



2003:MV19

**HÖGSKOLAN**  
TROLLHÄTTAN · UDDEVALLA

---

# EXAMENSARBETE

---

Miljövetenskap 120p.  
med inriktning mot kvalitet, hälsa och säkerhet

**Utvärdering av två tillsynsmetoder  
som används inom  
Arbetsmiljöinspektionen i Göteborg**

**Assessment of two control methods  
which are used within  
the Work Environment Inspection in Gothenburg**

**Carita Gruvesäter  
Karolin Johannesson**

**2004-10-27**

---

**Institutionen för informatik och matematik**

## Utvärdering av två tillsynsmetoder som används inom Arbetsmiljöinspektionen i Göteborg

### **Sammanfattning**

Arbetsmiljöverket, AV, arbetar för att minska riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetslivet och ur ett helhetsperspektiv förbättra arbetsmiljön. Arbetsmiljöinspektionen, AI, har de direkta kontakterna med organisationerna och ska verka för att de bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, enligt föreskriften; AFS 2 001:1. AI i Göteborg startade under 2000 en utbildning i utvärdering p.g.a. att inspektörer i sitt tillsynsarbete upplevde svårigheter med att värdera effekterna av sitt arbete. En arbetsgrupp på AI valde att utvärdera två systemkontrollmetoder som används inom distriktet, SAM-R och SI-500. En del i deras utvärdering bestod i att utföra intervjuer av nyckelpersoner i organisationer, vilka involverats i respektive systemkontrollmetod. Syftet med intervjuerna var att få en uppfattning om hur metoderna fungerar ur de inspekterade organisationernas synvinkel, samt vilka arbetsmiljöeffekter inspektionerna lett till. Metoden för datainsamling har varit kvalitativa intervjuer med öppna frågeställningar. Därefter sammanställdes och analyserades materialet i huvudsak enligt en allmän modell för kvalitativ databearbetning.

Det allmänna intrycket av inspektionen från nyckelpersoner var övervägande positivt. Dock upplevdes inspektörerna som något byråkratiska och verklighetsfrånvända hos de organisationer som inspekterats med SAM-R metoden. Denna åsikt framkom inte hos någon som inspekterats med SI-500 metoden. Detta är möjligtvis en skillnad metoderna emellan och/eller som kunde ha att göra med vem/vilka som genomförde inspektionen. Den generella uppfattningen var att inspektionen haft en stor och avgörande betydelse för de förändringar som genomfördes, samt lett till ökad medvetenhet hos alla. Arbetsmiljön fokuseras, problemen lyfts upp och diskuteras.

Inspektioner i allmänhet ansågs dessutom vara ett bra verktyg för organisationer att förbättra sig i arbetsmiljöarbetet.

Vidare ansåg nyckelpersonerna att systeminspektioner bör vara återkommande, ungefär var fjärde till var femte år.

## **Assessment of two control methods which are used within the Work Environment Inspection in Gothenburg**

### **Summary**

The Work Environment Authority works to reduce risks of ill health and accidents in working life and to improve work environment in a comprehensive view.

The Work Environment Inspectorate, WEI, has the direct contacts with the organisations and should encourage them to carry on systematic working environment work, SAM, according to regulation; AFS 2 001:1. In 2000, WEI in Gothenburg started a study programme in assessment as a result of the difficulties inspectors experienced in their supervision work to assess the result of their work. One working team from WEI chose to assess two system control methods that are used within the district, SAM-R and SI-500. One part of the assessment was to interview key figures in organisations, which were involved in respectively system control method. The purpose of this was to form an opinion of how the methods work according to the inspecting organisations and which effects on working life the inspections had. The method for data acquisition has been qualitative interviews with open questions. The data has been compiled and analysed mainly according to a common model for data processing.

The key figure's general impressions of the inspection were predominantly positive. According to the SAM-R method, the inspectors were perceived as somewhat bureaucratic and divorced from reality by the organisations inspected. This opinion did not come up at the organisations that had been inspected with the SI-500 method. This is possibly a difference between the methods or could be related to the person(s) who performed the inspection. The general opinion was that the inspection has had a great and crucial meaning to the changes accomplished, and has resulted in an increased awareness between everyone involved. Working environment is focused on and the problems come to surface and are discussed.

Inspections in general were considered to be good tools for organisations to improve working environment work.

Everyone considered that system inspections should be recurrent approximately every fourth or fifth year.

## **Förord**

Vi vill tacka alla som på olika sätt har varit berörda under tillkomsten av denna studie bl.a.:

Arbetsmiljöinspektionen i Göteborg för gott samarbete och för att vi fick möjligheten att utföra vårt examensarbete hos er. Framför allt Barbro Nilsson, Nils Nord och Roger Simu.

Alla de organisationer och personer som så välvilligt och på ganska kort varsel ställde upp och lät sig intervjuas av oss. TACK!

Stort och varmt tack också till en av vår handledare Ingrid Tano, HTU, som så tålmodigt stöttat och hjälpt oss med rapportens utformning. Många timmar har vi suttit med dig och både skrattat och gråtit. Det har varit mycket givande!

Sist men inte minst så har även våra familjer och vänner sett många nya sidor hos oss som de kanske inte trodde fanns, både till glädje och till förskräckelse. Men vi har alla överlevt! VARMT, VARMT TACK!

Trollhättan 2003-08-22

Carita och Karolin

## Innehållsförteckning

<b>SAMMANFATTNING</b> .....	<b>I</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>II</b>
<b>FÖRORD</b> .....	<b>III</b>
<b>INNEHÅLLSFÖRTECKNING</b> .....	<b>IV</b>
<b>1 INLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1 BAKGRUND .....	1
1.2 PROBLEMBESKRIVNING .....	2
1.3 SYFTE OCH MÅL .....	3
<b>2 METOD OCH AVGRÄNSNINGAR</b> .....	<b>3</b>
2.1 VETENSKAPLIG ANSATS .....	4
2.2 DATAINSAMLING .....	5
2.3 DATAREDUKTION .....	7
2.4 METODDISKUSSION .....	8
<b>3 HÄNDELSER SOM KAN HA PÅVERKAT SLUTRESULTATET</b> .....	<b>9</b>
<b>4 RESULTAT, ANALYS OCH DISKUSSION</b> .....	<b>10</b>
4.1 HUR FUNGERAR METODERNA UR ARBETSGIVARE, ARBETSLEDARE, ARBETSTAGARE OCH SKYDDSOMBUDENS SYNVINKEL? .....	10
4.1.1 SAM-R ur skyddsombudens synvinkel .....	10
4.1.2 SAM-R ur arbetsgivare/arbetsledares synvinkel .....	11
4.1.3 SI-500 ur skyddsombudens synvinkel .....	12
4.1.4 SI-500 ur arbetsgivare/arbetsledares synvinkel .....	12
4.1.5 Diskussion kring hur metoderna fungerar i praktiken .....	13
4.2 VILKA ARBETSMILJÖEFFEKTER LEDER DE OLIKA METODERNA TILL? .....	15
4.3 ÖVRIGA INTRESSANTA RESULTAT .....	18
<b>5 SLUTSATS</b> .....	<b>19</b>
<b>REFERENSFÖRTECKNING</b> .....	<b>20</b>
<b>BILAGOR</b> .....	<b>I</b>
ARBETSMILJÖLAGEN .....	I
ORGANISATIONSSCHEMA .....	II
SAM-R OCH SI-500 .....	III
INTERVJUFRÅGOR .....	VIII
FÖRHANDSINFORMATION .....	XI
EXEMPEL PÅ MATRISER .....	XII

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Arbetsmiljöverket, AV, arbetar för att minska riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetslivet och ur ett helhetsperspektiv förbättra arbetsmiljön. Deras uppgift är bl.a. att se till att arbetsmiljö- och arbetslagstiftningar efterlevs (*bilaga 1*). Den regionala tillsynen utförs av Arbetsmiljöinspektionen, AI, som består av tio distrikt och är en avdelning inom AV (*bilaga 2*). AI har därmed de direkta kontakterna med organisationerna och ska verka för att de bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete enligt föreskriften; AFS 2001:1, SAM (*bilaga 1*). Denna föreskrift ger grunderna för hur arbetsgivare och arbetstagare ska samverka och arbeta för att uppnå en god arbetsmiljö, och därmed uppfylla kraven i lagstiftningen. Vid införandet av föreskriften 2001, genomfördes omfattande satsning på information och utbildning. Detta för att underlätta införandet av SAM. Stora tillsynsinsatser, systeminspektioner, genomfördes för att få till stånd ett mer systematiskt arbetsmiljöarbete från arbetsgivaren (Rapport AV 2003:2).

Förfaringssättet med systeminspektioner innebär att arbetsgivaren redovisar tillvägagångssättet för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs. Vilket därefter verifieras med inspektion av den fysiska arbetsmiljön, samt intervjuer av anställda. En sammanvägning av inspektionens olika delar bildar underlag för AI:s kravställande, grundat på kraven i arbetsmiljölagen. Detta förfarande, riktar sig tydligare till dem som leder och kan besluta om förändringar. Dessutom ställs krav på inspektörerna om ett mer systematiskt genomförande av systeminspektioner, samt en fördjupad kunskap om tillämpningen av SAM och relevanta föreskrifter. Därför har det efterhand utvecklats olika systemkontrollmetoder för systeminspektion, för att underlätta och effektivisera inspektionerna.

Exempel på olika systemkontrollmetoder är Malmö distriktets Makrotillsyn, Umeå distriktets PSI-metod (Projektstött systeminspektion) och SI-500 (Systeminspektion) samt SAM-R (Systematiskt arbetsmiljöarbete revision) från Göteborgsdistriktet (*bilaga 3*).

## **1.2 Problembeskrivning**

Arbetsmiljöinspektionen, AI, i Göteborg startade under år 2000 en utbildning i utvärdering för arbetsmiljöinspektörer och chefer. Utbildningen initierades av inspektörer som i sitt tillsynsarbete upplevde svårigheter med att värdera effekterna av sitt arbete. Det bedömdes att en utbildning i utvärdering var ett sätt att komma vidare i utvecklingen av inspektörernas tillsynsarbete. Utbildningen genomfördes gruppvis och bestod av inspektörer och chefer. En av arbetsgrupperna valde att utvärdera två systemkontrollmetoder som används inom distriktet, SAM-R och SI-500. Orsaken till detta val var att det med tiden blivit allt viktigare att få kunskap om hur väl de olika metoderna fungerar i olika avseenden. Hur systemkontrollmetoderna fungerar ur arbetsgivarens, arbetsledarens, arbetstagarens och skyddsombudets synvinkel och vilka arbetsmiljöeffekter metoderna leder till.

De mest påtagliga skillnaderna mellan metoderna är att med hjälp av SAM-R metoden genomförs inspektioner genom att följa linjeorganisationen ”uppifrån och ner” där intervjugrupperna är tvärfunktionellt sammansatta. Medan SI-500 metoden följer linjeorganisationen ”nerifrån och upp”, och har vid inspektionen funktionellt sammansatta intervjugrupper.

Arbetsgruppen valde att som en del i sin utvärdering, utföra intervjuer av nyckelpersoner i organisationer, vilka involverats i respektive systemkontrollmetod. Detta för att få en uppfattning om hur metoderna fungerar ur de inspekterade organisationernas synvinkel, samt vilka arbetsmiljöeffekter inspektionerna ledde till. Det bedömdes att intervjuerna borde utföras av externa personer, inte av gruppmedlemmarna själva.

Vårt uppdrag från AI bestod i att ta fram intervjufrågor, genomföra intervjuerna, samt att sammanställa, tolka och analysera dessa.

### **1.3 Syfte och mål**

Genom intervjuer med nyckelpersoner på olika organisationer, undersöka hur systemkontrollmetoderna fungerar i praktiken och vilka arbetsmiljöeffekter de leder till.

Frågor som ska belysas med hjälp av intervjuerna:

- Hur fungerar metoderna ur arbetsgivarens, arbetsledarens, arbetstagarans och skyddsombudets synvinkel?
  - På vilket sätt aktiveras arbetstagar/skyddsombud då organisationen inspekteras?
  - Hur upplever man inspektionen som arbetsgivare/arbetsledare och arbetstagar/skyddsombud?
  - Har arbetstagar/skyddsombud haft möjlighet att komma till tals?
- Vilka arbetsmiljöeffekter leder de olika metoderna till?
  - Vilka arbetsmiljöbrister identifierar metoden och överrensstämmer dessa med organisationens uppfattning?
  - Uppmuntrar inspektionen till samverkan mellan arbetsgivare, skyddsombud och arbetstagar?

## **2 Metod och avgränsningar**

Urvalet av de organisationer och nyckelpersoner som ska ingå i studien gjordes av arbetsgruppen på AI. Två organisationer skulle ha inspekterats med hjälp av SAM-R, och två med SI-500.

Genomförandet av den första systeminspektionen skedde 1998 och den senaste under våren 2003. Följande organisationer ska ingå i studien;

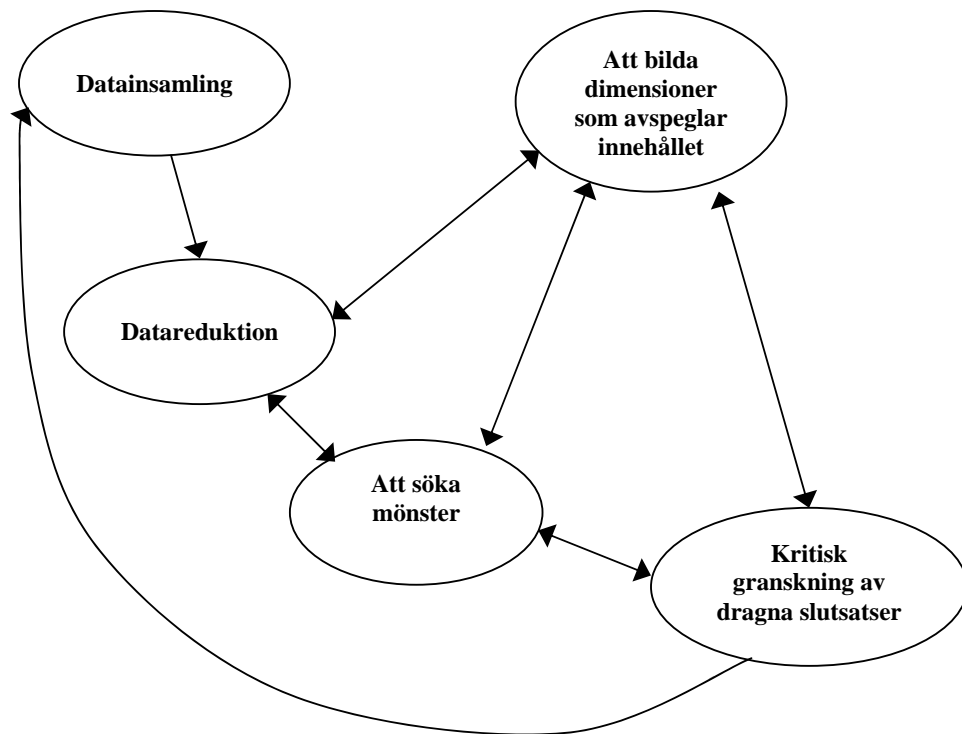
- SAAB pressfabriken, Trollhättan
- Gbg:s Energi, Göteborg
- Volvo Penta, Göteborg
- FOV Fabrics, Borås.

Det totala antalet intervjuer blev 13. Fyra gruppintervjuer med skyddsombud, och nio individuella intervjuer varav tre av dessa nio utfördes per telefon.



## 2.1 Vetenskaplig ansats

Kvalitativa intervjuer med öppna frågeställningar är tid- och resurskrävande, både för de som genomför intervjuerna och de som intervjuas. Med detta som utgångspunkt valde vi ett arbetssätt enligt en allmän modell för kvalitativ databearbetning, se figur 1 (Lantz 1993). Denna modell har inte följts "slaviskt", utan varit mer som ett stöd och riktmärke. Systematik, kreativitet och intuition är betydelsefulla hjälpmedel i arbetet.



Figur 1. En allmän modell för kvalitativ databearbetning (modifierad efter Miles & Huberman, 1984)

## 2.2 Datainsamling

Metoden för datainsamling var kvalitativa intervjuer med öppna frågor. Fördelar med förfaringssättet var att frågorna kunde anpassas till intervjusituation och person. Dessutom kunde följdfrågor ställas. Subjektiva intryck och värderingar kunde också komma till uttryck. Samspelet mellan intervjuare och den intervjuade hade också en viss betydelse för att få en helhetsbild av intervjutillfället och som kunde beaktas vid tolkning av svaren (Ekholm, Fransson 1992).

Innan framtagandet av intervjufrågor bedömdes det vara nödvändigt att klargöra innebörden av ”effekter” och framför allt arbetsmiljöeffekter. Dels för att erhålla en gemensam syn av begreppet, och även för att kunna formulera frågor som kan ge svar på vilka eventuella arbetsmiljöeffekter systemkontrollmetoderna genererat.

Effekt är *”resultat av viss (påtaglig) inverkan”* (NE 2003). En ytterligare beskrivning av betydelsen av effekt är: *”skillnaden mellan vad som inträffar på grund av en åtgärd och vad som skulle ha inträffat om åtgärden inte hade vidtagits. Även när en åtgärd har påskyndat en utveckling, dvs. en händelse som ändå skulle ha inträffat fast vid en senare tidpunkt, är det fråga om en effekt”* ([we-bapp.sev.se/publikationer/moses/efkt.asp](http://we-bapp.sev.se/publikationer/moses/efkt.asp), 2003-03-30). Det är dock svårt att mäta om effekter har orsakats av inspektionen och/eller av andra händelser utanför/innanför organisationen. Tiden är också viktigt att ha i åtanke. Ju längre tid det går från inspektionstillfället, desto svårare att mäta effekten av just denna inspektion (AV 2003:4).

Utifrån ovanstående kunskap och för att fånga upp eventuella arbetsmiljöeffekter, måste nyckelpersonernas uppfattning fångas om hur det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM, fungerade innan inspektionen, vad som hände efter och hur SAM fungerar i dag. Dessutom ställdes frågan hur ofta de tycker att inspektioner bör genomföras och varför de tyckte så, för att få en uppfattning om hur varaktiga arbetsmiljöeffekterna var/är. Jämförelser mellan svaren från nyckelpersonerna och inspektionsresultaten på respektive organisation gjordes därefter för att om möjligt se skillnader, likheter mellan identifierade respektive upplevda arbetsmiljöbrister. För att få reda på inspektionens betydelse till de arbetsmiljöeffekter som uppstod så ställdes frågor kring detta.

För att skapa en uppfattning om hur inspektionerna hade upplevts av nyckelpersonerna, ställdes frågor kring AI: s tillvägagångssätt och inspektionens upplägg. För att få synpunkter om fördelar/nackdelar med tvärfunktionella

respektive funktionella grupper vid inspektionsintervjuerna ställdes frågor kring detta.

Omfattningen av intervjufrågorna skulle vara så att intervjuerna inte fick överstiga en timme. Dels för att inte ta för mycket tid i anspråk av de intervjuade och dels för att längre tid hade varit mindre effektivt.

När intervjufrågorna (*bilaga 4*) var färdigformulerade genomfördes testintervjuer på några personer för att kontrollera om frågorna var begripliga och höll sig inom tidsramen. Därefter justerades frågorna.

Eftersom första systeminspektionen genomfördes år 1998-1999, kunde det vara svårt att komma ihåg hur förfaringssättet upplevdes och vad den ledde till. Därför bedömdes att en kort förhandsinformation (*bilaga 5*) krävdes. Informationen skickades till varje nyckelperson, via e-post, någon dag innan genomförandet av intervjuerna.

Då det skulle vara svårt att ställa frågor, lyssna och anteckna samtidigt, utfördes intervjuerna på ett sådant sätt att en av oss intervjuade medan den andre antecknade. Det medförde att den som intervjuade kunde koncentrera sig på att föra intervjun framåt. Den andre kunde förutom dokumentera dessutom komplettera med frågor. Vi valde att växla mellan dessa uppgifter för att båda skulle få erfarenhet i att intervjua. För att så mycket som möjligt av svarsdata skulle fångas upp, spelades intervjuerna in. Fördelarna var att man kunde gå tillbaka på bandet om man var osäker på något svar. Nackdelar var att det var mycket tidskrävande att sammanställa. För att det inte skulle upplevas besvärande att intervjun bandades var det viktigt att tydligt påtala syftet med intervjun och hur svaren skulle användas (Dovelius, 2000).

Vad gäller intervjuerna med skyddsombuden genomfördes dessa i grupper om tre för att få med representanter från flera kategorier av anställda, tjänstemän och kollektivanställda. Det medförde att fler delar av organisationen täcktes upp. Dessutom bedömdes att skyddsombuden representerar arbetstagarna och därför valdes att inte separera dessa intervjuer. Fortsättningsvis nämns därför skyddsombud/arbetstagare för endast skyddsombud.

Det positiva med dessa gruppintervjuer var att de intervjuade diskuterade och reflekterade tillsammans. De hjälpte varandra att minnas och olika synpunkter framkom. Däremot ställdes det mer krav på oss som intervjuade. Tempot kunde bli högt vilket medförde att samtalet blev svårare att styra, och ibland kunde det vara svårt att hinna med att anteckna. Här upptäcktes

ytterligare en fördel med att spela in och vara två vid intervjuerna. Andra problem som kunde uppstå var att i vissa fall kunde intervjun domineras av någon vilket medförde att andra hade svårt att komma till tals. I dessa fall var det viktigt att förutsättningar skapades av intervjuaren så att alla skulle få möjlighet att uttrycka sig (*Dovelius, 2000*).

### **2.3 Datareduktion**

Sammanställning av intervjuerna utfördes efterhand som de avklarades. Många timmar ägnades åt att lyssna på banden fram och tillbaka, skriva och fundera på ”vad är det som sägs egentligen”? Är det svar på frågan eller är det annan betydelsefull information?”. Redan i detta skede sovrade vi och reducerade information. Efter sammanställningen var det nödvändigt att ytterligare kategorisera och reducera den gedigna intervjuutskriften till något mer hanterbart och överskådligt. Intervjuutskriften bidrar till förståelsen men att arbeta med löpande text är svårt och opraktiskt. För att kunna återkoppla till AI: s frågeställningar, (se kap. 1.3) skapades efter hand matriser. Ord och meningar sorterades systematiskt under varje intervjufråga samt under respektive metod, SAM-R och SI-500. Vidare grupperades de intervjufrågor/svar som kunde kopplas till frågeställningarna. Även en sammanställning över identifierade effekter tillhörande de olika systemkontrollmetoderna utfördes (*bilaga 6*). Därefter jämfördes svaren för att urskilja eventuella skillnader/likheter mellan de olika metoderna. Under hela processen, datareduktionen, återkopplade vi kontinuerligt till intervjusvaren och intervjufrågorna för att inte orden skulle förlora sin mening, en iterativ process, se fig.1 (*Lantz, 1993*).

Analys och tolkning av insamlat material, är inga separata delar utan sker successivt i olika omfattning vid både insamling och bearbetning av data (*Närvänen, 1999, Lindholm, 1999*).

## 2.4 Metoddiskussion

Vi är medvetna om att många faktorer kan ha påverkat resultatet. Har rätt frågor ställts och på rätt sätt? I och med att det erhållits ett ganska omfattande material och det har kunnats göra tolkningar som svarat på AI: s frågeställningar anses det att rätt frågor har ställts på rätt sätt.

Hur motiverade och engagerade har de intervjuade varit? Vi har blivit väl emottagna och viljan har funnits att medverka och få tillstånd intervjutillfällen. Men det kunde i vissa fall ändå märkas ett måttligt intresse för att delta. I dessa fall var svaren kortfattade och gav begränsad information. Det innebar en svårare situation för intervjuaren med att föra intervjun framåt. Några anledningar till det måttliga intresset hos några kan ha berott på att organisationerna inte hade så mycket tid på sig att förbereda och planera inför våra intervjuer. Dessutom hade en organisation nyligen genomgått en systeminspektion vilket är både tids och resurskrävande men de tog sig ändå tid till att medverka. Det var faktorer som inte kunde påverkas. Däremot skickades förhandsinformation för att försöka motivera och engagera. Vad gäller telefonintervjuer så var det ett val vi gjorde för att inte förlora för många nyckelpersoner som inspekterats med SI-500 metoden. Telefonintervjuerna gav mindre material p.g.a. att samspelet mellan intervjuare och den intervjuade förlorades. Intervjun blir stelare och mindre förtrolig och den intervjuade var mer fåordig. Denna nya erfarenhet har bidragit till att vi insett att man måste vara ännu mer förberedd med mer styrande frågor vid telefonintervjuer.

Tryggheten vid intervjutillfället är ytterligare en betydande aspekt. Vilken betydelse har det t ex haft att intervjuerna har bandats? Det har dock lagts ner mycket tid på att beakta dessa faktorer och många fler (*bilaga 7*).

En viktig insikt som vunnits är att bandning av intervjuer för med sig tidskrävande sammanställning och bearbetning av material. Därför är det viktigt att en bedömning görs innan om tiden är tillräcklig. Annars får man överväga att nöja sig med och förlita sig på enbart anteckningar från intervjuerna. Kan visserligen medföra att intressant information inte fångas upp. Vi tror att erfarenhet från att genomföra intervjuer är betydande för hur stort behovet är att bända intervjuer. Man lär sig att sovra i informationen och ta med det viktiga.

### **3 Händelser som kan ha påverkat slutresultatet**

Under genomförandet blev det vissa förändringar som kan påverka det slutgiltiga resultatet/tolkningen. Vid första intervjutillfället, första organisationen, lämnade en arbetsledare, återbud pga. sjukdom. Det beslutades att inte genomföra intervjun vid ett senare tillfälle för att det skulle påverka tidsplanen för mycket. Dessutom hade två av nyckelpersonerna inte fått den förhandsinformation som e-postats i förväg. Förmodligen beroende på att e-postadresserna inte var korrekta.

Fortsättningsvis uppstod problem för en organisation att medverka, vilket medförde att de fick tacka nej till intervjuerna. Det innebar att AI fick göra en ny förfrågan hos en annan organisation. Den nya organisationen, Volvo Penta, var villiga att medverka men det var svårt att med så kort varsel finna tider för att genomföra intervjuerna under en och samma dag för de tänkta nyckelpersonerna. Därför beslöts att genomföra telefonintervjuer. Då kunde intervjutillfällena spridas över flera dagar men ändå inte belasta tidsresurserna för mycket, och samma antal intervjuer kunde bibehållas. Dock lämnades ett återbud även hos denna organisation till en av telefonintervjuerna. Senareläggning av intervjun gjordes inte heller pga. tidsskäl.

Vid två av intervjuerna, en från respektive tillsynsmetod, fungerade inte bandspelaren där fick det förlitas helt till anteckningar. De sista intervjuerna genomfördes den 6 maj hos en organisation där en inspektion nyligen hade ägt rum. Det medförde att intervjufrågorna var tvungna att anpassas något. Frågorna fokuserades mer kring det som skett/kommer att ske direkt efter inspektion och inspektionens förfaringssätt. Följden av att intervjutillfället var förlagd så sent innebar att den sammanlagda tiden för sammanställning och bearbetning av intervjumaterialet minskade och försköt resterande arbete.

Det totalt sammanlagda antalet intervjuer blev 13. Fyra gruppintervjuer med skyddsombud och nio individuella intervjuer med arbetsledare, arbetsgivare utspritt på fyra olika organisationer. En viss obalans i det insamlade informationsmaterialet mellan de olika metoderna uppstod som därmed också kan ha påverkat resultatet. Fördelningen av nyckelpersonerna metoderna emellan blev, sex skyddsombud och fyra arbetsgivare/arbetsledare som inspekterats med SAM-R metoden, medan fyra skyddsombud och fyra arbetsgivare/arbetsledare som inspekterats med SI-500 metoden. Telefonintervjuerna av nyckelpersoner vars organisation hade inspekterats med SI-500, gav inte lika mycket information, vilket också bidragit till denna obalans.

## 4 Resultat, analys och diskussion

Det har valts att beskriva vad intervjuerna visade för respektive metod, separat för skyddsombud och arbetsgivare/arbetsledare.

Några nyckelpersoner har endast deltagit i vissa delar av inspektionen. De har ändå haft betydelsefulla åsikter som bidragit till resultatet.

### 4.1 Hur fungerar metoderna ur arbetsgivare, arbetsledare, arbetstagare och skyddsombudens synvinkel?

#### 4.1.1 SAM-R ur skyddsombudens synvinkel

Skyddsombudens gemensamma uppfattning om inspektionen var att inspektörerna var positiva och utvecklande, ”... mjuka i sin framtoning”. Dessutom ansågs de vara kompetenta och genomförde bra analyser, ”... frågetecken rätades ut”. Vidare upplevdes de något byråkratiska och ”... lite långt från verkligheten”.

Hur skyddsombuden förberetts innan inspektionen var varierande. Fyra av de sex tillfrågade svarade att de hade fått knapphändig information innan. De minst förberedda blev informerade samma dag inspektionsgenomförandet skulle ske.

Alla sex skyddsombud medverkade i inspektionsintervjuer. Några av dem som deltog i dessa intervjuer ansåg att tiden var något för kort. Dessutom framkom åsikten att frågorna AI ställde var svåra att förstå, ”...konstigt vinklade och förfinat språk”.

Vad gäller den tvärfunktionella grupsammansättningen vid inspektionsintervjuerna tyckte alla skyddsombuden att det var bra. Det ansågs dock av några att det krävs en öppen och tillåtande attityd, annars finns risk för att åsikter hålls inne. För att motverka detta föreslogs att man skulle kunna genomföra både tvärfunktionella och funktionella inspektionsintervjuer.

På frågan om inspektionen ger möjlighet till att belysa sin vardag erhölls det olika synpunkter. Några tyckte det, andra inte. De som var tveksamma var det pga. grupsammansättningen vid inspektionsintervjuerna och buller i verksamheten som kan försvåra en dialog vid rundvandringar. Dessutom kan språket vara ett problem om man har anställda som inte är svensktalande. Även hur förberedda de anställda är på att en inspektion ska genomföras ansågs också vara av betydelse. I detta sammanhang kan det också nämnas att vid inspektionsrundvandringarna upplevdes det av några övriga

anställda att ”... *det pratades över huvudet*”. Det medförde att de inte kände sig så delaktiga och gav inte utrymme till att säga sin mening.

Vid det avslutande mötet var det endast ett skyddsombud som medverkade. På frågan, om AI: s sammanfattning av inspektionsresultatet speglade denna persons uppfattning, erhöles svaret att det i stort stämde överens men att omdömet ändå var ganska hårt.

Ytterligare åsikter som framkom om inspektionen var att det kanske skulle behövas en efterkontroll ”... *för att se om man verkligen gjort det man pratat om och hur det blev*”. En annan åsikt var att det är tillämpligt med tid emellan avisering och inledande möte. Aktiviteter sätts igång och förberedelser hinns med. Förfaringssättet i allmänhet upplevs som bra.

#### **4.1.2 SAM-R ur arbetsgivare/arbetsledares synvinkel**

Arbetsgivare och arbetsledare tyckte att de hade en ”... *bra dialog*” med inspektörerna och att de dessutom upplevdes som ”*korrekta*”. Även hos dessa personer upplevdes de som byråkratiska och ”... *lite långt från verkligheten*”. Ytterligare synpunkter var att inspektionen ansågs vara ”... *för mycket pappersförhör och paragrafer*”. De kunde dessutom vara lite mer rådgivande.

Alla (4 st.) arbetsgivare/arbetsledare var väl informerade inför inspektionen och deltog under hela inspektionen. Med undantag av en som inte medverkade vid rundvandringen, pga. att ”... *det skulle störa andra att säga sin mening*”. Flera ansåg dock att det inte framkom/klargjordes under inledande mötet omfattningen av systeminspektionen. En ytterligare åsikt var om det ”... *verkligen var nödvändigt med så många inspektörer*”.

Den gemensamma uppfattningen angående den tvärfunktionella gruppssammansättningen var att den var bra och en konstruktiv dialog fördes. Däremot var de medvetna om riskerna att det kunde hämma möjligheterna att komma till tals.

Vidare ansågs det att AI: s sammanfattande av inspektionsresultatet överrensstämde i helhet med deras uppfattning. Undantagen var att de ansågs sig inte så dåliga som AI ville påstå.

Förfaringssättet i allmänhet upplevdes som bra. En synpunkt från en av de intervjuade var att AI: s arbetsätt håller på att förändras från ”... *polisiär till att stötta och hjälpa fram*”



*företagen*” vilket upplevdes som positivt pga. att mer rådgivning efterfrågas.

#### 4.1.3 SI-500 ur skyddsombudens synvinkel

Inspektörerna uppfattades av skyddsombuden som lugna, sansade och proffsiga. Bra analyser gjordes, *”förvånad att de prickade så rätt”*. Däremot ansågs det att AI: s kravställande att utföra riskanalyser kunde vara mer riktade för att inte de enklaste riskanalyserna skulle väljas. Ur inspektionsmeddelandet kan man dock utläsa att AI har specificerat inom vilka områden som riskanalyser skulle utföras. Det var varierande hur man tagit del av resultatet efter inspektionen. Någon form av information hade de erhållit oavsett om de hade tagit del av inspektionsmeddelandet eller inte.

Tre av de fyra skyddsombud som intervjuades fick god information innan. En nyckelperson uttryckte att det hördes långt i förväg av chefer som *”klättrade på väggarna”*.

Alla skyddsombud hade deltagit vid inspektionsintervjuer. Deras uppfattning om den funktionella gruppsammansättningen i inspektionsintervjuerna är positiv *”... inga chefer med... kunde prata fritt”, ”... folk öppnar sig lite mer”*.

På frågan om inspektionen ger möjlighet till att belysa sin vardag svarade de att det ges tid till att uttrycka sina egna åsikter. Samtidigt uppfattades det av några att tiden för inspektionen var för kort som förklarades med att AI i sitt förberedelsearbete missbedömt antalet anställda och därför kunde det ha påverkat hela inspektionsupplägget.

De skyddsombud som deltog i det avslutande mötet tyckte att sammanfattningen om arbetsmiljön som AI gjorde överensstämde med deras. Frågor som man inte tänkt på ur arbetsmiljösynpunkt kom också upp.

Ytterligare åsikter om inspektionen var att tiden mellan avisering och inledande möte var tillfredsställande, *”... tid kan avsättas, ... man tänker till, det här vill vi prata om”*. Skyddsombuden ansåg också att AI *”ger oss lite råg i ryggen”*.

#### 4.1.4 SI-500 ur arbetsgivare/arbetsledares synvinkel

Utav de fyra intervjuade anställdes en under inspektionsgenomförandet och deltog därför endast vid det avslutande mötet. En annan deltog sporadiskt pga. ändrade arbetsuppgifter.

Helhetsintrycket av inspektionen hos arbetsledare/arbetsgivare var att inspektionen hade fungerat bra. Alla hade fått god information innan.

En deltog vid det inledande mötet och tyckte att syftet och tillvägagångssättet för inspektionen klargjordes.

Tre av fyra ansåg att det var bra med blandade intervjugrupper, det ger blandade frågor och *"... bygger annars medvetet upp väggar"*. En viktig kommentar med avseende på blandade intervjugrupper var att det hade varit bra om *"... vi varit tillsammans med skyddsombuden... man behöver förtydliga vissa saker ..."*. Dessa uttalanden ger uttryck för att tvärfunktionella grupper är att föredra. En viktig notering angående detta är att SI-500 metoden har funktionellt sammansatta intervjugrupper. En av de tre deltog inte vid någon inspektionsintervju men hade ändå en åsikt.

Alla anser sig haft möjlighet att belysa sin vardag.

Åsikterna om det avslutande mötet var flera. Någon tyckte att det var en *"bra diskussion... klara tydliga frågor... ifrågasättande... öppen dialog..."*. Några andra tyckte att sammanfattningen om arbetsmiljön inte speglade deras uppfattning. Styrkan i AI: s underlag för att kunna dra vissa slutsatser ifrågasattes.

Ytterligare åsikter om inspektionen är att *"... man får se det positivt med denna typen av inspektioner... en hjälp på vägen"*. Även att AI har ändrat karaktär på sitt arbete, förr var de mer rådgivande.

#### **4.1.5 Diskussion kring hur metoderna fungerar i praktiken.**

Det allmänna intrycket av inspektionen från alla organisationer var övervägande positivt. Dock upplevdes inspektörerna som något byråkratiska och verklighetsfrånvända hos de organisationer som inspekterats med SAM-R metoden. Uttalanden som kan vara en bekräftelse på detta är att frågorna som AI ställde under inspektionen ibland var svåra att förstå. Denna åsikt framkom inte hos någon som inspekterats med SI-500 metoden. Detta är möjligtvis en skillnad metoderna emellan och/eller som kunde ha att göra med vem/vilka som genomförde inspektionen. Inspektörernas betydelse för inspektioner är en viktig aspekt att ha med sig i inspektionsgenomförandet. I denna studie har vi inte reflekterat över detta men kan vara värt att analysera och utvärdera i en egen studie

Vad gäller information innan inspektion så hade alla chefer fått god information innan, vilket inte alla skyddsombud fått. De

skyddsombud som fått dålig information innan, hade inspekterats med SAM-R. Vår uppfattning är att denna bristande information inte berodde på inspektionsmetoden utan hade mer med organisationernas internkommunikation, planering och prioritering av arbetsmiljöarbetet att göra. Vår erfarenhet är att tillfredsställande information och kommunikation är svår att uppnå. Speciellt att nå ut till alla i organisationen. Det kan påverka inspektionsresultatet hur de anställda blivit informerade innan om att en inspektion ska ske. Har de fått god information innan så kan de förbereda sig bättre och inte bli överraskade av eventuella frågor från AI vid inspektionsrundvandringarna.

En iakttagelse gjordes som kan vara nog så viktig var att alla inspektionsmeddelanden, från organisationerna som ingår i denna studie, inleds med en sammanfattande bedömning om arbetsmiljöarbetet på organisationen. Tre av de fyra inspektionsmeddelandena, IM, börjar med positiva intryck från AI. Ett uttalande från en nyckelperson var att det upplevdes positivt att inledningen görs på detta sätt. Vilken betydelse har detta för motivationen och engagemanget i förändringsarbetet? Även om det skulle vara så att arbetsmiljöarbetet uppfattas vara väldigt bristande så är det betydelsefullt att bedömningen inte framställs så att det upplevs av organisationen som en omöjlighet att förändra och förbättra. Det är därför viktigt att man anpassar t ex språk och omdöme efter varje organisations ”mognad” och arbetsmiljöstatus samtidigt som kraven tydligt framkommer.

Ytterligare iakttagelser som kan vara värt att belysa är att arbetsgivare/arbetsledare som inspekterats med SAM-R metoden upplever att AI har blivit mer rådgivande än tidigare vilket anses vara positivt eftersom detta efterfrågas. Däremot anser arbetsgivare/arbetsledare som inspekterats med SI-500 metoden att AI var mer rådgivande förr. Varför detta skiljer sig kan vi inte uttala oss om. Man kan bara konstatera att mera rådgivning efterfrågas.

Alla nyckelpersoner som intervjuades upplevde det positivt med inspektioner i allmänhet. Inspektioner ansågs vara ett bra verktyg för organisationer att förbättra sig ”... bra att få en revision på verksamheten... en opartisk syn... de ska ha en neutral roll och vägleda”. En ytterligare åsikt var att ”... arbetsmiljöläget i Sverige hade varit sämre om inte inspektioner hade gjorts”.

## **4.2 Vilka arbetsmiljöeffekter leder de olika metoderna till?**

Med det underlag som har ingått i denna studie, har vi inte kunnat utläsa några tydliga skillnader metoderna emellan vad gäller effekter. Därför har vi valt att i huvudsak presentera arbetsmiljöeffekter som inspektionerna lett till sammanfattningsvis, oberoende metod, under samma rubrik.

Syftet med systeminspektioner är att kontrollera arbetsgivarens ledningssystem för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det innebär att de brister som identifierats av AI vid de inspektioner som denna studie berör, övervägande hänger ihop med just detta, ledningssystemet. T ex att policy var bristfällig eller inte var känd, uppgiftsfördelning och ansvar var oklart, rutiner och dokumentation saknades helt eller delvis, nödvändig kunskap om arbetsmiljöarbetet hos chefer och arbetsledare var bristfällig. Dessutom saknades helt eller delvis genomförda undersökningar, utredningar, handlingsplaner och uppföljning av SAM. Vid inspektioner verifieras det systematiska arbetsmiljöarbetet genom intervjuer med olika personalgrupper och inspektion av den fysiska arbetsmiljön. Detaljbrister som t ex buller, tunga lyft och stress, är en bekräftelse på att ledningssystemet inte tillämpas fullt ut. Nyckelpersonernas uttalanden om vilka arbetsmiljöproblem som fanns enligt dem är oftast detaljbrister, det som ligger dem närmast. Inte brister i ledningssystemet för SAM. Exempel på detta är att hos en organisation upplevdes oljedimma som ett betydelsefullt arbetsmiljöproblem för de anställda. I inspektionsmeddelandet framkom inte denna brist i sig men kunde kopplas till brister i systematiken att undersöka arbetsmiljön. Ytterligare ett exempel är att hos en annan organisation upplevdes att attityder hos arbetsgivare och arbetsledare visade på att arbetsmiljöarbetet inte var högt prioriterat. Det hade i sin tur påverkat skyddsombudens möjligheter att utföra arbetsmiljöarbetet på ett tillfredsställande sätt. Denna uppfattning delades av flera nyckelpersoner som intervjuades. Ur inspektionsmeddelandet, IM, kan man inte direkt utläsa något om detta men sägs sammanfattningsvis indirekt i AI: s utlåtande.

Dessa exempel på organisationer har båda inspekterats med SAM-R metoden. En åtskillnad som kunde utläsas från inspektionsmeddelandena är att SI-500 metoden har mer noterade detaljbrister än SAM-R. Som vi tidigare nämnt var de upplevda bristerna oftast detaljbrister. Hur mycket påverkar det förståelsen av betydelsen att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete? Om inte organisationerna ser sambandet mellan SAM och detaljbristerna, kan SAM uppfattas som enbart

ett betungande administrativt arbete. Därför kanske detta behöver förtydligas ännu mer i inspektionsmeddelandena.

AI: s sammanlagda bedömning om arbetsmiljön delades av skyddsombuden. Ett uttalande var; *"Förvånad att de prickade så rätt"*. Dessutom ansågs att frågor man inte tänkt på dök upp. Hos en organisation upplevde man att omdömet från AI var hårt men att det ändå var *"verklighetsnära"*, vilket vi tolkade som att det som framkom var relevant.

Däremot skilde sig flertalet arbetsgivare/arbetsledares uppfattning mot AI: s. Hos en av organisationerna upplevdes inte arbetsmiljöarbetet vara så dåligt som framkom av inspektionsmeddelandet. En annan organisation delade inte uppfattningen angående stress och tid för arbetsmiljöarbetet, *"Uppfattningen angående stress skildé", "kände inte igen problemet med för lite tid för arbetsmiljöarbetet"*.

Nyckelpersonernas syn på vad inspektionerna har lett till och vilken betydelse de har är framförallt ökad medvetenhet hos alla. Arbetsmiljön fokuseras och problemen lyfts upp och diskuteras. Uppfattningen om vad inspektionen dessutom har medfört är bl.a. att:

- detaljbrister som kunde åtgärdas direkt åtgärdades
- arbetsgrupper bildades för framtagande av åtgärdsprogram och handlingsplaner
- organisationen har insett betydelsen av att skyddsombuden måste medverka vid förändringar och vara med från början i processen
- många har insett vikten av att *"tänka rätt från början"*
- *"AI har gett oss råg i ryggen"*, citat av SO.
- *"inspektionen satte fart på arbetet"*
- *... vad det gäller riskbedömningar, hade nog inte kommit på det själva. Fått hjälp att bli ännu bättre"*
- utbildningar startades
- forum skapades för arbetsmiljöfrågor
- *"påskyndade en lösning av ett tidigare känt och tragglande problem"*

- ”lade grunden för ett fortsatt arbete på ett mer systematiskt sätt”

m.m.

På frågan om samarbetet har förändrats efter inspektionen så svarade övervägande att det inte gjorts pga. det fungerade så bra innan, ”... alltid fungerat bra och det har bibehållits”. Vi kan se utefter de svar vi fått att inspektionen i sig, både under och efter, har bidragit till att en del olika aktiviteter har påbörjats som medfört ökad samverkan. Men om denna samverkan bibehållits kan inte dras några slutsatser om.

Vilken betydelse hade inspektionen för de förändringar som genomfördes? Den generella uppfattningen var att inspektionen haft en stor och avgörande betydelse. Men även andra tänkbara faktorer som kunde ha bidragit var bl.a. omorganisationer, den nya föreskriften (AFS 2001:1), (bilaga 1) och möjligen ett led i organisationens utveckling.

Alla var överens om att systeminspektioner bör vara återkommande men hur ofta skilde sig åt, mellan ett till sex år. Det vanligast förekommande var 4-5 år med argumenten att:

- ”... bättre koll på företaget”
- ”... ger inte så mycket tid att slarva på”
- ”... måste finnas tid emellan för att implementera”
- ”... kommer AI hit med jämna mellanrum blir det en ständig process”
- ”... inte oftare, tar tid och resurser även för inspektörerna”
- ”... vi är långsamma att fixa till saker och ting pga. arbetsbelastningen”.

Utefter dessa svar så gör vi den tolkningen att återkommande inspektioner behövs för att bibehålla och successivt höja nivån på arbetsmiljöarbetet.

Ur ett längre perspektiv, hur arbetsmiljöarbetet fungerade vid intervjutillfället jämfört med innan inspektionen, är vår bedömning att vissa varaktiga arbetsmiljöeffekter har uppnåtts. Exempel på detta är att arbetsmiljöarbetet ansågs vara mer uppmärksammat, mer viktigt. Generellt har arbetsmiljöarbetet nått en ”högre nivå” i organisationerna och det arbetades mer med undersökningar och framtagande av metoder och verktyg för att genomföra riskbedömningar.

Det arbetades fortfarande med att implementera SAM och andra tillhörande AFS: ar. Dessutom kvarstod arbete med att kommunicera arbetsmiljöpolicy i verksamheten. Det fanns mycket arbete kvar att göra vad gäller ledningens betydelse för ett fungerande arbetsmiljöarbete, att föregå med gott exempel, var ytterligare åsikter som framkom.

### 4.3 Övriga intressanta resultat

Andra viktiga åsikter som framkom som kan vara värt att framföra är olika tankar om varför inte arbetsmiljöarbetet är bättre eller ännu bättre än vad det är. Dels så ser man inte vinsterna med ett bra arbetsmiljöarbete. Ständiga omorganisationer och effektiviseringar bidrar till att arbetsmiljöarbetet inte hinns med. Chefer har för stora ansvarsområden. På flera organisationer framkom åsikter om hur chefers förändrade arbetsuppgifter även påverkat arbetsbelastningen. Mer tid åtgår till det administrativa arbete som krävs för att upprätthålla de olika verksamhetssystemen inom kvalitet, miljö och arbetsmiljö. Detta medförde att de hade svårt att få arbetstiden att räcka till. Finns det vinster i att integrera systemen? Robert Jakobsson, författare till boken; *”Arbetsmiljö, miljö och kvalitet – Helhetssyn på verksamhetsutveckling i mindre företag”*, påstår att vinsterna är många. Om man arbetar med *ett* verksamhetssystem så sparas både resurser och tid. Detta ”helikopterperspektiv” ökar dessutom överskådligheten på verksamheten. Författaren påtalar dock riskerna med att arbeta med alla aspekterna på en gång: ”om man initialt försöker greppa så mycket som möjligt är risken stor att man tappar sugen och att uppgiften blir för övermäktig, speciellt om företaget har begränsade resurser. Det bästa rådet är därför att låta arbetet ta den tid som behövs, men samtidigt inte tappa styrfarten” (Jacobsson, 2001).

Dessutom tar de inte tillvara på den kunskap som finns inom organisationen. Åsikter som tidigare nämnts om chefers attityder och kunskap som bidrar till att arbetsmiljöarbetet inte prioriteras, stärker vår uppfattning om ledarskapets betydelse för att erhålla ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete.

## 5 Slutsats

Nyckelpersonernas uppfattning om de inspektioner som har ingått i denna studie var övervägande positiva och utvecklande. Inspektörerna uppfattades som kompetenta och professionella men också något byråkratiska. Förutom att AI ska kontrollera att lagar och förordningar efterlevs så efterfrågas dessutom en rådgivande och stödjande funktion.

Resultatet visar också på att inspektionerna haft betydelse för utvecklingen av arbetsmiljöarbetet. Redan vid aviseringen om att en inspektion ska ske sätter det igång aktiviteter, både praktiskt och mentalt. Arbetsmiljön fokuseras och diskuteras. Visserligen kanske detta skulle ha skett vid ett senare tillfälle men inspektionen påskyndade troligtvis denna utveckling. Enligt definitionen på **effekt** (se 2.2) ”*Även när en åtgärd har påskyndat en utveckling, dvs. en händelse som ändå skulle ha inträffat fast vid en senare tidpunkt, är det fråga om en effekt*”. Detta stärker uppfattningen att inspektionerna driver på och bidrar till effekter av olika slag. För att dessa effekter ska bibehållas och utvecklas var alla av den åsikten att inspektioner bör återkomma kontinuerligt, mellan fyra till sex år.

Förutsättningar och inriktningen på det förebyggande arbetsmiljöarbetet bestäms dock av högsta ledning hos organisationerna. De måste ta de beslut som krävs för att få tillstånd ett ständigt förbättringsarbete. Kunskap och utbildning hos alla i ledande ställning är viktiga framgångsfaktorer. ”*Ledningen ska se till att chefer har de faktiska förutsättningarna att utöva ett konstruktivt ledarskap – allt för många saknar det idag*” (cit. av Kent Pettersson, AV: s generaldirektör, ur Nytt & Aktuellt nr.2, 2003). För att ledningen ska förstå vikten av att ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan förståelse för hur hållbara förändringsprocesser skapas vara viktig kunskap hos inspektörerna.

Mycket av det arbete som utförts i denna studie kan liknas vid inspektörernas arbetssätt inför varje inspektion. Förutom kunskap i bl.a. intervjumetodik, sammanställning, analys och tolkning av material måste också varje organisations olikheter, mognad och kultur beaktas. För att därefter göra en bedömning av arbetsmiljöläget.



## Referensförteckning

Alvesson Mats, Deetz Stanley, 2000. *Kritisk samhällsvetenskaplig metod*. Lund Studentlitteratur

Bell Judith, 1999. *Introduktion till forskningsmetodik*. Lund, Studentlitteratur

Bjereld Ulf, Demker Marie & Hinnfors Jonas, 2002. *Varför vetenskap?* Författarna och Lund Studentlitteratur

Dovelius, 2000. *Att samla in och bearbeta data*. Statens skolverk, Liber distribution

Ekholm Mats & Fransson Anders, 1992. *Praktisk intervjuteknik*. Norstedts Förlag AB

Eneroth Bo, 1984. *Hur mäter man vackert - Grundbok i kvalitativ metod*. Natur och kultur, Stockholm

Jakobsson Robert, 2001. *Arbetsmiljö, miljö och kvalitet – Helhetssyn på verksamhetsutveckling i mindre företag*. Litografia AB

Lantz Annika, 1993. *Intervjumethodik*. Lund, Studentlitteratur

Lindblad Inga-Britt, 1998. *Uppsatsarbete En kreativ process*. Lund, Lantz A. och Studentlitteratur

Lindholm Stig, 1999. *Forska och skriva – En vägledning*. Academia Adacta AB

Närvänen Anna-Liisa, 1999. *När kvalitativa studier blir text*. Lund, Närvänen A-L och Studentlitteratur

Wärneryd Bo m.fl., 1990. *Att fråga - Omfrågekonstruktion vid intervjuer och postenkäter*. Statistiska Centralbyrån

### Webb-platser

[www.av.se](http://www.av.se), 2003-04-25

[webapp.sev.se/publikationer/moses/efkt.asp](http://webapp.sev.se/publikationer/moses/efkt.asp), 2003-03-30

### Uppslagsböcker

National Encyklopedin, NE 2003. Bra Böcker

**Rapporter**

Eriksson, Ove (2003). *Effektutvärdering inom Arbetsmiljöverket*. AV 2003:4

Blomqvist, A. Johnsson, H. (2003). *Undersökning om systematiskt arbetsmiljö arbete*. AV 2003:2

**Artiklar**

Nytt & Aktuellt nr.2, 2003. citat Kent Pettersson, AV: s generaldirektör

## Bilagor

### Bilaga 1

#### **Arbetsmiljölagen**

Grunden i lagstiftningen finns i *Arbetsmiljölagen, AML*, som ger de yttre ramarna för vad som ska gälla på arbetsplatsen vad gäller arbetsmiljö. Lagen antogs av riksdagen 1977 och trädde i kraft 1978. Arbetsmiljöverket, AV ska mer i detalj reglera vad som ska gälla. Dessa detaljerade regler (föreskrifter) återfinns i *AV: s författningssamling, AFS*. De utarbetas i samarbete med arbetsmarknadens parter. AML kompletteras av arbetsmiljöförordningen som innehåller ett antal bestämmelser om skyddsombud och skyddskommittéer, skyldighet att anmäla arbetsskador och tillbud till AV m.m.

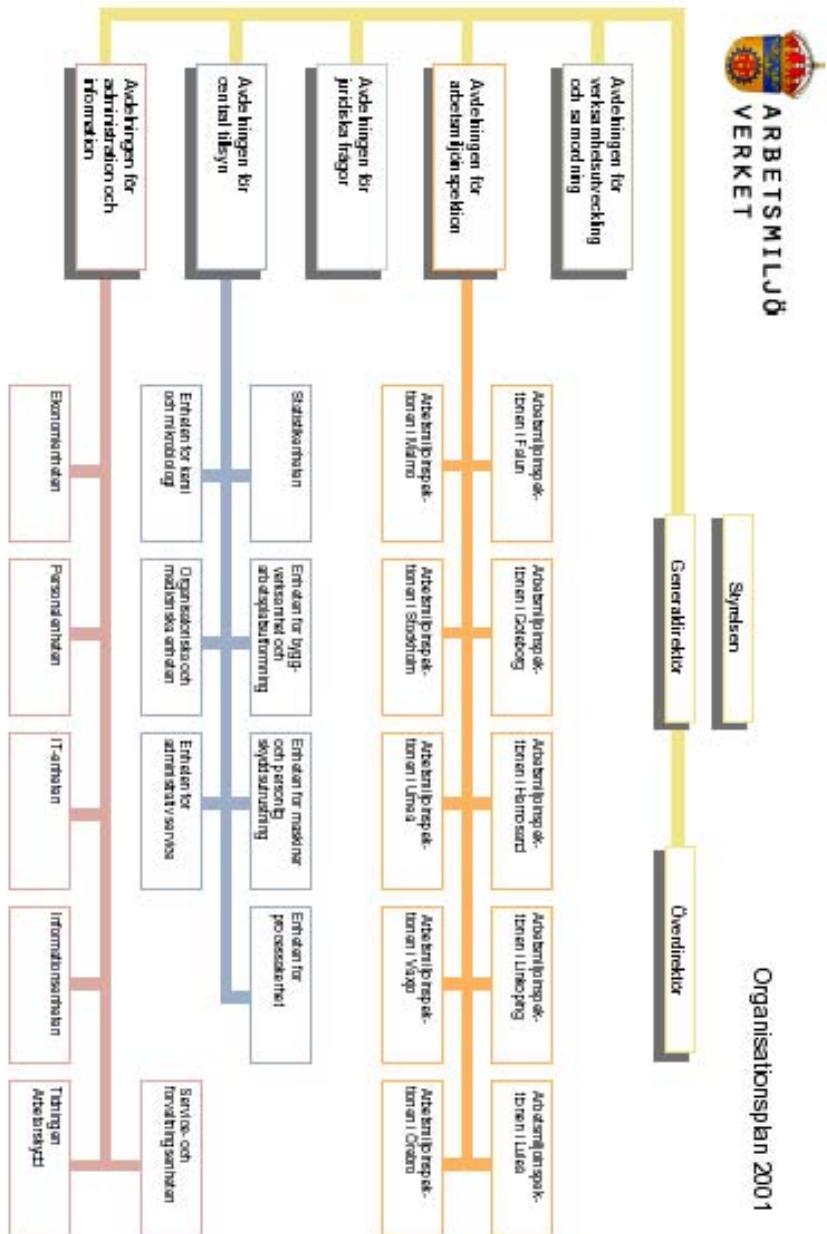
#### **Arbetsmiljöansvar**

Lagstiftningens mål är att ingen ska bli sjuk eller skadad av sitt arbete och att arbetsmiljön i övrigt ska vara bra. Det innebär bl.a. att lagstiftningen följs av både arbetsgivare och anställda. Ansvarsfrågorna kan ibland vara komplicerade men arbetsledare och chefer är skyldiga att veta vem som har ansvaret. Det är arbetsgivaren som har det övergripande ansvaret. Det innebär skyldigheter som bl.a. att ”åtgärder som behövs ska vidtas för att förebygga att arbetstagarna utsätts för ohälsa eller olycksfall i arbetet” (cit. AML, kap.3, 2 §). Dessutom ska arbetsgivare och arbetstagare samverka om åtgärder som behöver vidtas för att uppfylla kraven i lagstiftningen (AML, kap.3, 1 §). Detta är viktigt eftersom arbetsmiljöarbetet bygger på samverkan.

#### **Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM**

En viktig uppgift för Arbetsmiljöinspektionen, AI, är att verka för att det på företagen bedrivs ett organiserat och systematiskt arbetsmiljöarbete enligt föreskriften; AFS 2001:1. Denna föreskrift började gälla från 1 juli, 2001. Här ges grunderna för hur arbetsgivare och arbetstagare ska samverka. Verksamheten ska undersökas, åtgärdas och följas upp så att ingen skadas eller blir sjuk och så att en bra arbetsmiljö kan uppnås. Hänsyn till arbetsmiljön ska ingå som en naturlig del i alla beslut som rör arbetet och arbetsplatsen ([www.av.se](http://www.av.se)).

Organisationsschema



## **SAM-R och SI-500**

### **SAM-R**

Metoden är avsedd att användas vid systeminspektion av arbetsställen med minst 50 anställda, företrädesvis inom tillverkningsindustrin. Vid inspektionen används ett kombinerad fråge- och bedömningstablå som följer föreskriftens krav, paragraf för paragraf. Arbetsgivaren får redogöra för hur han tillämpar föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Metodens syfte är:

- *Att identifiera eventuella brister i arbetsgivarens tillämpning av föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete och ställa krav på att bristerna rättas till.*
- *Att aktivera arbetsgivaren och anställda till ett aktivt arbetsmiljöarbete.*

### **Systeminspektionens upplägg:**

#### **Förberedelser**

- Avisering:  
Aviseringen skall ske i god tid före systeminspektionen, 2-3 månader före. Arbetsgivaren ombeds att utse en kontaktperson mot Arbetsmiljöinspektionen, AI. Överenskommelsen bekräftas i brev till arbetsgivaren och en kopia till skyddsombudet. I brevet anges tidsåtgången för aktiviteterna under inspektionen.
- Arbetsgrupp:  
en arbetsgrupp utses som förbereder, samordnar, genomför, avslutar och följer upp inspektionen. En inspektör leder och har kontaktansvaret för den organisation som inspekteras. Gruppen ska utgöra en samlad kompetens som svarar mot uppgiften, vilket blir tre till fyra inspektörer.
- Förberedande möte:  
senast en månad före systeminspektionen bör ett förberedande möte genomföras med ledning för verksamheten, skyddsombud och representanter för de olika fackförbunden. Under mötet ges information om

## Bilaga 3:2

hur systeminspektionen kommer att genomföras. Arbetsgivaren får i uppdrag att i samråd med personalrepresentanter utse medlemmarna i intervjugrupperna och bör omfatta representanter från arbetsledning, skyddsombud och arbetstagare.

- Checklista/frågeformulär:  
En centralroll i SAM-R metoden har den kombinerade fråge- och bedömningstablan. Utifrån föreskriftens arbetsmiljökrav ställs frågor. Arbetsgivarens svar dokumenteras genom att inspektörerna ringar in tillämpligt svarsalternativ i tablan.

### Genomförande

- Arbetsgivarens system för systematiskt arbetsmiljöarbete:  
Genomgång av arbetsgivarens system för systematiskt arbetsmiljöarbete enligt AFS 2001:1. Arbetsgivaren och representanter får redogöra för hur arbetsmiljö kraven i föreskriften efterlevs.
- Verifikation av hur lämnade uppgifter överensstämmer med verkligheten:  
System genomgångens uppgifter följs upp genom intervjuer med olika personalgrupper och inspektion av den fysiska miljön. Vid intervjuerna ställs frågor om arbetsorganisationen, stress, övertid, om det finns särskilda problem som man ej lyckats lösa m.m.
- Sammanvägning av resultat från systemgenomgången och verifikation:  
Inspektörerna jämför sina bedömningar och observationer. Utifrån denna sammanfattning bedömer AI hur organisationens systematiska arbetsmiljöarbete fungerar och vilka brister som måste åtgärdas.
- Presentation av utkast till inspektionsmeddelande, IM:  
Utifrån de krav som sammanvägts utformar inspektören ett förslag till inspektionsmeddelande. Detta presenteras på arbetsstället för arbetsgivare och skyddsombud för att undvika missförstånd eller oklarheter.

### Efterarbete

- Inspektionsmeddelande:  
Slutgiltigt IM sänds till arbetsgivare och med en kopia till skyddsombud. IM är en officiell skrivelse till arbetsgivaren med krav på att åtgärda de brister som uppmärksammats vid inspektionen. Företagen ska svara skriftligt över vidtagna åtgärder inom angiven svarstid.  
Om inte arbetsgivaren inom angiven tid svarar till AI att han åtgärdat bristerna eller kan tidsmässigt ange när åtgärderna skall vara genomförda kan det bli aktuellt med sanktioner.
- Uppföljning:  
Uppföljning av vidtagna åtgärder sker om organisationens svar är otillfredsställande.

### SI-500

Metoden är avsedd att användas vid systeminspektion för organisationer med mer än 500 anställda. Metodens syfte är:

*Genom strukturerade intervjuer med öppna frågor till anställda, arbetsledare, chefer m.fl. berörda i valda delar av verksamheten, kompletterat med faktiska observationer av arbetsmiljöförhållandena, identifiera brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet.*

### Systeminspektionens upplägg:

- Internplanering:  
Inspektörerna sammansätter en arbetsgrupp vars kompetens anpassas till förväntade arbetsmiljörisker. En person utses som sammanhållande och antalet inspektörer anpassas till organisationens storlek. Interna möten och preliminär tidsplan fastställs.
- Avisering  
Avisering av den kommande systeminspektionen ska göras i god tid, normalt sex månader före inledande besök. I brevet efterfrågas besked om vem som kan representera

## Bilaga 3:4

organisationen som kontaktperson gentemot AI, begäran om en sammanställning över ohälsa och olycksfall, handlingsplaner för de senaste två åren samt resultat från senaste revisionen för systematiskt arbetsmiljöarbetet och en organisationsplan

- Inledandemöte/rundvandring  
AI informerar företagsledning, arbetsledning, och skyddsombud om hur systeminspektionen kommer att genomföras. Presentation av tidsplan som även fastställs. Organisationen gör en kort presentation av verksamheten samt övergripande upplägg om hur arbetsmiljöfrågor hanteras. För att få en överblick av arbetslokalerna görs en rundvandring.
- Förberedande kontakter  
AI har förberedande kontakter med Försäkringskassan, företagshälsovård och huvudskyddsombud. Detta i syfte till att ge en övergripande information om hur SAM fungerar inom organisationen som helhet, men även samverkan mellan arbetsgivare och skyddsombud samt att specifika arbetsmiljöproblem kan tas upp.
- Faktagenomgång  
Genomgång av de faktauppgifter som AI fått in från organisationen.
- Ev. arbetsmiljödeklaration  
Syftet med en arbetsmiljödeklaration är att få en övergripande bild av hur arbetsmiljöarbetet fungerar inom olika avdelningar samt att få indikation på vilka avdelningar som ska inspekteras närmare.
- Val av avdelning för intervju  
Förslag kan tas in från olika håll men AI förbehåller sig rätten att göra det slutgiltiga valet.
- Inspektionsbesök  
Från AI:s sida genomförs inspektionen som saminspektioner om två och två inspektörer (kan vara flera om så krävs). Personalgrupperna som intervjuas är tre eller flera beroende på vad som anses lämpligt. Sammansättningen ska vara så homogen som möjligt med tanke på arbetsuppgifter/avdelning. Organisationen väljer tillsammans med skyddsombud ut de personer som ska delta. Syftet med dessa besök är att se hur



▪ Bilaga 3:5

arbetsmiljöarbetet fungerar i praktiken inom olika förgreningar av organisationen. Man följer linjeorganisationen nerifrån och uppåt med möjlighet till fortlöpande återkoppling till resultatet. Inspektionen genomförs huvudsakligen som intervjuer, bl.a. utifrån de frågor som formulerats med tanke på den aktuella verksamheten och utifrån svaren i arbetsmiljöenkäten. Även en fysisk inspektion av verksamheten genomförs men framför allt utifrån frågor som kommit upp under intervjuerna.

- Möte internt AI.  
Sammanvägning av intryck. Samtliga kontakter under inspektionen dokumenteras i minnesanteckningar som gör det möjligt för alla inblandade inspektörer att ta del av resultatet. Dokumentationen säkerställer informationsbytet och innebär att analys och kravställande kan ske på ett gemensamt underlag.
- Utkast till inspektionsmeddelande, IM
- Avslutande möte  
Företagsledning, arbetsledning och skyddsombud får en presentation av resultatet av hela systeminspektionen. Kravpunkter i det preliminära inspektionsmeddelandet gås igenom. Ev. missuppfattningar och felaktigheter korrigeras
- Inspektionsmeddelande, IM  
Om AI anser att det finns brister i organisationens systematiska arbetsmiljöarbete kommer det att ställas krav på förbättringar i ett övergripande inspektionsmeddelande. I vissa fall kan specifika brister/risker på en enskild avdelning medföra att AI hanterar detta som separat ärende eller att dessa brister anges i en bilaga till inspektionsmeddelandet. En bedömning görs angående svarstid som är lämplig med tanke på ställda krav.
- Skriftligt svar  
Skriftligt svar från organisationen angående vidtagna åtgärder. Det kan sedan presenteras av organisationen vid ett gemensamt möte. AI kan då direkt till berörda ge återkoppling på vidtagna åtgärder.
- Uppföljning  
Tidsplan för uppföljning samt hur denna ska gå till anpassas till rådande förhållande

## **Intervjufrågor**

### **Inledning**

1. Vilken var din arbetsuppgift/befattning vid inspektionstillfället?
2. Vilken är det idag?
3. Hur länge har du arbetat i företaget?
4. Hur var du delaktig i inspektionen? (deltog i delar el. inte alls)
5. Vad ingår i begreppet arbetsmiljö för dig?

### **Effekter**

1. Vilka arbetsmiljöproblem fanns enligt dig vid detta tillfälle? (Vid tvekan eller nej – precisera psyk., soc., arb.org.)
2. Vilken betydelse hade dessa problem för dig?
3. Vilken betydelse hade dessa för verksamheten?

### **Direkta effekter**

1. Ledde inspektionen till några aktiviteter (som t.ex. förändringar av rutiner, utbildning, kartläggningar osv.)
2. De brister som uppmärksammades har de åtgärdats? ( ev.hjälpmedel: lista överkrav från IM)
3. Gjordes något ytterligare med anledning av inspektionen? Spin off!

### **Långsiktiga effekter**

1. Hur fungerar det systematiska arbetsmiljöarbetet idag? Jämfört med innan insp.
2. Om inte bra! Vad brister?
3. Varför brister detta?
4. Om bättre! Vad har blivit bättre?

**Bilaga 4:2**

5. Beror denna förändring på att en inspektion genomfördes eller fanns det andra/ytterligare orsaker?
6. Hur ofta tycker du att inspektioner bör genomföras?
7. Varför? (Oftare eller mer sällan?)

***Hur fungerar metoderna?***

1. Vilka deltog i den inspektion som genomfördes?
2. Deltog du vid något av intervjutillfällena?
3. Tycker du att grupp sammansättningen av intervjugrupperna är bra?  
Tvärfunktionellt
4. Tycker du att inspektionen ger möjlighet för er att belysa eran ”vardag”?
5. De åtgärder som vidtogs efter inspektionen har de inneburit att fler än ni som deltog har involverats?
6. På vilket sätt aktiverades du
  - a. inför inspektion?
  - b. Under inspektion?
  - c. Efter inspektion?
7. Vad tycker du om Arbetsmiljöinspektionens sätt att utföra inspektioner på?
8. Saknas något?
9. Något man inte förstår?
10. Vet du varför inspektionen görs?
11. Tycker du att samarbetet (AG, AL, AT, SO) förändrats efter inspektionen? (T.ex. genom skyddsronder, APT, osv.)
12. Finns det något kvalitetsledningssystem?
13. Ser du några likheter mellan SAM och kvalitetsledningssystem?
14. Tycker du att dessa likheter har någon betydelse för SAM?

**Bilaga 4:3**

15. Ser du några skillnader mellan SAM och kvalitetsledningssystem?
16. Tycker du dessa skillnader har någon betydelse för SAM?

**Avslutning**

1. Hur uppfattar du arbetsmiljöinspektionens agerande?
2. Har du några synpunkter på inspektionens upplägg? (t.ex. tidsintervaller, aktivitetsföljd...)
3. Var du med på det inledande mötet?
4. Om nej!                      Varför?
5. Klargjordes syftet, tillvägagångssättet under det inledande mötet?
6. Var du med vid det avslutande mötet?
7. Speglade sammanfattningen din uppfattning om arbetsmiljön?
8. Om inte!                      Vad skiljde?
9. Har du tagit del av inspektionsmeddelandet?
10. Om inte, vad kan det bero på?
11. Anser du att den var tydlig?
12. Och lätt att förstå?
13. Om inte!                      Vad var otydligt respektive svårt att förstå?

## Förhandsinformation

2003-XX-XX

Xxxxx Xxxxx

Hej!

Tack för att ni vill medverka i den utvärdering av två tillsynsmetoder som Arbetsmiljöinspektionen (AI) i Göteborg genomför. Dessa tillsynsmetoder används vid deras systeminspektioner. Syftet med utvärderingen är dels att AI ska få ett underlag för att välja rätt användningsområde för respektive metod och dels att finna ev. utvecklingsmöjligheter för metoderna. Ett led i denna utvärdering ingår att genomföra intervjuer av personer vars arbetsplats varit berörd av dessa inspektioner. AI har valt att intervjuerna ska utföras av externa personer som är opartiska och neutrala i förhållande till de aktuella metoderna. Målet med intervjuerna är att skapa en bild av hur inspektionen upplevdes av Er.

- Eftersom det nu var ett tag sedan inspektionen genomfördes, under 19XX, så redovisar vi inspektionens förlopp som var följande:
- Månad X År X; Avisering
- XX månad; Inledande möte, information om metod för systeminspektion av arbetsmiljön
- XX månad; Genomgång av Ert system för interkontroll
- XX månad; Verifiering av Ert system för internkontroll genom intervjuer av olika personalgrupper

Intervjuerna ska genomföras av oss, Carita Gruvesäter och Karolin Johannesson, som är studenter på HTU i Trollhättan. Vi går en utbildning som heter "Miljövetenskap med inriktning på kvalitet, hälsa och säkerhet". Huvudämnet är miljövetenskap och omfattar både inre och yttre miljö. Vi är inne på sista terminen i utbildningen och det enda som kvarstår är vårt examensarbete. Arbetet med att ta fram intervjufrågor, genomföra intervjuerna och sedan sammanställa och analysera detta blir vårt examensarbete.

Vi ses Xxxdagen X/X kl: X-XX

Med vänliga hälsningar:

Carita Gruvesäter  
tmi00cagr@thn.htu.se, xxx-xxx xx xx  
Karolin Johannesson,  
tmi00kajo@thn.htu.se, xxx-xxx xx xx  
Studenter vid  
HTU Trollhättan

Bilaga 6:1

**Exempel på matriser**

SAM-R	SI-500
<p>Ökad medvetenhet. Förändring i skyddskommitté Ej högst prioriterat för stunden. Insett att SO vara med vid förändringar. Tänka rätt från början. Förbättra fel o riskanalyser. Titta på andra och lära. Startar aktiviteter i huvudet. Stärker so.</p> <p>Ändrade rutiner – AFS. Regelverk för implementering. Partsammansatt grupp. Vissa ut. Insatser – fortgått. Uppföljningsarbeten för faktiska brister. Bristerna åtgärdats – arbetsgrupper. Rutiner skrevs allmängiltiga. So mer observanta. Grund för mer sys SAM. En punkts lektioner. Skyddsutb. Arbetsmiljö forum. Regelverk stegvis förbättrad. Bättre på uppföljning</p>	<p>Uppfriskning av rutiner, levande dok. Nya rutiner, blanketter som hjälpmedel Sett vikten av att rapportera olyckor och tillbud. Tar fram redskap, metoder för riskbedömning Startade projekt för att testa dessa. Lite här och där för implementering av AFS. HSO utbildas vassar i lagstiftning. Sittning med alla SO inom SACO Hitta verktyg att arbeta med. Påskyndat genomförandet av AFS Hjälp på vägen - riskbedömning</p> <p>Handlingsplaner baserade på briserna Mer information. Risk inventering vid alla ändringar och projekt. PHP, kan vara del i deras utveckling. Utbildningar har förändrats. Mer uppmärksamma. Påskyndat lösning på tidigare känt problem. Samtalspartner på AI Klart det gör. Ytterligare ett snäpp på vägen. Visar saker vi ej tänkt på</p>
<b>Skyddsombud</b>	<b>Skyddsombud</b>
<p>Ökad medvetenhet. Förändring i skyddskommitté Ej högst prioriterat för stunden Tänka rätt från början Stärker so. Ändrade rutiner – AFS. Uppföljningsarbeten för faktiska brister. So mer observanta.</p>	<p>Sett vikten av att rapportera olyckor och tillbud. Lite här och där för implementering av AFS. HSO utbildas vassar i lagstiftning. Sittning med alla SO inom SACO Hitta verktyg att arbeta med. Påskyndat genomförandet av AFS Påskyndat lösning på tidigare känt problem Visar saker vi ej tänkt på</p>
<b>Arbetsgivare/arbetsledare</b>	<b>Arbetsgivare/arbetsledare</b>
<p>Ej högst prioriterat för stunden. Insett att SO vara med vid förändringar. Förbättra fel o riskanalyser. Titta på andra och lära. Startar aktiviteter i huvudet Regelverk för implementering. Partsammansatt grupp. Vissa ut. Insatser – fortgått.</p>	<p>Uppfriskning av rutiner, levande dok. Nya rutiner, blanketter som hjälpmedel Tar fram redskap, metoder för riskbedömning Startade projekt för att testa dessa. Hjälp på vägen - riskbedömning Handlingsplaner baserade på briserna Mer information. Risk inventering vid alla ändringar och</p>

*Utvärdering av två tillsynsmetoder*

<p>Uppföljningsarbeten för faktiska brister. Bristerna åtgärdats – arbetsgrupper. Rutiner skrevs allmängiltiga. Grund för mer sys SAM. En punkts lektioner. Skyddsutb. Arbetsmiljö forum. Regelverk stegvis förbättrad. Bättre på uppföljning</p>	<p>projekt. PHP, kan vara del i deras utveckling. Utbildningar har förändrats. Mer uppmärksamma Samtalspartner på AI Klart det gör. Ytterligare ett snäpp på vägen.</p>
<p><b>Skyddsombud</b></p>	<p><b>Ag/AI</b></p>
<p>Ökad medvetenhet. Förändring i skyddskommitté Ej högst prioriterat för stunden Tänka rätt från början Stärker so. Ändrade rutiner – AFS. Uppföljningsarbeten för faktiska brister. So mer observanta.</p>	<p>Ej högst prioriterat för stunden. Insett att SO vara med vid förändringar. Förbättra fel o riskanalyser. Titta på andra och lära. Startar aktiviteter i huvudet Regelverk för implementering. Partsammansatt grupp. Vissa ut. Insatser – fortgått. Uppföljningsarbeten för faktiska brister. Bristerna åtgärdats – arbetsgrupper. Rutiner skrevs allmängiltiga. Grund för mer sys SAM. En punkts lektioner. Skyddsutb. Arbetsmiljö forum. Regelverk stegvis förbättrad. Bättre på uppföljning</p>
<p>Sett vikten av att rapportera olyckor och tillbud. Lite här och där för implementering av AFS. HSO utbildas vassar i lagstiftning. Sittning med alla SO inom SACO Hitta verktyg att arbeta med. Påskyndat genomförandet av AFS Påskyndat lösning på tidigare känt problem Visar saker vi ej tänkt på</p>	<p>Uppfriskning av rutiner, levande dok. Nya rutiner, blanketter som hjälpmedel Tar fram redskap, metoder för riskbedömning Startade projekt för att testa dessa. Hjälp på vägen - riskbedömning Handlingsplaner baserade på briserna Mer information. Risk inventering vid alla ändringar och projekt. PHP, kan vara del i deras utveckling. Utbildningar har förändrats. Mer uppmärksamma Samtalspartner på AI Klart det gör. Ytterligare ett snäpp på vägen.</p>

<b>Arbetsmiljöverkets syfte och mål</b>	<b>AI:s huvudfrågor</b>	<b>Intervjufrågor</b>	<b>Intervjusvar SI-500</b>	<b>Intervjusvar SAM-R</b>



**Hur få bästa resultat?**

