblem så händer inget.

(Medarbetare 4).

Alla medarbetare i studien betonar att en effektiv arbetsmiljöpolicy är avgörande för att skapa en trivsamt arbetsmiljö där alla vet vad som förväntas av dem. Respondenterna påpekar att följsamhet mot policyn är särskilt viktig för att skapa och upprätthålla en positiv arbetsgruppsdynamik och för att främja en säker och hälsosam arbetsplatsmiljö. ”Om vi följer arbetsmiljöpolicyn då /.../ skapar vi en bra arbetsgrupp och ett bra team” (Medarbetare 2).

4.3.1 Analys av implementering av policy och riktlinjer

Under intervjuerna framkom det tydligt att respondenterna betonar betydelsen av en positiv arbetskultur och gott ledarskap för att främja en hälsosam och säker arbetsmiljö. Denna uppfattning överensstämmer väl med tidigare forskning som också pekar på ledarskapets roll i att skapa en trygg och trivsamt arbetsmiljö (Aronson et al. (2012). Vidare framgår det från respondenternas svar att bristande efterlevnad av arbetsmiljöpolicyn kan leda till negativa konsekvenser såsom ökad stress och osäkerhet bland de anställda. Denna slutsats bekräftar det som tidigare studier har funnit, nämligen att en dålig arbetsmiljö kan ha allvarliga konsekvenser för både individens välbefinnande och organisationens resultat (Häusser et al., 2010). En annan intressant iakttagelse från respondenterna är deras betoning av behovet att integrera föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö samt det systematiska arbetsmiljöarbetet i ledarskapspraktiken. Dessa insikter understryker vikten av att integrera dessa aspekter i ledarskapets dagliga utförande. Detta resonemang stöds av litteraturen som påpekar vikten av att arbetsmiljöarbetet inte bara är en fråga för HR-avdelningen, utan måste genomsyra hela organisationen och ledarskapet (Gunnarsson et al., 2016).

Slutligen visar respondenternas svar att det finns en medvetenhet om lagstadgade krav och riktlinjer för att främja en god arbetsmiljö och förebygga ohälsa på arbetsplatsen. Detta är i linje med den forskning som pekar på att det finns en ökad medvetenhet och efterfrågan på regleringar och riktlinjer för att säkerställa en säker och hälsosam arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket, 2024). Här identifierades skillnader mellan organisationerna utifrån att organisation B aktivt arbetar för att följa lagar och riktlinjer. Medan organisation A bekräftar att det förekommit brister i arbetsplatsens sätt att efterleva lagar och riktlinjer, såsom organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet, arbetsrätt och systematiskt arbetsmiljöarbete.

I sammanfattningen visar jämförelsen mellan respondenternas resultat och den befintliga litteraturen på en överensstämmelse i synen på vikten av ledarskap, följsamhet till regelverk och behovet av en integrerad och systematisk arbetsmiljöhantering för att främja hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. I jämförelse mellan organisation A och B så bekräftar respondenterna i respektive verksamhet att arbetsmiljöpolicy inte kommuniceras aktivt. Genom att ta hänsyn till dessa insikter kan det vara värdefullt för organisationer och beslutsfattare som strävar efter att förbättra arbetsmiljön och skapa en mer hållbar arbetsplatskultur.

4.4 Arbetsmiljöarbetets problemområden

Ur ett arbetsgivarperspektiv inom organisation A och B upplever cheferna olika nivåer av arbetsmiljö kvalitet. Chef 1 inom organisation A uttrycker att arbetsmiljön inte fungerar, utifrån att de haft brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet medan chef 2 och 3 anser att deras verksamheter har en god arbetsmiljö. Chef 2 berättar: “Det är en bra arbetsmiljö det tycker jag absolut, jag tror att även personalen upplever det oftast. Men det finns alltid förbättringsmöjligheter men det är en bra arbetsmiljö”.

Chef 1 inom organisation A lyfter att det identifierat 47 omfattande brister kopplade till arbetsplatsens fysiska, psykiska och sociala hälsa. Vidare redogör chef 1 att enheten inom organisation A utifrån bristerna genomfört en noggrann risk- och konsekvensanalys i samråd med fackförbund och huvudskyddsombud. Bristerna inkluderade framför allt problem med kommunikation och avsaknad av systematiskt arbetsmiljöarbete. Vidare berättar chef 1 att en handlingsplan har utformats för att åtgärda enhetens alla brister och därefter göra en noggrann uppföljning. Chef 1 lyfter att handlingsplanen syftar till att skapa mer strukturerade och effektiva processer för att säkerställa en god och säker arbetsmiljö för alla involverade parter inom enheten i organisation A. Chef 3 inom organisation B betonar det utmanande i att hantera

flera arbetsplatser inom ramen för vård- och omsorgsinsatser där arbetsplatsen är i vårdtagarens hem. Vidare framförs den främsta utmaningen där en balans upprätthålls mellan att skapa en god arbetsmiljö för personalen samtidigt som vårdtagarens integritet och vilja respekteras.

Respondenterna redogör att de behöver hitta en balans för att kunna hantera olika arbetsförhållanden och utmaningar, både fysiska och psykosociala beroende på individuella vårdtagares behov och hemmiljöer.

Respondenterna ger ur ett medarbetarperspektiv en varierad bild av arbetsmiljön och interaktionerna på arbetsplatsen, som återspeglar olika upplevelser och perspektiv. Medarbetare 1 och 4 inom organisation A och B uttrycker frustration över bristande information, hög stress och förekomsten av kränkande särbehandling, något som påverkar deras arbetsmiljö negativt. Medarbetare 1 säger: “Det är stressigt och man får inte all information som borde komma fram/.../Uppstår särbehandling/.../och har inte en god arbetsmiljö “.

Medarbetare 2 och 3 inom både organisation A och B uppfattar en mer positiv arbetsmiljö där arbetsgrupperna är välorganiserade och chefer bemöter personalens behov. Skillnaderna mellan organisation A och B framträds tydligt när medarbetare 3 rapporterar positiva upplevelser medan medarbetare 2 känner sig osäker och rädd för sina kollegors bedömningar. Respondenterna framställer kommunikationen mellan personal och chefer som avgörande för en fungerande arbetsmiljö. Medarbetare 1 och 4 uttrycker sitt missnöje kring verksamhetens bristande kommunikation. Samtidigt redogör medarbetare 4 i organisation B också sin upplevelse om att personalens synpunkter ignoreras till förmån för vårdtagarna. Medarbetare 1, 2 och 4 lyfter fram konflikthantering som en viktig aspekt där de upplever att konflikter inte hanteras tillfredsställande av arbetsgivaren. Medarbetarna framhåller också vikten av att bli involverad i beslutsprocesser och att kunna uttrycka sina åsikter om arbetsmiljön.

4.4.1 Analys av arbetsmiljöarbetets problemområden

Respondenternas åsikter ger en tydlig illustration av hur teoretiska modeller inom arbetsmiljöförvaltning kan tillämpas i praktiken. Medarbetare som uttrycker missnöje med bristande information, hög stressnivå och förekomsten av kränkande beteenden, belyser betydelsen av att arbetsmiljön följer lagstadgade krav och riktlinjer för att säkerställa en trygg och hälsosam arbetsplats (Arbetsmiljöverket, 2024). I studien kunde det urskiljas att en medarbetare från varje organisation är missnöjd med den information som delges från

arbetsgivaren. Samma respondenter upplever även att det förekommer kränkande särbehandling i respektive verksamhet. Medan det finns en medarbetare från vardera organisationer som inte upplever missnöje eller förekomsten av kränkande särbehandling. Samtliga respondenter har erfarenheter som understryker vikten av att arbetsgivaren aktivt arbetar med att förebygga och hantera sådana utmaningar, i linje med arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) och föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Skillnader mellan organisationerna kunde urskiljas då organisation B aktivt arbetar systematisk med arbetsmiljöarbetet. Medan en chef inom organisation A bekräftar att det identifierats brister i hur verksamheten arbetat systematiskt med arbetsmiljön. Detta är i linjen med tidigare forskning där det konstaterats att alla organisationer inte efterlever lagar och riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet (Bergman Bruhn et al., 2023; Frick, 2014).

De anställda som rapporterar om en mer positiv arbetsmiljö med välfungerade arbetsplatsgrupper och uppmärksamma chefer indikerar att en god arbetsmiljö kan främjas när ledare aktivt engagerar sig i att skapa en hälsosam arbetsplats och uppmuntrar till delaktighet från personalen (Arbetsmiljöverket, 2024; Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2023). I jämförelse identifierades att vissa respondenter inom organisation A och B upplever att de har en positiv arbetsmiljö, medan vissa respondenter inom båda organisationerna inte upplever att de har en fungerade arbetsmiljö. Deras erfarenheter stödjer betoningen på kommunikation och samarbetsklimatets betydelse för att skapa en trivsamt och produktiv arbetsmiljö (Eriksson et al., 2017). Vidare pekar respondenternas erfarenheter på vikten av att effektivt hantera konflikter på arbetsplatsen och involvera medarbetarna i beslutsprocesser, vilket är centrala aspekter av det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1; Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2023; Sveriges riksdag, 1977). Deras synpunkter understryker behovet av att arbetsgivaren kontinuerligt utvärderar och förbättrar arbetsmiljön för att främja både hälsa och välbefinnande hos de anställda (AFS 2001:1; Sveriges riksdag, 1977).

Inom organisation A bekräftar en av cheferna att en grundlig analys av risker och konsekvenser har genomförts i samråd med fackförbund och huvudskyddsombud. Detta för att identifiera brister som påverkar arbetsplatsens fysiska, psykiska och sociala välmående. Denna strategi är en direkt tillämplig av det systematiska arbetsmiljöarbetet, där identifiering och åtgärder av brister är centrala för att säkerställa en god arbetsmiljö (AFS 2001:1). Genom att involvera relevanta parter och utforma en handlingsplan för att åtgärda bristerna, demonstrerar chefen en aktiv och engagerad inställning till att förbättra arbetsmiljön (Arbetsmiljöverket, 2024;

Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2023). En skillnad mellan enheterna inom organisation A kunde urskiljas då vissa chefer har lättare att skapa handlingsplaner, medan några chefer behöver ta hänsyn till om omsorgsarbetet sker i vårdtagarens hem. Åtgärderna som beskrivs av chefen syftar till att skapa mer strukturerade och effektiva processer för att säkerställa en god och säker arbetsmiljö för alla involverade parter, vilket är i linje med det systematiska arbetsmiljöarbetets målsättningar (AFS 2001:1). Det är dock värt att notera att arbetsgivare som inte arbetar systematiskt med arbetsmiljön kan stå inför ökade risker för olyckor, sjukdomar och ineffektivitet (Arbetsmiljöverket, 2024). Forskning har visat att bristande hantering av arbetsmiljön kan leda till negativa konsekvenser både för individens hälsa och organisationens resultat (Häusser et al., 2010). Därmed understryker Arbetsmiljöverket (2024) vikten av att arbetsgivare har ett proaktivt och systematiskt tillvägagångsätt för att säkerställa en säker och hälsosam arbetsmiljö för sina anställda.

5. Diskussion och slutsats

I följande avsnitt framställs diskussionen och slutsatserna från studien. Diskussionen återger först syftet och frågeställningarna, följt av redogörelse av resultaten från forskningsfrågorna och därefter en reflektion över dessa. Slutligen presenteras begränsningar, bidrag och förslag till framtida forskning under slutsatsen.

Syftet med examensarbetet var att undersöka hur organisationer inom vård- och omsorg hanterar arbetsmiljöarbetet med fokus på organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer. Vi ville också få en djupare förståelse för hur arbetsmiljöarbetet är implementerat av ansvariga i organisationen och hur det upplevs av de anställda. För att uppnå detta syfte undersökte vi hur ansvarig inom organisationen tar ansvar för arbetsmiljöarbetet och hur upplevs det av de anställda. Vi studerade också hur ansvarig inom organisationen tar ansvar för att förebygga och hantera anställdas upplevelser av kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Vidare analyserade vi hur ansvarig inom organisationen implementerar policy samt riktlinjer och hur upplever anställda att detta hanteras. Slutligen identifierade vi hur arbetsmiljöarbetet upplevs av personal i förhållande till ansvarig inom organisationen och hur hanteras problemområden som de anställda anser vara av stor vikt.

Det framgår från vår första forskningsfråga att arbetsgivare inom vård- och omsorg har ett omfattande ansvar för att hantera arbetsmiljöfrågor och följa arbetsmiljölagar. Inom de två vård- och omsorgsorganisationerna som vi har valt att undersöka och jämföra betonar cheferna vikten av systematiskt arbetsmiljöarbete, vilket inkluderar att följa Arbetsmiljöverkets riktlinjer och samarbeta med företagshälsovården (Eriksson et al., 2017). De arbetar aktivt med att identifiera och åtgärda risker samt främja en positiv arbetsmiljökultur, genom att involvera personalen i arbetsplatsträffar och regelbundna samtal. Detta skapar en öppen dialog där personalens åsikter tas tillvara och omsätts till åtgärder. I organisationerna genomförs skyddsronder och samarbeten med skyddskommittéer för att säkerställa efterlevnaden av arbetslagstiftning. Det förväntas även att chefer ska ha utbildning i arbetsmiljöfrågor och riskhantering. Trots systematiska insatser finns utmaningar, särskilt vid förändringsprocesser och konflikthantering. En engagerad chef som aktivt lyssnar och löser problem bidrar till en bättre arbetsmiljö.

Baserat på vår andra forskningsfråga kan vi se att arbetsgivare inom vård- och omsorgsorganisationer har ett omfattande ansvar att följa upp och implementera rutiner för att förebygga och hantera kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Cheferna betonar vikten av att främja en kultur där alla medarbetare behandlas lika och värdesätts, som bidrar till en arbetsmiljö präglad av respekt och ömsesidigt stöd. De framhåller också vikten av att aktivt ingripa och hantera situationer där ojämlik behandling upptäcks samt att skapa en gemensam förståelse för regler och normer på arbetsplatsen. Effektiva åtgärder inkluderar tydliga förväntningar och regler samt kontinuerlig uppföljning av arbetsmiljön för att förhindra och bemöta kränkande särbehandling. Arbetsgivarna stödjer anställda som upplever kränkande särbehandling genom samtal, stödinsatser via företagshälsovården och närvarande ledarskap, något som skapar en tryggare och mer inkluderande arbetsmiljö. Medvetenhet om icke-diskriminering är en central del av arbetsplatsträffar där personalen informeras om att ingen form av diskriminering tolereras. Cheferna är medvetna om specifika problem, som åldersrelaterade konflikter och strävar efter att ingripa snabbt och effektivt när problem uppstår. Det finns en variation i upplevelsen av kränkande särbehandling bland medarbetarna, vilket visar att arbetsgivare behöver vara lyhörda och anpassa sina insatser efter individuella behov och erfarenheter.

Det framgår av vår tredje forskningsfråga, vikten av att ha en väldefinierad och kommunicerad arbetsmiljöpolicy för att säkerställa säkra arbetsförhållanden och medvetenhet om förväntningar bland anställda inom vård- och omsorgsorganisationer. Ledarskapets engagemang och tydlighet vid kommunikation spelar en avgörande roll i att implementera policy effektivt och undvika att den endast blir en formell pappersprodukt. Utbildning och engagemang från arbetsgivaren är avgörande för att säkerställa att alla anställda förstår policyns innebörd även om vissa medarbetare kan behöva ta eget ansvar för att lära sig policyn. Regelbundna riskbedömningar är viktiga för att upprätthålla medvetenhet om arbetsmiljöfrågor och synen på hur väl policyn efterlevs kan variera bland medarbetarna. En effektiv arbetsmiljöpolicy är central för att skapa en trivsamt och säker arbetsmiljö, detta understryker betydelsen av tydlig kommunikation, engagerat ledarskap och regelbunden utbildning för att säkerställa att alla anställda är medvetna om sina rättigheter och skyldigheter.

Baserat på vår fjärde forskningsfråga kan vi se att arbetsgivare inom vård- och omsorgsorganisationer både inom offentliga och privata sektorer står inför problemområden i det nuvarande arbetsmiljöarbetet, vilket har betydande konsekvenser för arbetsmiljön och

anställdas välbefinnande. Cheferna inom organisation A och B har varierande uppfattningar om arbetsmiljökvalitén, där vissa identifierar omfattande brister medan andra anser att deras verksamheter har en god arbetsmiljö. Medarbetarna ger även en varierad bild av arbetsmiljön och interaktionerna på arbetsplatsen. En del uttrycker frustration över bristande information, hög stress och förekomsten av kränkande särbehandling, medan andra upplever en mer positiv arbetsmiljö med välorganiserade arbetsgrupper och stödjande chefer. Kommunikationen mellan personal och chefer framställs som avgörande för en fungerande arbetsmiljö och brister i kommunikationen påverkar arbetsmiljön negativt. Konflikthantering lyfts fram som en viktig aspekt där medarbetarna upplever att konflikter inte hanteras tillfredsställande av arbetsgivaren. Samtidigt betonas vikten av att medarbetarna blir involverade i beslutsprocesser och ges möjlighet att uttrycka sina åsikter om arbetsmiljön för att skapa en god arbetsmiljö för alla involverande parter.

I studien identifierades likheter och skillnader bland respondenternas synpunkter på arbetsmiljön i två olika organisationer. Likheterna inkluderar missnöje med bristande information från arbetsgivaren och förekomsten av kränkande beteenden enligt vissa respondenter inom de båda organisationerna. Dessutom betonar samtliga respondenter vikten av att arbetsmiljön följer lagstadgade krav och riktlinjer för att säkerställa en trygg och hälsosam arbetsplats.

Tydliga skillnader har framträtt då organisation B framstår som mer aktiv och systematisk i sitt arbete med arbetsmiljön, medan brister av hur organisation A hanterat arbetsmiljöarbetet har identifierats. Dessutom varierar upplevelsen av arbetsmiljön bland respondenterna inom båda organisationerna, där vissa upplever arbetsmiljön som positiv medan andra inte gör det. I vår analys identifierade vi skillnader mellan organisationerna då ena organisationen aktivt arbetar för att följa lagar och riktlinjer medan andra organisationen bekräftat att det förekommit brister i att efterleva dem. En annan skillnad är att ena organisationen inte nämner risk och konsekvensanalys, medan den andra genomför grundliga analyser för att identifiera riskerna genom skyddsronder. Dessutom rapporteras svårigheter med att skapa handlingsplaner, särskilt när det gäller omsorgsarbetet i vårdtagarens hem.

En av studiens likheter inkluderar respondenternas betoning av en positiv arbetskultur och gott ledarskap som avgörande för att främja en hälsosam och säker arbetsmiljö. Denna uppfattning harmonierar väl med tidigare forskning som också betonat ledarskapets roll i att skapa en trygg

och trivsamt arbetsmiljö (Eriksson et al., 2017). Dessutom framgår det att bristande efterlevnad av arbetsmiljöpolicyn kan leda till negativa konsekvenser såsom ökad stress och osäkerhet bland de anställda, vilket bekräftas av resultatet i tidigare forskning (Larsson, 2015). En annan likhet är betoningen av behovet att integrera föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö samt det systematiska arbetsmiljöarbetet i ledarskapspraktiken. Detta är i linje med tidigare forskning som påpekar att arbetsmiljöarbetet måste genomsyra hela organisationen och ledarskapet, för att inte endast vara en fråga för HR-avdelningen (Gunnarsson et al., 2016). Respondenternas svar visar att det finns en medvetenhet om lagstadgade krav och riktlinjer för att främja en god arbetsmiljö och förebygga ohälsa på arbetsplatsen, detta är i linje med forskningen som pekar på en ökad medvetenhet och efterfrågan på regleringar och riktlinjer för en säker och hälsosam arbetsmiljö (Eriksson et al., 2017). Dessutom framgår det att arbetsmiljöpolicyn inte kommuniceras aktivt i någon av organisationerna enligt vissa respondenter.

I analysen identifierades både likheter och skillnader vad gäller respondenternas upplevelser av kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Likheterna visar vikten av att chefer är medvetna om konflikthantering och icke-diskriminering för att förebygga och hantera kränkande särbehandling. Dessutom framhävs arbetsgivarens ansvar enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter och arbetsmiljölagen att aktivt förebygga och hantera sådana situationer (Iseskog, 2021). En tydlig skillnad mellan organisationerna är att vissa respondenter i den ena organisationen inte upplever att kränkande särbehandling förekommer. Medan vissa respondenter inom den andra bekräftar att det förekommer åldersrelaterade konflikter, särskilt bland unga kvinnliga medarbetare, vilket bidrar till negativa arbetsförhållanden i enlighet med tidigare forskning (Hedström, 2017). Trots skillnaderna arbetar båda organisationerna med att förtydliga vilka regler som gäller för deras arbetsplatser och samtliga chefer bekräftar att det finns rutiner för att kränkande särbehandling inte accepteras. För att hantera sådana situationer framhålls öppen och tydlig kommunikation som grundläggande. Samtliga organisationer anser att arbetsplatsträffar är viktiga för att fånga upp information om verksamhetens arbetsklimat, som är i enlighet med tidigare forskning av Hedström (2017). Dessutom framhålls vikten av arbetsplatsträffar för att föra dialog kring hur arbetsmiljön kan förbättras.

Studien betonar att vissa medarbetare aktivt bidrar genom att rapportera till arbetsgivaren om de blir utsatta för eller bevittnar kränkande särbehandling. Studien har visat flera likheter och skillnader mellan arbetsgivarperspektivet och medarbetarperspektivet när det gäller det

systematiska arbetsmiljöarbetet och dess utmaningar och möjligheter. Likheterna inkluderar att båda organisationerna aktivt strävar efter att säkerställa en trygg och hälsosam arbetsmiljö för sina anställda i att följa arbetsmiljölagens föreskrifter samt genom att samarbeta med företagshälsovården, vilket är i linje med tidigare forskning (Eriksson et al., 2017). Samtliga chefer har en central roll i detta arbete och det betonas vikten av deras förmåga att hantera och lösa problem relaterade till arbetsmiljön. Skillnaderna framträder när det gäller den kontinuerliga kommunikationen och åtgärderna från arbetsgivarens sida. Trots att cheferna ofta tar initiativ till att diskutera och lösa problem relaterade till arbetsmiljön, påpekar vissa medarbetare inom båda organisationerna att ha kontinuerliga samtal och åtgärder inte alltid sker från arbetsgivarens sida. Utmaningar relaterade till förändringsprocesser och konflikthantering lyfts fram av både arbetsgivare och medarbetare inom de båda organisationerna. Avslutningsvis belyser båda organisationerna vikten av att integrera hälsofrämjande åtgärder som en del av den dagliga verksamheten för att främja hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen (Eriksson et al., 2017). Genom att fortsätta arbeta aktivt med att identifiera och åtgärda risker samt att främja en positiv arbetsmiljökultur kan organisationer skapa en tryggare och hälsosammare arbetsmiljö för sina anställda.

En viktig slutsats som vi har upptäckt i vår studie är att systematiskt arbetsmiljöarbete inte är en självklarhet i alla organisationer, trots lagstiftning och föreskrifter som reglerar detta område. Dessutom upptäckte vi att efterlevnaden av regelverk när det gäller hanteringen av arbetsmiljöarbetet inte alltid följs i praktiken. Vi har insett att ett tydligt ledarskap är en av de större faktorerna som kan bidra till en välbefinnande och god arbetsmiljö.

Under vår studie har vi begränsat oss till att undersöka två organisationer inom vård- och omsorg, vilket gjorde det möjligt för oss att genomföra en djupgående fallstudie och jämförelse. Denna begränsning kan dock påverka generaliserbarheten av våra resultat eftersom vi inte kan generalisera våra slutsatser till hela populationen inom vård- och omsorg. Genom att använda ett handplockat urval för vår fallstudie fanns det risker för att urvalet inte skulle ge de önskade resultaten. Dessutom begränsade valet av enbart organisationer inom vård- och omsorg vår möjlighet att jämföra med organisationer utanför denna sektor. Vår förhoppning är att vår studie ska kunna bidra till en ökad förståelse för hanteringen av arbetsmiljöfrågor och betydelsen av att uppmärksamma anställdas upplevelser och erfarenheter. Vi ville undersöka om arbetsmiljöpolicy bara är en formell dokumentation i organisationen eller om den aktivt kommuniceras och tillämpas i praktiken.

För framtida forskning skulle det vara intressant att utföra en kvantitativ studie för att se om resultaten är liknande och om man kan nå en bredare population av både organisationer och medarbetare. Det skulle även vara värdefullt att undersöka om chefer som har ansvar för arbetsmiljön har tillräcklig kunskap och kompetens. Dessutom bör framtida forskning fokusera mer på frågor kring kränkande särbehandling för att öka medvetenheten om dess förödande konsekvenser. Vi anser också att den psykiska arbetsmiljön bör lyftas fram mer eftersom den ofta inte är lika synlig som den fysiska arbetsmiljön. Avslutningsvis vill vi betona vikten av att medarbetare inom vården blir sedda och hörda utifrån deras upplevelser och erfarenheter.

Referenser

Abrahamsson, L., & Johansson, J. (2013). One hundred years if Inertia: an exposé of the concept of the psychosocial work environment in Swedish policy and research. *Nordic journal of working life studies*, 3(1), 5-29.

Allwood, C. M., & Erikson, M. G. (2017). *Grundläggande vetenskapsteori: För psykologi och andra beteendevetenskaper*. Studentlitteratur.

Andersson, A., Edström, Ö., & Ingmanson, S. (2023). *Arbetsrätt*. (8 uppl.) Liber.

Andersson, P. (2013). *Vidta alla åtgärder som behövs: En rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*. (1 uppl.). Jure Förlag AB.

Arbetsmiljöverket. (2001). *Systematiskt arbetsmiljöarbete* (AFS 2001:1).

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/systematiskt-arbetsmiljoarbete-foreskrifter-afs2001-1.pdf>

Arbetsmiljöverket. (2015). *Organisatorisk och social arbetsmiljö* (AFS 2015:4).

https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf

Arbetsmiljöverket. (2024 a). *Arbetsmiljöarbete och inspektioner: böter, straff och sanktionsavgifter*.

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/boter-straft-och-sanktionsavgifter/sanktionsavgifter/>

Arbetsmiljöverket. (2024 b). *Lagar och andra regler om arbetsmiljö*.

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/>

Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G, Sverke, M. & Torbiörn, I. (2012). *Arbets- & organisationspsykologi: Individ och organisation i samspel*. Stockholm: Natur & Kultur.

Birgerdotter Niemi, L., & Strandberg, U. (2018). *Så förbättras verksamhetens arbetsmiljö. Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1*. Arbetsmiljöverket.

Birgersdotter, L., Schmidt, L., & Antonsson, A. B. (2002). *Fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i små företag-erfarenheter från 45 små arbetsställen*. IVL Svenska Miljöinstitutet. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1551299/FULLTEXT01.pdf>

Bohlin, M., Schmidt, L. & Sjöström, J. (2019). Hur styrs arbetsmiljön. I Å. Sandberg. (Red.) *Arbete & Välfärd Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*. (s 391–411). Lund: Studentlitteratur AB.

Bruhn, Å. B., Lindahl, C., Andersson, M., & Rosén, G. (2023). Motivationsfaktorer för arbetarskyddsförbättringar: En blandmetodsstudie inom den svenska hästsektorn. *Säkerhetsvetenskap*, 159 , 106035.

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder* (3 uppl.). Stockholm: Liber AB.

Dellve, L., & Eriksson, A. (2016). *Hållbart och hälsofrämjande ledarskap i vardag och förändring*. Göteborgs Universitet.

Dellve, L., Skagert, K., & Eklöf, M. (2004). *Delaktighet och struktur i systematiskt arbetsmiljöarbete. Betydelsen för rapporterade arbetsskador och arbetshälsa bland personal i kommunal vård och omsorg*. Yrkes-och miljömedicin, Göteborg.

Eklöf, M. (2022). *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling* (2 uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Eriksson, A., Orvik, A., Strandmark, M., Nordsteien, A. & Steffen Torp. (2017). Management and Leadership Approaches to Health Promotion and Sustainable Workplaces: A Scoping Review. *Societies*, 7(2), 14

Forsberg Kankkunen, T., Bejerot, E., Björk, L., & Härenstam, A. (2014). New public management i kommunal praktik: en studie om chefers möjlighet att hantera styrning inom verksamheterna Vatten, Gymnasium och Äldreomsorg.

Frick, K. (2014). 50/50 implementeringen av Sveriges obligatoriska systematiska arbetsmiljöarbete. *Policy and Practice in Health and Safety*, 12 (2), 23-46.

Gunnarsson, E., Johansson, M., & Stoetzer, U. (2016). <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/den-organisatoriska-och-sociala-arbetsmiljon-viktiga-pusselbitar-i-en-god-arbetsmiljo-vagledning-h457.pdf>

Hedström, C. (2017). *Jobba praktiskt-med organisatorisk och social arbetsmiljö*. Studentlitteratur.

Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(1), 1–35.

Ideskog, T, (2021) *Personal juridik* (trettiofjärde upplagan). Stockholm: Norstedts juridik.

Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi: att låta en värld öppna sig* (1 uppl.). Stockholm: Liber.

Larsson, R. (2015). *Managing workplace health promotion in municipal organizations*. [Doktorsavhandling, Mälardalens Universitet]. Research Gate.
https://www.researchgate.net/publication/279206306_Managing_workplace_health_promotion_in_municipal_organizations

Martin, A., Karanika-Murray, M., Biron, C., & Sanderson, K. (2016). The psychosocial work environment, employee mental health and organizational interventions: Improving research and practice by taking a multilevel approach. *Stress and health*, 32(3), 201-215.

Molin, F., Hellman, T., & Svartengren, M. (2020). Första linjens chefers erfarenheter av att arbeta med en strukturerad stödmodell för systematiskt arbetsmiljöarbete. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (11), 3884.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap, (2023). *Interventioner för god psykosocial hälsa inom hälso- och sjukvården Kunskapssammanställning 2023:7* (ISBN 978-91-89747-12-8).
https://mynak.se/wp-content/uploads/2023/04/Interventioner_for_god_psykosocial_halsa_inom_halso_och_sjukvarden.pdf

Nyberg, A. (2009). *Ledarskapets inverkan på stress och hälsa bland anställda*. Karolinska Institutet (Sverige).

Regeringen. (2021). *En god arbetsmiljö för framtiden- regeringens arbetsmiljöstrategi 2021-2025* (Regeringens skrivelse 2020/21:92. Arbetsmarknadsdepartementet.

Saksvik, P. Ø., & Quinlan, M. (2003). Reglering av systematiskt arbetsmiljöarbete: jämförelse mellan de norska och australiensiska erfarenheterna. *Relationer Industrielles*, 58 (1), 33-59.

Sigeman, T., & Sjödin, E. (2022). *Arbetsrätten: en översikt*. Norstedts Juridik AB.

SOU 2022:45. *Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus*.

<https://www.regeringen.se/contentassets/66ec50295e5c4d0eb3b487606badc686/saco.pdf>

Strömngren, M., Dellve, L., & Eriksson, A. (2017). Hälsofrämjande arbetsmiljö—en framgångsfaktor för god vård. *Socialmedicinsk tidskrift*, 94(2), 177–185.

Svartengren, M., Stoetzer, U., Parmasund, M., Eriksson, T., Stöllman, Å., & Vingård, E. (2013). *Hälsa och framtid i kommuner och landsting*. Karolinska Institutet och Uppsala universitet.

Sveriges kommuner och regioner. (2024). Systematiskt arbetsmiljöarbete.

<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/arbetsmiljo/systematisktarbetsmiljoarbete.9578.html>

Sveriges riksdag. (1977). *Arbetsmiljölag (1977:1160)*.

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160/

Tracy, S. J. (2019). *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact*. John Wiley & Sons.

Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*.

https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-%20%20%20forskningssed_VR_2017.pdf

Yin, R. K. (2013). *Kvalitativ forskning från start till mål*. Studentlitteratur.

Yin, R. K. (2018). *Fallstudieforskning och tillämpningar* (Vol. 6). Thousand Oaks, CA: Sage.

Bilagor

Bilaga 1. Informationsbrev

Information om undersökningen av Systematiskt arbetsmiljöarbete kring arbetsgivarens perspektiv och anställdas erfarenheter

Du tillfrågas härmed om deltagande i denna undersökning.

Vi är två studenter som genomför vår kandidatuppsats på Personal- och arbetslivsprogrammet vid Högskolan Dalarna. Syftet med undersökningen är att få en djupare förståelse kring hur arbetsgivaren hanterar det systematiska arbetsmiljöarbetet med hänsyn till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Vi vill också få en djupare förståelse för hur arbetsmiljöarbetet implementeras i organisationen och hur det upplevs i praktiken av de anställda. Vi ser ditt deltagande som värdefullt och av stor betydelse för att bidra till att uppnå syftet med vår studie.

I denna undersökning kommer vi genomföra sju till åtta semistrukturerade digitala intervjuer via plattformen Zoom alternativt Microsoft Teams men även fysiska intervjuer om detta är möjligt. Intervjun beräknas ta ca 45–60 minuter där vi båda kommer vara delaktiga. Anledningen till att vi önskar att du deltar i vår studie är för att du besitter kunskaper om hur organisationen hanterar arbetsmiljöarbetet eller har erfarenheter av hur arbetsmiljöarbetet upplevs i praktiken.

Din medverkan kommer att vara konfidentiellt och anonymt, all information kommer att avidentifieras. Den insamlade informationen kommer att behandlas enligt de etiska riktlinjerna och endast de som är involverade i studien kommer att ha tillgång till materialet. Detta görs för att säkerställa respekt för dina rättigheter och integritet genom att följa forskningskraven och användning av insamlad material. Vid början av intervjun kommer vi att be om ditt samtycke till både deltagande och inspelning. Intervjuerna kommer att spelas in och tillfälligt sparas för att kunna transkriberas. Inspelade intervjumaterialet kommer att raderas efter transkribering och all insamlad material kommer att makuleras efter kandidatuppsatsen är avslutad och godkänd.

Ditt deltagande i undersökningen är helt frivilligt och du kan när som helst avbryta utan närmare motivering. Resultaten av studien kommer att presenteras i form av en kandidatuppsats vid Högskolan Dalarna och kommer att granskas av handledare, examinator, opponenter för korrekturläsning. Högskolan Dalarna ansvarar för behandlingen av personuppgifter enligt Dataskyddsförordningen (GDPR) där du har rätt att få information om hur dina personuppgifter kommer att behandlas. Vid frågor angående behandlingen av dina personuppgifter kan du kontakta Högskolan Dalarnas dataskyddsombud.

Vi uppskattar att du tar dig tid och vill delta i denna studie och ser fram emot att få ta del av dina värdefulla insikter och erfarenheter.

Vid ytterligare frågor är du välkommen att kontakta oss via nedanstående kontaktuppgifter:

Student
Diana Camilo Cruz
h21diaca@du.se

Student
Erika Laitinen
h21erila@du.se

Handledare
Mårten Hugosson
mhu@du.se

Stockholm, (datum)

Malung, (datum)

Bilaga 2. Samtyckesformulär

Samtyckesformulär

Samtycke till att delta i studien

Jag har fått skriftlig och muntlig information om studien och har haft möjlighet att ställa frågor. Jag får behålla den skriftliga informationen.

Jag samtycker härmed till att:

- delta i studien "Systematiskt arbetsmiljöarbete kring arbetsgivarens perspektiv och anställdas erfarenheter"
- att uppgifter om mig behandlas på det sätt som beskrivs i informationsbrevet
- att personuppgifter samlas in och behandlas enligt (GDPR)
- att intervjun får spelas in via ljudupptagning
- det insamlade materialet kommer att bevaras tills att kandidatuppsatsen är inskickad och godkänd, därefter kommer allt insamlat materialet att raderas

Jag önskar ta del av den färdigställda kandidatuppsatsen när den är färdig

Plats och datum	Underskrift

Vid frågor kring studien nås vi enligt nedanstående uppgifter.

Ansvariga för studien:

Student	Student	Handledare
Diana Carpio Cruz h21diaca@du.se	Erika Laitinen h21erila@du.se	Mårten Hugosson mhu@du.se
Stockholm, (datum)	Malung, (datum)	

Bilaga 3. Intervjuguide

Intervjuguide (chefer)

- **Introduktion**

- Presentera oss
- Presentera kort arbetet och arbetets syfte
- Muntligt informera om de forskningsetiska åtgärderna och gå igenom samtyckesbrevet.

- **Intervjuprocessen**

Introduktion och bakgrundsinformation:

1. Kan du berätta lite om dig själv och din roll i organisationen samt hur länge du har varit anställd på arbetsplatsen?
2. I din roll som chef inom organisationen ansvarar du för arbetsmiljöfrågor och i så fall vad ditt ansvar?
3. Kan du berätta hur du upplever arbetsmiljön på arbetsplatsen?

Organisatoriska och sociala arbetsmiljön:

1. Hur är ert arbete kring arbetsmiljön kopplat till organisatorisk och socialarbetsmiljö och hur arbetar er verksamhet för att skapa en god arbetsmiljö?
2. Finns det specifika mål eller riktlinjer för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på din arbetsplats? Om ja, kan du dela med dig av några exempel?
3. Har ni en arbetsmiljöpolicy och kan du beskriva hur arbetsmiljöpolicyen på din arbetsplats ser ut och hur den kommuniceras till alla medarbetare?
4. Hur viktig roll tror du arbetsmiljöpolicyen har för att främja en säker och hälsosam arbetsmiljö?
5. Har du några exempel på åtgärder som vidtagits för att hantera identifierade risker på arbetsplatsen enligt arbetsmiljöpolicyen?
6. Hur ser processen ut för att undersöka och bedöma vilka risker som kan förekomma i verksamheten, som kan relateras till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön? (Görs risk och konsekvensanalys)

7. Vilka faktorer tycker du påverkar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön mest positivt/negativt? Vid negativa faktorer, vilka åtgärder eller initiativ tror du skulle kunna förbättra arbetsmiljön?
8. Hur hanteras konflikter och eventuella problem relaterade till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på din arbetsplats?
9. Hur tror du att förändringar i arbetsmiljön, såsom nya arbetssätt eller ledningsstrukturer, skulle påverka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?
10. Utifrån den organisatoriska och sociala arbetsmiljön arbetar ni med systematiskt arbetsmiljöarbete och om ja, vilka åtgärder och processer har ni implementerat för att främja arbetsmiljön?
11. Vilken vikt lägger ni som arbetsgivare på att arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete och hur genomförs detta arbete i praktiken?

Kränkande särbehandling:

1. Kan du beskriva din förståelse av begreppet "kränkande särbehandling" och hur det kan yttra sig på en arbetsplats?
2. Vilket ansvar anser du i din roll som chef att du har när det gäller att förebygga och hantera kränkande särbehandling på arbetsplatsen?
3. Hur tror du att en företagspolicy eller riktlinjer angående kränkande särbehandling skulle kunna förbättra arbetsmiljön?
4. Har du personligen upplevt eller observerat några situationer som kan betraktas som kränkande särbehandling på din arbetsplats? Om ja, kan du dela med dig av en sådan situation och hur den hanterades? Följdfråga: få ett konkret eller specifik exempel på en faktor
5. Vad anser du skulle vara effektiva åtgärder för att skapa en arbetsmiljö där kränkande särbehandling inte accepteras?
6. Vilka strategier och resurser tillhandahåller ni för att stödja anställda som upplever negativa konsekvenser av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, såsom faktorerna som ingår inom begreppet kränkande särbehandling?

Personalansvar och arbetsmiljöhantering:

1. För att kunna lösa situationer eller frågor rörande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som uppstår i din roll som personalansvarig chef, vad hade du velat ha mer kunskap av?
2. Hur skulle du agera och hantera situationen om någon av dina medarbetare kommer till dig och berättar att hen inte mår bra?
3. Hur involveras anställda i processen att identifiera problem relaterade till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön? I så fall hur samlar ni in information och förslag från medarbetarna?
4. Hur utvärderar ni effektiviteten av era åtgärder för att förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön? Använder ni några specifika metoder eller verktyg för att mäta anställdas välmående och arbetsmiljöns kvalitet?
5. Vilka åtgärder vidtar ni för att säkerställa efterlevnaden av arbetslagstiftning relaterad till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?

Avslutande Frågor:

1. Ser du några framtida initiativ eller förbättringar som företaget planerar att implementera för att ytterligare förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?
2. Finns det något övrigt gällande verksamhetens organisatoriska och sociala arbetsmiljö som du vill tillägga?

Intervjuguide (anställda)

- **Introduktion**

- Presentera oss
- Presentera kort arbetet och arbetets syfte
- Muntligt informera om de forskningsetiska åtgärderna och gå igenom samtyckesbrevet.

- **Intervjuprocessen**

Introduktion och bakgrundsinformation:

1. Kan du berätta lite om dig själv och din roll i organisationen samt hur länge du har arbetat på arbetsplatsen?
2. Kan du berätta hur du upplever din arbetsmiljö?

Organisatoriska och sociala arbetsmiljön:

1. Har du fått information om hur er verksamhet arbetar för att skapa en god arbetsmiljö?
2. Finns det en arbetsmiljöpolicy på din arbetsplats, om ja hur har din arbetsgivare förmedlat vad den innebär?
3. Om det finns en policy, känner du att din arbetsgivare följer den framtagna arbetsmiljöpolicy i praktiken?
4. Vilken roll tror du att arbetsmiljöpolicy har för att främja en säker och hälsosam arbetsmiljö?
5. Vad tror du är viktigt för en chef att ha kunskaper om när det gäller arbetsmiljöfrågor och riskhantering?
6. Hur involveras ni anställda i processen att ta fram och förstå målen för arbetsmiljön?
7. Vilka faktorer (*kön, ålder, etnicitet, religion, sexuell läggning, mobbning, diskriminering, trakasserier, och andra former av övergrepp*) tycker du påverkar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön mest positivt/negativt på din arbetsplats?
8. Hur hanteras konflikter och eventuella problem relaterade till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på din arbetsplats?

9. Vilka åtgärder eller initiativ tror du skulle kunna förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på din arbetsplats? Följdfråga: tror du att det görs risk och konsekvensanalyser för att förbättra arbetsmiljön?

Kränkande särbehandling:

1. Kan du beskriva din förståelse av begreppet "kränkande särbehandling" och hur det kan yttra sig på en arbetsplats?
2. Har du personligen upplevt eller observerat några situationer som kan betraktas som kränkande särbehandling på din arbetsplats? Om ja, kan du dela med dig av en sådan situation och hur den hanterades? Följdfråga: få ett konkret eller specifik exempel på en faktor
3. Hur tror du att en företagspolicy eller riktlinjer angående kränkande särbehandling skulle kunna förbättra arbetsmiljön?
4. Hur tycker du arbetsgivaren har hanterat frågor som rör arbetsmiljön och kränkande särbehandling? Agerar arbetsgivaren aktivt om detta uppstår?
5. Känner du att du får tillräckligt med stöd från din chef? Om inte vilket stöd och resurser skulle du önska dig från arbetsgivaren för att känna dig tryggare och mer respekterad på arbetsplatsen? Följdfråga: är arbetsgivare lyhörd till anställdas upplevelser?
6. Vilket ansvar anser du att chefer och arbetsledare har när det gäller att förebygga och hantera kränkande särbehandling på arbetsplatsen? Vilka åtgärder skulle du vilja se på din arbetsplats för att hantera kränkande särbehandling?

Personalansvar och arbetsmiljöhantering:

1. Upplever du att din chef systematiskt arbetar för att skapa en god arbetsmiljö för sina anställda?
2. Hur samtalar din arbetsgivare om den organisatorisk och social arbetsmiljö på arbetsplatsen?
3. Vad tror du är viktiga faktorer för att främja en positiv och hälsosam arbetsmiljö som gynnar både dig som medarbetare och dina kollegor? (följd fråga finns det fler faktorer)
4. Hur känner du att din arbetssituation påverkar din mentala hälsa? Finns det specifika åtgärder eller stöd som du behöver för att hantera arbetssituation (arbetsbelastning)?
5. Hur involverade är ni medarbetare i processen att identifiera problem relaterade till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön? Om ni är involverade hur delger ni arbetsgivaren information och förslag till förbättringar i arbetsmiljön?
6. Upplever du att din arbetsgivare har utmaningar och hinder i sitt arbete med att förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?

Avslutande frågor:

1. Har du något du vill tillägga kring din arbetsmiljö som vi inte frågat om?
2. Finns det något övrigt gällande verksamhetens organisatoriska och sociala arbetsmiljö som du vill tillägga?

