



Nr B 2378  
Mars 2020

# Nollvisionen

**Forskningsstöd för nollvisionen för olyckor  
och ohälsa inom stål-, massa- och  
pappersindustrin**

Maria Vigren, Fanny Isaksson Lantto



I samarbete med Industriarbetsgivarna, IF Metall, Ledarna,  
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Unionen

**Författare:** Maria Vigren, Fanny Isaksson Lantto, IVL Svenska Miljöinstitutet

**Medel från:** AFA Försäkring

**Rapportnummer** B 2378

**ISBN** 978-91-7883-158-6

**Upplaga** Finns endast som PDF-fil för egen utskrift

© **IVL Svenska Miljöinstitutet 2020**

IVL Svenska Miljöinstitutet AB, Box 210 60, 100 31 Stockholm

Tel 010-788 65 00 // Fax 010-788 65 90 // [www.ivl.se](http://www.ivl.se)

Rapporten har granskats och godkänts i enlighet med IVL:s ledningssystem

## Förord

I detta projekt som finansierats av AFA Försäkring har vi intervjuat arbetsskadade inom stål-, massa- och pappersindustrin. Vi har även besökt ett antal företag inom dessa branscher, som alla bedriver ett förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete med syftet att nå en nollvision för arbetsolyckor och ohälsa.

Vi vill framföra ett stort tack till de arbetsskadade som ställt upp på intervjuer och berättat inte bara om sin arbetsskada, utan även delat med sig av sina berättelser och tankar om orsaker till att de skadats i sitt arbete.

Stort tack också till de företag vi fått besöka, för deras engagemang och hjälp att arrangera möten med intervjupersoner och den tid de lagt ner för att berätta för oss om hur de arbetar med arbetsmiljöfrågor med speciellt fokus på att bidra till en nollvision för arbetsolyckor. Vi har vid dessa företagsbesök intervjuat personer med särskilda arbetsmiljöuppdrag: tack för att ni så beredvilligt har delat med er av era erfarenheter och berättat om både förutsättningar som hindrat och/eller möjliggjort ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete. Utan dessa intervjuer hade vi inte kunnat förstå arbetsmiljöarbetet och vad som är viktigt för att skapa en hållbar säkerhetskultur.

Tack till Ann-Beth Antonsson som var projektledare fram till sin pension från IVL hösten 2019. Tack också till projektets referensgrupp som har inspirerat, kommit med värdefulla inspel i projektets alla faser och hjälpt till med kontakter till de företag som vi besökt. Referensgruppens kunskaper, erfarenheter och diskussioner har varit ovärderliga för projektet.

Projektet har drivits i samråd med följande organisationer; Industriarbetsgivarna, IF Metall, Ledarna, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet och Unionen.

# Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	6
Summary .....	8
1 Inledning .....	10
1.1 Arbets-skador och ohälsa.....	11
1.2 Projektets syfte är att skapa förståelse för varför olyckor och ohälsa fortfarande inträffar .....	12
2 Tidigare forskning .....	12
2.1 Arbetsolyckornas och de allvarliga tillbudens orsaker.....	13
2.2 Säkerhetskulturens betydelse för säkerhetsarbetet och arbetsmiljön.....	14
2.3 Perspektivförflyttning inom säkerhetsarbetet.....	17
3 Metod och urval.....	18
3.1 Statistik över anmälda och godkända arbets-skador från AFA Försäkrings skadedatabas 2013–2017 .....	19
3.2 Intervjustudie med arbets-skadade .....	20
3.3 Intervjustudie med personer med särskilda arbetsmiljöuppdrag.....	20
4 Resultat .....	21
4.1 Arbets-skadestatistik från AFA Försäkring .....	21
4.2 Erfarenheter från arbets-skadade.....	23
4.2.1 Bristande rutiner - att förlita sig på erfarenhet och yrkesskicklighet .....	24
4.2.2 "Arbeta säkert!" men hur? - att uppmana till säkra arbets-sätt utan att veta hur .....	25
4.2.3 Säkerheten vid oförutsedda och brådskande situationer - att ha balans mellan produktionsmål och säkerhet .....	26
4.2.4 Individualisering av händelsen – att skuldbelägga sig själv för olyckan.....	27
4.2.5 Sammanfattning av intervjustudien med de arbets-skadade .....	27
4.2.6 NOSACQ 50 – 5 frågor om säkerhetsklimat .....	28
4.3 Erfarenheter från personer med särskilda arbetsmiljöuppdrag .....	29
4.3.1 Säkerhet som en prioritering beroende på situation.....	30
4.3.2 Hanterbarheten påverkar arbetsmiljöns och säkerhetens prioriteringsordning.....	31
4.3.3 Svag säkerhetskultur påverkar att säkerhet blir en fråga om prioritering.....	32
4.3.4 Osystematiskt arbetsmiljöarbete i de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågorna.....	34
4.3.5 Otydliga syften påverkar arbetet med säkerheten .....	34
4.3.6 Säkerhet som en grundläggande värdering .....	36
4.3.7 Säkerhetskultur i förändring .....	36
4.3.8 Arbetsmiljödeltagande – att kunna påverka den egna arbetsmiljön.....	37
4.3.9 Organisatoriska förutsättningar kan möjliggöra säkerhet som grundläggande värdering .....	38
4.3.10 Sammanfattning av intervjustudien med personer med särskilda arbetsmiljöuppdrag .....	39
5 Diskussion .....	40
5.1 När säkerhet blir en fråga om att prioritera så brister ofta det systematiska arbetsmiljöarbetet .	40
5.2 Det systematiska arbetsmiljöarbetet stärks ofta när säkerhet är en grundläggande värdering ....	41
5.3 Genusperspektiv på arbetsmiljö och säkerhet .....	42
5.4 Uppföljningens funktion för arbetsmiljöarbetet.....	43
5.5 En hållbar säkerhetskultur för att förebygga olyckor och ohälsa.....	44

6 Slutsatser.....	46
Referenser.....	47
Bilagor .....	50
Bilaga 1. Antal godkända arbetsskador mellan år 2013–2017 fördelat på yrkesgrupp .....	50
Bilaga 2. Översikt intervjuer med arbetsskadade .....	51
Bilaga 3. Intervjuguider .....	52
Bilaga 4. Översikt intervjuer med personer med särskilda arbetsmiljöuppdrag .....	56

# Sammanfattning

I den här rapporten redovisas en forskningsstudie på arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet inom stål-, massa- och pappersindustrin. Projektets syfte har varit att skapa förståelse för varför olyckor och ohälsa fortfarande inträffar trots ett väl utvecklat arbetsmiljö- och säkerhetsarbete samt att utveckla ett underlag som kan vägleda ett effektivare arbetsmiljöarbete inom stål-, massa- och pappersindustrin.

Projektet startade mot bakgrund av Industriarbetsgivarnas Nollvision för helt säkra arbetsplatser i syftet att utgöra ett forskningsstöd till arbetet med nollvisionen för olyckor och ohälsa inom stål-, massa- och pappersindustrin, så att de satsningar som görs kompletterar det befintliga arbetsmiljöarbetet, hanterar de viktigaste problemen och blir så effektiva som möjligt.

Rapporten tar sin utgångspunkt i forskning på säkerhetskultur och arbetsmiljöarbete med fokus på de beteenden och normer som påverkar. Det empiriska materialet samlades in genom intervjuer med arbetsskadade och personer med särskilda arbetsmiljöuppdrag inom de studerade branscherna. Rapportens resultat visar:

Å ena sidan att *det systematiska arbetsmiljöarbetet ofta brister när säkerhet blir en fråga om att prioritera upp eller ned de frågor som är kopplade till säkerhetsöverväganden beroende på situation, vilket påverkas av:*

- Hanterbarhet och svårigheter i den praktiska tillämpningen av arbetsmiljölagstiftningen utifrån organisatoriska förutsättningar.
- En svag säkerhetskultur, som präglas av osäkra attityder och beteenden samt en machokultur som lever kvar.
- Svårigheter i att hantera de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågorna.
- Otydliga syften gällande varför och hur olika arbetsmiljö- och säkerhetsaktiviteter ska genomföras.

Å andra sidan att *det systematiska arbetsmiljöarbetet ofta stärks när säkerhet är en grundläggande värdering som genomsyrar all verksamhet, vilket påverkas av:*

- Att säkerhetskulturen har stärkts över tid och att ett aktivt arbete pågår inom branscherna för att skapa en ännu starkare kultur vilket är lovande inför framtiden.
- Arbetsmiljödeltagande och arbetsmiljödeltagandeprocesser som involverar medarbetarnas synpunkter och erfarenheter i arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet.
- Organisatoriska förutsättningarna med tid, stöd och resurser där säkerhet hela tiden genomsyrar alla led i hela organisationen.

Utgående ifrån projektets resultat, lyfts följande rekommendationer fram för att nå ökad arbetssäkerhet, en hållbar säkerhetskultur och komma närmare nollvisionens mål:

- Säkerhet behöver alltid finnas med som en grundläggande värdering i allt arbetsmiljöarbete och i alla beslut. I en långsiktigt hållbar säkerhetskultur behöver inte medarbetare fundera över om det är accepterat att ta en risk eller inte.
- En helhetssyn i säkerhetsarbetet behöver finnas på plats, vilket innebär att alla delar i en organisation samverkar mot gemensamma mål.

- Fokusera på de beteenden vilka identifierats som viktiga och nödvändiga för att nå en hög säkerhet, och se till att det finns kunskap om hur dessa implementeras i organisationen.
- Skapa en tydlighet som visar på organisationens samordning och samverkan i säkerhetsfrågor genom alla ledningsnivåer, samt en rolltydlighet kring vad detta innebär.
- Organisationen ska arbeta för att alla aktivt bryr sig om sin egen och andras säkerhet.
- Uppmärksamma miljö-, person- och beteendefaktorer vilka är av betydelse för en hållbar säkerhetskultur och skapa en systematik i arbetet med dessa faktorer.
- Viktiga utvecklings- och förbättringsområden för att stärka säkerhetskulturen är den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, uppföljning, samt kunskap och arbetssätt för att arbeta proaktivt med arbetsmiljöfrågorna.
- Uppmärksamma värdet av delaktighet från all personal och samverkan med skyddsombud, arbetsmiljöspecialister och övriga inom arbetsmiljöorganisationen.
- Använd de fem NOSACQ 50 – 5 frågorna för att mäta säkerhetsklimatet (se 4.2.6).

## Summary

This report presents a research study on the work environment and safety work in the steel, pulp and paper industry. The aim of the project has been to create an understanding of why accidents and ill health still occur despite a well-developed work environment and safety work and to develop a basis that can guide more efficient work environment work in the steel, pulp and paper industry.

The project started in the light of The Swedish Association of Industrial Employers' Zero vision for completely safe workplaces, with the aim of providing research support for the work on the zero vision for accidents and ill-health in the steel, pulp and paper industry, so that the investments made complement the existing work environment work, handle the most important problems and handle them as efficient as possible.

The report is based on research on safety culture and work environment work focusing on the behaviors and norms that affect. The empirical material was collected through interviews with injured persons and persons with special work environment assignments in the studied industries.

The report's results show:

On the one hand, systematic work environment work often fails when safety becomes a matter of prioritizing up or down the issues linked to safety considerations depending on the situation, which is affected by:

- Manageability and difficulties in the practical application of occupational health and safety legislation on the basis of organizational conditions.
- A weak safety culture characterized by precarious attitudes and behaviors and a macho culture that lives on.
- Difficulties in dealing with organizational and social work environment issues.
- Unclear objectives regarding why and how different work environment and safety activities should be carried out.

On the other hand, systematic work environment work is often strengthened when safety is a fundamental value that permeates all activities, which is affected by:

- That the safety culture has been strengthened over time and that active work is in progress in the industries to create an even stronger culture, which is promising for the future.
- Work environment participation and work environment participation processes involving employees' views and experiences in the work environment and safety work.
- Organizational conditions with time, support and resources where safety constantly permeates all aspects of the entire organization.

Based on the results of the project, the following recommendations are highlighted to achieve increased job safety, a Sustainable safety culture and get closer to the goals of the Zero Vision:

- Safety always needs to be included as a fundamental value in all work environment work and all decisions. In a long-term sustainable safety culture, employees do not need to consider whether it is acceptable to take a risk or not.
- A holistic approach to safety work needs to be in place, which means that all parts of an organization work together towards common goals.



- Focus on the behaviors identified as important and necessary to achieve a high level of safety and ensure that there is knowledge about how these are implemented in the organization.
- Create a clarity that shows the organization's coordination and collaboration on safety issues through all management levels, as well as a role clarity on what this means.
- The organization should work to ensure that everyone actively cares about their own and others' safety.
- Pay attention to environmental, personal and behavioral factors that are important for a sustainable safety culture and create a systematic approach to work with these factors.
- Important areas for development and improvement to strengthen the safety culture are the organizational and social work environment, follow-up, as well as knowledge and working methods to work proactively with the work environment issues.
- Pay attention to the value of participation from all staff and collaboration with safety representatives, occupational health and safety specialists and others within the work environment organization.
- Use the, the five NOSACQ 50 - 5 questions to measure the safety climate (see 4.2.6).

# 1 Inledning

Inom flera branscher arbetar man med nollvisioner, framför allt för dödsolyckor och allvarliga tillbud. Nollvisioner är ofta effektiva och bidrar till att det görs övergripande systemanalyser av orsaker till dödsolyckorna med påföljande effektiva strategiska satsningar för att åtgärda orsakerna. I ett led i arbetet mot ”noll olyckor” – för att minska hälso- och säkerhetsrisker – har Industriarbetsgivarna satt upp en nollvision för olyckor och ohälsa på arbetsplatserna inom basindustrin: *Industriarbetsgivarnas Nollvision - en arbetsmiljöstrategi för helt säkra arbetsplatser*. Denna nollvision lanserades under Almedalsveckan 2016 (Industriarbetsgivarna, 2016) och innehåller olika delar i fokus för arbetet för att nå nollvisionen: Ledarskap; Deltagande och ansvar; Kompetens; Mål; Program och handlingsplaner. Industriarbetsgivarnas ambition med visionen är att främja kommunikation och förebyggande arbete kring arbetsmiljö och att arbeta tillsammans med de fackliga parterna för att nå en nollvision. En utveckling av Nollvisionen har genomförts och förutom de tre grundpelarna Ledarskap, Deltagande och Kompetens ingår dessa fokusområden: Teknik- och produktionsutveckling; Entreprenörer och inhyrda; Organisatorisk och social arbetsmiljö; Säkerhetskultur och samverkan (Industriarbetsgivarna, 2019).

Samma år som Industriarbetsgivarnas Nollvision lanserades, kom Regeringens (Skr. 2015/16:80) arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020 där en nollvision mot dödsolyckor och förebyggande av arbetsolyckor var ett av tre prioriterade områden. Dessutom driver fackförbundet IF Metall sedan tidigare kravet på en nollvision för dödsolyckor.

Under de senaste decennierna har arbetsmiljöarbetet utvecklats och blivit mer systematiskt, bland annat som en effekt av kraven på systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) inklusive rutiner för riskbedömningar och utveckling av effektivare metoder för uppföljning och lärande av inträffade olyckor, men även genom de stödsystem som utvecklats, t.ex. AFA Försäkrings Informations-system om Arbetsmiljö (IA-system). Dessutom har många företag uttalat börjat arbeta med säkerhetskultur, som ett sätt att skapa bättre och säkrare arbetsmiljöer och minska arbetsskadorna (arbetsolyckor och arbetssjukdomar) inklusive öka säkerheten i de anställdas beteende (Törner, 2010). Arbetet med säkerhetskultur har utvecklats främst inom de företag som redan har en hög grundnivå på sitt säkerhetsarbete.

Arbetsmiljöarbetet och kraven att arbeta med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har även stärkts i och med föreskrifterna inom området som trädde i kraft den 31 mars 2016 (AFS 2015:4). Föreskrifterna reglerar kunskapskrav och mål gällande arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling.

Internationell forskning bidrar med kunskap om faktorer som har betydelse för arbetsskadorna. Arbetsmiljöarbetet behöver dock anpassas efter de nationella förhållandena. Regelverk och den politiska styrningen av regelverket, ekonomi, värderingar, kompetens och utbildningsnivå (Rasmussen, 1997), existerande samarbeten mellan parterna samt existerande stödstrukturer har stor betydelse för hur arbetsmiljöarbetet i praktiken utformas och fungerar. Typiskt för Sverige är exempelvis det välutvecklade samarbetet mellan parterna både på nationell och på arbetsplatsnivå.

Inom stål-, massa- och pappersindustrierna har arbetet med att öka säkerhet och skapa en god arbetsmiljö pågått i decennier. Dessa industrier har resurser och en väl utvecklad arbetsmiljöorganisation. Trots det inträffar arbetsskador och allvarliga tillbud. Att minska arbetsskadorna genom att förbättra det befintliga arbetsmiljöarbetet är en utmaning som utöver kunskap om vilka

risker och brister som finns i arbetsmiljön även kräver god förståelse för *varför arbetsskador inträffar och varför det befintliga arbetsmiljöarbetet inte förmår förebygga dem.*

I detta projekt har vi avsett att ge svar på de sistnämnda två frågorna. Utgående från resultaten ger rapporten förslag på hur de metoder för arbetsmiljöarbetet och arbetssätt, som kan hantera orsakerna till och förebygga olyckor och ohälsa, kan vidareutvecklas.

## 1.1 Arbetsskador och ohälsa

Arbetsskador är skador till följd av arbetet och kan vara fysiska, det vill säga kroppsliga skador, såväl som psykiska, som kan vara ohälsa orsakad på grund av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Arbetsskadebegreppet består av både arbetsolyckor och arbetssjukdomar. Vidare brukar man skilja på arbetsolycksfall (olycksfall som inträffar på arbetstid) och färdolycksfall (som sker på väg till eller från arbetet). Arbetssjukdomar beskrivs som sjukdom som kan uppkomma eller försämrans till följd av arbetet eller arbetsförhållandena, (AFA Försäkring, 2018; Arbetsmiljöverket, 2016).

Enligt statistik från Arbetsmiljöverket (2018) är de allra vanligaste orsakerna till anmälda arbetssjukdomar organisatoriska och sociala faktorer och ergonomiska belastningsfaktorer. Sedan finns det givetvis skillnader mellan branscher och yrken för vilka som är de mest vanligt förekommande olyckorna och skadorna. Det finns även skillnader mellan gruppen kvinnor och män. Kvinnor anmäler, i större utsträckning än män, arbetsrelaterade sjukdomar på grund av organisatoriska och sociala orsaker. Bland män är det vanligare att man anmäler arbetssjukdomar till följd av ergonomiska belastningsfaktorer enligt Arbetsmiljöverkets statistik. En förklaring till detta kan vara att den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad och att den fysiska och sociala arbetsmiljön därmed ser olika ut för kvinnor och män då man arbetar med olika saker i olika miljöer.

Inom både stålindustrin och pappers- och massaindustrin, vilka båda är mansdominerade branscher, är de flesta arbetsskador som anmäls av fysisk karaktär. En förbättring kan ses vad gäller antalet dödsolyckor vilka har halverats mellan 2017 till 2018 inom branschgruppen "Tillverkning" (Arbetsmiljöverket, 2019b).

Faktorer som har påverkat utvecklingen av den fysiska arbetsmiljön i positiv riktning är bland annat införandet av säkrare arbetsutrustning och maskiner samt nya regler och förordningar. Inte minst har det systematiska arbetsmiljöarbetet påverkat i en positiv riktning. En viktig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet är rapporteringssystem för tillbud och olyckor som en del i att samla in information om avvikande händelser och följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa (AFS 2001:1). Forskning har även visat att rapporteringssystemen utgör ett viktigt verktyg i det systematiska arbetsmiljöarbetet och ofta är en central väg för förbättringsarbete i system för kvalitetsstyrning (Sjöström, 2013).

I och med av införandet av kravet på systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) har arbetsmiljöarbetet blivit allt mer utvecklat och har skapat förutsättningar för ett förebyggande och uppföljande arbete. Det systematiska arbetsmiljöarbetet handlar om att integrera arbetsmiljöarbetet som en naturlig del i den dagliga verksamheten på arbetsplatsen. En viktig del i detta arbete är samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare som i en gemensam process kan identifiera och åtgärda brister i arbetsmiljön. Uppföljning av detta arbete är en annan viktig grundbult. AFA Försäkrings webbaserade stödsystem, IA, har för många branscher varit ett stort stöd i att utveckla arbetsmiljöarbetet i denna riktning. I systemet hanteras avvikelser inom arbetsmiljön och det

stödjer även det förebyggande arbetsmiljöarbetet vilket möjliggör för chefer och medarbetare att medverka i och ta del av arbetsmiljöutvecklingen. IA-systemet möjliggör även för en bransch att dela information om arbetsmiljöhändelser, utredningar och åtgärder. På så sätt kan branschen lära av egna och andras erfarenheter och för detta ändamål finns IA-systemet MIA för stålindustrierna samt PIA för massa- och pappersindustrierna.

Även om majoriteten av de arbetsolycksfall och arbetsskador som anmäls är av fysisk karaktär, är de psykiska och sociala arbetsmiljöproblemen inte ovidkommande. Faktum är att en tillsynsrapport från Arbetsmiljöverket (2019a) visar på stora brister i arbetsmiljön inom tunga industrier, inte minst visar rapporten på stora risker inom den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. En av tillsynsrapportens slutsatser handlar om att ta tag i det förebyggande arbetet då det ofta saknas ett systematiskt arbete för att undersöka och vidta åtgärder i förebyggande syfte. Man kan alltså konstatera att trots att fysiska arbetsmiljörisiker anmäls i större utsträckning än psykiska, förekommer likväl dessa risker kopplat till den sociala och organisatoriska arbetsmiljön, inom industrin.

## 1.2 Projektets syfte är att skapa förståelse för varför olyckor och ohälsa fortfarande inträffar

Projektets syfte är att skapa förståelse för varför olyckor och ohälsa fortfarande inträffar trots ett väl utvecklat arbetsmiljö- och säkerhetsarbete samt att utveckla ett beslutsunderlag för ett effektivare arbetsmiljöarbete inom stål-, massa- och pappersindustrin. Projektet ska utgöra ett forskningsstöd till arbetet med nollvisionen för olyckor och ohälsa inom dessa branscher, så att de satsningar som görs kompletterar det befintliga arbetsmiljöarbetet, hanterar de viktigaste problemen och blir så effektiva som möjligt. Att visa andra branscher hur ett väl fungerande arbetsmiljö- och säkerhetsarbete kan bedrivas är ytterligare ett syfte.

Projektet avgränsas till stål-, massa- och pappersindustrierna eftersom dessa branscher består av stora företag som har ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. De är processindustrier, vilket innebär delvis likartade förutsättningar. Många av företagen har arbetat länge med att utveckla och förbättra säkerhetskulturen, för att på det sättet skapa säkrare arbetsplatser.

I rapporten används begreppen arbetsmiljö och säkerhet, som båda syftar till att beskriva faktorer och frågeställningar av betydelse för en god och säker arbetsmiljö, i enlighet med arbetsmiljölagsstiftningen.

## 2 Tidigare forskning

Det finns mycket forskning som belyser olika aspekter av risker, olyckor, ohälsa och arbetsmiljöarbete inom industrier. I detta kapitel sammanfattar vi relevant forskning och rapporter om varför olyckor och ohälsa fortfarande inträffar, samt vad som skapar en stark säkerhetskultur.

Detta utgör en kunskapsbas för projektet. Vi beskriver även definitioner och förståelser av begrepp som används i rapporten.

## 2.1 Arbetsolyckornas och de allvarliga tillbudens orsaker

Projektet hämtar inspiration från MTO-perspektivet, människa, teknik, organisation (Rollenhagen, 2003). Inom MTO studeras *tekniska orsaker* (t.ex. kemisk exponering, tekniska varningssystem), till inträffade olyckor och ohälsa, *organisatoriska orsaker* som organisation, kommunikation, utbildning, hur rutiner utvecklas, etableras, kontrolleras och följs upp samt betydelsen av *individuella faktorer*, exempelvis utbildning och kunskaper. I det organisatoriska perspektivet är vi intresserade av hur olika nivåer i organisationen påverkar arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet, från högsta ledningen till operatörerna. Förbättringsområden kan finnas inom samtliga områden: M, T och O och i interaktionen dem emellan.

Annan relevant forskning handlar bland annat om varför olyckor inträffar, exempelvis varför säkerhetsregler inte följs (Sanne, 2008). I sin studie om risktagande fann Sanne (2008) att de risker som banarbetare, lokförare och tågtrafikledare tog i sitt arbete hade blivit en del av deras yrkesidentitet. Studien visade även att säkerhetsbrister rättfärdigades med att dessa yrkesgrupper ville ge en god service till resenärerna.

Chefers betydelse för säkerhetsarbetet har studerats av Mattson där hennes forskning om chefers roll och ledarskapsbeteenden samt aktiviteter kopplat till säkerhet, visar att chefer som tydliggör vikten av säkerhet och att risktagande inte accepteras, är faktorer som bidrar till en hög säkerhet. Det krävs en tydlig kommunikation och direkt feedback från chefer till medarbetare om att säkerhet alltid ska gå före produktionskrav (Mattson, 2015).

I Sjöströms doktorsavhandling belyses hur komplext de anställdas deltagande i arbetsmiljöarbetet på massa- och pappersindustrier kan vara (Sjöström 2013). Denna studie visar att det förekommer risker och att risker inte alltid rapporteras eller åtgärdas trots goda förutsättningar med god generell kunskap om risker i branschen, höga ambitioner och goda partsrelationer.

Forskning har visat en vetenskaplig koppling mellan maskulinitet, säkerhetspraktiker och ett ökat risktagande. Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställning *Genusperspektiv på olycksfall och dödsolyckor i arbetslivet* visar till exempel hur maskulina normer påverkar attityder till säkerhet, risker och arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket, 2017). Det handlar i vissa fall om normer om en viss typ av maskulinitet och ett yrkesideal från en industriarbetartradition, där fysisk styrka, uthållighet, förmåga att utstå smärta och praktisk kompetens är viktiga ingredienser som påverkar säkerheten. Forskningen är överens om att det behövs mer kunskap om dessa faktorer i mansdominerade organisationer för att få ännu mer förståelse och kunskap kring hur det påverkar lärande och arbetssäkerhet (Arbetsmiljöverket, 2017; Somerville & Abrahamsson, 2003).

Salo och Lindén (2015) har i en kunskapssammanställning gällande riskperception, beskrivit hur individens uppfattning av risk kan påverka uppkomsten av olyckor i arbetslivet. De beskriver olika ansatser inom fältet. Kopplat till riskperception och organisationskultur skriver de:

Både sociala och kognitiva faktorer bidrar till säkert eller riskfyllt beteende som i slutändan kan resultera i en olycka på arbetsplatsen. Det är först, på en mycket grundläggande nivå, viktigt att bestämma om arbetstagaren är medveten om faran. Det innebär inte bara att bestämma huruvida den enskilde faktiskt kan se faran, utan också att mäta individens situationsmedvetenhet (situational awareness). Upplevd risk speglar delvis organisationens säkerhetskultur, även om den inte nödvändigtvis behöver vara huvudorsaken bakom riskfyllt beteende och olycksinblandning. (Salo & Lindén, 2015, p. 9)

## 2.2 Säkerhetskulturens betydelse för säkerhetsarbetet och arbetsmiljön

Begreppet kultur, som det ofta används idag, karaktäriseras av vad människor tror, känner och tänker och hur de beter sig (över tid) och hur detta reflekteras i gemensamma vanor, regler, normer, värderingar, attityder, föreställningar, symboler och artefakter osv. (Matsumoto, 1996; Rollenhagen, 2010). Kultur har även beskrivits som en kollektiv "programmering" av medvetandet som särskiljer olika grupper eller kategorier av personer från varandra (Hofstede, 1994). I relation till säkerhet kan kultur ses som ett kollektivt förhållningssätt till säkerhet och risk (Rollenhagen, 2005). Säkerhetskultur har definierats på olika sätt och forskningen visar att det är ett flerdimensionellt begrepp (Ek, 2014).

Säkerhetskultur som begrepp användes första gången efter kärnkraftsolyckan i Tjernobyl 1986 och det var det internationella atomenergiorganet IAEA, International Atomic Energy Agency, som definierade begreppet: "Safety culture is that assembly characteristics and attitudes in organisations and individuals which establishes that, as an overriding priority, nuclear plant safety issues receive the attention warranted by their significance" (International Nuclear Safety Advisory Group, 1991). Brister i säkerhetskulturen lyftes fram som en viktig orsaksfaktor för kärnkraftsolyckan.

En definition av säkerhetskultur har tagits fram av Richter och Koch (2004) som beskriver begreppet som "en gemensam och inlärd mening, erfarenhet och tolkning av arbete och säkerhetsdelvis symboliskt uttryckt – som vägleder människors handlingar gentemot risk, olyckor och prevention". Säkerhetskulturen är enligt det här synsättet något som skapas av människan gemensamt, genom tolkningar och inläring samt att säkerhetskulturens funktion är att vägleda människans handlingar i säkerhetshänseende.

I denna rapport används begreppet *säkerhetskultur* för att beskriva företagets eller organisationens gemensamma sätt att tänka och agera i förhållande till risker och säkerhetsfrågor. Säkerhetskulturen påverkar vidare hur chefer på alla nivåer i en organisation arbetar med och hanterar säkerhetsfrågorna i sitt dagliga arbete. Säkerhetskulturen talar också om hur medarbetare engagerar sig och fokuserar på arbetssäkerhetsfrågor. Säkerhetskulturen kan beskrivas som att det handlar om organisationens förmåga – genom samverkan mellan människorna i organisationen – att skapa och upprätthålla en säker arbetsmiljö och säkra arbetssätt.

När vi tittar på säkerhetskulturen och människan i denna kultur är det viktigt med en förståelse för beteendenaspekterna. Skillnaden mellan de båda begreppen attityd och beteende är därför betydelsefulla att känna till i säkerhetsarbetet. En attityd förklaras som individens förhållningssätt och inställning. Ett beteende är något som en person säger eller gör; det är med andra ord observerbart och därför även mätbart (Skinner, 1974). Den beteendebaserade ansatsen startar med att identifiera de beteenden som är viktiga att förändra och påverka, samt de faktorer i

omgivningen som kan förändras för att påverka dessa mål beteendet i önskad riktning. För att kunna följa upp och arbeta med säkerhet är beteendenaspekterna viktiga att belysa. Det är först då policyer och processer omsätts i sådana beteenden som följer dessa processer och policyer som verklig förändring sker (Olofsson, 2010). För att en god säkerhet ska upprätthållas måste det följas av att individer använder säkra beteenden i sitt arbete. Att enbart ha en attityd som innebär att individen är säkerhetsmedveten, men inte omsätter detta förhållningssätt till ett säkert beteende leder inte med automatik till en hög säkerhet.

Förutom begreppet säkerhetskultur hittar vi inom detta fält även begreppet *säkerhetsklimat*. Säkerhetsklimat har definierats som arbetsgruppens gemensamma perceptioner av policyer, procedurer och praktik i relation till säkerhet i organisationen (Neal & Griffin, 2002). Det handlar om medarbetarnas uppfattning av hur organisationen hanterar säkerheten relaterar till dessa ovannämnda faktorer.

Törner (2010) beskriver förhållandet mellan säkerhetskultur och säkerhetsklimat där hon även hänvisar till andra forskares definitioner och förklaringar av begreppen. Förhållandet mellan de båda begreppen säkerhetskultur och säkerhetsklimat förklaras som att säkerhetskulturen är det som ger upphov dels till säkerhetsklimatet, dels till det som benämns latent fel, vilka är förhållanden som inte innebär en omedelbar fara, men som på sikt gör en organisation sårbar. Exempel på dessa så kallade latent fel kan vara brister i arbetsledning och underhåll och tillsammans med säkerhetsklimatet avgör de organisationens säkerhetsnivå.

För att mäta säkerhetsklimatet finns "Nordic Safety Climate Questionnaire" (NOSACQ-50) (Kines et al., 2011) som är ett forskningsbaserat enkätverktyg med 50 frågor som används för att undersöka säkerhetsklimat och hur medarbetare uppfattar organisationens förmåga att hantera säkerheten. En dansk studie har i sin tur undersökt vilka specifika frågeställningar av dessa femtio som är förknippade med säkerhetsklimatet och olyckor i arbetet. Resultatet visade på en mycket stark korrelation mellan fem specifika frågor och risken för olyckor och därmed problem med säkerhetsklimatet (Ajslev et al., 2017).

Definition av begreppet säkerhetskultur har belysts ovan. Det är även intressant att se på de modeller som visar viktiga komponenter av betydelse för att uppnå en stark säkerhetskultur. Ett sätt att se på säkerhet och dess betydelse för arbetsmiljön och en god säkerhetskultur finns inom det arbetspsykologiska området, (Geller, 2001), och innebär att hänsyn tas till:

- miljöfaktorer (t.ex. skyddsutrustning, fysisk utformning, gränsvärden, arbetsprocesser, temperatur),
- personfaktorer (t.ex. kunskaper, yrkesskicklighet, förmåga, personlighet. Det handlar om vilka begränsningar som finns i människans förmåga att mentalt hantera information eller stress)
- beteendefaktorer (bl.a. att förstå och påverka motivationen till att använda personlig skyddsutrustning, följa rutiner och procedurer, coaching, "actively caring"- att aktivt bry sig om sin egen och andras säkerhet, men också att ständigt utveckla säkerhetsarbetet).

För att skapa en "Total Safety Culture", dvs. en total säkerhetskultur eller en hållbar säkerhetskultur (fri översättning), på en arbetsplats är det nödvändigt att arbeta med alla dessa tre faktorer samtidigt (Geller, 1994; 2001). Det är viktigt att göra nödvändiga förändringar i miljöfaktorerna innan man går in och arbetar med person- och beteendefaktorerna. I en hållbar säkerhetskultur är säkerhet en integrerad del i allt arbete som utförs oavsett situation, och är en värdering som finns med i alla beslut.

Geller (1994) beskriver att det finns tio olika principer som är viktiga att utgå från i denna hållbara säkerhetskultur:

1. Organisationen skall själv styra säkerhetsarbetet. Det är större sannolikhet att uppnå en god säkerhet när organisationen arbetar med sina egna mål och inte enbart för att tillfredsställa myndigheters krav.
2. En organisationskultur för säkerhet fokuserar kontinuerligt på faktorer inom tre olika områden: miljö, beteende och person. Förbättra miljöfaktorerna före fokusering på beteende.
3. Fokusera på rätt saker. Program och planer som tas fram för att öka säkerheten ska fokusera på säkra processer och beteenden.
4. Säkerhet är en värdering och inte en prioritering. Säkerhet skall kopplas till alla andra beslut i organisationen, inte vara något som är viktigt ibland och ibland inte.
5. Nyckeln till god säkerhetskultur är att uppmärksamma när det fungerar och det visar på nödvändigheten i att observera aktiviteter och ge en positiv uppmärksamhet till säkra beteenden.
6. Feedback. Återkoppling med både positiv och konstruktiv feedback, är viktiga komponenter för att påverka för en god säkerhet och säkra beteenden.
7. Det som påverkar beteendet mest är det som händer efter beteendet; det som kallas konsekvenser, men dessa konsekvenser är ofta för lite använda. Det som sätter igång beteendet; det som kallas antecedenter (till exempel skyltar, muntliga och digitala och skriftliga påminnelser, checklistor, regler, instruktioner mm) är också viktigt, men överanvänds och tappar då i effektivitet. Människan lär sig genom de konsekvenser ett beteende får och det man ser andra göra och vilka följer det får.
8. Om belöningar (eller bestraffningar) är enda skälet till att säkra beteenden utförs är det något som är problematiskt med säkerhetskulturen. Fokus ska ligga på värderingar och att medarbetarna har en förståelse för varför exempelvis skyddsutrustning skall användas.
9. En hållbar säkerhetskultur innebär att organisationen arbetar för att de positiva konsekvenserna (t.ex. att en arbetsuppgift är lättare att utföra; att individen får positiv feedback från kollega eller chef) av säkra beteenden är större än de negativa konsekvenserna; (t.ex. utskällning, hot om bestraffning m.m). Ett fokus skall ligga på att uppmärksamma säkra beteenden.
10. Delaktighet, en känsla av egenmakt och tillhörighet hos medarbetarna är viktiga komponenter för att nå en hållbar säkerhetskultur.

Vidare har Geller beskrivit att säkerhet bör betraktas som en grundläggande värdering utan kompromisser och att säkerhet inte är något som kan övervägas att prioriteras upp eller ned beroende på situation: "Safety becomes a value linked to every priority in the workplace or wherever we find ourselves. Priorities change according to circumstances; values are deep-seated personal beliefs beyond compromise" (Geller, 2001, p. 276). Enligt detta synsätt blir säkerhet ett värde som kopplas till varje prioritering som ska göras på arbetsplats. Då prioriteringar förändras beroende på omständigheterna, är värderingar djupt liggande övertygelser som inte kompromissas med. När säkerhet går från att vara en prioritering till att vara en värdering, så kommer inte säkerhet längre att vara en fråga för kompromisser och säkerhet som en värdering tas med i varje beslut som fattas enligt Geller.

Hur man ska lyckas uppnå en stark säkerhetskultur där de anställda har ett ägarskap för säkerheten beskrivs i skriften *Creating a Culture Where Employees Own Safety* (French & Geller, 2008). Ledare i organisationen bidrar till en stark och välfungerande säkerhetskultur genom att ständigt genom sitt eget agerande visa att säkerhet är en grundläggande värdering – både för dem



själva likväl som för organisationen. Ledarna försäkras sig om att de rätta förutsättningarna och systemen för säkerhet är på plats, vilket möjliggör för medarbetarna att utföra jobbet på ett säkert sätt samt att dessa även deltar i förbättringsarbeten kopplat till säkerhetsfrågor. Medarbetarna bidrar på detta sätt till den välfungerande säkerhetskulturen genom att vara aktiva i förbättringsarbeten kopplat till säkerhetsfrågor. För detta krävs enligt French och Geller (2008) en kultur som gör att personalen har ett positivt förhållningsätt till säkerhet och att de upplever att de kan påverka säkerhetsarbetet. Detta möjliggör att personalen kan arbeta säkert samt att de även genom "actively caring", dvs. att de genom olika handlingar, aktivt visar att de bryr sig om sin egen säkerhet likväl som kollegornas säkerhet.

Beteendebaserad psykologisk kunskap som utgångspunkt för hur säkerhet i arbetet kan förbättras finns inom området för beteendebaserad säkerhet (BBS, Behavior Based Safety) "[...]BBS focuses on what people do, analyzes why they do it, and then applies a research supported intervention technique to improve behavioral processes" (Geller, 2005, p. 541). BBS-metodiken fokuserar på det observerbara beteendet. Metoden omfattar en analys av varför personer gör som de gör, samt vetenskapligt baserade metoder för beteendeförändring, i syfte att påverka i riktning för hög säkerhet. Kärnan i BBS baseras på det vetenskapliga fältet som kallas "Organizational behavior management", (OBM) och har sina rötter i Skinners forskning om beteenden (Skinner, 1969). Det är en disciplin för att förstå och påverka system och beteenden i företag och organisationer utifrån vetenskapligt baserad kunskap om beteenden. Inom OBM utgår man från ett synsätt att beteenden har en funktion i det sammanhang där de förekommer. En viktig utgångspunkt inom OBM är att sträva efter att skapa situationer som präglas av det som kallas positiv förstärkning. De händelser som ökar sannolikheten för att ett visst beteende ska upprepas kallas förstärkning och om individen som utfört beteendet upplever att det som följer på beteendet är belönande, kommer troligtvis beteendet att upprepas, dvs. det blir positivt förstärkt. En svensk benämning på OBM är beteendeanalytisk organisationsutveckling (BAOU) (Olofsson, 2010; Olofsson & Nilsson, 2015).

Industriarbetsgivarnas *Nollvision* sätter fokus på ledarskap, deltagande och ansvar, kompetens, mål, program och handlingsplaner – områden som är betydelsefulla inom forskning kring vad som leder till säkra arbetsmiljöer. Zwetsloot har definierat Nollvisionen eller "Zero Accident Vision" (ZAV) som "the ambition and commitment to create and ensure safe and healthy work and to prevent all accidents, harm and work-related diseases in order to achieve excellence in health, safety and well-being" (Zwetsloot et al., 2017). Det kan översättas till ambitionen och engagemanget för att skapa och säkerställa säkert och hälsosamt arbete, i syfte att förebygga alla olyckor, skador och arbetsrelaterade sjukdomar för att på så sätt uppnå högsta kvalitet inom hälsa, säkerhet och välbefinnande. Värdet av att skapa engagemang för att nå en nollvision för noll olyckor, lyfts fram av Zwetsloot i denna definitionen. Andra delar som även finns med i Industriarbetsgivarnas *Nollvision* handlar om ledarskap. Geller lyfter också fram ledarskapets betydelse och tio olika ledarskapskvaliteter som är viktiga för en hållbar säkerhetskultur i "10 leadership qualities for safety" (Geller, 1994).

## 2.3 Perspektivförflyttning inom säkerhetsarbetet

Eric Hollnagels arbete med perspektivförflyttning från "Safety I" till "Safety II" är också intressant. Det traditionella säkerhetsperspektivet, som Hollnagel kallar "Safety I", har definierats som frånvaro av olyckor och tillbud eller som "frihet från oacceptabla risker". "Safety II" däremot definierar säkerhet som förmågan att lyckas under varierande förhållanden. Förståelsen av det

dagliga arbetet är en nödvändig förutsättning för förståelsen av en organisations säkerhetsprestanda. För att leda säkerhetsarbetet på ett verkningsfullt sätt behöver fokus flyttas från att "så få saker som möjligt ska gå fel till att " så många saker som möjligt ska göras rätt (Hollnagel, 2015). Synen på människan skiljer sig åt i de båda perspektiven: i "Safety I" ses människan främst som en riskfaktor, medan i "Safety II" betraktas människan istället som en nödvändig resurs i systemet genom sin flexibilitet och förmåga att anpassa sig till olika typer av avvikelser och störningar.

## 3 Metod och urval

Det här kapitlet presenterar projektets metod och urval. För en närmare beskrivning av våra tillvägagångssätt genom projektets olika delmoment hänvisar vi till respektive avsnitt i kapitlet.

Studien är avgränsad till att studera stål-, massa- och pappersindustrin som båda under en lång tid har arbetat med att öka säkerheten och skapa bättre arbetsmiljöer. De är processindustrier, vilket innebär delvis likartade förutsättningar. Många av företagen har arbetat med att utveckla och förbättra säkerhetskulturen, för att på det sättet skapa säkrare arbetsplatser.

För att nå det övergripande syftet och besvara studiens forskningsfrågor skedde datainsamling i olika steg genom att använda kvalitativ metod (King, Keohane O., & Verba, 1994; Thomsson, 2010) kompletterat med kvantitativa data. En kvalitativ intervjustudie ansågs vara bäst lämpad till dessa huvudinsatser då ansatsen var att studera individers upplevelse av att ha varit med om en arbetsolycka samt erfarenheter av att arbeta med arbetsmiljö och säkerhet på företag med väl fungerande arbetsmiljö- och säkerhetsarbete. Att använda en kvalitativ datainsamlings- och analysmetodik möjliggjorde en djupare förståelse av varför arbetsskador inträffar och vad som behövs för att förebygga dem. Studiens olika delar bidrar tillsammans till att nå dess syfte och mål.

Den kvalitativa metoden grundades i en kombination av induktiv och deduktiv metod, abduktion (Peirce, 1891/1990), i datainsamling och analys. Den abduktiva ansatsen är grundad i induktivt och deduktivt genererad kunskap och möjliggör en forskningsprocess som tillåter förändringar i det teoretiska materialet för att förstå och dra slutsatser från det empiriska materialet. Rent konkret betyder det att den deduktivt genererade kunskapen och förförståelsen av det fenomen man avser studera kombineras med den induktivt genererade kunskapen som ett tillvägagångssätt för att lära, bilda ny kunskap och dra slutsatser genom det insamlade materialet. Analysen strukturerades med hjälp av tematisk analysmetod.

I projektets inledande fas var syftet att få en bred bild av och en förståelse för varför arbetsskador inträffar inom de studerade branscherna. För att möta det första delsyftet i detta steg, analyserades statistik över anmälda och godkända arbetsskador inom pappers- och pappersvarutillverknings industrin (SNI 17<sup>1</sup>), och stål- och metallframställningsindustrin (SNI 24) från AFA Försäkrings skadedatabas (se avsnitt 3.1 Statistik över anmälda och godkända arbetsskador från AFA Försäkrings skadedatabas 2013–2017). Genom registerdatamaterialet från skadedatabasen gjordes vidare ett urval av personer som kontaktades för intervjuer för att möta det andra delsyftet. Intervjuerna med personer med godkänd arbetsskada genomfördes via telefon under sommaren och hösten 2018 (se avsnitt 3.2 Intervjustudie med arbetsskadade).

---

<sup>1</sup> SNI är en standard för svensk näringsgrensindelning som används för att klassificera företag och arbetsställen efter den verksamhet de bedriver (Statistiska centralbyrån, 2019)

En annan statistikkälla för arbetsskador är Arbetsmiljöverkets ISA-databas vilken innehåller alla anmälda arbetsskador. De två databaserna ger olika typer av information gällande arbetsskador. Skillnaden ligger i att Arbetsmiljöverkets ISA-databas består av inkomna anmälda arbetsskador och AFA Försäkrings databas består av de anmälningar om arbetsskador som efter en prövning och handläggning har godkänts som arbetsskador. I den här rapporten har vi valt att använda statistiken från AFA Försäkring databas över godkända arbetsskador.

Under följande steg i studien var syftet att studera arbetsmiljöarbetet vid företag som anses ha ett väl fungerande arbetsmiljöarbete och lyckas väl med att förebygga arbetsskador och skapa en god säkerhetskultur. Rekrytering av företagen genomfördes i samarbete med arbetsgivarorganisationen Industriarbetsgivarna, som har utformat nollvisionen för olyckor och ohälsa på arbetsplatser inom basindustrin. I denna fas intervjuades personer involverade i arbetsmiljöarbetet med specifika arbetsmiljöuppdrag på de deltagande företagen. Dessa intervjuer genomfördes vid besök på företagen under våren 2019 (se avsnitt 3.3 Intervjustudie med personer med särskilda arbetsmiljöuppdrag).

Samtliga av studiens intervjuer spelades in med samtycke<sup>2</sup>, transkriberades och kodades tematiskt med analysverktyget NVivo.

Under slutet på 2019 genomfördes även en workshop tillsammans med projektets referensgrupp, representanter från företag inom de två delbranscherna vi studerat, samt personer med intresse för projektet och dess frågeställningar. Syftet med workshopen var att diskutera de preliminära projektresultaten och sammanföra olika perspektiv i diskussioner om hur arbetsmiljöarbetet kan förbättras.

## 3.1 Statistik över anmälda och godkända arbetsskador från AFA Försäkrings skadedatabas 2013–2017

Statistik på godkända (enligt försäkringsvillkoren) arbetsskador för personer vid skadetillfället yrkesverksamma inom näringsgrenarna pappers- och pappersvarutillverkning och stål- och metallframställning mellan åren 2013–2017 beställdes från AFA Försäkrings skadedatabas (se Bilaga 1 för antal godkända arbetsskador fördelat på yrkesgrupp). I statistiken som erhöles från AFA Försäkring analyserade vi de delar som innehöll information om skadedatum, kön, åldersgrupp, yrkesgrupp. Statistiken gällde endast anmälda och godkända arbetsskador och innehöll inte information om det totala antalet anmälda arbetsskador.

Med utgångspunkt från det erhållna materialet gjordes en sortering och sammanställning av statistiken för att få en bred bild av skadeläget givet de olika variablerna.

Till intervjustudien med arbetsskadade gjordes genom registerdatamaterialet från AFA Försäkrings skadedatabas vidare ett urval av personer som hade anmält och fått sin arbetsskada godkänd under de senaste, vid urvalstillfället, 12 månaderna, för att säkerställa att intervjupersonerna hade varit med om arbetsskadehändelsen nära i tid. Detta presenteras närmare i nästa avsnitt där vi beskriver metod och urval i intervjustudien med de arbetsskadade.

---

<sup>2</sup> Alla personuppgifter, företagsuppgifter och intervjusvar behandlas konfidentiellt. Resultatet av samtliga intervjuer är anonymiserat så att ingen enskild person eller företag kan identifieras. Personuppgiftsansvarig är IVL Svenska Miljöinstitutet.

## 3.2 Intervjustudie med arbetsskadade

I samarbete med AFA Försäkring skickades information om projektet och intervjuförfrågan ut till 150 personer inom respektive delbransch. Totalt inkom 26 svar, varav 22 slutligen valde att medverka i intervjustudien. Av dessa 22 intervjupersoner tillhörde 6 stålindustrin och 16 pappers- och massaindustrin. Merparten var kollektivanställda, varav 19 män och 3 kvinnor, (Bilaga 2. Översikt intervjuer med arbetsskadade).

Intervjuerna med personer som hade råkat ut för arbetsskador hölls via telefon och var mellan 20–40 minuter långa. Intervjuerna följde en intervjuguide (Bilaga 3. Intervjuguiden) och var semistrukturerade, dvs. att intervjuerna utgick ifrån frågorna i intervjuguiden men de följde inte alltid samma ordning och följdfrågor användes. Vid intervjuerna ställdes frågor som ringade in deras bild av arbetsmiljöarbetet, säkerhetskulturen och arbetsmetoder. Vi frågade om deras upplevelse av händelseförloppet kring olyckan, både deras bedömning kring varför olyckan inträffade och omständigheterna som trots allt gjorde att olyckan inträffade. Vi ställde även frågor kopplade till riskmedvetenhet, eftersom detta är viktigt att undersöka för att få en ökad förståelse för varför en olycka inträffar. Vidare frågade vi om kunskap och erfarenhet kring att utföra det arbetsmoment som personen skadade sig vid, på grund av att det är viktiga förutsättningar för att skapa säkerhet.

Vi använde oss även av ett urval av frågor från NOSACQ-50 (Kines et al., 2011). Forskning har funnit ett samband mellan fem specifika frågor om säkerhetsklimat, av dessa 50, vilka kan användas för att mäta och förutsäga risken för olyckor (Ajslev et al., 2017). Dessa fem frågor utgjorde en avslutande del av intervjuguiden (se Bilaga 3. Intervjuguiden).

Det transkriberade intervjumaterialet studerades genom att läsas igenom flertalet gånger, i vissa fall skedde även genomlysning av intervjuerna. Materialet studerades sedan och strukturerades efter delvis förutbestämda huvudkategorier och subkategorier som ringade in de faktorer som anses leda till en "Total Safety Culture" (Geller, 1994, 1996, 2001) - en hållbar säkerhetskultur - samt även det som brister i arbetsmiljöarbetet och då skapar en svag säkerhetskultur, men även med en öppenhet för nya tematiseringar. Materialet analyserades igen med utgångspunkten i vad det är i arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet som trots allt gör att skador inträffar. Därmed kunde vi identifiera faktorer som intervjupersonerna lyfte fram som brister och som vi tolkade som negativa händelser i förhållande till en hållbar säkerhetskultur, dvs sådant som motverkar en säker arbetsmiljö och en stark säkerhetskultur. Snarare än att analysera variationerna i de enskilda fallen sökte vi efter en struktur och det gemensamma i intervjuerna då avsikten var att få en bild av och en förståelse för varför arbetsskador inträffar.

När analysen av inträffade arbetsskador var klar sammanställdes ett antal frågeställningar om sådana aspekter av arbetsmiljöarbetet som bedömdes ha betydelse för att arbetsskadorna hade inträffat. Dessa frågeställningar togs med till de företag som deltog i intervjustudien med personer med särskilda arbetsmiljöuppdrag. Båda resultatdelarna av analysen av intervjuerna presenteras i resultatavsnittet.

## 3.3 Intervjustudie med personer med särskilda arbetsmiljöuppdrag

Under följande steg genomfördes intervjuer med personer involverade i arbetsmiljöarbetet, med specifika arbetsmiljöuppdrag, på företag som anses ha väl fungerande arbetsmiljöarbete. Totalt

besöktes fem företag, varav två inom stål- och metallindustrin och tre inom pappers- och massaindustrin. Företagen som studerades var stora företag<sup>3</sup> belägna i Mellansverige och i södra Sverige. Inledande intervjuer hölls med kontaktpersoner från respektive företag. Dessa kontaktpersoner hjälpte till med att välja ut personer med särskilda arbetsmiljöuppdrag såsom arbetsmiljöexperter, chefer och skyddsombud med mera till intervjuerna som genomfördes vid företagsbesöken. Mellan 6–7 intervjuer hölls på respektive företag, totalt genomfördes 34 intervjuer ute på företagen (Bilaga 4. Översikt intervjuer med personer med särskilda arbetsmiljöuppdrag).

Intervjuerna med personer med specifika arbetsmiljöuppdrag hölls på respektive företag och var mellan 40–60 minuter långa. Intervjuerna följde en intervjuguide (Bilaga 3. Intervjuguiden) och var semistrukturerade. Syftet var att studera arbetsmiljöarbetet och vilka arbetsätt och metoder som ansågs fungera bra. Vid intervjuerna ställdes bland annat frågor som fokuserade på hur arbetsmiljöarbetet fungerar och i vilken mån arbetsmiljöarbetet har förutsättningar att hantera de faktorer som bidrar till olyckor och ohälsa. Vid intervjuerna ställdes frågor om systematiken i arbetsmiljöarbetet på företaget och intervjupersonens syn på hur den fungerar, frågor kring företagsspecifika metoder och verktyg för arbetsmiljöarbetet samt frågor för att ringa in de eventuella brister som intervjupersonerna hade identifierat på företaget. Med dessa olika frågeområden ville vi ta del av individernas upplevelser och beskrivningar av det som har en avgörande betydelse för att få en säker arbetsmiljö.

Det transkriberade intervjumaterialet studerades genom att läsas igenom flertalet gånger, i vissa fall skedde även genomlysning av intervjuerna. Materialet studerades och tematiserades enligt samma tillvägagångssätt som intervjuerna med de arbetsskadade. Dessa intervjuer analyserades med utgångspunkt i brister och förbättringspotential i det befintliga arbetsmiljöarbetet och säkerhetskulturen för att svara mot detta delmoments syfte. Samtliga intervjuer bearbetades, men ett antal nyckelintervjuer som ansågs vara särskilt representativa för att svara på studiens syfte och huvudsakliga frågeställningar valdes ut för en närmare kvalitativ innehållsanalys. Resultatet av dessa intervjuer kompletterades med material från övriga intervjuer från de fem företagsbesöken.

## 4 Resultat

### 4.1 Arbetsskadestatistik från AFA Försäkring

Statistiken på godkända (enligt försäkringsvillkoren) arbetsskador för personer vid skadetillfället yrkesverksamma inom näringsgrenarna pappers- och pappersvarutillverkning (SNI 17) och stål- och metallframställning (SNI 24) från AFA Försäkring, visade att totalt 8296 stycken arbetsskador godkändes mellan år 2013–2017 (Tabell 1). Frekvensen för godkända arbetsskador ökade något mellan år 2014 och 2016 men hade minskat år 2017. Skillnad i skadefrekvens mellan de två delbranscherna förklaras bland annat av att stålföretagen har fler anställda än pappers- och massaföretagen.

---

<sup>3</sup> Räknat på antalet anställda enligt en definition av storföretag, dvs. företag med 250 eller fler anställda, se t.ex. Tillväxtverkets (2017) rapport om "Företagens villkor och verklighet 2017".

**Tabell 1** Antal godkända arbetsskador av AFA Försäkring mellan år 2013–2017 för pappers- och pappersvarutillverkning och stål- och metallframställning per skadeår och näringsgren.

Skadeår	Pappers- och pappersvarutillverkning	Stål- och metallframställning	Totalt
2013	490	987	1477
2014	519	1124	1643
2015	626	1123	1749
2016	657	1189	1846
2017	624	957	1581
<b>Totalt</b>	<b>2916</b>	<b>5380</b>	<b>8296</b>

Av de 8296 godkända arbetsskadorna var 8221 registrerade som olycksfall och 75 som arbetsjukdomsfall (Tabell 2). Antalet godkända arbetsskador var mer än fyra gånger högre bland män än kvinnor. Könsfördelning i de båda branscherna är ojämn med en stor majoritet män, vilket är en av förklaringarna till varför andelen godkända arbetsskadorna är lägre bland kvinnor.

**Tabell 2** Antal godkända arbetsskador av AFA Försäkring mellan år 2013–2017 per arbetsskadetyp och kön.

Arbetsskadetyp	Kvinna	Man	Totalt
Arbetsjukdom	9	66	75
Olycksfall	1572	6649	8221
<b>Totalt</b>	<b>1581</b>	<b>6715</b>	<b>8296</b>

Flest antal godkända arbetsskador återfanns i åldersgruppen 46–55 med 2428 stycken. (Tabell 3).

**Tabell 3** Antal godkända arbetsskador av AFA Försäkring mellan år 2013–2017 per åldersgrupp och kön.

Åldersgrupp	Kvinna	Man	Totalt
16–25	207	742	949
26–35	340	1318	1658
36–45	303	1372	1675
46–55	458	1970	2428
56–64	267	1277	1544
65+	6	36	42
<b>Totalt</b>	<b>1581</b>	<b>6715</b>	<b>8296</b>

De yrkesgrupper med flest antal godkända arbetsskador mellan 2013 - 2017 var metallarbetare (SNI 24); 25 % av det totala antalet arbetsskador, pappers- och pappersmassearbetare (SNI 17); 13 % av det totala antalet arbetsskador, övrigt industriellt arbete (SNI 17); 8 % av det totala antalet arbetsskador, övrigt industriellt arbete (SNI 24); 26% av det totala antalet arbetsskador (Bilaga 1. Antal godkända arbetsskador mellan år 2013–2017 fördelat på yrkesgrupp).

Den AFA-statistik vilken vi här utgått från har använts för att skapa en bild av omfattningen och förändring av arbetsskador inom de två delbranscherna under de senaste fem åren. Generellt sett så har antalet anmälda och godkända arbetsskador enligt denna statistik från AFA Försäkring, inte förändrats avsevärt mycket mellan år 2013–2017.

## 4.2 Erfarenheter från arbetsskadade

Avsikten med att genomföra intervjuer med arbetsskadade var att få en bild av och förståelse för varför arbetsskador inträffar. I detta avsnitt presenteras resultatet av intervjuerna utifrån intervjupersonernas beskrivningar av sina erfarenheter och upplevelser av det arbete som berör arbetsmiljön och säkerhetsarbetet. Fokus är vad det är i arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet som trots allt gör att olyckor inträffar, dvs. *brister i säkerhetskulturen*.

För att de intervjuade inte ska kunna identifieras har vi valt att använda deras egen benämning på sin yrkestitel som de beskrev under intervjusituationen, samt den registrerade yrkesklassificeringskoden (enligt SSYK 2012) ur AFA:s skadedatabas (Bilaga 2. Översikt intervjuer med arbetsskadade) när vi hänvisar till citat ur intervjumaterialet. Deras egen benämning på sitt yrke och SSYK-koden skiljer sig i vissa fall åt något.

## 4.2.1 Bristande rutiner - att förlita sig på erfarenhet och yrkesskicklighet

Det är tydligt att många av de intervjuade måste förlita sig på de egna kunskaperna, erfarenheterna och den yrkesskicklighet de har förvärvat under arbetslivet utan att, som det beskrivs, uppleva att de har tillgång till dokumenterade rutiner över vad som är säkra arbetssätt. Även om de flesta vittnar om att de har en gedigen erfarenhet och yrkesskicklighet, har de trots allt råkat ut för arbetsskador. Majoriteten av de intervjuade är över 40 år och har arbetat inom industrin under den större delen av sina arbetsliv. Många berättar att de fick kunskap kring arbetsmomenten när de började arbeta, dvs. genom introduktion och upplärning. Detta innebär att upplärningen och introduktionen har skett för mer än 20 år sedan för de flesta. Många uttrycker att de har lärt sig hur de ska arbeta genom "livets hårda skola", att de fått kunskap genom erfarenhet och att lära sig av kollegor. Somliga kan inte minnas att de hade någon introduktion. I några av intervjuerna låter det så här på frågan om hur de har fått kunskap gällande hur de ska utföra arbetsmomenten:

Detta går ju mer till erfarenheten. [...] Ja, det är genom arbetskollegor när jag började att jobba då, då fick jag ju ... Man blev visad hur man skulle bära sig åt av de som var äldre när jag var en 18, 19 år, så var jag vägledd av andra arbetskamrater då. (Svetsare, stål- och metallindustrin, 7211)

Det är så länge sen, jag kan inte komma [ihåg] det var nog mest "följa John"-upplärning skulle jag säga. Ja, alltså jag stod bredvid och tittade på hur någon annan gjorde. (Verkstadsmekaniker, 7223, stål- och metallindustrin, 2)

Gemensamt för de flesta är alltså att de beskriver att de har fått kunskap kring arbetssätt då de började arbeta, sedan dess har kunskapen kring hur de ska utföra arbetsmomenten kommit att baseras på erfarenhet. Många upplever alltså att de endast har fått lära sig genom erfarenhet och kollegor utan att det verkar finnas skriftliga instruktioner för många arbetsmoment. Man vittnar inte heller om uppföljning av kunskap och säkra arbetssätt för vardagliga moment. Det har för många inneburit att man får lära sig själv genom att man "får luska fram det", "fundera själv", lära sig av sådant man "snappar upp" och diskutera med kollegor hur man ska utföra olika arbetsmoment. Detta görs ofta utan att man upplever stöd i form av särskilda rutiner från företaget. Samtidigt som det inte verkar finnas nedskrivna eller gemensamma rutiner på säkra arbetssätt för moment som ska utföras, var även vissa arbetsmoment, som hade utförts vid arbetsskadetillfället, inte heller riskbedömda.

Mot bakgrund av sådana uppgifter blir det tydligt att det saknas riskbedömningar samt rutiner och riktlinjer för vad säkra arbetssätt är och att organisationen förlitar sig på de anställdas erfarenhet, yrkesskicklighet och kunskaper i det dagliga arbetet. Så här svarar två intervjupersoner om hur de uppfattar arbetsledningens förhållningssätt på frågan om instruktioner och styrning:

Nej, för det är som så här, vet du, att det är ingen som vet vad jag gör på dagen, för jag är hundra procent självgående. Jag gör ... Alltså så länge jag gör det jag ska göra och sköter det jag ska sköta, så är det ingen som bryr sig om mig. (Underhållsreparatör, pappers- och massaindustrin, 7233, 2)

Nej, men de fixar det där du, de får ... Det tar inte upp någonting. Det är om det är ... Om jag ska hänga in någon sele i någon ... bli nedhissad i någon kran eller någon tank 30 meter ner, då är det väldigt säkerhetspådrag. Men just det här dagliga, det är liksom "Ja, fixa det där



du". Inga instruktioner att ... Ja, de kanske säger "ta det lugnt", kan de säga. (Rörsvetsare, pappers- och massaindustrin, 7233, 1)

Som vi ser här upplevde vissa att arbetsledningen förlitade sig på att de anställdas yrkesskicklighet och erfarenhet i det vardagliga arbetet. Däremot kunde det vara så att arbetsmomenten som utfördes i samband med olyckstillfället var arbetsmoment de hade lärt sig själva hur de skulle utföra, utan att ha några särskilda rutiner för säkra arbetssätt att tillgå.

## 4.2.2 "Arbeta säkert!" men hur? - att uppmana till säkra arbetssätt utan att veta hur

I linje med att de intervjuade målar en bild av att de i hög utsträckning får förlita sig på sina kunskaper, beskrivs det av nästan alla att arbetsledningen inte alltid har vetskap kring hur arbetsmomenten som ska utföras. Därmed inte heller de risker olika moment kan tänkas innebära. Många berättar att arbetsledningen uppmanar till att de ska arbeta säkert utan att de samtidigt beskriver *hur* man arbetar säkert:

"Du måste jobba säkert". Ja, men då kan jag ställa motfrågan "hur?", "ja, gör som du brukar". Alltså de vet inte helt enkelt hur man ska jobba (Montör, stål- och metallindustrin, 8213, 1)

Våra chefer, de kan ingenting om det här. Det är vi som får kolla på hur vi ska skydda [oss så] att det inte ... De har bara hängt upp bilder så man ska ... du vet, titta hur man ska jobba säkert. Bilder på väggen. Jag menar, det är olika moment av arbetet. Man gör mycket och det blir inte samma moment hela tiden så vi får själva komma på hur vi ska göra det. (Verkstadsnickare, pappers- och massaindustrin, 8189, 1)

Flera berättar om chefer som inte har tillräcklig kunskap om hur arbetet går till för att kunna beskriva vad ett säkert arbetssätt skulle kunna vara i arbetet. En konsekvens av att man uppfattar att både chefer och ledningen inte är medvetna om säkra arbetssätt, på grund av att de inte har kunskap kring arbetsmomenten, är att de anställda upplever att de själva får förespråka säkerhet och stå för en trygg och säker arbetsplats, vilket är en uppfattning som delas av flera. De menar att arbetsledningen ofta inte har tillräckligt med kunskap om hur arbetsprocesserna är utformade. En utav de få i arbetsledande ställning som intervjuades bekräftade detta:

Det är väl mycket att fundera själv, man har andra diskussioner med andra. Jag vet inte, det är inte jättemycket uttalat som jag har fått från företagets sida, utan det är som andra medarbetare och operatörer som har snappat [upp]. [...]. För det är inte alltid självklart om du sitter på utvecklingsavdelningen, ute i processen och håller på och kollar på saker och ting, då vet du inte hur fort det kan gå. Det kan vara på en sekund så kan du ... det är inte säkert du ser. Så du måste ha i ryggmärgen vart ... om det händer något, vart far jag någonstans. Men ja, man lär sig jobbet. [...] det är svårt för kanske chefen att veta om exakt allting också. Operatörer kan sitta på väldigt mycket kunskap om hur det är ute i fält, som kanske inte chefen vet om. (Produktionschef, pappers- och massaindustrin, 2145)

En konsekvens av detta i kombination med bristen på rutiner för säkra arbetssätt leder ibland till att de får hitta på egna arbetssätt som man är medveten om är osäkra. Flera upplever att de "måste" göra det, trots vetskapen om att det möjligen inte är ett säkert arbetssätt, för att kunna göra sitt jobb:

Ja, instruktioner har man, det får man men sen finns det väl kanske vissa moment som man gör som man kanske ... ja, inte skulle göra. Men i det stora det hela är det där, man klättrar

lite i fack och sånt där på hög höjd utan några säkerhetslinor, men man måste göra det när man ska fixa till det så. Jag vet inte om man kan göra på annat vis heller. [...] Nej, det finns inga alternativ så att säga, man måste göra det. [...] sen är det en liten speciell arbetsplats då för vi kör med truckar och allting, vi kör de där jävla buntarna, vi åker i en fyrametershöjd hela tiden. Men det är de medvetna om och ... ja, de [*cheferna*] påpekar att man ska vara försiktig och sånt där [...] Ja, om man säger hur vi utför arbetsuppgifterna så utför vi kanske inte på det säkraste vis i och med att det är trångbott och kör med truckar med last högt uppe i luften och sen går det även traverser där, så man får hålla koll på varandra. [...] Men från arbetsledningen så är det väl klara direktiv, men just att det är väl ... att det är 100 % säkert, det vill jag inte påstå. (Lagerarbetare, pappers- och massaindustrin, 8344)

Arbetsmomenten utförs alltså ibland på ett sätt som inte är säkert. De upplever också att de helt enkelt inte kan arbeta på ett helt säkert sätt. Det verkar delvis bero på bristen av säkra rutiner samt bristande kunskap från arbetsledningen kring arbetsmomenten. Detta skulle kunna tyda på en bristande samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare när det kommer till det systematiska arbetet med identifiering och hantering av risker. Att arbetsledningen ofta uppmanar till säkra arbetssätt utan att veta hur man arbetar säkert var en genomgående uppfattning. Flertalet har även inställningen att de ibland får arbeta på sätt som inte är säkra för att kunna utföra sina arbetsuppgifter.

### 4.2.3 Säkerheten vid oförutsedda och brådskande situationer - att ha balans mellan produktionsmål och säkerhet

Flertalet beskriver att befintliga säkerhetsrutiner brister vid oförutsedda och brådskande situationer. Som beskrivet i avsnittet ovan, uppger de flesta att ledningen ofta förmedlar att man ska arbeta säkert. Det beskriver även att de själva och deras kollegor ofta är måna om varandras säkerhet. Trots medvetenheten kring detta kan det se annorlunda ut i situationer som är brådskande som vid t. ex. oplanerade stopp, tidigarelagda leveranser eller andra oförutsedda och pressade situationer som kan påverka produktionsmålen. Pressen kan leda till att man dels frångår säkerhetsrutiner på grund av en pressad situation, dels att man medvetet frångår säkra arbetssätt, tar genvägar och chansar för att, som många säger, "rädda produktionen". En del av de intervjuade som fick sin arbetsskada i samband med en sådan situation berättade:

Det [*att skada sig*] är svårt att undvika ibland, tror jag. Men det är väl att ... Ja, man är väl fostrad till att jobba undan, så det är väl ... Om man skulle ta det lite lugnare så tror jag inte att det har någon större betydelse. (Rörsvetsare, pappers- och massaindustrin, 7233, 1)

Och det var vid detta tillfället som jag halkade där, när detta var gjort. Och detta gjorde jag då för att rädda produktionen och kunna köra vidare utan avbrott och sånt. (Processoperatör, pappers- och massaindustrin, 8189, 1)

Vissa förmedlar en bild av att de får dubbla budskap från ledningen, som å ena sidan uppmanar till att medarbetarna ska arbeta säkert, å andra sidan pratar om att man ska nå produktionsmål ibland inom snäva tidsramar. Detta gör att det upplevs svårt att hitta en balans mellan att uppnå produktionskrav och att arbeta säkert.

Visst, ska vi jobba säkert, visst. Men det ska också fram, va. Så det finns den där balansen där som man försöker hitta. (Verkstadsmekaniker, stål- och metallindustrin, 7223, 2)

Frågar du produktionschefen så säger han "den skulle vara klar i går". Men frågar du vår kvalitetschef eller skyddschef, då så ... "Du måste jobba säkert". (Montör, stål- och metallindustrin, 8213, 1)

Ja, jag tror det är mycket stressrelaterat, för man skulle helst klona sig. [...] Man skulle hinna med allting och fram och tillbaka. (Driftingenjör, pappers- och massaindustrin, 8199)

Säkerheten prioriteras inte alltid vid oförutsedda och brådskande situationer. De intervjuade upplever känslor av att vilja och behöva rädda produktionen vilket kan innebära att säkerheten kan svikta då man ibland får välja mellan produktion och säkra arbetssätt. Man förmedlar även en bild av dubbla budskap från ledningens håll vilket gör det svårt att balansera säkerheten i kombination med produktionskrav.

## 4.2.4 Individualisering av händelsen – att skuldbelägga sig själv för olyckan

Samtidigt som de arbetsskadade beskriver frånvaron av säkra rutiner och att arbetsledningen ofta brister i sin kunskap om arbetsprocessen och därmed inte kan precisera vad "arbeta säkert" egentligen innebär, beskyller många ändå sig själv för arbetsskadehändelsen. Vissa av de intervjuade landar i slutsatsen att det är den så kallade "männsliga faktorn" som är orsaken till att olyckor sker. Många uttrycker att "jag var klumpig", "det var otur", "nu har jag lärt mig en läxa", "det var mitt fel" eller att "man är lite för snabb". När de reflekterar över händelsen lägger de alltså ansvaret på sig själva.

Orutin, det kanske var stress för all del, men det tror jag inte, utan jag tror det är mer *bad move* så att säga. (Processoperatör kemisk industri, stål- och metallindustrin, 8193, 1)

Jag vet inte, kanske lite stressrelaterat och en förbaskad otur. (Driftingenjör, pappers- och massaindustrin, 8199)

Samtidigt som de ger uttryck för att lägga ansvaret på sig själv, beskriver de ofta pressade situationer där de även har upplevt känslor av stress. Trots att de skildrar dessa pressade situationer förmedlar intervjuerna att orsaken till att olyckan har inträffat individualiseras. Det betyder att intervjupersonerna lägger skulden på sig själva för att olyckan har inträffat. Detta trots att - som vi har sett tidigare i kapitlet - det är tydligt att det finns organisatoriska brister i arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet.

Det finns även en viss attityd att olyckor är någonting som ingår i arbetet, att det är oundvikligt att skada sig, bland flera vi har intervjuat. Det är tydligt att man har normaliserat att vissa skador sker, framför allt i det vardagliga arbetet.

## 4.2.5 Sammanfattning av intervjustudien med de arbetsskadade

Analysen av intervjuerna med de arbetsskadade bekräftar att säkerhetskulturen påverkar hur individer förhåller sig till säkerhetsrutiner och om rutiner för säkra arbetssätt överhuvudtaget finns i tillräcklig utsträckning. Intervjuerna visar upplevelser av att medarbetarna ofta måste förlita sig på de egna kunskaperna, erfarenheterna och den yrkesskicklighet de har förvärvat under arbetslivet utan att genom organisationen alltid ha en adekvat tillgång till dokumenterade rutiner

eller återkommande genomgångar över vad som är säkra arbetsätt. Intervjuerna visar även att de arbetsmoment som hade utförts vid olyckstillfället till den största delen var vardagliga moment och arbetsätt som de tidigare hade arbetat med.

Samtidigt som de intervjuade berättar om att ofta behöva förlita sig på erfarenhet och yrkesskicklighet, på grund av bristande rutiner, beskriver de att arbetsledningen ofta uppmanar till att arbeta säkert, utan att kunna ge svar på frågan om hur dessa säkra arbetsätt ska gå till och vad det faktiskt innebär i praktiken. Flera förmedlar alltså att arbetsgivaren ofta uttrycker att medarbetarna ska arbeta säkert, men inte alltid preciserade vad det innebär att arbeta säkert. Att organisationerna och arbetsledningen ofta uppmanar till säkra arbetsätt utan att veta hur man arbetar säkert tyder på en diskrepans mellan teori och praktik. En konsekvens av bristande instruktioner och dokumenterade rutiner och arbetsätt leder ibland till att de intervjuade upplever att de tvingas komma på egna arbetsätt - som man ibland även är medveten om är osäkra - för att kunna göra sitt jobb.

Intervjuerna med de arbetsskadade visar en bild av arbetsledning och organisationer som förmedlar dubbla budskap. Genomgående beskrivs det av de arbetsskadade att det generellt uppmanas till att arbeta säkert men att det kan vara svårt att balansera i kombination med produktionskrav. Även här skiljer det sig alltså mellan teori och praktik. Detta gör att det upplevs svårt att hitta en balans mellan att uppnå produktionskrav och att arbeta säkert. Vid oförutsedda, brådskande och eller pressade situationer tenderar de intervjuade att uppleva att det finns underliggande att produktionen ska prioriteras först. De intervjuade förmedlar att sådana situationer ibland kan leda till att de till och med frångår befintliga säkerhetsrutiner, säkra arbetsätt och tar genvägar för att kunna "rädda produktionen".

De intervjuade visar även på en attityd till säkerhet och arbetsskadehändelsen där de själva tar på sig ansvaret för att olyckan inträffade. Samtidigt som de beskriver att det inte alltid finns rutiner för säkra arbetsätt och att arbetsledningen ofta inte kan precisera vad att "arbeta säkert" egentligen innebär, beskyller många sig själv för arbetsskadehändelsen. Man kan alltså konstatera att orsaken till att olyckan har inträffat individualiseras då de arbetsskadade lägger skulden på sig själva för att det har skett.

## 4.2.6 NOSACQ 50 – 5 frågor om säkerhetsklimat

Intervjuerna med de arbetsskadade avslutades med fem frågor ur NOSACQ – 50, vilka har visat sig kunna förutsäga risken för olyckor och därmed problem med säkerhetsklimatet (Ajslev et al., 2017). Dessa fem frågor är:

1. NOSACQ 1. Jag får de instruktioner och den vägledning jag behöver för att kunna utföra arbetet på ett säkert sätt
2. NOSACQ 2. Arbetsledningen uppmuntrar medarbetarna att arbeta säkert även i perioder när schemat är pressat.
3. NOSACQ 3. Arbetsledningen involverar medarbetarna i beslut som rör säkerheten.
4. NOSACQ 4. Vi arbetskamrater hjälper varandra att jobba säkert även under stressiga perioder.
5. NOSACQ 5. Vi arbetskamrater anser att små olyckor är en normal del av det dagliga arbetet.

Frågorna 1 – 3, handlar om ledningens förhållningssätt och agerande kopplat till säkerhet. En övervägande del av de svarande anser att de involveras i olika beslut som rör säkerheten i arbetet.

Tre fjärdedelar anser vidare att påståendet om att arbetskamraterna hjälper varandra att jobba säkert även under stressiga perioder, ”stämmer helt”.

De intervjupersoner som i den inledande delen av intervjun beskriver en främjande säkerhetskultur i företaget, ger även övervägande positiva skattningar gällande säkerhetskulturen på de fem NOSACQ- frågorna i intervjun.

Den avslutande NOSACQ- frågan handlade om vad de intervjuade ansåg om små olyckor. En femtedel av de intervjuade ansåg att påståendet om att små olyckor är normalt i det dagliga arbetet, ”stämmer till stor del” eller ”stämmer helt och hållet”. Jämfört med svaren på övriga NOSACQ frågorna så avviker svaren på denna fråga i negativt hänseende. Så här svarade några av de intervjuade:

Ja, det är det. Som vi sa lite förut, ibland kan det bli lite stressigt och då säg... om man måste skriva isär någonting och man har lite bråttom och man har skiftnyckel och den slinter, och man skrapar i tummen eller något sånt där, det ... det är mycket sånt, är det. Man slår i, skrapar i, halkar ... ja. (Mjukvaruoperatör inom mjukpappersindustrin, 8171)

Men har man jobbat så länge så blir det att man nonchalerar vissa saker, att det händer ibland, men ... Men är man ny så kan det säkert betraktas som en olycka, det kan man säga. (Verkstadsmekaniker, stål- och metallindustrin, 7223, 2)

Det kan jag faktiskt tycka. Små olyckor, man stöter huvudet i en balk så att man håller på att svimma, det är sånt som händer. Ja, man kan få skräp i ögat, även fast man har ... Det där skräpet hittar in ibland så kopiöst fast man har både glasögon och hjälm på sig... Eller sånt här skyddsvisir. Ja, det är smågrejer som alltid händer. Man kan vricka foten lite grann eller man kan ... Ja, lite småskador ingår alltid. [...] Jag har varit i den här branschen sen -85 så har man lite rutin på saker och ting [...] Alltså det är ju ... Man gör ganska farliga grejer hela tiden, det är ett under att det inte händer mer (Rörsvetsare, pappers- och massaindustrin, 7233, 1)

Det kan ju förekomma kanske lite brännskador i fall man sitter och svetsar och råkar att komma åt där svetsen är varm, det kan bli lite brännskada. Man kanske klämmer något finger och såna där ... Lite smågrejer då. Ja, det är väl aldrig normalt med att man skadar sig, men det är ... Risken finns att det kan bli någonting lite ... Någon dag. Kanske slår i huvudet i någonting som är i vägen eller något sånt där, mer smågrejer som händer dig. Inga stora grejer. Någon kanske får ett träflis och ... Det förekommer ju, det gör det. (Svetsare, stål- och metallindustrin, 7211)

Det kan skönjas att de finns en attityd till att små olyckor är en del av jobbet, vilket också kan sättas i relation till begreppet om riskperception och risktillvänjning.

## 4.3 Erfarenheter från personer med särskilda arbetsmiljöuppdrag

I detta avsnitt presenteras resultatet av intervjuerna från besöken på de fem företagen. Resultatet av intervjuerna med nyckelpersoner i arbetsmiljöarbetet (Bilaga 4. Översikt intervjuer med personer med särskilda arbetsmiljöuppdrag) presenteras utifrån intervjupersonernas beskrivningar av sina erfarenheter och upplevelser av det arbete som berör arbetsmiljön och säkerhetskulturen. I analysen av intervjuerna har vi både studerat vad det är i arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet som trots allt gör att olyckor och ohälsa fortfarande inträffar och hur det befintliga arbetsmiljöarbetet

kan utvecklas för att förebygga olyckor och ohälsa. Avsnittet beskriver olika faktorer på företagen som är viktiga för att lyckas med att utveckla ett starkt och framgångsrikt arbete mot att förebygga arbetsolyckor och ohälsa.

Resultat från intervjuerna visar på att det finns faktorer på företagen som gör att det systematiska arbetsmiljöarbetet brister. Dessa faktorer påverkar huruvida säkerhet ibland blir en fråga om som kan prioriteras upp eller ned, dvs att de frågor som är kopplade till säkerhetsöverväganden kan komma att prioritera upp eller ned beroende på situation. Dessa faktorer inkluderar hanterbarhet och svårigheter i den praktiska tillämpningen av arbetsmiljölagstiftningen utifrån organisatoriska förutsättningar. Det handlar även om en svag säkerhetskultur som präglas av osäkra attityder och beteenden samt en "machokultur" som lever kvar. Svårigheter i att hantera de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågorna identifieras även som en påverkande faktor. Samt att otydliga syften, gällande varför och hur olika arbetsmiljö- och säkerhetsaktiviteter ska genomföras, är någonting som påverkar arbetet med säkerheten.

Resultatet visar även att det finns faktorer på företagen som möjliggör säkerhet som en grundläggande värdering. Däribland är kulturförändring en viktig faktor som har en stor betydelse för det systematiska arbetsmiljöarbetet. I studien har även arbetsmiljödeltagande och arbetsmiljödeltagandeprocesser identifierats som nyckelfaktorer. De organisatoriska förutsättningarna är också avgörande för att säkerhet som en värdering ska vara möjlig, där säkerhet genomsyrar alla led i hela organisationen hela tiden. Grundläggande är att det finns tid, stöd och resurser.

På följande sidor presenteras analysen i två olika delar. I det första avsnittet "Säkerhet som en prioritering beroende på situation" går vi djupare in på de faktorer som påverkar att det systematiska arbetsmiljöarbetet brister när säkerhet blir en fråga om prioritering. Sedan följer den andra resultatdelen "Säkerhet som en grundläggande värdering" med fokus på de faktorer som är avgörande för ett systematiskt arbetsmiljöarbete med säkerhet som en grundläggande värdering.

### 4.3.1 Säkerhet som en prioritering beroende på situation

Ofta lyfts prioriteringar – dvs. att säkerheten prioriteras - som någonting positivt. Det prioriteringar gör är att säkerställa att det som är viktigast blir gjort vid en given tidpunkt. När någonting är en prioriteringsfråga, betyder det att det kan prioriteras upp men även ned om det dyker upp någonting annat som anses viktigare att prioritera upp just då. Om säkerhet är en fråga om prioritering, kan säkerheten variera beroende på om den prioriteras upp eller ned för att få det som anses viktigast gjort vid en given tidpunkt.

Vissa kanske tycker att det är utmanande att ifrågasätta att säkerhet och säkerhetsarbete på företag och i organisationer inte bör prioriteras upp eller ned från en dag till en annan. Men det är viktigt att belysa att det finns en distinktion i begreppet *prioritering* och studera vad det är som påverkar att säkerhet ibland prioriteras ned. Detta behövs för att kunna skapa den säkerhetskultur som krävs för att kunna komma närmare en nollvision, eftersom nedprioritering av säkerhet kan innebära risker i arbetsmiljön vilket kan motverka arbetet för en nollvision

## 4.3.2 Hanterbarheten påverkar arbetsmiljöns och säkerhetens prioriteringsordning

I intervjuerna med nyckelpersoner i arbetsmiljöarbetet lyfter många hanterbarheten, dvs. svårigheter i den praktiska tillämpningen av arbetsmiljölagstiftningen utifrån organisatoriska förutsättningar, som ett dilemma. Flera berättar om upplevelser av att inte hinna med och känna att man inte förmår att hantera allting som ligger i ens uppdrag (framförallt första linjens chefer) vilket ibland kan leda till att man tvingas prioritera ned arbetsmiljöuppgifter. I en intervju resonerar en första linjens chef såhär kring varför olyckor och ohälsa fortfarande inträffar:

Jag tror hanterbarheten är en jättestor del. Vi har väldigt bra verktyg. Det finns väldigt tydliga uppsatta instruktioner, principer som vi ska följa. Vi har en verksamhetsmanual som beskriver allting, vi har våra [miljö-, hälsa- och säkerhetsfunktioner] [...] Sen kommer vi till hanterbarheten och den är tuff. Den är svintuff. Som det är på de flesta ställena att första linjens chefen ska ta allt, se till att det blir gjort och åtgärdat, uppföljt och quick fix och etcetera, så är hanterbarheten det stora problemet. Att det är meningsfullt, det tror jag att relativt många är med på. De begriper att det är viktigt. Skulle vi följa de här processerna så är jag helt övertygad om att då kommer vi bygga bort det innan det händer på väldigt många ställen. Men det är hanterbarheten. [...] Många kanske inte bokar in handlingsplan en gång i månaden, ser till att de går skyddsronderna ifrån det ... hur ser systematiska arbetet ut där? Får det plats i kalendern? Hinner vi med det? Vi har massor med andra saker. Så jag tror att hanterbarheten för de som är ansvariga är tuff. Man förväntar sig jättemycket saker, det är massa lagar och regler och när man gör dem då bara, ja, men då får du dåligt samvete för något annat istället. Man brottas hela tiden i vad man ska prioritera, vilket är del av jobbet, såklart [...] Att sänka frekvensen för säkerhet handlar om människan, men det handlar även om kunden och deras krav för att få själva ordern. Så det finns två delar i det även om säkerheten och individen alltid är prio ett. Det pratas mycket om att ja ... det är säkerheten först, punkt, säger man. Men för att nå vissa delar så kostar det pengar också. Och ibland kostar det så mycket pengar så att då har vi ingen lönsamhet kvar och då kan vi i alla fall inte ens producera. Så det är hela tiden en avvägning.

(Första linjens chef, 1)

Det här citatet från en första linjens chef ringar in problematiken som flertalet lyfter som kan påverka att säkerhet blir en prioriteringsfråga – att hanterbarheten handlar om svårigheter i den praktiska tillämpningen av både arbetsmiljölagstiftningen såväl som företagsspecifika rutiner och arbetsmiljöprocesser utifrån organisatoriska förutsättningar. Det finns uppsatta rutiner, riktlinjer och processer att följa, men man tvingas ibland prioritera mellan produktion och arbetsmiljöarbete då tiden inte räcker till att följa allt som det är tänkt.

Och att det finns någon form av motstånd i att verkligen ta upp de stora riskerna som är, för att det blir ... kan bli ett motstånd emot för... från företaget och chefer, det är stora kostnader [skratt]. Man blir helt plötsligt lite jobbig [skratt]. [...] Jag kan skriva jättemånga riskobservationer och jättemånga tillbud, men då ska de hanteras av någon också.

(Företagssköterska)

Men det är också att veta vad man efterfrågar, jag tror att det går lite för mycket trender i företaget. "Ja, nu ska vi jobba med business x" eller "Sell and manufacturing x" eller en "Sell and någonting" liksom. Då lägger man så mycket fokus på det så ja, men ... Man har bara så många timmar per dag att arbeta med någonting. Och då måste det tas från någonting annat, och då tror jag ibland att det tas från arbetsmiljöarbetet även fast man säger att arbetsmiljön

alltid går först. Jag vet inte, det kanske bara är för att jag vill jobba med mitt, tycker att det är viktigast, men så känner jag ibland.

(Arbetsmiljöchef, 1)

Det är tydligt att hanterbarheten är någonting som påverkar arbetsmiljön, inte minst för första linjens chefer, såväl som att det är någonting som kan påverka säkerhetskulturen och därmed tvinga in säkerheten i en prioriteringsordning. Intervjuerna vittnar om att en del i problematiken är allt mer "slimmade" organisationer som drar ner på stödresurser. Hanterbarheten av arbetsmiljöfrågorna är i stor utsträckning en fråga om resurser och stöd som måste samsas med och i vissa fall prioriteras i förhållande till produktionen.

### 4.3.3 Svag säkerhetskultur påverkar att säkerhet blir en fråga om prioritering

En annan faktor som vi har sett är att *en svag säkerhetskultur* bidrar till att säkerhet blir en fråga om prioritering. Säkerhetskulturen är någonting som finns på alla företag, det som är intressant i sammanhanget är att se hur den kulturen ser ut på företagen och hur det i sin tur påverkar och påverkas av säkerhetsarbetet. Någonting som beskrivs i intervjuerna är att vissa attityder, beteenden och jargonger är sådant som tillsammans kan påverka både synen på säkerhet, såväl som risktagande och säkerhetsbeteenden. I majoriteten av intervjuerna beskrivs positiva skillnader över tid och att man idag pratar om och arbetar med säkerhet på andra sätt än tidigare. Samtidigt beskrivs det att det fortfarande finns svårigheter i att lyfta fram säkra beteenden för varandra och att våga säga till om osäkra och riskfyllda beteenden men även att våga be om hjälp. Det är många som lyfter att en machokultur med gamla ideal och attityder till säkerhet, som påverkar säkra beteenden och medverkar till att upprätthålla en osäker kultur, fortfarande lever kvar på företagen. Så här kan ett resonemang låta kring vad företagen behöver arbeta på för att förebygga olyckor och ohälsa:

Jag tror det är nog ändå någon sorts kultur, någon sån machokultur som har funnits inom [industrin]. Jag skulle vilja komma till det [jag upplevde] när jag var och besökte [ett industriföretag] i Norge. De hade [texten] "tack för att du sa till mig" på sina hjälmar. Man säger till varandra på ett trevligt sätt, inte [genom att] skälla och svära och domdera. Men att man skulle kunna komma dit någon gång. Jag kan känna att vi är på väg men vi är långt ifrån mål. Jag tycker vi har börjat resan, som jag sa innan, att vi skriver bra händelser i [IA-systemet]. Vi törs skriva saker som vi inte gjorde förr. Vi är på väg men vi ska komma till det där att vi kan säga till varandra att "stopp nu, har du tänkt efter här nu? Det där ser farligt ut". Men vi är inte där.

(Arbetsställets huvudskyddsombud, 1)

Det här arbetsställets huvudskyddsombud menade att det har skett förändringar i kulturen, även i machokulturen. Det som utmärker förändringarna i machokulturen är just att de vågar rapportera händelser och att vågar påtala osäkra beteenden i större utsträckning än tidigare. Hen jämför även med besöket på industriföretaget Norge där medarbetarna inte "svor och domderade" utan snarare pratade med sina kollegor på ett respektfullt sätt samt hade en text på hjälmen som sa "tack för att du sa till mig" för att uppmuntra till att man ska bryr sig om varandras säkerhet. Likt flera andra av de intervjuade förmedlades det att det fortfarande finns arbete kvar med machokulturen då många inte vågar säga till varandra och påtala att vissa arbetssätt är farliga. Vilket upprätthåller en risktagande kultur.



Den svaga säkerhetskulturen präglas i viss utsträckning att man inte vågar påtala osäkra beteenden och av en hård jargong. Den hårda jargongen är – som en intervjuperson kallar det – ”ingrottad” i kulturen och de beskrivs att det behövs ett aktivt arbete för att kunna förändra den mentaliteten. Denna typen av jargong verkar vara någonting som hänger ihop med och påverkar förhållandet att inte våga påtala osäkra och riskfyllda beteenden men även man inte vågar eller vill be om hjälp. En första linjens chef resonerar kring varför det är svårt att våga och menar att ojämsställdheten och könssegregeringen på industrin kan vara ett problem:

Bara genom att försöka fördela så att man är lite mer ... inte bara män och inte bara kvinnor [uppdelade för sig] så bara det blir ett annat snack, man kanske öppnar upp sig på andra sätt. Och då kanske man tränar sig själv i att våga ... Och då kanske man till slut törs be om riktig hjälp.

(Första linjens chef, 2)

Här upplevdes en problematik i att det fanns få kvinnor på företaget och att den andel som fanns på företaget i stor utsträckning främst arbetar för sig på andra avdelningar. Samtidigt hade den här förstalinjens chef märkt att det var ett helt annat samtalsklimat i t. ex. de lunchrum där det var större andel kvinnor, än på de platser med en majoritet män. I förlängningen hade detta en positiv inverkan på kulturen med fokus på att våga prata.

Samtidigt kan den homosociala kulturen<sup>4</sup> i kombination med att inte våga prata om problem och sådant som motverkar en stark och positiv säkerhetskultur även ha en negativ inverkan på kvinnor som är i minoritet, ett skyddsombud berättar:

Ja, jag tycker det här med hur man trivs på arbetet och i grupperna och sånt här, det är väldigt svårt att få ... där är det svårt att få folk att ... som arbetsledaren att ta upp. För han vill inte ta upp den där diskussionen om någon person mår dåligt eller inte trivs eller något. Det har de jättesvårt för, för de vill inte ta den diskussionen och ta upp det här med resten av gruppen. [...] Innan jag började på [avdelningen] trivdes jag inte i min grupp och var inte med i den gruppen, jag var utanför. För jag var den enda tjejen och jag var utanför. Då kände jag det, det tog fler år innan jag fick byta jobb då. För jag kände att det här funkar inte. Och [arbetsledaren] har pratat med de här grabbarna då [om att det] måste bli bättre och det här. Men det funkar inte. Det går inte få de här grabbarna att ta till sig det och det är besvärligt för arbetsledaren att ta upp det här med dem. [...] Jag vet inte varför de [arbetsledarna] tycker att det här är en jobbig situation. [...] Men man ska inte gå till jobbet och inte ... man går dit och mår dåligt och inte trivas.

(Skyddsombud, 1)

Att inte våga säga till om och hantera situationer som upplevs som svåra och negativa grupp beteenden är alltså någonting som genomsyrar alla led i en organisation. Det är i sin tur någonting som påverkar den sociala och organisatoriska arbetsmiljön och som även kan få negativa konsekvenser för den fysiska arbetsmiljön. Det är även tydligt att arbetsledningen dels är en del i att upprätthålla den svaga och negativa säkerhetskulturen, dels har en viktig funktion i att kunna påverka och förändra säkerhetskulturen.

<sup>4</sup> Homosocialitet betyder att personer av endast/majoriteten av ett kön deltar i ett visst socialt sammanhang. Maskulin homosocial kultur betecknar hur männen inom den homosociala gruppen identifierar sig med och förstår sin sociala position i förhållande till andra män. Begreppet används även för att analysera olika typer av diskriminerande och utestängande processer baserat på kön (Wahl & Linghag, 2013).

### 4.3.4 Osystematiskt arbetsmiljöarbete i de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågorna

Det är tydligt att samtliga företag har svårigheter med att systematiskt hantera de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågorna. I beskrivningar av företagens metoder, arbetssätt och system framkommer det att dessa inte är lika bra på att identifiera de sociala- och organisatoriska arbetsmiljöriskerna som de är på att hantera tekniska frågor och fysiska arbetsmiljörisker. Det finns dock en medvetenhet kring bristerna och de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor identifieras i intervjuerna som någonting företagen behöver jobba mer med, men man vet inte *hur* man ska göra det.

Vi måste fånga upp det här. Det finns så mycket stress i vår verksamhet i dag. [...] Det är personal som mår dåligt på grund av någonting. Om det är personligt eller om det är arbete, det är oviktigt för mig en del, för mår du dåligt hemma så mår du dåligt på jobbet. Mår du dåligt på jobbet mår du dåligt hemma. Arbetsmiljölagen säger klart och tydligt att man ska ta i beaktning båda delarna, vilket man inte gör alla gånger utan man glömmer bort den viktigaste delen, det är privat.

(Huvudskyddsombud, 1)

Jag skulle nog vilja säga att den är lite otydlig, den biten, är den ju. Alla vet ju att psykosocial ohälsa är ett problem. Så man är medveten om det. Det är bara det att man har väldigt svårt att förstå, vad är det i containern psykosocial arbetsmiljö... eller, vad är det? Vad inne... vad är det för något?

(Huvudskyddsombud, 2)

Jag skulle säga att det är de här stress, organisatoriska och psykosociala riskerna som är svårare. [...] Man flaggar inte för de här symtomen jättetidigt, utan det har ofta gått lång tid. Och med den medarbetarundersökningen som man gör vartannat år, eller en pulsmätning som man gör en gång i kvartalet, eller oftare numer då, så ... Jag brukar säga, "Är det rätt frågor man ställer på de där undersökningarna?"

(Företagssköterska)

Det framhävs i flera intervjuer, i skilda funktioner och roller, att bland annat gällande stress är detta underrapporterat, trots att det är någonting som ökar bland både kollektivanställda såväl som bland tjänstemän. Det går alltså att konstatera att metoder, arbetssätt och system inte är lika bra på att fånga upp och identifiera dessa risker jämfört med de fysiska arbetsmiljöriskerna. Som citaten ovan visar finns det osäkerheter i hur frågorna ska hanteras och även tvivel kring om man verkligen mäter det man vill mäta med de befintliga metoderna. Därmed blir det problematiskt att arbeta systematiskt med det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Till följd av detta finns det förmodligen ett mörkertal gällande de organisatoriska och sociala arbetsmiljöriskerna.

### 4.3.5 Otydliga syften påverkar arbetet med säkerheten

Intervjuerna visar att otydliga syften gällande varför de olika arbetsmiljö- och säkerhetsaktiviteterna ska genomföras är någonting som på olika sätt påverkar att säkerhet blir en fråga om prioritering. Det handlar bland annat om att flertalet upplever att det finns brister i

förståelsen för metoderna i förhållande till deras syfte, dvs. vad man vill uppnå med de olika verktygen och arbetsätten. Detta gäller på alla olika nivåer i organisationerna från ledning, till chefer, till medarbetare. Otydligheten kan dels handla om de metoder man använder i arbetsmiljöarbetet som t.ex. rapporteringssystem dels utvärderingsverktyg för att utvärdera händelser såväl som säkra arbetssätt. Intervjuerna vittnar om att olika krav som sätts högt upp i organisationen kan upplevas otydliga och som någonting chefer såväl som medarbetare kan känna att de bara måste "checka av":

I och med att kravet kommer uppifrån att man ska göra saker, så finns det alltid chefer som säger, "ja, men vi checkar av, vi gör det här fort", rafsar igenom, inte så viktigt. Eller rättare sagt, kanske inte riktigt tänker på att det är viktigt, men inte förstår varför. [...] Man ska inte se ner på cheferna, för ibland är det så att de inte har tid, eller de har så mycket annat som är också viktigt. Så det som blir då svårt att ta, eller som är svårt att omfamna och förstå, kommer man förstås att lägga mindre tid på, för man förstår inte hur man ska göra.

(Huvudskyddsombud, 2)

I det här citatet blir det ju även tydligt att hanterbarheten går hand i hand med problematiken om syftet för varför vissa moment ska genomföras. Att inte förstå varför man ska genomföra en aktivitet påverka givetvis dess prioriteringsordning då det kan vara otydligt vad värdet av den är. Vikten av förståelse för aktiviteterna framhävs även i intervjuerna då vissa ifrågasätter rutiner och olika krav som är satta högt upp i organisationen och implementeras utan att förmedla hur eller varför det införs:

Det får inte heller vara att man gör det så svårt så att folk genar. Och då är man ju där på skydda sin egen rygg, och det är den kulturen som är det största hotet mot säkert arbete. Att man säger "så får ni inte göra", men man säger inte hur ska ni göra då, till exempel.

(Första linjens chef, 5)

Den här chefen upplevde att arbetsmiljö- och säkerhetsrutiner ibland införs utan att förklara hur de ska genomföras och därmed kan upplevas försvåra den dagliga verksamheten eller till och med göra så att man tar genvägar. Att inte utforma eller förankra rutiner tillsammans med personalen och i den verksamhet de är tänkta att användas i, kan därmed riskera att få motsatt effekt. Det kan istället riskera att göra att man i den dagliga verksamheten inte efterlever rutinerna som det är tänkt, då man helt enkelt inte förstår syftet med dem och att de kanske till och med försvårar arbetet.

Ett exempel som framkommer i många intervjuer är de ekonomiska incitamenten som de flesta företagen har kopplat till riskobservationer. Det handlar om att företagen på avdelningsnivå eller individnivå har satt ett minimiantal riskobservationer som man förväntas rapportera in under en viss tidsperiod. Oftast har kravet på ett visst antal riskobservationer och sedermera bonusen tillkommit för att det finns utmaningar i att få in observationerna. Å ena sidan upplever de flesta att det är bra då riskobservationerna, som ligger till grund för arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet, faktiskt kommer in. Å andra sidan lyfts kritik mot kvaliteten på flertalet av riskobservationerna som kommer in då det kan vara av "mindre allvarlig karaktär", att det ibland rapporteras "bara för att" och att man samtidigt missar allvarligare risker.

### 4.3.6 Säkerhet som en grundläggande värdering

Att ha säkerhet som värdering - till skillnad från att säkerhet blir en fråga om prioritering - är när säkerhet är ett grundläggande förhållningssätt där värdering av säkerhet är en stark norm. Då är inte säkerheten beroende av vad det är som anses viktigast att få gjort i en given situation, för säkerheten prioriteras inte ned beroende på omständigheterna, utan det tas ständigt hänsyn till säkerheten och den anses viktig vid alla tidpunkter.

En liknelse för att belysa detta förhållningssätt är till exempel att göra affärer med företag som använder barnarbete i sin produktion. Vanligtvis är det något som företag tar starkt avstånd från. Det är därmed något som finns som en grundläggande värdering i ett företags policy och är med andra ord ingenting som kan prioriteras upp eller ned beroende på situation. Det finns alltid med som en grundläggande värdering vid alla beslut som tas.

Resultat från intervjuerna visar på att det finns faktorer på företagen som möjliggör en verksamhet där säkerhet som en grundläggande värdering är en integrerad del i arbetet. Dessa faktorer presenteras i följande avsnitt.

### 4.3.7 Säkerhetskultur i förändring

Att säkerhetskulturen har börjat förändras har en stor betydelse för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Att jobba med säkerhet som värdering skapar förutsättningar för att påverka kulturen vilket vi kan se i intervjuerna. Kulturförändringarna har tagit sig uttryck i att attityderna till säkerhet, säkra arbetssätt och beteenden har förändrats på företagen genom åren, dels genom olika krav på skyddsutrustning, dels genom att aktivt arbeta med *att prata om säkerhet*, att man ska *bry sig om säkerhet* och inte minst att *förklara varför det är viktigt*. I kombination med att utforma säkrare arbetssätt är detta tillsammans någonting som påverkar säkerhetskulturen och främjar säkra beteenden. Idag har man i större utsträckning inställningen att olyckor *går* att förebygga. Det är intressant att se hur attityder har förändrats och hur företagen idag jobbar aktivt med att åstadkomma kulturförändringarna.

Jag menar, när man började på [*företaget*] för 25 år sen, då skulle man göra så dumma och så farliga grejer som möjligt, för det var ju macho liksom, det var machokultur här ute, om man säger. Så var det. Och det har försvunnit helt, om man säger, så att. Det pratas om säkerhet hela tiden. Här ute är det faktiskt så. Vi pratar säkerhet hela tiden. Säkerhet, det är alltid säkerhet först på alla möten. Skydd och säkerhet. Det genomsyrar hela organisation på sätt och vis.

(Enhetschef 1)

Vi har schemalagt under veckan vad vi ska göra och finns det utrymme så jobbar vi ännu mer med [*arbetsmiljöarbetet*], för att vi tycker att det är väldigt viktigt. Och det är brett. Och det är allt möjligt. Alltså, från att ... ja, men egentligen samtal med mina operatörer om hur man mår, dagsform och hur man trivs på jobb och hur man trivs hemma och hela den biten. Men sen också att vi allihopa behöver jobba med att söka risker. Var de förekommer, hela tiden, att vi jobbar med det genom [*hälsa, miljö- och säkerhetsöändringar*] [...] Huvuddelen i just den är omtanken, att man pratar med personen och belyser om varför det är viktigt.

(Första linjens chef 2)

En annan chef blickar tillbaka på den utveckling som har skett sedan början av 2000-talet:

Och ibland kom det något sånt där stänk så man fick lite på armarna och så här, men inte var det någon som reagerade för det då när jag började. Det var vardag, så jobbade man. På med lite sån där brännigelé, bara. Vart det bra, körde man på bara. Och sen då så kom ju det här [IA-systemet] och alla skulle skriva riskobservation och gör man illa sig då blir det en [”människa, teknik, organisation”]-utredning och alltihop det där. Då kom ju också kraven där, ”men hallå där, ska man stå i skjortan där när det är flytande stål?”. ”Ja, man kanske i alla fall ska ha den här jackan på sig, brandsäkra”. Det var där det började. Och sen brände ju folk sig i alla fall då och så började man då skriva in när man brände sig, som man inte gjorde tidigare. Och då blir nästa steg då nu ”ska vi stå där i bara skjorta och jacka? Vafan, det är ju flytande stål, kanske ska ha sån där silverjacka på oss när vi står där!”. Och det var ju den utvecklingen som var där bara på den tiden jag var där. [...] Så det är liksom att skydda sig själv-utvecklingen och att tänka på säkerheten, hela den resan har vi gjort enorma framsteg på de här åren nu, då [*sedan början på 2000-talet*].

(Första linjens chef 3)

Likt den här första linjens chefs beskrivning av säkerhetskulturens utveckling, visar intervjuerna genomgående på en säkerhetskultur som genomgått en stor utveckling under de två senaste decennierna, både kopplat till rutiner för att uppmärksamma och anmäla tillbud och avvikelser samt hur användningen av och attityderna till personlig skyddsutrustning har förändrats.

Trots att det finns arbete kvar, som vi såg i avsnitten om en osäker och svag kultur (4.3.3) och osystematiskt arbete med de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågorna (4.3.4), beskrivs det samtidigt att machoidealet ifrågasätts och att man pratar om organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor i allt större uträkning nu än tidigare. Det har möjliggjorts från den organisatoriska nivån i och med att många av företagen har implementerat olika forum för att fånga upp frågor som berör allt ifrån arbetstid och arbetsbelastning till kränkande särbehandling. Detta görs dels genom särskilda ”OSA-kommittéer”<sup>5</sup>, genom pulsmätningar och så kallade ”sittande skyddsronder” som fungerar som forum för att prata om organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor. Det finns även moduler i IA-systemen ämnade åt frågorna.

### 4.3.8 Arbetsmiljödeltagande – att kunna påverka den egna arbetsmiljön

Arbetsmiljödeltagande handlar om att medarbetare kan påverka sin egen arbetsmiljö utifrån sina yrkeskunskaper och erfarenheter och att få känna sig delaktiga. Det finns flera exempel i intervju-materialet som vittnar om arbetsmiljödeltagandeprocesser, vid t.ex. riskbedömningar, skyddsronder och införandet av ny skyddsutrustning där man involverar personal för att ta del av deras kunskap, arbetssätt och synpunkter. I en intervju med en första linjens chef beskrivs det hur det har skett en utveckling i och med att allt fler regler och krav kring skyddsutrustning har påverkat synen på säkerhet. Detta har lett till att man inte accepterar att medarbetare struntar i skyddsutrustning på samma sätt som tidigare. Detta har, i kombination med att systematiskt dokumentera risker, tillbud och skador, i sin tur gjort att antal olyckor och tillbud sjunker.

En enhet på ett företag hade drastiskt fått ner en vanlig arbetsskada på enheten genom att ta in en ny typ av skyddsutrustning i ett samarbete mellan medarbetare, chef, säkerhetsamordnare och skyddsombud. Framtagandet och införandet av skyddsutrustningen hade skett genom att man

<sup>5</sup> Kommittéer tillsatta särskilt för att hantera frågor som gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

involverade de anställda i en deltagandeprocess. Här beskriver en samordnare tillvägagångssättet och framgångsfaktorerna:

Jag tror det är förarbetet, att vi valde bekväma produkter. Vi gjorde ett bra förarbete för att få fram det, de bekvämaste produkterna. För är det bekvämt att använda, ja, men då kan man använda det. Det stör ingenting. [...] Vi tog in leverantörer av skyddsutrustning. Jag sa, "ta med er det bästa ni har". [Olika] alternativ. Vi var en grupp som satt och kände på dem. "Ja, men det här kan vara ett alternativ, det här kan vara ett alternativ, det här är inte". Så fick vi fram en tio produkter, och så sa vi åt de här, "ja, men får vi fem av den här storleken, fem av den, och så delar vi ut det i produktion". Och så fick de testa dem, och så fick de välja, vilken är bäst? På det viset fick vi fram vad vi [valde att köpa in].

(Samordnare säkerhet)

Här ser vi ett exempel på hur en arbetsmiljödeltagandeprocess där personalen involverades och fick påverka utifrån sina yrkeskunskaper och erfarenheter. Framgångsfaktorerna vid införandet av den nya skyddsutrustningen, och att den sedan användes i så pass hög utsträckning, kännetecknades vid *identifiering*, *förarbete* och *test*. Först uppmärksammades problemet genom en fokus-kampanj som identifierade en vanligt förekommande skada. Sedan bjöds leverantörer av skydds-utrustning in för att kartlägga de alternativ som skulle vara det bästa för de anställda. Man valde ut ett antal av de bekvämaste produkterna som sedan delades ut i produktionen för de anställda att testa i arbetet och sedan själva välja ut det som de tyckte passade bäst. Sedan köpte man in den skyddsutrustningen.

Andra exempel som flera enheter på företagen arbetar med är hälsa, miljö- och säkerhetsvandringar i vilka personal får delta för att tillsammans uppmärksamma risker. En första linjens chef hade märkt att man ofta blev "blind" för de risker som fanns och hade därför valt att ha en rotation på de personer som följde med på vandringar:

Varje måndag går vi en [hälsa, miljö- och säkerhetsvandringar] med ett protokoll. Och vi går på olika utrymmen i huset, olika människor följer med. Grundstommen är ungefär densamma, men sen tar man med nya ögon hela tiden. Och just därför att vi ska ha nya ögon, men också för att alla ska känna sig att man faktiskt är delaktig och att man får bidra.

(Första linjens chef 2)

Att ha med personalen på vandringarna fyller dels syftet att nya risker kan upptäckas, dels att man får känna sig delaktig. Det är ett effektivt sätt att involvera medarbetarna i arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet i en arbetsmiljödeltagande process som bidrar till en starkare säkerhetskultur.

### 4.3.9 Organisatoriska förutsättningar kan möjliggöra säkerhet som grundläggande värdering

Organisatoriska förutsättningar är avgörande för att ha säkerhet som är en värdering där säkerhet genomsyrar alla led i hela organisationen hela tiden. Grundläggande är att det finns tid, stöd och resurser. De stora företagen har anställda arbetsmiljöspecialister för att ta hand om och utforma arbetsmiljöprocesserna, ge stöd till chefer och utveckla arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet.

Det har blivit en jätteskillnad. Jag har lång erfarenhet av att jobba med frågorna, så det är jätteskillnad sen jag började här. Då handlade allting om pengar. "Nej, det där kan vi inte göra, det kostar pengar, det där kan vi inte göra, det kostar pengar". Nu är det en helt annan

sak. Nu är det mycket lättare att få saker åtgärdade, därför att man får loss resurser, helt enkelt. Det är den stora skillnaden.

(Samordnare säkerhet)

För att kunna genomföra de arbetsuppgifter som behövs för ett aktivt och förebyggande arbete, krävs det att resurser är på plats i organisationen för att detta ska bli verklighet. En utveckling inom detta område beskrivs likt citatet ovan av flera. Många konstaterar dock att arbetsmiljöarbetet skulle gynnas av att ges mer resurser för att kunna stärkas än mer.

### 4.3.10 Sammanfattning av intervjustudien med personer med särskilda arbetsmiljöuppdrag

Genom intervjuerna med personer med särskilda arbetsmiljöuppdrag från besöken på de fem företagen har vi kunnat studerat beskrivningar av erfarenheter och upplevelser av vad det är i arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet som trots allt gör att olyckor och ohälsa fortfarande inträffar. Därtill hur det befintliga arbetsmiljöarbetet kan utvecklas för att förebygga olyckor och ohälsa.

I analysen kan vi å ena sidan se att det systematiska arbetsmiljöarbetet brister när säkerhet blir en fråga om att prioritera upp eller ned frågor kopplade till säkerhetsöverväganden beroende på situation. Analysen visar att trots att alla företag har en gedigen organisering av säkerhets- och arbetsmiljöarbetet med flertalet styrande dokument, metoder, system och riktlinjer, är säkerheten någonting som ibland "tummas på" – det brister ibland mellan teori och praktik när säkerheten tillåts bli till någonting som kan prioriteras upp eller ned beroende på situation. Faktorer som påverkar om säkerhet blir en fråga om upp- eller nedprioritering är hanterbarheten och svårigheter i den praktiska tillämpningen av arbetsmiljölagstiftningen utifrån organisatoriska förutsättningar. Det handlar i mångt och mycket om att inte hinna med och känna att man förmår att hantera allt det som ligger i arbetsmiljöuppdraget, framförallt när det kommer till första linjens chefer, som upplevs som någonting som ska samsas och prioriteras i förhållande till produktionen. Företagen har även svårigheter med att systematiskt hantera de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågorna. De metoder, arbetssätt och system som beskrivs är inte lika tydligt utformade för att hantera de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågorna, som de är för att hantera fysiska risker trots att den psykosociala arbetsmiljön beskrivs som ett problem. En annan faktor som påverkar om säkerhet blir en fråga om upp- eller nedprioritering är en svag säkerhetskultur som präglas av osäkra attityder och beteenden samt en machokultur som lever kvar på företagen. Otydliga syften gällande varför de olika arbetsmiljö- och säkerhetsaktiviteterna ska genomföras påverkar att säkerhet blir en fråga om prioritering. Otydligheter kring varför de ska genomföras och värdet av dem påverkar även förståelsen för dem och därmed dess kvalitet och efterlevnad.

Å andra sidan har analysen visat att det systematiska arbetsmiljöarbetet stärks när säkerhet är en grundläggande värdering som genomsyrar all verksamhet. Analysen visar att det finns faktorer på företagen som möjliggör säkerhet som en värdering. När värdering av säkerhet är en stark norm är inte säkerheten beroende av vad det är som anses viktigast att få gjort i en given situation, för säkerheten prioriteras inte ned – den anses vara viktig vid alla tidpunkter. Faktorer på företagen som möjliggör säkerhet som en grundläggande värdering är kulturförändringarna som har påverkat synen på säkerhet och arbetsmiljö, vilket i sin tur påverkar säkra beteenden och attityder. Här har man aktivt arbetat med att prata om säkerhet och, att bry sig om säkerhet och att förklara varför säkerheten är viktig för att åstadkomma förändring. Detta i kombination med en utveckling av stödsystem som hjälper till i arbetsmiljöarbetet har en stor betydelse för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Även arbetsmiljödeltagande och arbetsmiljödeltagandeprocesser inom vilka

medarbetarna involveras i arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet, med sina erfarenheter och yrkeskunskaper, har identifierades som nyckelfaktorer som bidrar till en starkare säkerhetskultur. Även de organisatoriska förutsättningarna, med tid, stöd och resurser, är avgörande för att säkerhet som en värdering ska vara möjlig, där säkerhet genomsyrar alla led i hela organisationen hela tiden.

## 5 Diskussion

Projektets syfte var att skapa förståelse för varför olyckor och ohälsa fortfarande inträffar trots ett väl utvecklat arbetsmiljö- och säkerhetsarbete och varför det befintliga arbetsmiljöarbetet inte förmår förebygga detta. Målet var att bidra med beslutsunderlag för hur arbetsmiljöarbetet inom stål-, massa- och pappersindustrin och andra branscher kan bli mer effektivt.

I detta avsnitt presenteras en analys och diskussion kring det material som redovisades i resultatavsnittet samt en diskussion kopplat till säkerhetskultur och arbetsmiljöarbete.

### 5.1 När säkerhet blir en fråga om att prioritera så brister ofta det systematiska arbetsmiljöarbetet

Intervjuerna med arbetsskadade samt personer med särskilda arbetsmiljöuppdrag visar att när säkerhet blir en fråga om att göra en prioritering kopplat till ett säkerhetsövervägande beroende på situation, så brister ofta arbetsmiljöarbetet. Olika faktorer vi har sett påverka detta handlar om svårigheter att utifrån hur arbetsituationen ser ut, hantera de krav som arbetsmiljölagstiftningen och företagsspecifika rutiner ställer, vilket var särskilt tydligt bland första linjens chefer. Dessa beskrev hur säkerhet kan bli en prioriteringsfråga när tiden inte räcker till för att följa alla processer och rutiner. Det innebär att chefer behöver stöttning från organisationen med t.ex. bearbetning och tolkning av arbetsmiljömaterial och dokument för att minimera tidsslöseri och för att arbetsmiljöarbetsuppgifterna ska bli hanterbara för dem i chefsrollen.

När individen inte har tillräckliga kunskaper om vad som är säkert arbetssätt kan det bidra till att säkerheten brister. Många av de arbetsskadade som vi intervjuade ansåg däremot att de hade tillräckliga kunskaper för att på ett säkert sätt kunna utföra just det arbetsmoment som ledde till arbetsskadan. Emellertid visade intervjuerna även att upplärningen till det aktuella arbetsmomentet kan ha skett för länge sedan, vilket i vissa fall var 20 - 40 år tillbaka i tiden, när de var nya på arbetsplatsen. De beskrev även en stor variation i kvaliteten på upplärningen och att det ofta saknades någon form av repetitionsutbildning kring hur arbetsmoment ska utföras på ett säkert sätt. Personfaktorer som kunskaper, yrkesskicklighet och förmåga är en viktig del för säkerhetskulturen och för säkra arbetssätt, och att kontinuerlig kompetensutveckling kan fånga upp och förebygga den här typen av riskfaktor.

När chefer inte har tillräckliga kunskaper om vad säkert arbete är, kan det hända att de prioriterar ned säkerheten till förmån för produktionen vilket kan vara problematiskt för arbetsmiljön. Organisationen måste se till att medarbetare har tillräckliga kunskaper och får regelbunden utbildning i hur man jobbar säkert. Det är också organisationens ansvar att se till att chefer har kontroll och organisationen ska tillhandahålla utbildning. Chefen har i sin tur ansvaret för att säkerställa att de anställda har tillräcklig kompetens för att utföra arbetet på ett säkert sätt.



Sjöström (2013) skriver i sin avhandling om att individualisera olyckan och lägga skulden på sig själv och hänvisar till flera studier, vilka visat att fokus på det som benämns behavioural safety snarare än på tekniskt-organisatoriskt förebyggande, ger sämre resultat i arbetsmiljön. Även en svensk studie visar att chefer inom den kemiska industrin, vilken har stora risker i arbetsmiljön, har använt sig av en strategi där de lagt över ansvaret på arbetarna att vara försiktiga i en riskfylld miljö, medan de inte i lika stor utsträckning arbetat med att åtgärda själva riskerna. Studien visar även att anställda skapat en förståelse och uppfattning om arbetsmiljön och dess risker som liknade chefernas uppfattning; de ser sig själva som den främsta orsaken till dessa risker. Från våra intervjuer med arbetsskadade kunde vi även konstatera att orsaken till att olyckor inträffat individualiserades, då de arbetsskadade la skulden på sig själva för att olyckan hade inträffat. Detta trots att många uttryckte att det fanns brister i säkerhetsarbetet på arbetsplatsen, lade man ofta skulden på sig själv, med hänvisning till att man var "klumpig" eller "hade otur".

Man måste jobba både med beteende och fysisk miljö parallellt. Geller (2001) menar att det är mycket viktigt att först gå in och förbättra i miljöfaktorerna (dvs. den fysiska utformningen av arbetsmiljön) innan man går in och arbetar med beteendefaktorerna, vilket kan jämföras med ovan beskriven forskning som lyfter fram problematiken med att uppmana medarbetare till försiktighet i riskabla miljöer, utan att först gå in och jobba med att åtgärda de fysiska riskerna.

I den kontext vi i denna rapport beskriver beteendebaserad säkerhet (Geller 2005) så är det mycket viktigt att miljöförbättringar och eliminering av fysiska risker i arbetsmiljön ska vidtas innan en beteendenaspekt på en säkerhetsfråga läggs till. Svensk basindustri är modern och högteknologisk. Några begränsningar som intervjupersoner i vår studie lyfter fram som hinder för en helt säker fysisk arbetsmiljö, handlar om det faktum att många av industrianläggningarna är äldre och har en till viss del en ålderstigen maskinpark. Det innebär att möjligheterna till att bygga om och anpassa industrimiljön har vissa begränsningar och därmed kan försvåra arbetet med att uppnå en nollvision för olyckor och ohälsa.

Vi kunde också se att organisationerna i mycket större utsträckning behöver tydliggöra vad de olika arbetsmiljö- och säkerhetsaktiviteterna syftar till, och hur dessa aktiviteter ska genomföras på bästa sätt. Ökad förståelsen av hur och varför kopplat till dessa aktiviteter, kan också öka motivationen för arbetsmiljöarbetet bland medarbetarna.

Säkerhetskultur handlar om att arbeta med normer, värderingar. Vi har kunnat konstatera att företagens arbete med de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorerna inte var lika utvecklat som arbetet med de fysiska arbetsmiljöfaktorerna. Föreskrifterna som reglerar området är relativt ny, vilket kan vara en delförklaring. En annan tänkbar delförklaring är att vid arbetet med dessa organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor efterfrågas kompetenser som inte alltid finns att tillgå vid industriföretagen. Vad gäller de organisatoriska och sociala arbetsmiljön, så finns det mycket kunskap om vad som formar den miljön, men betydligt mindre kunskap om vad som måste göras för att förändra den. Hur kunskap om OSA-frågorna omsätts i praktiskt arbetsmiljöarbete är ett område för utveckling enligt rapporten "Arbetsmiljö, organisation och hälsa – hur hänger det ihop och varför?" från Sveriges Företagshälsor (2019).

## 5.2 Det systematiska arbetsmiljöarbetet stärks ofta när säkerhet är en grundläggande värdering

Resultaten visar på att arbetsmiljöarbetet ofta är välfungerande när säkerhet ses som en grundläggande värdering vilken genomsyrar all verksamhet i organisationen. Det vill säga att det är

viktigt att bygga en säkerhetskultur, dvs. en kultur där säkerhet utgör en grundläggande värdering. Det som påverkar detta i positiv riktning är de förhållanden som visar på att säkerhetskulturen har stärkts över tid, och att ett aktivt arbete pågår för att skapa en ännu starkare kultur. Den perspektivförflyttning som Hollnagel (2015) beskriver, dvs. att gå mot att se på säkerhet som förmågan att anpassa arbetet efter varierande förhållanden utan att tumma på säkerheten, skulle kunna ses som en viktig del i att bygga en stark säkerhetskultur.

En förutsättning för säkerhet som en grundläggande värdering som stödjer det välfungerande systematiska arbetsmiljöarbetet, handlar om att det finns goda organisatoriska förutsättningar i form av tid, stöd och resurser där säkerhetsfrågorna hela tiden genomsyrar alla led i organisationen.

Tidigare forskning har visat att en viktig faktor för ett välfungerade systematiskt arbetsmiljöarbete är att medarbetarna aktivt deltar i arbetet med att skapa en säker arbetsmiljö och säkra arbetsprocesser (Sjöström 2013). Våra intervjuresultat - både med arbetsskadade och personer från företagsintervjuerna talar om vikten av medarbetarinvolvering i arbetsmiljöarbetet; chefer kan inte alla detaljer kopplat till arbetsuppgifterna och kan inte beskriva hur:et, dvs. hur ett arbetsmoment skall utföras. Därav är det nödvändigt med medarbetarinvolvering för att nå en god säkerhet och det finns ingen motsättning i detta, eftersom arbetsmiljöarbetet vilar på grunden om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Delaktighet är ett viktigt område för att skapa en hållbar säkerhetskultur i organisationen och delaktighet är även ett nyckelbegrepp inom området för beteendebaserad säkerhet. Det handlar om att de anställda upplever det man kallar ett ägarskap för säkerhetsfrågorna.

## 5.3 Genusperspektiv på arbetsmiljö och säkerhet

Studien har visat på att en svag säkerhetskultur som präglas av maskulina normer i en machokultur fortfarande lever kvar på industrierna och påverkar säkerhetens prioriteringsordning. Föreställningar om kön (dvs. hur män och kvinnor *förväntas vara*) har betydelse för arbetsmiljön och säkerheten. Både i intervjuerna med de arbetsskadade och intervjuerna med personer med särskilda arbetsmiljöuppdrag har vi kunnat se problematik kopplat till risktagande i arbetet, en viss typ av hård jargong som även knyter an till att inte våga påtala säkra beteenden och att inte våga säga vid riskfyllda beteenden ifrån genomsyrar organisationernas olika nivåer. Dessa faktorer bidrar till att upprätthålla machokulturen som i sin tur bidrar till en svag säkerhetskultur. Machoidealet som har präglat industrierna under en lång tid kan även delvis vara en förklaring till det osystematiska arbetsmiljöarbetet i de sociala och organisatoriska arbetsmiljöfrågorna då många, framförallt intervjuerna med personer med särskilda arbetsmiljöuppdrag, lyfter att de upplever att de upplever att det är svårt att arbeta med dessa arbetsmiljöfrågor.

Det finns olika förklaringar till varför andelen olyckor är hög inom mansdominerade branscher. Delvis beror det på att dessa branscher tenderar att innebära arbetsmiljöer med många fysiska risker. Delvis beror det även på att machokulturen ökar risken för arbetsplatsolyckor. Forskning på mansdominerade industribranscher och arbetsmiljö bekräftar att en *viss* typ av manlighetsideal kopplat till fysisk styrka, praktisk arbetsutövning, känslokontroll, att inte visa sig svag och en rå jargong i farliga miljöer är förknippat med ett riskfyllt beteende vilket påverkar arbetsmiljön och säkerhetsarbetet. Att inte anpassa sig till denna typ av manlighetsnormer kan ha negativa konsekvenser för de som försöker bryta mot idealet (Arbetsmiljöverket, 2017) vilket kan vara en förklaring den svaga säkerhetskulturen vidmakthålls. Samtidigt finns det studier som visar på att detta ideal kan förändras i takt med ett öppet arbete med maskulinitetsidealet, till ett mer öppet, tillåtande och respektfullt arbetsklimat (Andersson, 2012).

Både stål-, pappers- och massaindustrin är mansdominerade, trots att andelen förvärvsarbetande inom branscherna kvinnor ökade något under förra decenniet. Könsegregeringen, dvs. att kvinnor och män befinner sig inom olika arbetsplatser och yrken, är någonting som har visat sig få konsekvenser för psykiska och fysiska arbetsförhållanden och hälsa (SOU, 2015:86). Ett maskulinitetsideal präglad av en machomanlighetsnorm har dessutom visat sig vara förknippat med arbetsrelaterad ohälsa (Artazcoz, Borrell, Cortes, Escriba-Aguir, & Cascant, 2007). Samtidigt är jämställdhetsarbete inom mansdominerade industriella organisationer ett begränsat kunskapsområde (Ringblom, 2019), vilket kan vara en förklaring till att jämställdhetsarbete och arbetet med normer och beteenden som bidrar till machokulturen släpar efter. Problematiken som kommer med ojämsälldhet är i huvudsak ett strukturellt organisatoriskt problem, inte primärt ett grupp- eller individcentrerat problem (Arbetsmiljöverket, 2017; Ringblom, 2019). Detta innebär att jämställdhetsarbete och ett arbete med de normer och sociala strukturer som motverkar ett långsiktigt och hållbart säkerhetsarbete måste genomsyra alla nivåer i organisationen.

I Arbetsmiljöverket (2017) kunskapssammanställning *Genusperspektiv på olycksfall och dödsolyckor i arbetslivet* skriver Ek och Olofsdotter att "[p]roduktionstryck kan inverka på säkerheten liksom att oro och klagomål rörande säkerhet och incidenter systematiskt negligeras på arbetsplatsen. Olika marknadskrafter kan påverka säkerhetsbeteendena genom produktivitetskrav, ekonomisk recession och förändringar i antalet tillfälliga arbeten". De menar att det är viktigt att ha ett genusperspektiv på det olycksförebyggande arbetsmiljöarbetet i utsatta mansdominerade sektorer och att arbete med det från ett systemperspektiv för att få ner olyckor och dödsolyckor till noll. Det är även viktigt att förstå sambandet mellan machomanlighetsideal, risker i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön och fysiska risker. I arbetet mot säkrare arbetsplatser, en stark säkerhetskultur och en god arbetsmiljö är det alltså centralt med ett jämställdhetsarbete som inkluderar arbete med att förändra maskulinitetsnormer och machoideal.

## 5.4 Uppföljningens funktion för arbetsmiljöarbetet

Det är viktigt att arbeta proaktivt med säkerhet och uppföljning är betydelsefullt i det arbetet. Det är en utmaning för en stark säkerhetskultur när arbetsmiljöarbetet blir reaktivt istället för proaktivt, vilket innebär att det finns ett arbetsmiljöarbete som är där när skadan redan har skett, istället för att lägga större kraft på att förebygga ohälsa och arbetsskador. Hur uppföljningssystem är utformade och vad man mäter (och inte mäter) påverkar.

Man kan fundera om man arbetar man med de rätta sakerna och verktygen för säkerhetsarbetet? Eller slår rapporterings- och uppföljningsarbetet ut arbetsmiljöaktiviteter och åtgärder som skulle vara viktigare att ta tag i för att nå en god säkerhet? Det är en komplex fråga och det måste konstateras att avsevärda förbättringar för arbetsmiljöarbetet har tillkommit med hjälp av de uppföljningssystem som finns på plats inom industrin idag.

De rapporteringssystem som finns inom industriföretagen för att hantera arbetsmiljön och de avvikelser i arbetsmiljön som innebär hälsorisker, är mycket välutvecklade. Däremot är det en utmaning att få hela kedjan att fungera, från ett förebyggande arbetsmiljöarbete, till utredning efter en olycka, till åtgärd och uppföljning: där brister det emellanåt enligt de intervjuade. En anledning anses vara att frågorna faller mellan stolarna på chefsnivå, eftersom det kan vara flera olika chefer som ansvarar för att åtgärda ett identifierat problem. För att komma tillrätta med detta behöver beslutsvägar, ansvarsförhållanden och roller tydliggöras.

Det är även intressant att titta på begreppen för "leading and lagging indicators" (Sheehan, Donohue, Shea, Cooper, & De Cieri, 2016). Med lagging indicators – släpande indikatorer – avses att

i efterhand titta bakåt för att se ett utfall. Medan leading indicators – ledande indikatorer – innebär att titta framåt och använda proaktiva mått, vilka ger information för organisationen att arbeta för att förutse förändringar i säkerhetskänslighet. I organisationer är det vanligt att säkerhetsarbetet mäts med släpande indikatorer; t.ex. antalet arbetsskador, frånvaro av skador och olyckor, antal utredningar som genomförts efter arbetsmiljöhändelser osv. För att mäta säkerhetsarbetet med hjälp av ledande indikatorer kan man mäta exempelvis beteenden eller processer av betydelse för god säkerhet. En jämförelse kan göras för området för beteendebaserat säkerhetsarbete där beteenden och processer för säkerhet, är i fokus. Det är intressant att fundera vidare över vilken funktion de olika sätten att mäta kan ha kopplat till om individen skall arbeta för att undvika misslyckanden (frånvaro av skador) eller att nå framgång i form av att uppnå t.ex. process- eller beteendemål av betydelse för en god säkerhet.

Övriga resultat från intervjuerna med arbetsskadade handlar om brister som intervjupersonerna upplever när det gäller stöd från ledningen kring vad som är säkra arbetssätt för olika arbetsmoment. Dessa resultat pekar på att kommunikation, uppföljning och feedback är viktiga områden att arbeta med för att nå en säker arbetsmiljö.

De industriföretag vi studerat anlitar även olika entreprenörsföretag. I samarbetet för att skapa en god entreprenörssäkerhet är dialog, tydliga rutiner och uppföljning mellan industriföretaget och entreprenörsföretaget av största vikt för förebygga arbetsolyckor. Stora insatser gjordes för att samordna arbetsmiljöarbetet i syfte att skapa en säker arbetsmiljö, både för företagets anställda och entreprenörerna. En studie från IVL Svenska Miljöinstitutet beskriver entreprenörssäkerhet inom industrin och visar vilka hinder och möjligheter som finns för en god och säker arbetsmiljö för entreprenörsanställda inom stål, pappers- och massa- och gruvindustrin (Shamoun & Antonsson, 2019).

## 5.5 En hållbar säkerhetskultur för att förebygga olyckor och ohälsa

Svaren på våra forskningsfrågor om varför olyckor och ohälsa fortfarande inträffar, trots ett väl utvecklat arbetsmiljö- och säkerhetsarbete, finns delvis att hämta inom området för säkerhetskultur. De komplexa sambanden mellan faktorer som påverkar mot säkerhet eller risktagande i arbetsmiljön, påverkas i mångt och mycket av det vi benämner säkerhetskultur, dvs. det gemensamma sättet i en organisation att agera i förhållande till risker och säkerhetsfrågor.

I MTO-begreppet: människa, teknik, organisation (Rollenhagen 2003), finns likheter med Gellers modell för en Total Safety Culture/Hållbar säkerhetskultur i och med att förändringar i en del av systemet antas få påverkan på de övriga delarna i systemet. I Gellers modell beskrivs även beteende- och personfaktorer av betydelse för en god säkerhet i separata delar. Att hitta relevanta verktyg och metoder för beteendepåverkan och ökad förståelse och kunskap om varför individen väljer det säkra eller det riskfyllda arbetssättet, tror vi är en av nycklarna och ett viktigt perspektiv att ta med i arbetet för en Nollvision om olyckor och ohälsa i arbetslivet.

En frågeställning som diskuterats inom ramen för projektet handlar om vem det är som ska identifiera säkra arbetssätt och definiera vad som är ett säkert arbetssätt för ett visst arbetsmoment? Är det arbetsgivaren enligt arbetsmiljölagstiftningen och arbetsgivarens arbetsmiljöansvar? Eller är det medarbetarna/operatörerna själva med utgångspunkt från sin sakkunskap, detaljkunskap och yrkesskicklighet om ett specifikt arbetsmoment? Arbetsgivaren ska se till att skapa förutsättningar för säkra arbetssätt, men medarbetarna måste involveras i

arbetet med att utveckla säkra arbetssätt. En annan frågeställning som aktualiserades i projektet handlade om vilken effekt det skulle få på säkerhetsarbetet om företagen började med att identifiera säkra arbetssätt\* direkt, utan att utgångspunkten för denna process var en tidigare identifierad risk, dvs. en risk som exempelvis framkommit vid riskbedömning av ett arbetsmoment eller en arbetsprocess. (\*säkra arbetssätt: *de arbetssätt som – om de förekommer i högre utsträckning – bidrar till god säkerhet, vilket i sin tur förväntas leda till en lägre arbetsrelaterad ohälsa samt färre arbetsolyckor*).

Metoder för beteendeförändring kan användas i arbetet med att skapa en stark säkerhetskultur. Förbättringar av säkerhetskulturen inom ett företag kan enligt Krause, Sellers, och Horn (2001) uppnås när fler individer i organisationen förstår och ser sambandet mellan att använda sig av *identifierade kritiska säkra beteenden* som organisationen definierat som viktiga för säkerhet, och samtidigt minska sin exponering för det som är skadligt.

För en hållbar säkerhetskultur är det mycket viktigt att klargöra vad chefer på alla nivåer i organisationen ska göra och kommunicera i arbetsmiljö- och säkerhetskänslighet. Varje chef bör efterfråga och följa upp de rätta ledarskapsbeteendena – kopplat till säkerhet – hos sina underställda chefer.

De företag som vill mäta sitt säkerhetsklimat kan förslagsvis använda enkätverktyget NOSACQ 50 och de fem specifika frågorna, vilka belyser företagets säkerhetsklimat. Frågorna undersöker "actively caring"- att aktivt bry sig om sin egen och andras säkerhet, vilket är en avgörande komponent för att uppnå en god säkerhet och en hållbar säkerhetskultur.

Inom OBM (Organizational Behavior Management) finns metodik som går ut på att analysera vilka omständigheter som får medarbetare att göra som de gör, och vilka förutsättningar som skulle krävas för att de ska göra på ett annat (önskvärt) sätt. Metodik från detta område kan vara till hjälp för att ytterligare öka förståelsen för varför det förebyggande arbetsmiljöarbetet inte fungerar som det är tänkt. " - Det sitter i väggarna!" är ett uttryck för något som är vanligt förekommande i en organisation; dvs. det är något som har funnits under en längre tid och anses därmed vara svårt att påverka och förändra. Om vi betraktar exempelvis risktagande i arbetsmiljön som "något som sitter i väggarna", får vi svårare att synliggöra detta och därmed också problem med att åtgärda och förebygga dessa arbetsmiljöproblem. Om antagandet istället är "det sitter i våra beteenden" och vi arbetar efter ansatsen att beteenden (i arbetsmiljön eller i övriga sammanhang) fyller en funktion i det sammanhang där de förekommer, då har vi också en möjlighet att tydliggöra och begripliggöra dessa riskfyllda beteenden och kan jobba med förbättringsarbete.

Säkerhet vinner på att vara värderingsbaserat vilket innebär att arbetet med att utveckla en säker och trygg arbetsplats skall vara drivet av värderingar. Detta innebär att säkerhet inte är prioritering som kan prioriteras ned eller upp beroende på t.ex. produktionskrav eller resurser. Säkerhet som en värdering innebär att säkerhetsaspekter vägs in i alla beslut som tas i organisationen. Inom byggbranschen finns det byggbolag som använder uttryck "Arbeta säkert eller inte alls", vilket är i linje med säkerhet som en grundläggande värdering enligt tidigare beskriven forskning på området.

Att arbeta med en nollvision för arbetsolyckor och ohälsa handlar i mångt och mycket om att sträva mot en stark och hållbar säkerhetskultur, "a Total Safety Culture" (Geller 2001). En central del i ett sådant arbete handlar om att etablera säkerhet som en grundläggande värdering, något som inte är helt enkelt att åstadkomma, men det är ett förhållningsätt som kan hjälpa organisationer genom att skapa en tydlighet kring att säkerhet är i fokus dygnet alla timmar och veckans alla dagar.

## 6 Slutsatser

Varför inträffar olyckor och ohälsa fortfarande, trots ett väl utvecklat arbetsmiljö- och säkerhetsarbete inom stål-, massa- och pappersindustrin? Med dessa frågeställningar som en utgångspunkt har målet varit att bidra med beslutsunderlag för hur arbetsmiljöarbetet kan bli mer effektivt för att möta upp emot detta fenomen.

Rapportens resultat visar å ena sidan att *det systematiska arbetsmiljöarbetet ofta brister när säkerhet blir en fråga om att prioritera upp eller ned de frågor som är kopplade till säkerhetsöverväganden beroende på situation*, vilket påverkas av:

- Hanterbarhet och svårigheter i den praktiska tillämpningen av arbetsmiljölagstiftningen utifrån organisatoriska förutsättningar.
- En svag säkerhetskultur, som präglas av osäkra attityder och beteenden samt en machokultur som lever kvar.
- Svårigheter i att hantera de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågorna.
- Otydliga syften gällande varför och hur olika arbetsmiljö- och säkerhetsaktiviteter ska genomföras.

Å andra sidan att *det systematiska arbetsmiljöarbetet ofta stärks när säkerhet är en grundläggande värdering som genomsyrar all verksamhet*, vilket påverkas av:

- Att säkerhetskulturen har stärkts över tid och att ett aktivt arbete pågår inom branscherna för att skapa en ännu starkare kultur vilket är lovande inför framtiden.
- Arbetsmiljödeltagande och arbetsmiljödeltagandeprocesser som involverar medarbetarnas synpunkter och erfarenheter i arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet.
- Organisatoriska förutsättningarna med tid, stöd och resurser där säkerhet hela tiden genomsyrar alla led i hela organisationen.

Utgående ifrån projektets resultat, lyfts följande rekommendationer fram för att nå ökad arbetssäkerhet, en hållbar säkerhetskultur och komma närmare nollvisionens mål:

- Säkerhet behöver alltid finnas med som en grundläggande värdering i allt arbetsmiljöarbete och i alla beslut. I en långsiktigt hållbar säkerhetskultur behöver inte medarbetare fundera över om det är accepterat att ta en risk eller inte.
- En helhetssyn i säkerhetsarbetet behöver finnas på plats, vilket innebär att alla delar i en organisation samverkar mot gemensamma mål.
- Fokusera på de beteenden vilka identifierats som viktiga och nödvändiga för att nå en hög säkerhet, och se till att det finns kunskap om hur dessa implementeras i organisationen.
- Skapa en tydlighet som visar på organisationens samordning och samverkan i säkerhetsfrågor genom alla ledningsnivåer, samt en rolltydlighet kring vad detta innebär.
- Organisationen ska arbeta för att alla aktivt bryr sig om sin egen och andras säkerhet.
- Uppmärksamma miljö-, person- och beteendefaktorer vilka är av betydelse för en hållbar säkerhetskultur och skapa en systematik i arbetet med dessa faktorer.
- Viktiga utvecklings- och förbättringsområden för att stärka säkerhetskulturen är den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, uppföljning, samt kunskap och arbetssätt för att arbeta proaktivt med arbetsmiljöfrågorna.

- Uppmärksamma värdet av delaktighet från all personal och samverkan med skyddsombud, arbetsmiljöspecialister och övriga inom arbetsmiljöorganisationen.
- Använd de fem NOSACQ 50 – 5 frågorna för att mäta säkerhetsklimatet (se 4.2.6).

## Referenser

- AFA Försäkring. (2018). *Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro - 2018*. Stockholm: AFA Försäkring.
- AFS 2001:1. *Systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete*.
- AFS 2015:4. *Organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Ajslev, J., Dastjerdi, E. L., Dyreborg, J., Kines, P., Jeschke, K. C., Sundstrup, E., . . . Andersen, L. L. (2017). Safety climate and accidents at work: Cross-sectional study among 15,000 workers of the general working population. *Safety Science*, *Vol.*, 320-325. doi:10.1016/j.ssci.2016.08.029
- Arbetsmiljöverket. (2016). *Arbetsorsakade besvär 2016. Rapport 2016:3*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket. (2017). *Genusperspektiv på olycksfall och dödsolyckor i arbetslivet. Kunskapssammanställning 2017:4*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket. (2018). *Arbetsskador 2017. Rapport 2018:1*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket. (2019a). *Kemi-och processintensiva företag. Projektrapport*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket. (2019b). *Sammanställning. Arbetsolyckor med dödlig utgång 2018*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Artazcoz, L., Borrell, C., Cortes, I., Escriba-Aguir, V., & Cascant, L. (2007). Occupational epidemiology and work related inequalities in health: a gender perspective for two complementary approaches to work and health research. *Journal of Epidemiology and Community Health*, *Vol.*(2), 39-45. doi:10.1136/jech.2007.059774
- Ek, Å. (2014). *Beständiga förändringar av säkerhetskulturen. Rapport 2014:52*. Stockholm: Strålsäkerhetsmyndigheten.
- French, A. R., & Geller, E. S. (2008). Creating a Culture Where Employees Own Safety (White Paper). Hämtad från [https://pdfs.semanticscholar.org/fff4/0a017ac25e51834ecbd0f29bec5c27483cbd.pdf?\\_ga=2.44868460.998576077.1583168476-424833879.1583168476](https://pdfs.semanticscholar.org/fff4/0a017ac25e51834ecbd0f29bec5c27483cbd.pdf?_ga=2.44868460.998576077.1583168476-424833879.1583168476)
- Geller, E. S. (1994). Ten principles for achieving a total safety culture. *Professional Safety*, *Vol.* 39(9), 18-24.
- Geller, E. S. (1996). *The psychology of safety: How to improve behaviors and attitudes on the job*. Radnor, PA: Chilton Book Company.
- Geller, E. S. (2001). *Working Safe: How to Help People Actively Care for Health and Safety, Second Edition*: Lewis Publishers.
- Geller, E. S. (2005). Behavior-based safety and occupational risk management. *Behavior modification*, *Vol.* 29(3), 539-561. doi:10.1177/0145445504273287
- Hofstede, G. (1994). The business of international business is culture. *International Business Review*, *Vol.* 3(1), 1-14. doi:10.1016/0969-5931(94)90011-6
- Hollnagel, E. (2015). From Safety-I to Safety-II (White Paper). Hämtad från <https://www.england.nhs.uk/signuptosafety/wp-content/uploads/sites/16/2015/10/safety-1-safety-2-whte-papr.pdf>

- Industriarbetsgivarna. (2016). Industriarbetsgivarnas NOLLVISION – en arbetsmiljöstrategi för helt säkra arbetsplatser. Hämtad från [http://www.industriarbetsgivarna.se/storage/ma/10cc6d6ec8c84acebc95347f87668d97/461cdf8c58764ee29e2da1fbfb0b02c2/pdf/B62FEFB0ADC24EF960BDCA1BDE770AFBDC113944/IA\\_nollvision\\_160623%20\(slutlig\).pdf](http://www.industriarbetsgivarna.se/storage/ma/10cc6d6ec8c84acebc95347f87668d97/461cdf8c58764ee29e2da1fbfb0b02c2/pdf/B62FEFB0ADC24EF960BDCA1BDE770AFBDC113944/IA_nollvision_160623%20(slutlig).pdf)
- Industriarbetsgivarna. (2019). Industriarbetsgivarnas NOLLVISION – en arbetsmiljöstrategi för helt säkra arbetsplatser. Hämtad från <https://www.industriarbetsgivarna.se/storage/ma/a978587469cd4dfbac3a36c4c2a838ff/89fd1f98809e4efabdb6bfc8667721a5/pdf/1D62E402D3E28D6DB8B8E0A902E706012E280BA0/IA%20Nollvision%202019.pdf>
- International Nuclear Safety Advisory Group. (1991). *Safety Culture, Safety Series NO.75-INSAG-4*. Vienna: International Atomic Energy Agency.
- Kines, P., Lappalainen, J., Lyngby Mikkelsen, K., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., . . . Törner, M. (2011). Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate. *International Journal of Industrial Ergonomics, Vol. 41*, 634-646. doi:10.1016/j.ergon.2011.08.004
- King, G., Keohane O., R., & Verba, S. (1994). *Designing Social Inquiry: Scientific Inference in Qualitative Research*. Princeton: Princeton University Press.
- Krause, T. R., Sellers, G., & Horn, C. (2001). Moving to the Second Generation in Behavior-Based Safety. *Institution of Chemical Engineers Symposium Series, Vol. 148*.
- Matsumoto, D. (1996). *Culture and Psychology*. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2002). Safety Climate and Safety Behaviour. *Australian Journal of Management, Vol. 27*(1), 67-75. doi:10.1177/031289620202701s08
- Olofsson, R. (2010). *Beteendeanalys i organisationer: Handbok i OBM*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Olofsson, R., & Nilsson, K. (2015). *OBM i praktiken : förändra beteenden och nå resultat i organisationer*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Peirce, C. S. (1891/1990). *Pragmatism och kosmologi*. Göteborg: Daidalos.
- Rasmussen, J. (1997). Risk management in a dynamic society: a modelling problem. *Safety Science, Vol. 27*(2-3), 183-213. doi:10.1016/S0925-7535(97)00052-0
- Richter, A., & Koch, C. (2004). Integration, differentiation and ambiguity in safety cultures. *Safety Science, Vol. 42*(8), 703-722. doi:10.1016/j.ssci.2003.12.003
- Ringblom, L. (2019). *Utmanad ordning? En studie av kön och jämställdhetsarbete i den svenska gruvindustrins arbetsorganisationer*. Luleå: Luleå tekniska universitetet.
- Rollenhagen, C. (2003). *Att utreda olycksfall: teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Rollenhagen, C. (2005). *Säkerhetskultur*. Lidingö: RX Media.
- Rollenhagen, C. (2010). Can focus on safety culture become an excuse for not rethinking design of technology? *Safety Science, Vol. 48*(2), 268-278. doi:10.1016/j.ssci.2009.07.008
- Salo, I., & Lindén, M. (2015). *Riskperception och interventionsmetoder. Kunskapssammanställning 2015:7*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Sanne, J. M. (2008). Framing risks in a safety-critical and hazardous job: Risk-taking as responsibility in railway maintenance. *Journal of Risk Research, Vol. 11*(5), 645-657. doi:10.1080/13669870701715550
- Shamoun, S., & Antonsson, A.-B. (2019). Arbetsmiljön för entreprenörer. Hinder och möjligheter för effektivt arbetsmiljöarbete inom stål, pappers- och massa och gruvindustri. IVL-rapport B 2366.
- Sheehan, C., Donohue, R., Shea, T., Cooper, B., & De Cieri, H. (2016). Leading and lagging indicators of occupational health and safety: The moderating role of safety leadership. *Accident Analysis & Prevention, Vol. 92*, 130-138. doi:10.1016/j.aap.2016.03.018
- Sjöström, J. (2013). *Det komplexa deltagandet: praktikgemenskaper, kunskapsprocesser och arbetsmiljödeltagande vid ett pappersbruk*. Linköping: Linköping University.



- Skinner, B. F. (1969). *Contingencies of reinforcement: A theoretical analysis*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Skinner, B. F. (1974). *About behaviorism*. Oxford, England: Alfred A. Knopf.
- Skr. 2015/16:80. *En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020. Regeringens skrivelse 2015/16:80*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Somerville, M., & Abrahamsson, L. (2003). Trainers and learners constructing a community of practice: Masculine work cultures and learning safety in the mining industry. *Studies in the Education of Adults, Vol. 35(1)*, 19-34. doi:10.1080/02660830.2003.11661472
- SOU. (2015:86). *Mål och myndighet – En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*.
- Statistiska centralbyrån. (2019). Standard för svensk näringsgrensindelning (SNI). Hämtad från <https://www.scb.se/dokumentation/klassifikationer-och-standarder/standard-for-svensk-naringsgrensindelning-sni/>
- Sveriges Företagshälsor. (2019). *Arbetsmiljö, organisation och hälsa – hur hänger det ihop och varför?* Stockholm: Sveriges Företagshälsor.
- Thomsson, H. (2010). *Reflexiva intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Törner, M. (2010). *Kunskapsöversikt. Bra samspel och samverkan skapar säkerhet – om klimat och kultur på arbetsplatsen. Rapport 2010:1*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Wahl, A., & Linghag, S. (2013). *Män har varit här längst: Jämställdhet och förnyelse i industriella organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Zwetsloot, G., Kines, P., Wyboc, J.-L., Ruotsala, R., Drupsteen, L., & Robert A., B. (2017). Zero Accident Vision based strategies in organisations: Innovative perspectives. *Safety Science, Vol. 91*, 260–268. doi:10.1016/j.ssci.2016.08.016

## Bilagor

### Bilaga 1. Antal godkända arbetsskador mellan år 2013–2017 fördelat på yrkesgrupp

Yrkesgrupp	Pappers- och pappersvarutillverkning (SNI 17)	Stål- och metallframställning (SNI 24)
Betong- bygg- och anläggningsarbete	72	263
Byggnadsträarbetare	14	9
Elektriskt arbete	67	128
Fastighetsskötare, expeditionsvakter, renhållningsarbetare m.fl.	45	53
Godshanterings- och lagerarbete	49	78
Godshanterings- och lagerarbete m. m.	89	179
Grafiskt arbete	67	4
Gruv- och bergarbete, stenhuggare		6
Isolerings och VVS-montörer	2	29
Jordbruks-, skogsbruks- och trädgårdsarbete	23	5
Livsmedelsarbete	2	5
Metallarbete	345	2087
Murare		12
Pappers- och pappersmassearbetare	1090	9
Restaurang- och storköksarbete	7	
Städare och fönsterputsare	8	4
Textil-, skinn och läderindustriarbete	3	75
Träindustriarbete	119	14
Yrkesförare	11	32
Övriga yrkesgrupper	220	211
Övrigt industriellt arbete	683	2177
<b>Totalt antal</b>	<b>2916</b>	<b>5380</b>
<b>Totalt procent</b>	<b>35.15</b>	<b>64.85</b>
N: 8296		

## Bilaga 2. Översikt intervjuer med arbetsskadade

	<b>Antal</b>
<u>Näringsgren</u>	
Stål- och metallframställning (SNI 24)	6
Pappers- och pappersvarutillverkning (SNI 17)	16
<u>SSYK 2012, fyrsiffernivå</u>	
1292	1
2135	1
2145	1
2423	1
3113	1
7211	1
7223	4
8143	1
8171	2
8172	1
8189	2
8193	2
8199	1
8213	2
8344	1
<u>Ålder</u>	
20–29 år	1
30–39 år	3
40–49 år	3
50–59 år	7
60–69 år	8
<b>Totalt</b>	<b>22</b>

## Bilaga 3. Intervjuguider

### Inledande beskrivning av projektet

Industriarbetsgivarna har satt upp en nollvision för olyckor och ohälsa på arbetsplatser inom basindustrin. Inom stål-, och pappers- och massaindustrierna har arbetet med att skapa en säker och god arbetsmiljö pågått länge. Trots det uppstår skador och ohälsa kopplat till arbetet. För att förbättra arbetsmiljöarbetet och minska riskerna behöver man veta mer om varför arbetsskador inträffar och hur arbetsmiljöarbetet kan utvecklas för att förebygga dem.

Vi (IVL Svenska Miljöinstitutet) driver ett forskningsprojekt, finansierat av AFA Försäkring, med målet att utveckla effektivare metoder för att förebygga arbetsskador.

Forskningsprojektet ska visa vad som behövs utöver det befintliga arbetsmiljöarbetet och arbetet med säkerhetskultur, för att ytterligare minska arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa.

### Syftesbeskrivning och utgångspunkt

Vi är intresserade av att titta på vad som behövs utöver det befintliga arbetsmiljöarbetet och arbetet med säkerhet för att ytterligare minska arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa.

I den här intervjun vill vi huvudsakligen att du berättar om varför det hände och omständigheterna som trots allt gjorde att olyckan inträffade (*interjustudie med arbetsskadade*). / I den här intervjun vill vi fånga ditt perspektiv på arbetsmiljöarbetet och hur det fungerar (*interjustudie med personer med särskilda arbetsmiljöuppdrag*).

### Samtycke, deltagande och sekretess

Allt material vi samlar in behandlas konfidentiellt, det är bara forskarna på IVL som har tillgång till materialet. Det kommer inte framgå i rapporteringen vad enskilda personer har sagt. Det går bra att när som helst avbryta sin medverkan under intervjun eller efter.

Går det bra att vi spelar in intervjun?

## Intervjuguide: arbetsskadade

### Bakgrund

- Hur gammal är du?
- Vilken typ av verksamhet arbetar du inom?
- Vad jobbar du med?
- Hur länge har du jobbat med det här?
- Har du samma arbetsuppgifter idag som vid olyckan?
- Hur länge har du arbetat på stället där olyckan inträffade\*?

*\*Kvar idag på samma ställe som där olyckan inträffade?*

## Händelsen

- Vad är det för arbetsskada du har råkat ut för?
- Blev du sjukskriven efteråt? /Är du tillbaka i arbete?
- Kan du beskriva vad som hände?
- När (under arbetspasset) inträffade olyckan?
- Var inträffade olyckan?
- Vad höll du på med när olyckan inträffade (arbetsuppgift)?
- Hur gick olyckan till? (händelseförloppet, andra personer involverade)

## Bedömning

- När du tänker på situationen, utifrån ditt perspektiv: varför hände det här?

### Förutsättningar

- Var det något som avvek från det normala (i situationen/ditt agerande? Vad?

### Risker

- Hur vanligt är det här? Hänt dig tidigare? Hänt andra tidigare?
- Hur tänkte du runt riskerna i den här situationen?

### Arbetsätt

- När du skulle göra det här (själva uppgiften/ momentet då skadan inträffade), visste du hur du skulle göra?
- Hade du tillräcklig information, kunskap och erfarenhet för att utföra uppgiften på ett säkert sätt?
- Hur har du fått det (den kunskapen)?

### Kommunikation

- När pratar ni om arbetsmiljö/säkerhet/risker? Hur? Vem/vilka? Exempel?

### Uppföljning

- Har det hänt något på arbetsplatsen efter olyckan för att minska risken att detta händer igen?

## NOSACQ 5–50

Svarsalternativ: 4 = Stämmer helt, 3 = Stämmer till stor del, 2 = Stämmer till viss del, 1 = Stämmer inte alls

*Be om förtydligande/motivering/exempel till svaret. Vad är det som gör att du väljer det svarsalternativet?*

1. NOSACQ1. Jag får de instruktioner och den vägledning jag behöver för att kunna utföra arbetet på ett säkert sätt
2. NOSACQ 2. Arbetsledningen uppmuntrar medarbetarna att arbeta säkert även i perioder när schemat är pressat.
3. NOSACQ 3. Arbetsledningen involverar medarbetarna i beslut som rör säkerheten.
4. NOSACQ 4. Vi arbetskamrater hjälper varandra att jobba säkert även under stressiga perioder.

5. NOSACQ 5. Vi arbetskamrater anser att små olyckor är en normal del av det dagliga arbetet.

## Avslutning

- Har du några frågor eller någonting du känner att du inte har fått med eller någonting du skulle vilja lägga till?
- Resultatet från projektet kommer att presenteras i en rapport under 2020. Vill du att vi skickar den till dig?

# Intervjuguide: personer med särskilda arbetsmiljöuppdrag

## Arbetsmiljö

### Frågeställningar kring arbetsmiljöarbetet generellt och intervjupersonens syn på hur det fungerar

- Hur tycker du att det fungerar att jobba med arbetsmiljön hos er?
- Vi har förstått det som att ni har ett strukturerat och systematiskt arbetsmiljöarbete. Det finns en systematik kring hur man undersöker, riskbedömer, åtgärdar och följer upp arbetsmiljön.
  - Vad innebär det att ni arbetar systematiskt med arbetsmiljön?
  - På vilket sätt ger denna systematik dig stöd i ditt arbetsmiljöarbete?

## Företagsspecifika välfungerande metoder och verktyg

### Frågeställningar kring arbetssätt med fokus på de metoder som fungerar bra och förebyggande

- Har ni några metoder/verktyg/arbetssätt som används i arbetsmiljöarbetet?
  - Vilka i så fall? (Är dessa specifika för enheten eller generella för hela företaget?)
  - Hur fungerar metoderna? Hur arbetar man med dem?
  - Vad är det som gör att *metod x* fungerar/inte fungerar? Kan du motivera/utveckla?
  - Vad är det som gör att *metod x* leder till detta resultat?
  - Vilken är din roll/din del/ditt bidrag för att få *metod x* att fungera?
  - Vad fyller metoderna för funktion för dig i din arbetsroll?
  - Finns det några utmaningar med *metod x*/med att jobba efter *metod x*?
  - Vilka typer av risker har ni svårt att fånga och varför?
  - Hur jobbar ni med feedback på säkra beteenden? Feedback på riskfyllda beteenden?

## Brister och glapp i arbetsmiljöarbetet

### Frågeställningar kring brister i arbetsmiljöarbetet

- Hur kan man utveckla arbetsmiljöarbetet så att olyckor och ohälsa förhindras?
  - Vad behöver ni jobba på?

- Vad tror du är orsaken till att arbetsolyckor och ohälsa fortfarande inträffar? (Vilka är bristerna? Vad ser du för utvecklings- och förbättringsområden?)

## Förutsättningar för personalen att arbeta säkert

### Frågeställningar kring hur man skapar förutsättningar för personalen att arbeta säkert (NOSACQ)

1. Hur säkerställer arbetsledningen/du/ni att medarbetarna får rätt instruktioner och den vägledning/kunskap som behövs för att kunna utföra arbetet på ett säkert sätt?  
(NOSACQ 1. Jag får de instruktioner och den vägledning jag behöver för att kunna utföra arbetet på ett säkert sätt).
2. I perioder när det är tidspress på enheten/erna - gör arbetsledningen/du/ni något särskilt för att uppmuntra medarbetarna till att arbeta säkert?  
(NOSACQ 2. Arbetsledningen uppmuntrar medarbetarna att arbeta säkert även i perioder när schemat är pressat).
3. På vilket sätt involveras medarbetarna i beslut som rör säkerheten?  
(NOSACQ 3. Arbetsledningen involverar medarbetarna i beslut som rör säkerheten).
4. Vad finns det för förutsättningar för medarbetarna att stödja/hjälpa varandra att arbeta säkert även under stressiga perioder?  
(NOSACQ 4. Vi arbetskamrater hjälper varandra att jobba säkert även under stressiga perioder).
5. Finns det en syn bland medarbetarna på att små olyckor är en normal del av det dagliga arbetet? Hur jobbar med det? (t.ex. risktillvänjning)  
(NOSACQ 5. Vi arbetskamrater anser att små olyckor är en normal del av det dagliga arbetet)

## Avslutning

- Har du några frågor eller någonting du känner att du inte har fått med eller någonting du skulle vilja lägga till?
- Under hösten 2019 har vi planerat att hålla workshop eller fokusgrupper för att diskutera preliminära resultat.
- Resultatet från projektet kommer att presenteras i en rapport under 2020. Rapporten skickas till kontaktpersonen på företaget som kan distribuera den vidare till de som är intresserade av att ta del av den.

## Bilaga 4. Översikt intervjuer med personer med särskilda arbetsmiljöuppdrag

	<b>Antal</b>
<u>Roll</u>	
Arbetsmiljöexpert	1
Arbetsställets huvudskyddsombud	3
Brandkyddstekniker	1
Driftingenjör	1
Enhetschef	3
Företagssköterska	1
Första linjens chef	9
Huvudskyddsombud	3
Hälsa, miljö- och säkerhetschef	4
Samordnare fastighet	1
Samordnare säkerhet	1
Skiftchef	1
Skyddsombud	5
<u>Kön</u>	
Man	27
Kvinna	7
<u>Näringsgren</u>	
Stål- och metallframställning (SNI 24)	13
Pappers- och pappersvarutillverkning (SNI 17)	21
<b><i>Totalt</i></b>	<b><i>34</i></b>





IVL Svenska Miljöinstitutet AB // Box 210 60 // 100 31 Stockholm  
Tel 010-788 65 00 // Fax 010-788 65 90 // [www.ivl.se](http://www.ivl.se)