



För en hållbar organisatorisk arbetsmiljö

En studie av Postnords anställda

Tobias Larsson

Avdelningen för mänskliga rättigheter
Historiska institutionen
Kurskod: MRK62
Termin: VT terminen 2019
Handledare: Lena Halldenius
Omfång: Antal ord 15 852



Abstract

Uppsatsen syftar till att bidra till en vidareutveckling av begreppet arbetsmiljö då det skett stora förändringar på arbetsmarknaden. Stressrelaterade sjukdomar och arbetsplatsolyckor blir allt vanligare och det krävs därför ett tydligare humanistiskt och människorättsligt perspektiv på begreppet arbetsmiljö. För detta har de risker som kan leda till arbetsskador undersökts. För att få en bild över vad som går att göra för att minska riskerna för arbetsplatsolyckor. Uppsatsen bygger på en kvalitativ forskningsstudie i form av en enkät som anställda på Postnord svarat på. Sedan har empirin analyserats med hjälp av deduktivt kvalitativ innehållsanalys. Det betyder att tidigare forskning använts på den nya empiri som tagits fram. Finns det likheter mellan andra verksamheter som ökat sin kundorientering och fått ett ökat konkurrenstryck? Finns det ett samband mellan organisationer inom vård och omsorg och Postnord gällande nedprioriteringar i arbetsmiljö och personalfrämjande arbete? Göran Ahrnes intersektionella teori om ”flerdimensionell skiktning” har fungerat som vägledning under hela arbetet. Studien kom fram till att stressrelaterade arbetssituationer är de som anses vara de farligaste och att det oftast är organisatoriska faktorer som brister. Resultatet visar att det går att göra kopplingar mellan tidigare forskning och studiens empiri samt att behovet av jämvikt mellan krav och kontroll måste ses över för arbetstagare.

Klassiska arbetsmiljöteorier inom biologi/medicin, ergonomi och psykologi måste kompletteras med samhällsvetenskapliga och humanistiska teorier. Syftet med att utveckla begreppet arbetsmiljö är att flytta från individuell kontext till en organisatorisk kontext.

Nyckelord: Arbetsmiljö, organisatorisk kontext, Postnord, intersektionell teori, social skiktning.

The essay aims to contribute to the further development of the concept of the working environment as there have been major changes in the labor market. Stress-related diseases and workplace accidents are becoming more common and therefore a clearer humanistic and human rights perspective on the concept of working environment is required. For this, the risks that can lead to work injuries have been investigated. This is to get a picture of what can be done to reduce the risks of workplace accidents. The thesis is based on a qualitative research study in the form of a survey that employees at Postnord responded to. Then the empirical data has been analyzed using deductive qualitative content analysis. This means that previous research has been used on the new empirical data that has been developed. Are there similarities between other businesses that have increased their customer orientation and increased their competitive pressure? Is there a connection between organizations in health and social care and Postnord regarding deprioritizing the work environment and staff-promoting work? Göran Ahrne's intersectional theory of "multidimensional stratification" has worked as a guide throughout the work. The study concluded that stress-related work situations are those that are considered the most dangerous and that it is usually organizational factors that fail. The result shows that it is possible to make connections between previous research and the study's empirical data and that the need for balance between requirements and control must be reviewed for the employees.

Classical work environment theories in biology / medicine, ergonomics and psychology must be supplemented with social science and humanistic theories. The purpose of developing the concept work environment is to move from the individual context to an organizational context.

Keywords: Work environment, organizational context, Postnord, intersectional theory, social stratification.

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	<i>Problemformulering, syfte och frågeställningar.....</i>	2
1.2	<i>Material och avgränsningar.....</i>	3
1.2.1	Primär- och sekundärmaterial.....	5
1.3	<i>Forskningsetiska bedömningar.....</i>	6
2	Teori och metod.....	7
2.1	<i>Teori.....</i>	7
2.2	<i>Metod.....</i>	8
2.2.1	Deduktiv kvalitativ innehållsanalys.....	10
3	Arbetsmiljö ur ett samhällsvetenskapligt och humanistiskt perspektiv.....	12
4	Undersökning.....	20
4.1	<i>Om undersökningen.....</i>	20
4.2	<i>Resultat.....</i>	22
4.2.1	Nöjdhet.....	22
4.2.2	Anställningsvillkor.....	23
4.2.3	Arbetsplatsolyckor.....	23
4.2.4	Varför arbetsplatsolyckor inträffar.....	27
5	Postnord och den organisatoriska arbetsmiljön.....	33
5.1	<i>Analys.....</i>	35
5.1.1	Underkategori 1.....	35
5.1.2	Underkategori 2.....	36
5.1.3	Underkategori 3.....	39
5.2	<i>Diskussion.....</i>	44
	Referenser.....	47
	Bilagor.....	50

1 Inledning

Över femtio personer miste livet på sina arbeten under 2018.¹ Hittills har i år 27 personer omkommit på sin arbetsplats, och i skrivande stund har inte ens halva året gått.² Varför verkar det som att arbetstagares verksamhet på den svenska arbetsmarknaden numera är förenad med livsfara? Vad är det som gör att så många förolyckas på en plats där de bör vara säkra? Vilka är de bakomliggande orsakerna till att olyckor sker på arbetet? Finns det dessutom en skillnad ur genusperspektiv, då nio av tio som dör är män?

Frågan om säkerhet och hälsa på arbetsplatsen är stor och viktig i hela världen. International Labour Organization (ILO) är en av de större internationella organisationerna som belyser vikten av ett gott arbetsmiljöarbete. ILO lyfter fram psykosociala risker, arbetsrelaterad stress och icke-smittsamma sjukdomar som växande problem för arbetstagare i alla delar av världen. Att motverka missförhållanden på arbetsplatser framhäver ILO som en möjlig väg för att nå de globala målen för hållbar utveckling enligt Agenda 2030. ILO pekar särskilt på punkt 3 i agendan, ”Säkerställa hälsosamma liv och främja välbefinnande för alla i alla åldrar” samt punkt 8, ”Verka för varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla”.³

För att påvisa vikten av att arbeta med främjande arbetsmiljöarbete har det införts en internationell minnesdag för de som dött eller skadats på arbetet, ”World Day for Safety and Health at Work”, den 28/4.⁴ I Sverige uppmärksammades dagen av Arbetsmiljöverkets (AV) generaldirektör Ema Zelmin-Ekenhem genom en debattartikel i Dagens Nyheter. Zelmin-Ekenhem pekar på riskfaktorer som stress, skiftarbete, motoravgaser, buller och ihållande fysiskt tungt arbete. Forskningen stödjer att de ovanstående riskfaktorerna varje år skördar mer än 500 människors liv. Vidare menar Zelmin-Ekenhem att de stressrelaterade riskfaktorerna kommer

¹ Jansson, Malin, Fler dog på jobbet under 2018, *Svenska dagbladet*, 2019-01-10.

² Arbetsmiljöverket, AV/ISA, Antaldödsolyckor för arbetstagare och egenföretagare, 2019-05-16.

³ International Labour Organization, *Safety and Health at the Heart of the Future of Work, Building on 100 years of experience*, ilo.org, 2019, s. 1.

⁴ Ibid, s. 24–27.

att öka antalet dödsfall. Zelmin-Ekenhem säger också att många arbetsgivare inte lever upp till lagens grundläggande krav om att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Zelmin-Ekenhem understryker behovet av ett omtag där organisatoriska och sociala frågor hamnar i fokus.⁵ AV:s bidrag för att byta fokus har hittills varit ett nytt regelverk.

Den sista mars 2016 introducerade AV en ny föreskrift: AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö. I samban med det ordnades utbildningsinsatser, föreläsningar och reklamfilmer för att visa upp den ”nya” föreskriften. AFS 2015:4 är grundat på tre gamla föreskrifter, ”Allmänna råd om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön” (AFS 1980:14), ”Omvårdnadsarbete i enskilt hem” (AFS 1990:18) och ”Kränkande särbehandling i arbetslivet” (AFS 1993:17). Kort sammanfattat belyser 2015:4 regler om arbetsbelastning, arbetstider och kränkande särbehandling.⁶ Föreskriften åskådliggör organisationens betydelse för den enskilde individen. Individen har annars varit den som fått stå i centrum för det arbetsmiljöarbete som bedrivits på svenska arbetsplatser. Det är ett nytt perspektiv på hur man ser på risker. För att få en tydligare bild över organisationens betydelse är det viktigt att se hur arbetsmiljö flätas ihop genom ett intersektionellt perspektiv.

1.1 Problemformulering, syfte och frågeställningar

Begreppet arbetsmiljö har som oftast handlat om industriella risker där teknik, kemiska ämnen och tunga kroppsarbeten varit i fokus. Men arbetslivet har förändrats med tiden och andra typer av risker har identifierats. Både internationellt och nationellt bedöms stressrelaterade risker öka och med dem olyckor och arbetsrelaterade dödsfall.

Syftet med denna uppsats är att utveckla begreppet arbetsmiljö genom att undersöka förhållanden inom Postnord Sverige AB (Postnord). Detta för att skapa nya insikter som förhoppningsvis ska hjälpa till att minska riskerna för arbetsplatsolyckor.

⁵ Zelmin-Ekenhe, Erena, DN Debatt. ”Arbetsjukdomar som stress dödar fler än arbetsplatsolyckor”, *Dagens Nyheter*, 2019-04-27.

⁶ AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö, Arbetsmiljöverket.

I denna studie undersöker jag vad anställda i Postnord anser vara de största orsakerna till arbetsplatsolyckor, vad anser de vara de största riskerna och hur de kan undvikas. För att uppnå syftet på bästa sätt har jag under analysen av materialet utgått ifrån följande instrumentella frågeställningar:

- Vilka bakomliggande risker anser de anställda ha den största påverkan på deras arbetsmiljö och hur de kan undvikas?
- Finns det bakomliggande orsaker till att olyckor sker och är riskerna högre beroende på kön, ålder eller etnicitet?
- Vad händer med begreppet arbetsmiljö då jag belyser det med hjälp av teorin ”flerdimensionell skiktning”?

1.2 Material och avgränsningar

Undersökningen har avgränsats genom att använda Postnord som underlag eftersom det är ett intressant företag i många hänseenden. Det är ett stort företag med många arbetsuppgifter som innehåller de riskfaktorer som AV:s generaldirektör Zelmin-Ekenhem pekar på i sin debattartikel. Här förekommer arbetsuppgifter och anställningsvillkor som skapar stress, det finns skiftarbete, motoravgaser, buller och ihållande fysiskt tungt arbete. Postnord har också gått från att vara ett statligt verk till ett statligt ägt bolag, från att vara ett monopol till att bli konkurrensutsatt, men samtidigt med ett fortsatt samhällsansvar från svenska staten. Förtagets anställda ska kunna nå fram till Sveriges samtliga hushåll varje vardag. Detta gör att inte bara brevbärare utan även lastbilschaufförer får köra flera mil per dag på landets många vägar.⁷

Postnord är en stor arbetsgivare med många anställda på flera olika arbetsplatser runt om i Sverige. Som stor arbetsgivare har företaget också stora krav på sig att vara en bra och trygg arbetsgivare. Postnord har genom ett offentligt dokument de kallar ”Code of Conduct 2016” satt upp målsättningar för sitt arbetsmiljö- och trafiksäkerhetsarbete. ”Koden” är framtagen av företagets koncernstyrelse och har till

⁷ Postnord, *Nordens ledande kommunikations och logistikföretag*, postnord.com, 2019.

uppgift att förtydliga lagar, policier och styrande principer. Håkan Ericsson, dåvarande VD och koncernchef, fastslog vikten i att alla medarbetare inom Postnord arbetar med koden som en del av det dagliga arbetet och som ett styrmedel.

Enligt Code of Conduct har Postnord även tagit på sig att följa Förenta Nationernas Global Compact:

Under 2010 skrev Postnord under Förenta Nationernas Global Compact. Det innebär att vi ställer oss bakom och ska bedriva vår verksamhet i enlighet med tio särskilda principer för ansvarsfullt företagande som rör mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorrupcion. Principerna bygger på Förenta Nationernas allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, ILO:s Deklaration om grundläggande rättigheter och principer i arbetslivet, Postnord ska även följa OECD:s riktlinjer för multinationella företag och Förenta Nationernas ramverk för företag och mänskliga rättigheter.⁸

Eftersom Postnord har många medarbetare ute på Sveriges vägar så tillhör de en särskilt utsatt arbetsgrupp i Sverige.⁹ Därför är det intressant att granska om Postnord uppnår sitt åtagande att följa Förenta Nationernas Global Compact och då särskilt de frågor som ILO lyfter angående psykosociala risker och arbetsrelaterad stress.

I ett pressmeddelande från Post och telestyrelsen (PTS) står det att brevvolymer sedan år 2000 minskat med en tredjedel fram till och med 2017. Postmarknaden har gått igenom stora förändringar där Postnord är den största aktören i Sverige. Nya tekniska lösningar har medfört ett förändrat beteende där brev minskar och paket ökar. Detta har i sin tur gjort att företag inom postmarknaden behövt och behöver anpassa sig efter de förutsättningar som ges. Anpassningar medför personalminskningar och förändrade arbetsätt. Med dessa givna förutsättningar är risken stor för ökad stress för de anställda men säger också något om arbetslivet i stort.¹⁰

I denna studie kommer begreppet arbetsmiljö analyseras där Postnord får fungera som representant för svenska arbetsplatser. Brister i hur det arbetas preventivt med förebyggande arbete beror på hur vi tolkar begreppet arbetsmiljö. Det finns

⁸Postnord, *Code of Conduct för PostNord*, postnord.com, 2016, s. 3.

⁹ AV lyfter fem punkter som man anser som viktiga att arbeta vidare med för att minska dödsfall i arbetet där Postnords verksamhet ofta inkluderas. Se sida 20 i den här uppsatsen.

¹⁰ PTS, Stora utmaningar på postmarknad i förändring, PTS.se, 2017-04-19.

idag väldigt mycket forskning kring arbete och arbetsmarknaden i stort. Kanske beror det på hur gränserna mellan arbete och fritid mer och mer håller på att suddas ut. Arbetstagare får större krav och samtidigt mindre kontroll över sina arbeten som dessutom går ut över deras liv utanför arbetsplatsen. Människor på hela arbetsmarknaden känner idag en större stress och riskerar utmattningssyndrom och utbrändhet. Det kan handla om flexiblare arbetstider, mobila arbetsplatser för att arbetsgivare vill skapa effektivare arbeten. Dessa faktorer går att återfinna inom Postnord.¹¹

Därför är det relevant att se hur de förändrade arbetsförhållandena har påverkat de anställda inom Postnord. Vad anser de om riskerna som deras arbete medför? Kanske finns det några kopplingar mellan de risker som de utsätts för och vad forskningen inom andra branscher tidigare sett. Ambitionen är att kunna bidra med en vidareutveckling av begreppet arbetsmiljö genom de anställda inom Postnord. Detta så att fokus och ansvaret i framtiden ligger mer på organisationen än på individen när arbetsplatser ska arbeta preventivt med arbetsplatsolyckor.

Övriga aspekter som undersökningen fokuserar på är skillnader mellan kön, etnicitet och ålder.

1.2.1 Primär- och sekundärmaterial

Primärmaterialet består av en kvalitativ forskningsstudie där anställda i Postnord fått delta genom att svara på en enkät med 32 stycken frågor.

Enkäten gick ut till min kontaktperson på Postnord den 5 april 2019 och målgruppen hade möjlighet att svara fram till den 20 april 2019. Totalt samlades det in 128 svar. Svaren kommer att presenteras utförligt i kapitel 4 för att sedan analyseras i kapitel 5. Enkätens frågor är framtagna med teorin ”flerdimensionell skiktning” som bakomliggande pådrivare. Jag behövde ett material som gav mig möjlighet att studera skillnader gällande kön, ålder och etnicitet. Enkäten har därför tre delar där den första skapar möjlighet att bryta ner svaren på gruppnivåer. Sedan en del om arbetsplatsolyckor och slutligen en del om varför olyckor sker. Teorin ”flerdimensionell skiktning” kommer att presenteras i kapitel 2,1.

¹¹ Alvin, Michael, *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*, 1. uppl., Liber, Malmö, 2006, s. 139–172.

Sekundärmaterialet inbegriper en antologi som heter *Sprickor, öppningar & krackeleringar – nya perspektiv på arbetsmiljö* (2015) som Angelika Sjöstedt Landén, Gunilla Olofsdotter och Malin Bolin har redigerat.

I antologin slår flera forskare inom bland annat samhällsvetenskap, genusvetenskap, arbetsvetenskap och andra humanistiska ämnen fast att ojämlikheten på arbetsmarknaden kräver nya aspekter och infallsvinklar på begreppet *arbetsmiljö*.¹² De menar att biologiska, medicinska, ergonomiska och psykologiska teorier fått stå ensamma när man ska förstå varför människor mår dåligt av sina arbeten. Dessa teorier riktar sig ofta till individen vilket gör att arbetsmiljöfrågor sällan ses i en organisatorisk kontext.¹³ Antologin riktar intersektionella perspektiv mot arbetsmiljön för att problematisera klassiska förklaringsmodeller och begrepp inom arbetsmiljöarbetet.¹⁴ Ett nytt eller i alla fall ett bredare synsätt på arbetsmiljö är således viktigt då man idag ser att allt fler människor mår dåligt, skadar sig och i värsta fall dör på sina arbeten.

Sekundärmaterialet kommer refereras till genomgående under hela arbetet. Den har använts i framtagande av enkät och som verktyg i min metod där jag använder underkategorier från sekundärmaterialet för att hitta kopplingar mellan teori och min forskningsstudie.

1.3 Forskningsetiska bedömningar

Bifogat med enkäten fick respondenterna ett följebrev där studiens syfte förklarades och målgruppen definierades. Även information om att allt material kommer att behandlas konfidentiellt, vilket innebär att alla svar och resultat kommer att behandlas så att inte obehöriga kan ta del av dem. Eftersom respondenterna svarade anonymt kommer inte svaren kunna kopplas till dem som enskilda personer. Följebrevet ligger i sin helhet som bilaga nedan.

¹² Jag presenterar antologin *Sprickor, öppningar & krackeleringar - nya perspektiv på arbetsmiljö* mer utförligt i kapitel 3 nedan.

¹³ Sjöstedt Landén, Angelika, Olofsdotter, Gunilla & Bolin, Malin (red.), *Sprickor, öppningar & krackeleringar: nya perspektiv på arbetsmiljö*, Forum for Gender Studies, Mid Sweden University, Sundsvall, 2015, s.5–6.

¹⁴Ibid, s. 8.

2 Teori och metod

2.1 Teori

Den huvudsakliga teoretiska grund som denna undersökning bygger på är Göran Ahrnes teori som han kallar för ”flerdimensionell skiktning” och är hämtad från antologin, *Ett delat samhälle: makt, intersektionalitet och social skiktning* (2016).¹⁵ Teorin går ut på att belysa olika sociala skikt som kan i bildlig mening förekomma på en arbetsplats. Arbetsplatsen som historiskt sett har varit ett relativt homogent och enhetligt system där de allra flesta inblandade var män och från ett och samma land har idag förändrats. Numera är arbetsplatsen en mångfasetterad inrättning där kvinnor och män arbetar tillsammans och där olika kulturer möts. Genom den ”flerdimensionella skiktningen” kan man se hur olika sociala skikt dyker upp på arbetsplatser, korsar varandra och skapar olika skiktningssdimensioner. Dimensioner som vilka konsekvenser de har för olika individer. Det går att koppla teorin mot diskrimineringslagens diskrimineringsgrunder där jag har valt att fokusera på kön, ålder och etnicitet.

Teorin bygger i sin tur på begreppet ”intersektionalitet” som myntades av Kimberle Crenshaw 1989 i artikeln *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. Crenshaw ville påvisa att de teorier som fanns gällande kvinnor och rasdiskriminering inte räckte till för att förstå de afroamerikanska kvinnornas utsatthet. Som kvinna skulle man nämligen ändå ha lägre samhällsstatus än män som befann sig i samma position. Men finns det en kvinna med en annan etnicitet än normen eller som är yngre, så kan man ha en betydligt högre status i det

¹⁵ Ahrne, Göran, Intersektionalitet, I *Ett delat samhälle: makt, intersektionalitet och social skiktning*, Edling, Christofer & Liljeros, Fredrik (red.), 177–194, 2. rev. och utök. uppl., Liber, Stockholm, 2016.

förhållandet. Skiktningens dimensioner kan korsas och arbetsuppgifter kan fördelas beroende på olika gruppers status.

Ahrne menar att den sociala skiktningen bygger på vilka maktförhållanden som finns och hur makten används. Mellan människor så finns ett beroende och det förhållandet skapar maktpositioner. En person med stort beroende har lite makt medan en person med litet beroende har stor makt. Det skapas flera klasser med över- och underordning i samhället och på arbetsplatser. Idag är mannen och heltidssysselsättning norm vilket gör att en man gynnas av dagens system. Därav är det väldigt svårt att komma åt problematiken med ”flerdimensionell skiktning” då det finns en majoritet som kan se sig som vinnare och då vill upprätthålla gällande struktur i samhällets olika organisationer.¹⁶

Genom att låta anställda i kommunikations- och logistikföretaget Postnord svara på enkäten är förhoppningen att belysa hur skiktningens dimensioner korsas samt utröna vilken betydelse de kan ha för arbetstagare i Sverige. Härnäst redogörs metoden som användes under arbetet.

2.2 Metod

Den huvudsakliga metoden som denna undersökning utgår ifrån är en enkät som riktar sig till anställda på företaget Postnord Sverige AB (hädanefter kommer företaget att benämnas ’Postnord’ i uppsatsen). Detta för att se hur skiktningens dimensioner korsas och vilken betydelse det har för arbetstagarna arbetsmiljö och välmående.

Genom Ahrnes teoretiska underlag blir det möjligt att undersöka om det finns skillnader mellan kön, etnicitet och ålder. Svaren från enkäten analyseras utifrån skiktningsteorin för att se om och hur de sociala skikten kan spela in på risken att råka ut för en arbetsskada.

Därutöver har Judith Bells bok *Introduktion till forskningsmetodik* använts för att sammanställa enkäten. Boken visar hur man går till väga för att bygga en fysisk enkät vilket har gjort den mycket användbar, trots att min enkät är digital. Bland annat när det var fråga om layout och andra kosmetiska påpekanden har det digitala

¹⁶ Ibid, s. 177–194.

verktyg som jag valde att använda haft färdiga och passande mallar. I övrigt har bokens strukturella riktlinjer vad gäller uppbyggnad, språkbruk och tydlighet följts till fullo. Just att kommunikation är invecklat och text kan tolkas väldigt olika beroende på vem som läser har krävt grundligt övervägande hur frågorna bör formuleras. Förutom mina egna frågor har enkäten byggts med inspiration från tidigare enkäter och intervjufrågor. En del frågeställningar har anpassats för att fungera med teori och metod i den här studien. Bland annat användes dela av Försäkringskassans enkät för anmälan av arbetsskada/personskada för att kunna bryta ner svaren i skikt-nivåer. Några frågor är hämtade från Caroline Taxéns kvalitativa intervjustudie om förebyggande av arbetsskador på Peab. Dessa frågor är vanliga förekommande arbetsmiljöfrågor som förhoppningsvis ska kunna ge nya insikter i den här studien. Förhoppning är att kunna komplettera och utveckla den forskning som gjorts och som kan bidra till bättre arbetsmiljö.¹⁷ Enkäten innehåller både alternativsvarsfrågor och verbala/öppna frågor. Tanken är att så många som möjligt ska vilja svara på enkäten och då bör den vara relativt enkel att ta sig igenom. Samtidigt eftersträvas att respondenterna skulle ha möjlighet att förklara och fördjupa sig i de frågor som de själva ansåg som mer intressanta¹⁸

För att distribuera enkäten så enkelt och smidigt som möjligt valdes den digitala lösningen Google docs. Genom att göra enkäten digitalt erhöles även svaren digitalt underlättade analysen av resultatet. Spridningen av enkäten gjordes genom skyddsombuden på Postnord och de uppmanades att erbjuda alla anställda (oberoende av roll) inom Sverige möjligheten att svara. Jag kontaktade även ett 20-tal personer som arbetar inom administration, försäljning och som arbetsgivarrepresentanter för att få så bred svarsflora som möjligt. Enkäten har även spridits inom grupper på sociala medier som riktar sig till anställda på Postnord. Dessa var diskussionsforumen Postarbetarforum och Nya PostNord Paradise och fackliga Facebook-sidor som Seko Post Mellannorrland och Seko Posten Klubb Väst.

Enkätsvaren analyserades genom en deduktiv innehållsanalys för att ge en översiktlig bild av respondenternas respons. Svaren granskades sedan kritiskt med hjälp av det ovan nämnda teoretiska underlaget. Den övergripande idén var att testa ett tidigare forskningsresultat från sekundärmaterial i en ny kontext.

¹⁷ Försäkringskassan, *Anmälan - arbetsskada – personskada*. och Taxén, Caroline, *En olycka är en olycka för mycket, En kvalitativ intervjustudie om förebyggande arbetsplatsolyckor*, kandidatuppsats, Folkhälsoprogrammet, Mälardalens Högskola, 2015, Bilaga B.
¹⁸ Bell, Judith, *Introduktion till forskningsmetodik, 4.*, [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2006, 137–155.

I primärmaterialet kommer det finnas anledning att kritisk se på vem som har svarat på enkäten. Enligt teorin med ”flerdimensionell skiktning” finns ett behov att kritiskt analysera vem som ligger bakom svaren ur perspektiven, ålder, kön och etnicitet.¹⁹ Enkätsvaren kommer att vara både i kvalitativa och kvantitativ form men där tillförlitligheten rent kvantitativt kan vara svår att visa på. Därför behandlar jag enkäten kvalitativt.

2.2.1 Deduktiv kvalitativ innehållsanalys

Jag har använt mig av ett deduktivt tillvägagångssätt eftersom det är användbart när mitt mål har varit att testa en tidigare teori i en ny situation. Innehållsanalys passar för att jämföra olika kategorier ur eller med olika kontext. Metoden är alltså lämpad för att analysera flerfacetterade fenomenen. En fördel med metoden som Satu Elo och Helvi Kyngäs lyfter är att stora volymer textdata och olika textkällor kan hanteras och användas som bekräftande bevis vilket fungerat bra i den här studien. Samtidigt menar de att innehållsanalys har en nackdel rörande forskningsfrågor som är tvetydiga eller för omfattande. Detta eftersom metoden kräver att forskaren tolkar det som kommer fram igenom innehållsanalysen. Det gäller emellertid för alla kvalitativa analysmetoder.²⁰

För att kunna svara på uppsatsens huvudsakliga frågeställningar har jag tagit fram underkategorier som bygger på tidigare forskning, i det här fallet ur sekundärmaterialet. Huvudsakliga frågeställningar är att ta reda på vad de anställda i Postnord anser vara de största orsakerna till arbetsplatsolyckor, vad anser de vara de största riskerna och hur de kan undvikas. Samt om det finns bakomliggande orsaker till att olyckor sker och det finns ett riskförhållande som är beroende av kön, ålder eller etnicitet? Satu Elo och Helvi Kyngäs menar att underkategorier kan underlätta och hjälpa forskaren i sitt arbete, samt att få ut trovärdiga resultat i sin deduktiva kvalitativa innehållsanalys. Underkategorierna presenteras nedan i Tabell 1.²¹ De tre underkategorierna är begrepp och teorier som lyfts fram i sekundärmaterialet

¹⁹ Bell, Judith, *Introduktion till forskningsmetodik*, 4., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2006, 129–135.

²⁰ Elo, Satu och Kyngäs, Helvi. ”The qualitative content analysis process”. *Journal of Advanced Nursing*. Vol 62 (1), s. 107–15, 2008.

²¹ Ibid, s. 111–113.

eftersom de beskriver situationer som kan leda till arbetsrelaterad stress och andra hälsorisker. Mer om sekundärmaterial och framtagande av underkategorier finns i kapitel 3. Med hjälp av mina underkategorier så kunde jag börja hitta kopplingar mellan mitt sekundärmaterial och mitt primärmaterial.

Tabell 1

Underkategorier

Underkategori 1

Kan man se hur ökad kundorientering, konkurrenstryck och behovet av att minska arbetskostnaderna medfört nedprioriteringar i arbetsmiljö och personalfrämjande arbete?

Underkategori 2

Kan man se maktordningar där olika delar i verksamheten kan ses som gödande medan andra som tärande?

Underkategori 3

Finns det en skillnad mellan olika kön, etnicitet, och ålder? Kan man se tydliga roller i ett genusperspektiv i form av gruppers känsla gällande krav och kontroll inom organisationen?

3 Arbetsmiljö ur ett samhällsvetenskapligt och humanistiskt perspektiv.

I det här avsnittet redogörs för tidigare forskning och en mer övergripelig översyn av studier som är av betydelse för denna undersökning. Det finns mycket forskning kring psykisk ohälsa och med många olika ingångar. Det kan handla om rent medicinska eller sociala förhållanden, om vilka som ligger i riskzonen eller vilka faktorer som ökar riskerna att drabbas av psykisk ohälsa. Till skillnad från många andra riskfaktorer som fetma och rökning menar Folkhälsomyndigheten att psykisk ohälsa inte är beroende av klasskillnader. När människor har självskattat sin hälsa är inte utbildningsbakgrunden en avgörande faktor²²

Inte så sällan hamnar sjukvården i centrum och det är inte så förvånande då kvinnor är de som mår sämst på sina arbeten och vården är kvinnodominerad. Det som är tydligt i den forskning som Robert Wålinder m.fl. gjort är att lågt socialt stöd tillsammans med höga krav och liten kontroll gör att personal känner lågt välmående.²³ Krav och kontroll teorin kommer att återkomma till flera gånger i det här avsnittet eftersom det är ett genomgående och återkommande tema i forskningen.

Mats Eklöfs forskning visar också på vikten av kommunikation för att minska de psykosociala riskerna i arbetsmiljön och ledarnas roll att kunna hitta arbetsmiljöproblemen tidigt. Samtidig är kommunikationen viktig för alla individer på arbetsplatsen för att kunna få ett inflytande och kontroll över sitt arbete.²⁴ Eklöf menar att det går att åtgärda de problem som finns gällande bristande kommunikation, genom att träna på kommunikation och uppmana personalen att vara raka mot

²² *Folkhälsans utveckling – Årsrapport 2018* [Elektronisk resurs], Folkhälsomyndigheten, 2018, s. 13.

²³ Wålinder, Robert, Runeson, Roma, Arakelian, Erebouni, Nordqvist, Tobias, Runeson, Andreas & Rask-Andersen, Anna, 'A supportive climate and low strain promote well-being and sustainable working life in the operation theatre [Elektronisk resurs]', *Uppsala Journal of Medical Sciences.*, 123:3, 183-190, 2018, <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-366346>, s.184-189

²⁴ Eklöf, Mats, *Dialogträning på vårdarbetsplatser: en studie av interventionseffekter och processer med användning av kvantitativ och kvalitativ metodik*, Institutet för stressmedicin, Västra Götalandsregionen, Västra Frölunda, 2011, s. 13–14.

varandra. Det är viktigt att säga vad man tycker men att samtidigt vara hänsynsfulla och balansera sin konstruktiva kritik förnuftigt.²⁵

Beroende på vilket sociala stöd man har på arbetsplatsen kan man växa eller krascha som människa. Som studien *Dialogträning på vårdarbetsplatser* visar krävs det mer än engångsinsatser för att skapa en god psykosocial arbetsmiljö för alla på arbetsplatsen.²⁶ Hela studien bygger på interjuver och undersökningar inom vård och omsorg men dess fokus kan överföras till hela arbetsmarknaden. För att möjliggöra en god dialog krävs bland annat goda relationer, positiv inställning till och iscensättning av dialog där man undviker förolämpningar och ironi. Alla ska våga säga sin mening, använda vänligt tal och kroppsspråk. Vidare är det viktigt att det förs en konstruktiv och hänsynsfullt balanserad kommunikation.²⁷ Dialogutbildning kan också vara en del av arbetet för en jämställd och jämlik arbetsplats. Det finns dock flera olika gränser som måste bearbetas, det handlar både om individuella hinder och inom grupper. Det handlar inte minst om att ha tillåtande organisationer som uppmuntrar och skapar goda förutsättningar för personalen. En sund kommunikation skapar förutsättningar för att förändra maktstrukturer där fler får kontroll över sitt arbetsliv. Det i sin tur leder till en förbättrad arbetsmiljö, ökad hälsa och en starkare verksamhet och organisation.²⁸ Nedan följer en redogörelse av väsentliga delar i sekundärmaterialet.

Mitt sekundärmaterial består av en antologi som heter *Sprickor, öppningar & krackeleringar – nya perspektiv på arbetsmiljö* som Angelika Sjöstedt Landén, Gunilla Olofsdotter och Malin Bolin har redigerat.

I kapitlet ”Rädd på jobbet? Hot och våld i avregleringens spår” skriver författarna om konsekvenserna av avregleringen inom välfärdssektorn och skolan. Det mest relevanta i deras kapitel är riskerna med ensamarbete och stressen som avregleringen betytt för arbetstagarna. Svårigheterna med att utföra ett strukturellt arbetsmiljöarbete utanför den fasta arbetsplatsen men där det finns risker som måste ses över.²⁹ Författarna lyfter också problematiken till ett gott arbetsmiljöarbete då

²⁵ Ibid, 66.

²⁶ Ibid, 78

²⁷ Ibid, 90.

²⁸ Ibid, 91–92.

²⁹ de los Reyes, Paulina, González, Alejandro och Thörnquist, Annette; Rädd på jobbet? Hot och våld i avregleringens spår; I *Sprickor, öppningar & krackeleringar: nya perspektiv på arbetsmiljö*, Sjöstedt Landén, Angelika, Olofsdotter, Gunilla och Bolin, Malin (red.), 17–48, Forum for Gender Studies, Mid Sweden University, Sundsvall, 2015, s. 17–23.

fler får otrygga anställningar. En metod som arbetsgivarna använder för att öka sin flexibilitet är att öka andelen visstidsanställda vilket försvårar etableringen av trygga säkerhetsrutiner.³⁰ Ökad kundorientering, konkurrenstryck och behovet av att minska arbetskostnaderna kan medföra nedprioriteringar i arbetsmiljö och personalfrämjande arbete.³¹ Författarna menar att det ökade trycket på den enskilde gällande konflikter, konfrontationer på arbetsmarknaden i längden kan leda till mer hot och våld.³²

I ”Tärandets kartografi - Styrningsrelationer med betydelse för arbetsmiljö i glesbygdens äldreomsorg” av Katarina Giritli Nygren och Sara Nyhlén diskuteras hur arbetsmiljön förändrats inom äldreomsorgen sedan 1990-talet och införandet av new public management (NPM). De konstaterar att kvinnors arbetsvillkor har förändrats, inte för att de är kvinnor utan för de är en del av ett patriarkalt samhälle styrt av kapitalistiska medel.³³ Vissa kvinnor upplever sig som tärande i arbetslivet. I sin artikel pekar Nygren och Nyhlén på kvinnor som arbetar i hemtjänsten som blir ifrågasatta då de arbetar i par. Frågor som om det ska det vara nödvändigt att vara två personer hos en brukare? De menar att vaktmästarna på ”Tekniska” aldrig får den frågan då de är tre som tittar ner i ett hål. Författarna menar att det finns en nedärvd kultur där en genusordning förvaltas i organisatoriska processer. De är något som händer dagligen, rutinmässigt och som återskapas i verksamhet som kan verka könsneutral.³⁴ NPM används som ett ekonomiskt instrument för att visa på den kostnad som enheten har. Den talar inte om vilket resultat enheten gör förutom det ekonomiska. Personalen blir bara en kostnadsmassa och cheferna blir ifrågasatta ifall de inte klarar de ekonomiska kraven. Personal blir en tärande massa istället för en produktiv enhet. I artikeln är det ett tydligt genusperspektiv på feminint kodade arbetsplatser kontra maskulina. Det författarna visar på är en modell där ekonomisk styrning skapar maktordningar och olika delar i verksamheten kan ses som gödande medan andra som tärande. Nämligen genom att identifiera de stora kostnadsmassorna och hur de beskrivs inom den egna organisationen.³⁵

³⁰ Ibid, s. 25.

³¹ Ibid, s. 30.

³² Ibid, s. 42.

³³ Giritli Nygren, Katarina och Nyhlén, Sara; Tärandets kartografi - Styrningsrelationer med betydelse för arbetsmiljö i glesbygdens äldreomsorg; I *Sprickor, öppningar & krackeleringar: nya perspektiv på arbetsmiljö*, Sjöstedt Landén, Angelika, Olofsdotter, Gunnilla och Bolin, Malin (red.), 49–68, Forum for Gender Studies, Mid Sweden University, Sundsvall, 2015, s. 49–51.

³⁴ Ibid, s. 59–61.

³⁵ Ibid, s. 64–65.

Kristina Zampoukos utvidgar begreppet arbetsmiljö i ”Den attraktiva staden som arbetsmiljö ur ett kulturgeografiskt perspektiv”. Hon tar steget vidare från den fysiska och den psykosociala aspekten av arbetsmiljö till en kulturgeografisk kontext. Hon menar att det ur en sociologisk åskådning går att se arbetsmiljö i flera skalnivåer, exempelvis staden, arbetsplatsen och individen.³⁶ Ett måste för att kapitalismen som system ska fungera är att det finns en skillnad i geografisk utveckling. En konkurrens mellan städer, regioner och länder. Samma idé är det gällande arbetstagarna där skillnad görs mellan kön, hudfärg, ålder och klasstillhörighet. Det handlar om skalnivåer där en vissa är starkare och en del är svagare. De som har kontroll och makt över sin egen situation och de som är beroende av andras beslut. Aldrig förr har människan varit så ”produktifierad” som idag då arbetsgivaren vill ha mer än bara arbetskraft. Arbetstagaren ska ha rätt utseende, kön, hudfärg och ålder för att passa in i den kontext som ska visas upp för företagets eller organisationens bästa.³⁷ Den kulturgeografiska kontext som Zampoukos kallar skalnivåer motsvarar Göran Ahrnes teori gällande ”flerdimensionell skiktning” och är ett användbart komplement till denna uppsats.

I kapitlet ”Identitet och genus under förändring i en gruvlig miljö” har arbetet i gruvan som tidigare förknippats med maskulinitet och manlighet genomgått en förändring.³⁸ Könskonstruktioner blir hotade då det sker organisations- och teknikförändringar på gruvbolaget. Författarna frågar: Hur förändras könsbilder över tid? Vad har uppfattats manligt och vad har uppfattats som kvinnligt? Vad händer då de manliga arbetsuppgifterna försvinner och män måste ta arbetsuppgifter som ansetts som feminina? I gruvindustrin har männen mer eller mindre tvingats in i kontorsmiljö, något som även kan ha hänt i Postnord.

I ”Från kvinnors arbetsmiljö till genus och arbetsmiljö. Reflektioner om genus, arbetsmiljö och förändring” diskuteras genusmärkta verksamheter och hur jämförelser mellan regler och normer i organisationer kan synliggöra och medvetengöra ojämlikheter. Författarna har använt en metod där de jämför genusmärkta

³⁶ Zampoukos, Kristina; Den attraktiva staden som arbetsmiljö ur ett kulturgeografiskt perspektiv; I *Sprickor, öppningar & krackeleringar: nya perspektiv på arbetsmiljö*, Sjöstedt Landén, Angelika, Olofsdotter, Gunilla och Bolin, Malin (red.), 69–84, Forum for Gender Studies, Mid Sweden University, Sundsvall, 2015, s. 69.

³⁷ Ibid, s. 70–80.

³⁸ Abrahamsson, Lena, Johansson, Jan och Andersson, Eira; Identitet och genus under förändring i en gruvlig miljö; I *Sprickor, öppningar & krackeleringar: nya perspektiv på arbetsmiljö*, Sjöstedt Landén, Angelika, Olofsdotter, Gunilla och Bolin, Malin (red.), 107–124, Forum for Gender Studies, Mid Sweden University, Sundsvall, 2015, s. 107.

verksamheter för att kunna förändra och förbättra arbetsmiljön så att alla får det bättre. Det är viktigt att verksamhetens regelverk möjliggör ett jämställt arbetsklimat och att det efterlevs. Finns normer eller hinder i organisationen måste de hanteras för att skapa en jämställd arbetsplats.³⁹

Genusmärkningen kan som bekant förändras då det handlar om ett konstruerat fenomen. Läraryrket har gått från att vara maskulint genusstämpelat men har idag snarare en feminin stämpel. Inom Postnord kan det finnas olika delar inom verksamheten som uppfattas mer manligt och mer kvinnligt men kan man även se om, och i så fall vilken genusstämpel själva organisationen har? En bestående uppfattning verkar vara att kompetens och verksamhet som uppfattas som viktigt anses maskulint medan arbeten där känslor och intuition krävs är feminint kodade. Det är dock viktigt att ha med sig att koderna är föränderliga och temporära.⁴⁰

De menar att förklaringar om hur genus är kopplat till olika verksamheter skall sökas i organisationen och inte hos kvinnor och män som individer.⁴¹ För att göra det krävs det att hitta de normer som gäller inom hela organisationen och inte bara på enskilda arbetsuppgifter. Normer och regleringar som kan förklaras med yrkeskoder, erfarenheter och förväntningar från kollegor, ledare och allmänhet på den enskilde arbetstagaren.⁴²

Manligt kodade verksamheter som till exempel är tekniskt fokuserade har en bättre arbetsmiljö än yrken som riktar sig mot omvårdnad, skola eller omsorg. Även antalet medarbetare per chef visar på goda resultat inom arbetsmiljön, inte minst för chefen. Men också för medarbetaren som får mindre stöd i sin vardag i de fall arbetsgruppen är stor. Författarna förklarar att kvinnligt genusmärkta organisationer får sina kommunikationsvägar avskurna till det administrativa stödet. Detta då organisationen är uppbyggd kring den operativa chefen som den enda kontaktytan. Detta gör att problem i verksamheten måste lösas av den operativa chefen tillsammans med medarbetarna lokalt. Ett arbete som för individen blir osynligt och inte kommer att uppmärksammas. I manligt genusmärkta organisationer finns fler vägar och möjligheter till kommunikation med administrativt stöd. Detta skapar också en

³⁹ Forsberg Kankkunen, Tina och Härenstam, Annika; Från kvinnors arbetsmiljö till genus och arbetsmiljö. Reflektioner om genus, arbetsmiljö och förändring; I *Sprickor, öppningar & krackeleringar: nya perspektiv på arbetsmiljö*, Sjöstedt Landén, Angelika, Olofsdotter, Gunilla och Bolin, Malin (red.), 125–142, Forum for Gender Studies, Mid Sweden University, Sundsvall, 2015, s. 126.

⁴⁰ Ibid, s. 127–128.

⁴¹ Ibid, s. 129.

⁴² Ibid, s. 129–130.

känsla av synlighet där medarbetarna bjuds in till reflektion och skapar en öppenhet för kritiskt tänkande. Detta gör att organisationen ständigt förändras och arbetsmiljöproblem undanröjs innan olyckor sker.⁴³

Genom att synliggöra skillnader mellan olika verksamheter skapas kunskap om det systematiska skillnader som finns och de organisatoriska sammanhang som formar arbetsmiljön. Man ser hur verksamhetens genusmärkning skapar arbetsmiljö och visar att det inte beror då medarbetarnas kön i sig.⁴⁴

Organisatorisk och social arbetsmiljö är ett stort problem och psykisk ohälsa är idag den vanligaste orsaken till sjukskrivning. Psykisk ohälsa orsakar stort lidande för den drabbade och eventuella diagnoser leder ofta till långa sjukskrivningar. Det är inte ovanligt att de sjuka riskerar att aldrig ta sig tillbaka till sitt arbete. Försäkringskassan menar att anpassningar på arbetsplatsen både kan hjälpa personalen tillbaka men också fungera preventivt.⁴⁵ Stress leder till att människor tar felbeslut och tar större risker än som anses acceptabla för att klara mål och resultat. Detta kommer jag att återkomma till i min analys.

Tittar man sedan på forskning kring dödsolyckorna så är det Arbetsmiljöverket (AV) som gjort den största delen. AV har gjort en sammanställning av de arbetsplatsolyckor som skett under 2018 med dödligt utfall. Här visar man på vilka branscher och vilka grupper som är mest utsatta och riskerar dö på sina arbeten. Det går också att se hur många personer som arbetar i utländska företag som förolyckas i Sverige. 2018 var det 5 personer och året innan var det 7 personer.

Den statistiken ligger utanför de 50 personer som dött inom den svenska arbetskraften. Detta indikerar på stor utsatthet där personer som inte känner till sina rättigheter tar större risker i sitt arbete. De flesta dödsolyckorna 2018 har inträffat inom byggbranschen (13 stycken) och ”transport, magasinering” (12 stycken). De två branschgrupperna har även stor del i ökningen från 2017 till 2018 av inträffade dödsolyckor i arbetet. Både byggverksamhet och ”transport, magasinering” hade en ökning med 5 dödsfall vardera. Statistiskt är det torsdagar och under oktober månad de flesta dödsolyckorna sker.⁴⁶

⁴³ Ibid, s. 133–136.

⁴⁴ Ibid, s. 137.

⁴⁵ Försäkringskassan. *Korta analyser 2017:1 Lång väg tillbaka till arbete vid sjukskrivning*. Stockholm, 2017.

⁴⁶ *Sammanställning - Arbetsolyckor med dödlig utgång 2018* [Elektronisk resurs], Arbetsmiljöverket, 2019.

Vidare har AV skrivit en rapport om dödsolyckor i arbetslivet i två delar där den första heter just ”Kunskapssammanställning 2016:9, Dödsolyckor i arbetslivet, Delrapport 1”⁴⁷ och den andra delen ”Kunskapssammanställning 2017:3, Dödsolyckor i arbetslivet, Delrapport 2”⁴⁸. I den första rapporten tittar AV på om det finns kopplingar mellan dödsfall på arbetet och händelser som lett till svåra skador men ej dödliga olyckor. Detta gör man genom att jämföra data i de olika registren som finns gällande svåra olycksfall, det handlar om dödsfall kontra lång sjukfrånvaro. Detta gör AV för att se om det går att hitta förebyggande åtgärder för att undvika dödsfall. Det är dock svårt att se dessa kopplingar eftersom det finns så många olika parametrar. Faktorer som spelar in på vem som drabbas nämner AV ålder och kön som ett par exempel. Att det är äldre erfarna män som dör på sina arbeten och att det är fordonsolyckor samt fallolyckor som är de vanligaste dödsorsakerna är intressanta iakttagelser. Det som behövs för att förebygga dödsolyckor är att kartlägga händelseförlopp med textanalys men AV menar att även det måste utredas.⁴⁹

I ”Delrapport 2” tittar AV på just de händelseförloppen kring dödsfallen och menar att det är svårt att lära sig något av de enskilda fallen för att kunna förhindra fler olyckor. Detta för att olyckorna skiljer sig så åt mycket och dödsfallen i arbetskontext är så få. AV menar att de mest utsatta branscherna har att lära av flyget. Flygbranschen är extremt riskmedvetna och har prioriterat både tekniska och organisatoriska lösningar för att öka sin säkerhet.⁵⁰

Det man kan konstatera från rapporten ”Dödsolyckor i arbetslivet” som AV tagit fram så handlar det om statistik från en mängd olika myndigheter och försäkringsbolaget AFA. AV menar finns brister kring att bara titta på AV och AFA Försäkringsregister för att få till en helhetsbild. Över tid förändras vårdrutiner, yrkesroller vilket gör att vinsterna i att köra samman olika register från andra aktörer uteblir och inte ger svar på hur man ska undvika arbetsplatsolyckor.

AV menar att det tidigare funnits arbetsgivare som velat plocka bort personer som är eller visar tendenser att vara klumpiga. Detta menar AV inte är rätt väg utan

⁴⁷ *Dödsolyckor i arbetslivet, delrapport 1* [Elektronisk resurs], Arbetsmiljöverket, 2017

⁴⁸ *Kunskapssammanställning 2017:3 Dödsolyckor i arbetslivet Delrapport 2* [Elektronisk resurs], Arbetsmiljöverket, 2017

⁴⁹ *Dödsolyckor i arbetslivet*, s. 63–67.

⁵⁰ *Kunskapssammanställning 2017:3 Dödsolyckor i arbetslivet Delrapport 2* [Elektronisk resurs], Arbetsmiljöverket, 2017, s. 10.

de kräver åtgärder av arbetsgivaren som till exempel att erbjuda rätt skyddsutrustning eller att de bygger bort riskerna.

Människor är olika och beter sig ibland ”klumpigt” eller gör fel. En viktig princip i det preventiva arbetsmiljöarbetet är att acceptera detta och att utforma verksamheter så att misstag eller felhandlingar inte orsakar olyckor.⁵¹

AV menar att det är svårt att hitta samband mellan dödsolyckor och allvarliga olyckor. Det finns inget som tyder på att man skulle få mindre dödsfall om man satsar på åtgärder som minskar riskerna för långa sjukskrivningar. Det gäller att anpassa åtgärderna beroende på den bransch det gäller. Satsningar för att minska förekomsten av dödsolyckor ska inriktas med åtgärder kring fordonsolyckor och fallolyckor från höjd eftersom de utgör två tredjedelar av alla dödsolyckor.⁵²

Det samhällsvetenskapliga och humanistiska perspektivet har använts för att hitta svar på de huvudsakliga frågeställningarna. Genom att belysa primärmaterialet med problematiken som ökad kundorientering, konkurrenstryck ger har det gått att se hur minskade resurser medfört nedprioriteringar i arbetsmiljö och personalfrämjande arbete. Maktordningar i verksamheten gör att personalen känner sig som tärande då fokus ligger på ekonomi och övriga resultat blir nedprioriterade. När empirin samtidigt genomlysts med hjälp av teorin ”flerdimensionell skiktning” har studien upptäckt skillnader mellan kön, etnicitet och ålder. Det finns tydliga roller i ett genusperspektiv vad gäller känsla av krav och kontroll inom organisationen. För att kunna nå studiens syfte, att utveckla begreppet arbetsmiljö har ur ovanstående sekundärmaterial tagits ut underkategorier. De har underlättat arbetet, samt hjälpt till att ge trovärdiga resultat i den deduktiva kvalitativa innehållsanalysen.⁵³ Detta följer AV:s strategi för att minska arbetsplatsolyckor med dödlig utgång då studien fokuserar på anställda inom en enskild bransch som dessutom är starkt kopplad till fordon och trafik. En presentation av undersökningen kommer nu i kapitel 4,1 som följs av en resultatdel 4,2.

⁵¹ Ibid, s.35–36.

⁵² Ibid, s. 38–46.

⁵³ Se tabell 1.

4 Undersökning

4.1 Om undersökningen

Nedan presenteras undersökningens resultat. Inledningsvis visas statistisk gällande respondenterna, deras roll inom Postnord och grundläggande fakta om vilka de är. Därefter redogörs deras syn på arbetsplatsolyckor och varför de sker.

Totalt 128 personer valde att svara på enkäten. Målgruppen var samtliga som arbetar inom Postnord men möjligheterna att sprida enkäten inom företaget har varit begränsade. Detta har medfört att alla inte har kunnat bli tillfrågade att delta i studien. Postnords skyddsombud har haft det huvudsakliga uppdraget att sprida enkäten i företaget. Det betyder att enkäten gått ut i deras kontaktnät vilket gjort att just skyddsombud kan vara överrepresenterade bland respondenterna. Det betyder också att inte alla inom Postnord har nåtts och att enbart de som haft tid och lust kunnat svara. Det gör att de svar som kommit in kan komma från den grupp som har som arbetsuppgift att engagera sig för sitt yrke och för sin arbetsmiljö. Därför har även andra kanaler nyttjats, genom att dela enkäten till enskilda personer för spridning bland arbetsgivarrepresentanter, administratörer och andra grupperingar för att få så stor representation som möjligt.

Få svar har inkommit från respondenter födda i ett annat land samt från unga medarbetare. Jag anser dock att det går att dra vissa slutsatser gällande dessa grupper ändå trots det begränsade underlaget. Däremot går det inte att säga något konkret gällande grupperna arbetsgivarrepresentanter, administratörer, tekniker, rangering, truckförare, tunggoods, export/import, ”direktinlämning, paket, distributör” eftersom de grupperna var för små. Deras svar kommer dock att ligga kvar som en del av totalen.

Enkäten har även spridits via internet vilket betyder att andra än målgruppen kan ha svarat. Jag ser det dock som en mindre avvikelse då enkäten spridits på sociala medier riktade till min målgrupp.

Sista fråga i enkäten gällde om respondenterna ansåg frågorna som relevanta i förhållande till sitt arbete. 85 procent ansåg att frågorna var relevanta, 5,5 procent sa Vet ej och endast 3,1 procent svarade nej. Övriga svarade ”delvis” och liknande svar som ”Ja och Nej”. Ett par respondenter valde att påpeka att det var svårt att svara på en del frågor då de inte kunde utveckla sina svar. I ett av svaren så påpekades att det bara fanns möjlighet att fokusera på ett olyckstillfälle, detta trots att det under vald tidpunkt skett flera arbetsplatsolyckor med olika långa sjukskrivningar.

Jag ser det som positivt för hela mitt arbete att enkäten kändes som relevant för respondenterna. Det stärker mina slutsatser.

De svarande hade möjlighet att beskriva sin roll och av de svarande såg sig 74 procent som vanliga arbetstagaren medan övriga svarande ville förtydliga sin roll som Arbetsgivare/arbetsgivarrepresentant, fackligt ombud, skyddsombud eller huvudskyddsombud. En del svarande valde att fylla i flera alternativ.

Av de svarande hade 63 procent gymnasieutbildning, 24 procent eftergymnasiala studier och 10 procent grundskoleutbildning.

Åldersfördelningen blev 34 procent 50–59 år, 24 procent 30–39 år, 18 procent 40–49 år och 12 procent i grupperna 19–29 år respektive 60 år eller äldre. Av respondenterna var 88 procent tillsvidare anställda på heltid och 66 procent av de svarande var män. Hela 97 procent var födda och uppväxta i Sverige.

Postnord består av flera olika ”branscher” där den absolut största är brevbärarna. I enkäten var det 57 procent brevbärare som svarade och 27 procent som tillhörde gruppen Chaufför/distributör. Tillförlitligheten för svaren i dessa två branscherna kan ses som relativt goda. Ser man till de risker som finns inom dessa yrken så är det positivt att ha pass stort svarsunderlag.⁵⁴ I övriga branscher är svaren få men visar tydligt på den arbetssituation som råder inom företaget och som syns inom företagets alla branscher.

⁵⁴ De flesta arbetsolyckorna med dödlig utgång finns inom dessa branscher. Se Arbetsmiljöverkets ”Kunskapsmanställning 2017:3, Dödsolyckor i arbetslivet, Delrapport 2” som jag redogjorde för i kapitel 3.

4.2 Resultat

Här kommer jag att presentera mitt resultat och signifikanta citat och påståenden. Jag kommer att presentera mina resultat i avrundade heltal för att göra uppsatsen mer tydlig för läsaren.

På frågan ”Skulle du säga att du tar större risker än vad du själv velat göra för att hinna med ditt arbete? Med risker så menar jag ett risktagande som skulle kunna leda till olyckor” så svarar hela 47 procent ja. En siffra som i sig är väldigt hög men i perspektiv till de svar jag fått av unga kvinnor ter sig som positivt. Detta eftersom hela 83 procent av de unga kvinnorna säger sig behöva ta större risker än vad de själva hade önskat.⁵⁵

Tabell 2. ”Skulle du säga att du tar större risker än vad du själv velat göra för att hinna med ditt arbete? Med risker så menar jag ett risktagande som skulle kunna leda till olyckor”

Procent som svarade Ja på frågan	Alla	Män	Kvinnor	Yngre kvinnor	Yngre män
Totalt	47 %	39 %	61 %	83 %	33 %
Brevbärare	59 %	49 %	72 %	83 %	40 %
Chaufförer	24 %	22 %	17 %	- ⁵⁶	33 %

4.2.1 Nöjdhet

När jag bröt ner frågan ”Skulle du säga att du är nöjd med din anställning på det stora hela i Postnord?” kunde jag se ett tydligt mönster. Drygt 60 procent sa att de på det stora hela var nöjda med sin anställning. 31 procent sa sig inte vara nöjda vilket jag tycker är relativt höga siffror. Det fanns dock en grupp som stack ut när

⁵⁵ Se Tabell 2.

⁵⁶ Saknas respondenter i den här gruppen.

jag tittat på faktorerna kön, ålder och det var de unga. Där svarade 39 procent Ja, 46 procent Nej och 15 procent Vet ej. Tydligt syns det nu att det är de yngre medarbetarna som trivs sämst med sin anställning inom Postnord. Jag har även tittat på den yngre gruppen där det visar sig vara Chaufförerna som drar ner siffrorna där 66 procent säger Nej på frågan. Bland de yngre kvinnorna säger 33 procent Nej och 17 procent vet ej. 50 procent säger sig vara nöjda.

4.2.2 Anställningsvillkor

När man ser att de yngre är missnöjda så vill jag gå vidare och se vad det kan bero på. Jag tittar därför lite närmare på anställningsvillkoren.

50 procent av de yngre kvinnor har en tillsvidareanställning på 100 procent. 33 procent har timanställning/vikariat och 17 procent har en tillsvidareanställning på deltid. Av de yngre männen har 67 procent en tillsvidareanställning på 100 procent. 22 procent har timanställning/vikariat och 11 procent har en tillsvidareanställning på deltid. Ser man på helheten där heltid ligger på 88 procent så kan man tydligt se att unga har en högre grad av otrygga anställningar.

En sista observation är att utav personer födda utanför Sverige har 50 procent en anställning på timmar eller ett vikariat. Den gruppen har dock inte heller arbetat någon längre tid i Sverige och det kan finnas en förklaring där. Den andra halvan har tillsvidare på 100 procent och arbetat i Sverige i över 11 år.

4.2.3 Arbetsplatsolyckor

Det går att konstatera att det sker en hel del olyckor på Postnords arbetsplatser. Det har emellertid inte skett några allvarigare på respondenternas arbetsplatser. 56 procent av arbetsplatserna hade råkat ut för en arbetsplatsolycka under åren 2018–2019. På totalen så var sjukfrånvaron på grund av olyckan kortare än ett år i 92 procent av olycksfallen. Ser jag till respondenternas svar om varför den enskilda olyckan skett blir det många olika svar. Men trots det sticker två alternativ ut, 26 procent svarar stark tidspress och 22 procent svarar felmanöver.

När arbetsskadorna medfört sjukskrivning längre än ett år så har det handlat om fallolyckor eller fordonsolyckor. Två typer av olyckor som är vanliga även om de inte leder till längre sjukfrånvaro. Ofta är olyckorna relaterade till stark tidspress,

stress och halka.⁵⁷ Jag kommer nu att titta närmare på de orsaker som de anställda nämner som betydande och bakomliggande för att olyckor sker.

Diagram 1. Vad sammanfattar olyckan bäst?

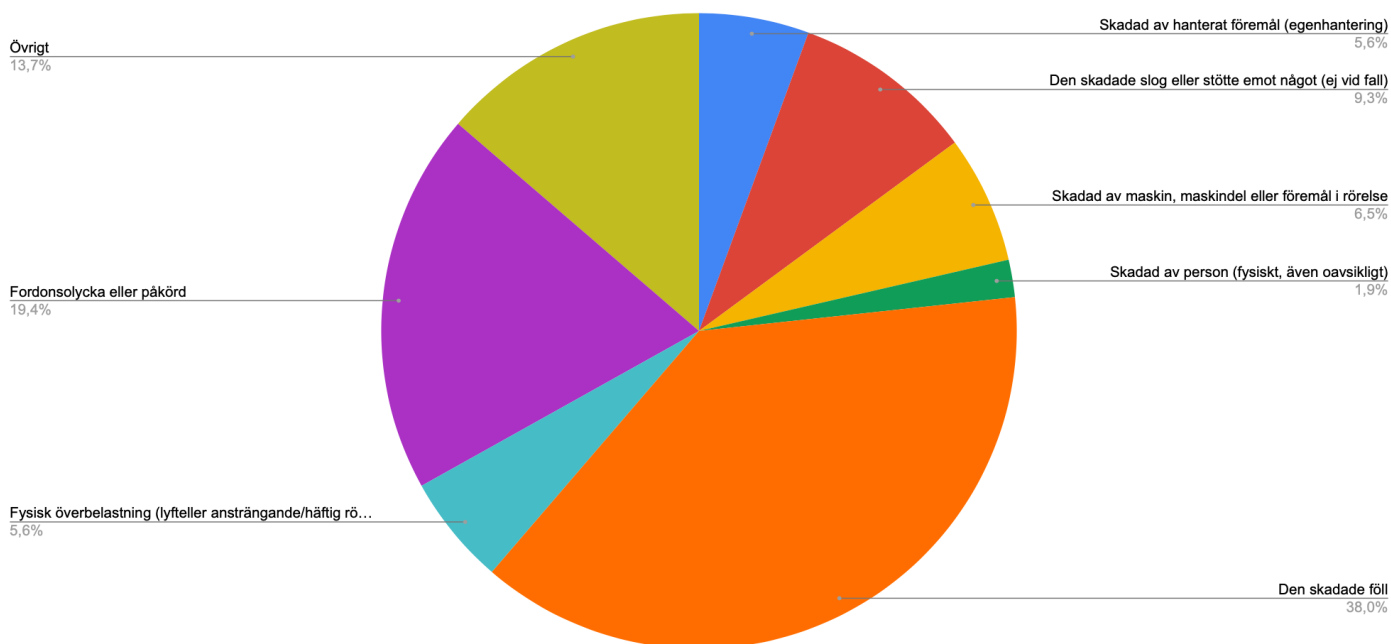
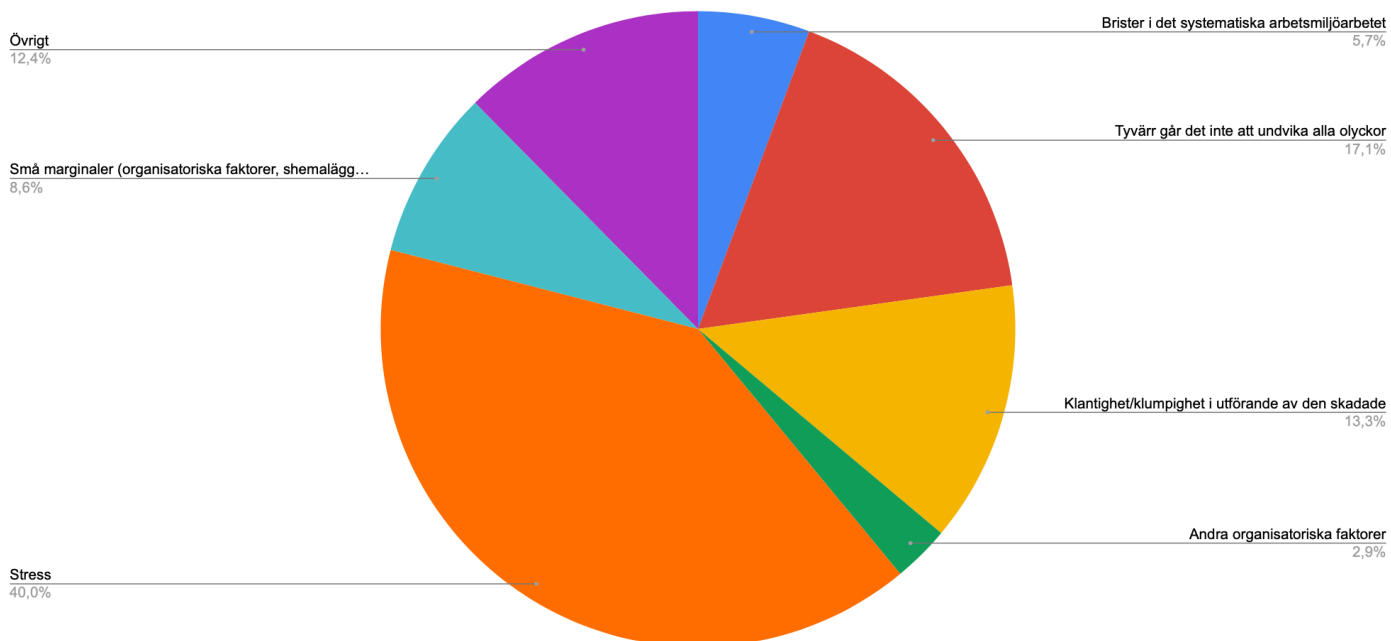


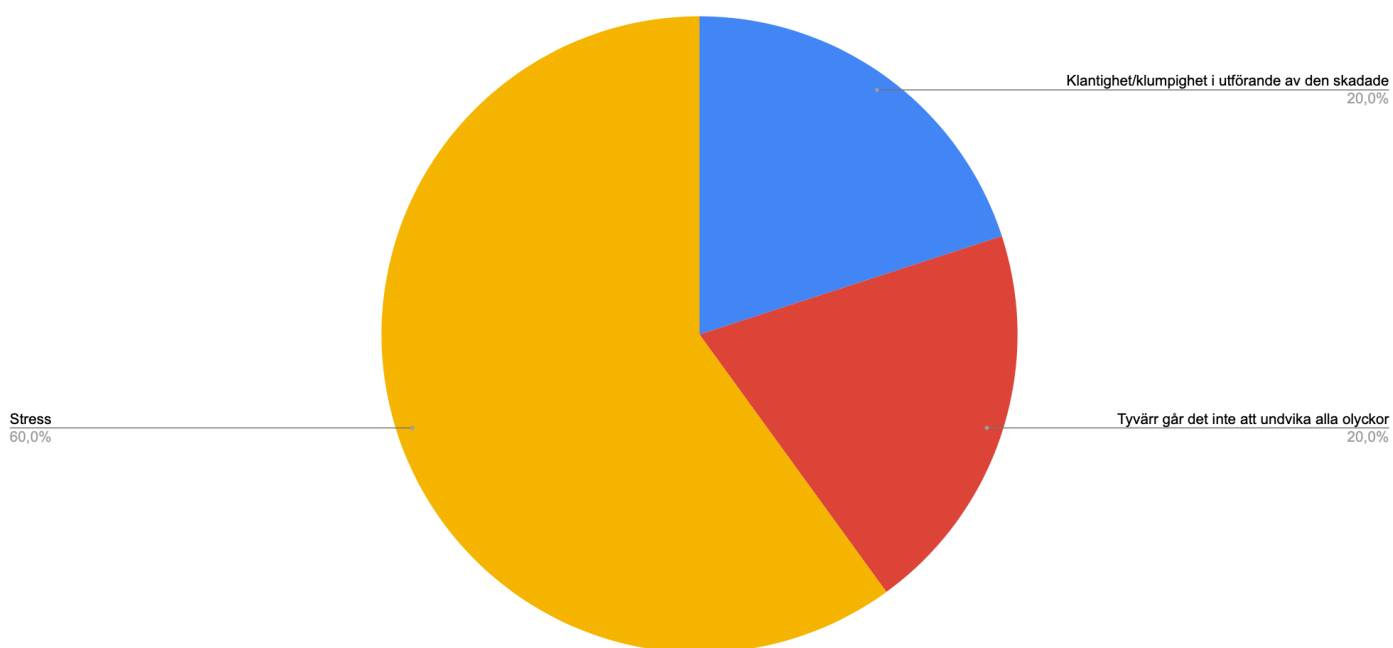
Diagram 2. Vad skulle du misstänka vara den bakomliggande orsaken till olyckan?



⁵⁷ Se diagram 1 och 2.

Som jag nämnde ovan och som går att utläsa i diagram 2 så misstänker de anställda inom Postnord att stress är den absolut största orsaken till att olyckor skett. Men den näst största anledningen som nämns är att vissa olyckor inte går att undvika och den tredje största är att den skadade anses som klantig/klumpig i sitt sätt att utföra sitt arbete. Det är intressant att kvinnliga chaufförer har uppgett klantighet/klumpighet som den absolut största bakomliggande orsaken med hela 40 procent. De yngre kvinnorna menar däremot att stress är den absolut största anledningen men att klantighet/klumpighet och att vissa olyckor inte går att undvika ligger jämnt fördelade med 20 procent vardera.⁵⁸ De yngre männen inom brevbäringen uppskattar att 67 procent av olyckorna är stressrelaterade. Bland utrikesfödda är den uppskattade siffran stressrelaterade olyckor 50 procent och 50 procent andra organisatoriska orsaker.

Diagram 3. Vad skulle du misstänka vara den bakomliggande orsaken till olyckan? Yngre kvinnor.



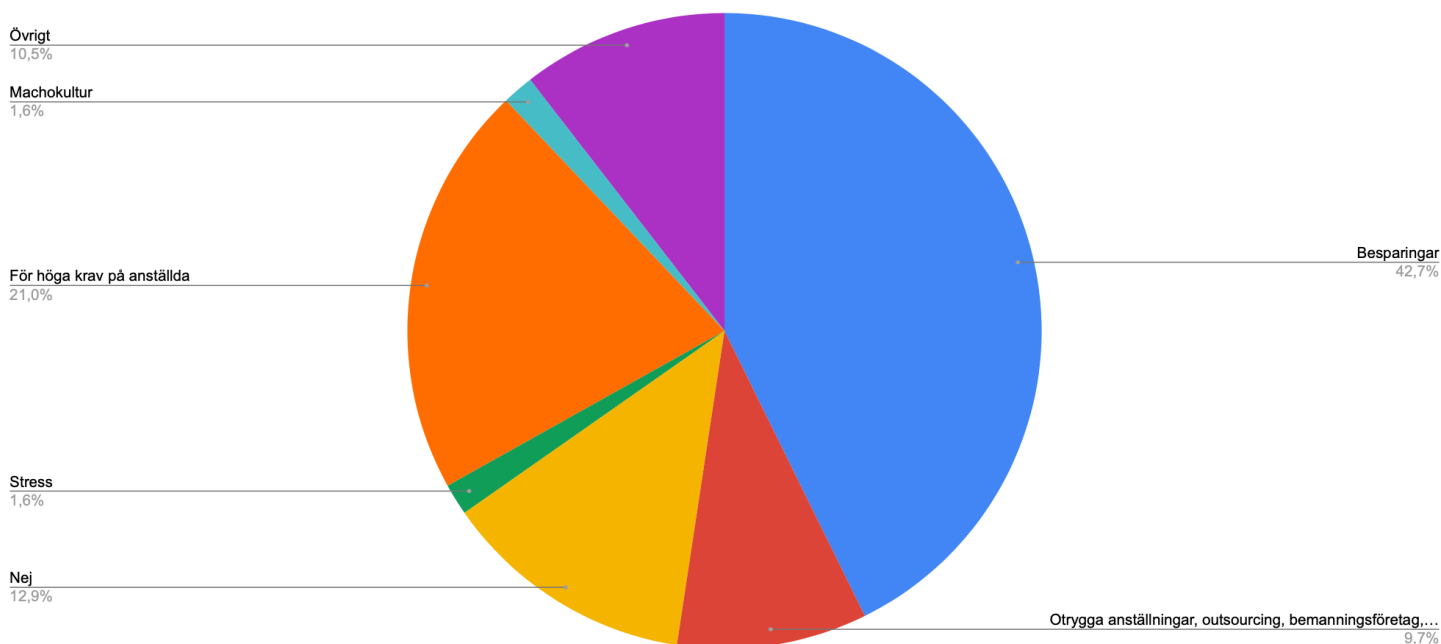
När personalen fick svara på frågan ”Finns det något i era arbetsförhållanden eller era arbetsuppgifter som förhöjer risken för olyckor?” så blev det tydliga svaret besparingar. Det näst största alternativet blev att det var för höga krav på de anställda. Det fjärde var otrygga anställningar som till exempel outsourcing, bemanningsföretag eller timanställningar. Jag vill påstå att alla dessa förhållanden är

⁵⁸ Se diagram 3.

faktorer som ökar den arbetsrelaterade stressen. Riskfaktorer som dessa behöver reduceras för att minska arbetsplatsolyckorna. Här gäller det att ge individen möjlighet att ta kontroll och det går att göra genom satsningar på individnivå. Men för arbetsgivaren så är det mest effektiva att arbeta på organisationsnivå.⁵⁹

På den tredje platsen med 13 procent kom svaret Nej, alltså de som menar att det inte finns några arbetsförhållanden eller arbetsuppgifter som skulle kunna förhöja risken för olyckor.⁶⁰ Jag gick även här ner på olika skikt nivåer för att se vad som händer. Det visar sig att 67 procent av de kvinnliga chaufförerna hade svarat nej. Endast 17 procent svarade besparingar i jämförelse med totalens 43 procent. Vidare svarar de kvinnliga chaufförerna (17 procent) att det finns en machokultur som förhöjer risken för olyckor. Detta är ett fenomen som inte syns lika tydligt bland de andra grupperna.

Finns det något i era arbetsförhållanden eller era arbetsuppgifter som förhöjer risken för olyckor?



Jag ställde sedan frågan om de anställda såg förhållanden och arbetsuppgifter som överlag höjde riskerna för olyckor på svensk arbetsmarknad. och då fick otrygga anställningar störst utfall med 27 procent följt av uppfattningen att

⁵⁹ Bolin, Malin; Friska arbetsplatser – organisationens betydelse för jämlik arbetsmiljö; I *Sprickor, öppningar & krackeleringar: nya perspektiv på arbetsmiljö*, Sjöstedt Landén, Angelika, Olofsdotter, Gunilla och Bolin, Malin (red.), 179–205, Forum for Gender Studies, Mid Sweden University, Sundsvall, 2015, 184–185.

⁶⁰ Se diagram 4.

arbetsgivaren har för mycket makt på arbetsmarknaden med 17 procent. 17 procent svarade Nej och 12 procent pekade på ökad konkurrens från utländska företag.

Det som sticker ut här är återigen de kvinnliga chaufförerna där hela 50 procent säger att det inte finns något på svensk arbetsmarknad som förhöjer arbetsmiljöriskerna. Bland utrikes födda så lyfte 50 procent otrygga anställningar som en riskfaktor vilket också sticker ut om man jämför med helheten.

4.2.4 Varför arbetsplatsolyckor inträffar

I den här delen av enkäten fanns det två olika typer av frågor. Det fanns frågor med alternativsvar men också frågor som besvarades med fritext. Genom att skriva sina svar fick respondenterna en möjlighet att fördjupa sig och förklara sina åsikter.

Som jag nämnde i inledningen av uppsatsen så har Postnords koncernstyrelse tagit fram en Code of Conduct. Där målsättningar för trafiksäkerhet samt arbetsmiljöarbetet skulle både planeras och efterlevas. När jag ställer frågan om de anställda anser att företagets säkerhetsföreskrifter efterlevs så svarar hela 56 procent Nej och endast 34 procent svarar Ja. Tittar jag vidare så ser jag att 75 procent av personer födda utanför Sverige svarar Nej. Kvinnliga brevbärare och chaufförer ligger också över medelvärdet då 66 procent respektive 67 procent som svarar Nej. Men gruppen som sticker iväg är de yngre manliga brevbärarna där 80 procent svarar Nej på frågan.

En fråga som inte sticker ut på något sätt är om de anställda anser att fordon/maskiner i allmänhet ofta är inblandade vid arbetsplatsolyckor. Här svarar 47 procent Ja och siffran går upp eller ner ett par procentenheter beroende på vilken grupp som analyseras. Jag kan bara konstatera att fordon/maskiner anses vara en stor riskfaktor på Postnord vilket stämmer med hur AV:s statistik gällande dödsolyckor ser ut.

På min öppna fråga gällande ledarskapets påverkan på arbetsmiljön⁶¹ fick jag en enhetlig bild av ledarskapets vikt. Ledarskapet har en stor inverkan och respondenterna vittnar om stora skillnader på ledarnas kvaliteter. Personalen efterfrågar ett

⁶¹ Hur ser du på ledarskapet gällande hur arbetsmiljön ser ut? Jag tänker främst på ledarskapets inverkan på arbetsplatsolyckor. Kan ett bättre eller sämre ledarskap ha positiv eller negativ inverkan på arbetsolyckor? Du får gärna ge ett exempel.

lyhört ledarskap som involverar och ser personalen. Det är några som uttrycker en känsla för att deras chefer inte kan eller vill förstå personalens arbetssituation.

Många av respondenterna efterfrågar och betonar betydelsen av att arbetsledaren har en god kunskap i arbetsmiljöfrågor. Ett exempel är kommentaren från ett skyddsombud som arbetar på en av Postnords brevterminaler.

Det är viktigt att ledarskapet är utbildade i arbetsmiljökunskap och inte tummar på säkerheten. Utredningsskyldigheten vid allvarigare tillbud och arbetsplatsolyckor eftersätts på grund av okunskap- ibland ren bekvämlighet.

En annan del som kommer fram är att arbetsmiljön kommer i andra hand och att fokus ligger på ekonomin. Det efterfrågas en bättre personalvård där pausar och raster inte är undantag för verksamheten. Bland brevbärarna lyfter man till exempel att arbetsledare fördelar arbetet och ser till att alla distrikt är tillsatta därefter ser man inte något mer av ledarskapet.

Samtidig försvara en del sin närmsta chef och påpekar att det saknas medel och ekonomiska resurser. Den lokala chefen har inte de befogenheter som krävs för att göra de insatser som erfordras. Arbetet för chaufförer och brevbärare sker ofta hos tredje part alltså utanför arbetsgivarens lokaler, till exempel hos en kund eller på brevbärarturen. Där har Postnord som arbetsgivare svårt att driva igenom arbetsmiljöförbättringar. Det finns en förståelse för ledarskapets betydelse och dess svårigheter. Jag tycker att jag fått en ganska tydlig bild över arbetstagarnas situation genom kommentaren från ett skyddsombud på brevbäringen.

Förutsättningen och kraven från posten går ej hand i hand. Om man ska följa de direktiv som posten angett hinner man inte runt turen i tid. Och om man jobbar nitisk efter de rekommendationerna blir man straffad i löneförhandlingen pga. att man inte anses uppfylla kraven till fullo. Att jobba rätt är fel enligt cheferna.

Organisationens betydelse är otroligt stor för att personalen ska kunna klara sina arbetsuppgifter. Det gäller inte bara produktionspersonalen utan även ledarna. Det behövs tydliga instruktioner och balans mellan krav och kontroll i alla led. Finns det ingen balans så kommer personal att bli stressade, de kommer att ta större risker och i vissa fall rent av bryta mot lagen. Respondenter vittnar om att brevbärare väljer att till exempel köra på trottoarer och det med arbetsledningens goda minne. Det gäller att ledarskapet både ser brister och lyssnar till personalen för att kunna minska den arbetsrelaterade stressen.

Jag gick vidare med att fråga hur man uppfattade begreppet arbetsmiljö och påpekade att det går att tolka arbetsmiljö både fysiskt, psykiskt och socialt. Jag ville också veta hur de uppfattade dess betydelse vid arbetsplatsolyckor.

Respondenterna såg att organisationen har en stor inverkan på arbetsmiljön oavsett hur begreppet tolkas. De lyfte olika riskfaktorer som stress och tunga lyft som kombinerat blir en än större risk. Bland annat eftersom arbetstagarna glömmer bort att arbeta med rätt lyftteknik och får större ergonomiska belastningar på kroppen. En av respondenterna svarar:

En viktig faktor - en dålig miljö ur alla dessa perspektiv skapar en grogrund för ökade risker för arbetssjukdomar och arbetsplatsolyckor.

Även på den här frågan så kommer utemiljön upp som en riskfaktor då vinterväglag, trappor och otrygga miljöer⁶² kommer på tal. Flera svar bevitnar upplevelsen av ett ökat "turarbete" där man förväntas klara samma arbetsuppgifter oavsett vilka väderförhållanden som gäller för dagen. Hela tiden återkommer känslan av stress, att balansen mellan krav och kontroll brister. De svarande säger sig ha för mycket att göra och för lite tid vilket medför att risken för olyckor ökar. Arbetstagarna tänker sig inte för utan arbetar slentriant.

En tredje aspekt som lyfts är att ett företag som genomgår ett förändringsarbete ibland måste stanna upp och utvärdera. Förändringstakten i Postnord har gått så fort så att ledningen inte klarat att göra ett gediget arbete. Organisationens som nu finns klarar inte uppdraget. Det saknas struktur, ordning och hållbar bemanning vilket gör att risken för olyckor ökar.

Den närmsta chefen är den som har störst ansvar och har störst möjlighet att förhindra att en arbetsplatsolycka inträffar. Det anser 48,8 procent av de tillfrågade. Sedan kommer företagsledningen och den drabbade själv, 22 procent respektive 16 procent. Här skilde resultaten sig inte åt beroende på "flerdimensionell skiktning".

Men de flesta som svarat anser också att den olycksdrabbade själv har ett ansvar. Alla har ett ansvar att följa regler och instruktioner men här har arbetsledningen ett ansvar att skapa en kultur och miljö som möjliggör en god arbetsmiljö. Olyckor sker i olika situationer och det finns många olika förklaringar varför de sker. Inte sällan tar respondenterna upp ledningens informationsplikt och arbetstagarens

⁶² Med otrygga miljöer menas områden där arbetstagaren riskerar att råka ut för hot och våld.

ansvar att följa instruktionerna. Lika ofta tar de upp ekonomiska krav och nerskärningar, stress och för höga krav.

Man är alltid sitt eget "skyddsombud". Arbetsledaren har ett ansvar att se till att de anställda har rätt förutsättningar att kunna utföra sina arbetsuppgifter på ett säkert sätt. Företaget har ett ansvar att inte sätt orimlig press ekonomiskt på de lokala cheferna så att personalen blir lidande.

Ett kvinnligt skyddsombud på brevbäringen tar upp en synpunkt som jag anser är värd att nämna. Det handlar om skyddsombudens möjlighet att utföra sitt uppdrag som de enligt lag har rätt till⁶³. Hon menar att företaget blivit sämre på att ge skyddsombuden ledighet för att kunna utföra sitt uppdrag och att de också blivit färre skyddsombud per anställd då arbetsplatser slagits ihop. Samtidigt är det flera som vittnar om en bristande kunskap inom företaget vad gäller arbetsmiljö.

Jag ställde tre frågor direkt knutna till min teori ”flerdimensionell skiktning”. Jag ville veta om de anställda trodde kön, etnicitet och ålder hade någon betydelse för risken att vara delaktig i en olycka.

Jag fick varierade svar av respondenterna men kunde se att ålderns betydelse var något arbetstagarna hade synpunkter kring. De yngre medarbetarna (19–29) valde i stor utsträckning att inte svara på frågan. De som gjorde det var ofta frågande till ålderns betydelse och ansåg att det var mer kopplat till personlighet. De äldre medarbetarna (60 år eller äldre) var mer övertygade att åldern hade betydelse gällande risken att råka ut för en olycka. De menade att de yngre var mer risktagande än äldre medarbetare samt att äldre rent generellt har sämre reaktionsförmåga och är inte längre lika snabba. De som åldersmässigt låg emellan de två grupperna kunde se att äldre kunde bli stressade utav de yngre. Yngre oerfarna har svårt att hinna med och de kan inte sina rättigheter vilket utgör en risk för dem själva, men också för övriga på arbetsplatsen då deras arbetssätt riskerar att spridas inom arbetsgruppen. De tar större risker och försöker imponera på och visa framfötterna för ledningen.

Gällande etnicitet så var det fler som inte trodde den parametern hade betydelse för olycksrisken. Men det var också många som såg en problematik kring språk och möjligheten att ta till sig instruktioner. Band annat kommer den problematiken fram på paketterterminalerna där chaufförer levererar gods och varken kan tala svenska

⁶³ SFS 1977:1160 Arbetsmiljölagen, Kap 6, 5 §.

eller engelska. Ett par personer tyckte att begreppet etnicitet var svårt eftersom det kunde betyda väldigt mycket.

En väldigt svår fråga - etnicitet är ett svårt begrepp. Om man skall gå in på machokulturer och säkerhetstänk finns det aspekter - Är man rätt utbildad för sin arbetsuppgift? - finns det språkförbistring? Här har arbetsledningen stort ansvar.

Att etnicitet och machokultur skulle hör ihop kommer också fram som en åsikt bland flera respondenter som ses i exemplet ovan. Det kan bland annat handla om att personer från andra länder har med sig en annan säkerhetskultur från sitt hemland. Andra respondenter menar att vissa kulturer kräver att individer måste ”visa sig på styva linan” för att klara sig i samhället. Att de inte får visa sig svaga och därför inte frågar mer än än gång, vilket kan leda till ett medvetet eller omedvetet risktagande.

Den tredje delen som gäller kön och risk för olycka kan delas upp i tre delar. Den första delen handlar om män och deras risktagande. Här kommer machokulturen fram som exempel och det är många kvinnor som lyfter problematiken. En av de svarande menar att män trycker ner kvinnor på grund av den arbetssituation som råder.

Den andra delen som tas upp är att kvinnor fysiologiska förutsättningar då de generellt har en mindre muskelmassa och är kortare än männen. Man anser att arbetet är anpassat efter mannen och nämner allt från skyddsutrustningar till tunga lyft till de bilar som används i Postnord.

Den tredje delen handlar om dem som inte ser skillnaderna och svarade nej. Av de 93 personerna som valde att svara på frågan så var det över 61 procent som inte såg någon skillnad mellan könen. Av de som svarat Nej var 61 procent män. Bland chaufförerna var siffran 85 procent. Man kan känna att det finns en kunskapsbrist vad gäller normkritik. Vilket kan leda till eller uppfattas som machokultur. Några av respondenterna lyfter frågor som rent fysiologiska aspekter som påverkar olycksrisken.

- Kvinnor är inte lika fysiskt starka men räknas orka lika tungt som sina manliga kollegor. Ofta är vi även kortare, vilket sliter mer på nacke, rygg och även ben vid t.ex. bilkörning. Att nå postlådor blir från högre å högre bilar vilket är väldigt kännbart för oss kortare personer.

- Ja. Det mesta är anpassat efter människor med mer muskelkraft. Man tar i dag i posten inte hänsyn till arbetet skall anpassas till individen.

Anpassning efter individen är något som efterfrågas bland vissa. Det är mannen som är måttstock och det framgår i citaten ovan. Att det kan finnas fler begränsningar kan vara svårare att se om det handlar om strukturella och organisatoriska frågor. Studien kommer att visa på exempel nedan i resultatet.

Rent generellt så ser de anställda att det går att minska riskerna för arbetsplatsolyckor. Det som tas upp är bland annat organisatoriska förbättringar. Här tar de anställda upp möjligheten till ett lugnare tempo och möjlighet till att ta ut raster och pauser. Ett konkret förslag är att införa körtidsregler för brevbärarna likt de som finns för lastbilschaufförer. Här finns det respondenter som vittnar om att stressen leder till att brevbärare kör över fartbegränsningarna och blir faror för sig själv och andra i trafiken.

Att det finns ett strukturerat arbetsmiljöarbete där man arbetar regelbundet med riskbedömningar. En respondent menar att fokus på arbetsmiljön borde vara lika stor som på kvartalsrapporten. Flera av de svarande anser att det idag brister i tillbudsrapporteringen och även i uppföljningen. Det förebyggande arbetet är helt enkelt bristfälligt.

En tredje sak är utbildning i arbetsmiljö, risker och uppföljning. Det efterfrågas kontinuerliga ergonomi- och säkerhetsgenomgångar. En kort sammanfattning från ett skyddsombud på brevbäringen.

- En arbetsledning som aktivt arbetar med de problem som finns.
- Man bygger organisationer och turer som inte uppmuntrar felaktigt beteende.
- Mer systematik i arbetsmiljöarbete och bättre involvering av skyddsombuden.

Den avslutande fråga om Postnord var ”Anser du att Postnord gör tillräckligt för att skydda dig mot arbetsplatsolyckor?” Där svarade drygt hälften 51 procent Nej, 23 procent svarade Ja och 18 procent Vet ej.

75 procent av de utrikesfödda tycker Postnord gör tillräckligt. Bland de unga säger 38 procent Nej 25 procent Ja och 31 procent Vet ej. I övrig låg resultaten nära varandra oavsett skiktning. Siffrorna är höga där många anser att Postnord måste förbättra sitt arbetsmiljöarbete. Respondenter vittnar om att besparingarna lett till att arbetstagarna fått för högbelastning och olyckorna som sker ofta är stressrelaterade. Nedan går jag vidare med analys och diskussion.

5 Postnord och den organisatoriska arbetsmiljön

I min analys har jag använt mig av de underkategorier som jag tog fram ur mitt sekundärmaterial. Dessa består av begrepp och teorier som ger den här studien stöd från tidigare forskning ur ett samhällsvetenskapligt och humanistiskt perspektiv. Jag har använt svaren jag fått in och tolkat dem mot underkategorierna för att visa på vilka flerdimensionella skiktningar som gett utslag och vilken betydelse får de på Postnords organisation. Tematiskt kan svaren på mina frågor delas in enligt Tabell 3. Det går då att se hur svaren får olika betydelse beroende på frågan och hur de olika sociala skikten får olika dimensioner i form av kön, ålder och etnicitet.

Jag kommer i 5.1 förklara närmare hur jag har resonerat och hur jag använt mig av min teori och metod. Jag kommer sedan att avsluta med en diskussion i avsnitt 5.2. Frågorna jag hänvisar till i Tabell 3 går att hitta i bilaga 2 som är studiens enkätfrågor som respondenterna svara på.

Tabell 3

Underkategorier

Underkategori 1

Kan man se hur ökad kundorientering, konkurrenstryck och behovet av att minska arbetskostnaderna medfört nedprioriteringar i arbetsmiljö och personalfrämjande arbete? (Underkategori besvaras genom följande frågor.)

- Fråga 5. Fler får otrygga anställningar, för att skapa flexibilitet. Drabbar unga och nysvenskar.
 - Fråga 9. Medarbetare känner sig pressade att ta större risker än vad de själva skulle vilja
 - Fråga 18. Stress anses vara den största orsaken till varför olyckor skett.
 - Fråga 19. Besparingar ses som en riskfaktor som ökar olycksrisken
-

-
- Fråga 21. 56,3 procent av de anställda anser att personalen inte följer företagets säkerhetsföreskrifter vilket kan kopplas till fråga 9, 18, 19, se ovan.
-

Underkategori 2

Kan man se maktordningar där olika delar i verksamheten kan ses som gödande medans andra som tärande? (Underkategori besvaras genom följande frågor.)

- Fråga 5. Heltidsanställningar kan ses som ett slöseri.
 - Fråga 9. Chaufförer känner inget större behov att ta större risker än nödvändigt
 - Fråga 20. Kvinnliga chaufförerna tar på sig ett stort ansvar då de inte ser omvärldens påverkan på deras arbete.
 - Fråga 30. Många vittnar om en organisation som ständigt ska spara och klara ekonomin. Detta får personer att känna sig tärande.
-

Underkategori 3

Finns det en skillnad mellan olika kön, etnicitet, och ålder? Kan man se tydliga roller i ett genusperspektiv i form av gruppers känsla gällande krav och kontroll inom organisationen? (Underkategori besvaras genom följande frågor.)

- Fråga 5. Yngre medarbetare har otryggare anställningar.
 - Fråga 5. Personer födda utanför Sverige har otryggare anställningar än någon annan grupp.
 - Fråga 9. Kvinnliga och yngre brevbärare tar större risker
 - Fråga 13. Yngre medarbetare trivs sämre
 - Fråga 18. Unga uppskattade siffran stressrelaterade olyckor högre än genomsnittet.
 - Fråga 19. Kvinnliga chaufförer ser machokulturen som en riskfaktor för olyckor.
 - Fråga 20. Kvinnliga chaufförer tar ett stort ansvar för sin arbetssituation.
 - Fråga 20. Utrikesfödda ser otrygga anställningar som den största riskfaktor på svensk arbetsmarknad. kan kopplas samman med fråga 5, se ovan.
 - Fråga 21. Även om hela 56 procent av personalstyrkan anser att anställda inte följer säkerhetsföreskrifterna så är siffran högre än medeltalet om man ser till ålder, etnicitet och kön.
-

5.1 Analys

5.1.1 Underkategori 1

Kan man se hur ökad kundorientering, konkurrenstryck och behovet av att minska arbetskostnaderna medfört nedprioriteringar i arbetsmiljö och personalfrämjande arbete?

Det har gått att finna tydliga kopplingar mellan undersökningen, den empiri som kom fram genom enkätsvaren och tidigare forskning från sekundärmaterialet.

Det går att se att den konkurrenssituation som finns tillsammans med de minskade brevvolymererna skapat en arbetsrelaterad stress. Krav kontra kontroll väger inte jämt vilket gör att många känner sig tvingade till att ta ökade risker.

Det har varit tydligt att Postnord har svårt att bedriva ett bra arbetsmiljöarbete för sin personal då de är ute på brevbärartur eller hos tredje part. Fallolyckor och trafikolyckor har visat sig vara vanliga.⁶⁴

Enligt min empiri så kan man se att yngre personer samt personer födda i ett annat land har lägre anställningsgrad vilket kan tolkas som att arbetsgivaren försöker anpassa sig efter marknaden med en flexibblare arbetskraft. Det finns en grund i företaget med fastanställda som arbetar heltid och som kompletteras med nyanställda som har olika typer av visstid och deltid.

Paulina de los Reyes, m.fl. menar att utvecklingen med fler otrygga anställningar och deltid gör att engagemanget minskar och att arbetsmiljöarbetet blir lidande. Bristen på systematik i arbetsmiljöarbetet gör att risken för olyckor och hot och våld ökar för de anställda. Yngre och personer födda utanför Sverige har enligt min studie i högre grad otrygga anställningar. Deras svarsfrekvens på den här studien har varit lågt vilket kan indikera på att dessa grupper inte har samma engagemang som övriga grupper. Det kan bero på att de inte ser sig själva som en del eller att de inte vill bli förknippad med organisationen. En tredje möjlighet är att de inte nåtts av

⁶⁴ Se diagram 1.

enkäten vilket kan bero på bristande kontaktnät. Oavsett anledning blir arbetsmiljöarbetet både på kort och långsikt lidande då deras röster inte får utrymme i organisationen.⁶⁵

Det är tydligt att många olyckor beror på att personalen känner sig stressade eller på grund av stressrelaterade faktorer. Höga krav, besparingar och otrygga anställningar är de bakomliggande orsakerna till de flesta av arbetsplatsolyckorna.⁶⁶ När vi har en sådan situation blir läget spänt och förmågan som organisationen har att lära sig är då begränsad. Det gäller att finna en arbetsbörda som är balanserad så karven är tillräckligt stora i förhållande till det handlingsutrymme som ges. Det gäller att hitta en balans eftersom det inte bara går att minska kraven. Minskas kraven och kontrollen ligger kvar på låg nivå riskerar arbetstagarna bli ”inlärld hjälplös”. Här har Postnord ett gediget arbete framför sig.⁶⁷

5.1.2 Underkategori 2

Kan man se maktordningar där olika delar i verksamheten kan ses som gödande medan andra som tärande?

Vad gäller maktordningar mellan olika delar i verksamheten så kan jag inte i min undersökning se några större skillnader. Jag hade hoppats få in fler svar från arbetsgivarrepresentanter och administrativ personal för att kunna jämföra med produktionspersonal. Jag tror att det hade varit intressant. Detta eftersom det är stora skillnader i arbetsuppgifter och skulle med det möjliggjort skillnader som visat på maktordningar inom förteget. En annan möjlighet hade kunnat vara att även denna grupp känt av det ökade trycket från konkurrerande företag och anpassningar av verksamheten. Det skulle då visat på behovet av ökad fokusering på arbetsmiljöfrågorna inom hela Postnord. Det jag har kunnat se nu är att många i produktionen ser besparingar som ett problem. Det finns en önskan att det låg lika mycket fokus på arbetsmiljöfrågor och hälsa som på de ekonomiska resultaten. En liknelse kan göras av Giritli Nygren och Hyhléns beställare-utförarmodell, där Postnords ledning kan ses som beställare och produktionspersonal som utförare. Här har vi fått en

⁶⁵ de los Reyes, P, s. 30.

⁶⁶ Se diagram 4.

⁶⁷ Bolin, M, s. 189–190.

maktordning där beställaren hela tiden vill få sin tjänst billigare och utförarna tvingas till åtstramning för att klara kraven. Anpassning av verksamhet då intäkterna minskar liknar New Public Management där beställaren sätter upp olika kvalitetsmål men där alla överskuggas av det ekonomiska.⁶⁸ Känslan av att vara en tärande faktor riskerar att finnas bland stora delar av Postnords produktionspersonal, inom brevbäring, terminalarbete samt hos chaufförer/distributörer. Med tärande menas att personalen inte känner sig tillräcklig för att klara sitt uppdrag. Individerna känner sig som en belastning i förhållande till arbetskamrater och arbetsgivare. Valet som individerna har inom Postnord är att öka hastigheten, stressa och med det ökar risken för felbeslut och olyckor. De ekonomiska kraven sätter inriktningen på vilka frågor som ska prioriteras vilket gör det näst intill omöjligt att förbättra arbetsvillkoren.⁶⁹ Att hela tiden få veta att man är en kostnads massa och där arbetsmiljö och kvalitén blir lidande där blir också ledarskapet ifrågasatt.⁷⁰

Ledarskapet är viktigt och det vittnar många respondenter om. Min undersökning visar att arbetsledaren (närmsta chef) anses ha stor inverkan på arbetsmiljön. Även om det finns en förståelse för att arbetsledaren inte har befogenheter att göra skillnad då brister uppmärksammas, denna enligt ovan resonemang gällande ledningens inverkan. Den lokala chefen är den enda arbetsgivarrepresentant som de anställda kommer i kontakt med på daglig bas. Postnords organisation kan kopplas till Tina Forsberg Kankkunen och Annika Härenstam diskurs om genusmärkta verksamheter. Här saknas inte bara möjligheter att påverka utan även att följa regler. De normer som finns i arbetet måste synliggöras inom organisationen och på så vis medvetengör om att ojämlikheter existerar.

Arbetsmiljö är en konsekvens av organisering och genus märker verksamheters mål. Hur sker organisering av lednings- och styrsystem, resurstilldelning och vilka kulturer och handlingslogiker finns inom företaget. Organisationen får betydelse för arbetsmiljön oavsett de anställda är kvinnor eller män. Man kan säga att det handlar om hur arbetet värdesätts och uppmärksammas. Genom att synliggöra villkor utvecklas diskursiv kunskap och då kan genusstrukturer utmanas och

⁶⁸ Giritli Nygren, K., m.fl. s. 63–65.

⁶⁹ Ibid, s. 56.

⁷⁰ Ibid, s. 64.

förändras.⁷¹ Genom att förändra de villkor som formar arbetsmiljön i grunden så går det att skapa en hållbar organisation.

Trycket på den lokala chefen är idag ohållbart och personalens möjlighet att förändra och förbättra sin arbetssituation är väldigt begränsad. Genom att skapa fler kommunikationsvägar inom företaget skapas förutsättningar att fler tar ansvar. Samtidigt öppnar man upp organisationen som gör det lättare för ledningen att se vilka frågor som måste prioriteras. En god kommunikation är avgörande för att lyckas skapa en god arbetsmiljö. Det ger även en möjlighet att komma bort från maktordningen mellan ledning och produktionspersonal då de kommer närmare varandra.⁷²

Socialt stöd är viktigt för att komma åt såväl fysiska som psykosocialt arbetsmiljöproblem. Hur företaget väljer att organisera sig är en hörnsten för att klara en hållbar arbetsmiljö.⁷³

Ett resultat som jag ändå tycker är intressant och värt att nämna är att chaufförer/distributörer inte känner samma behov att ta risker som till exempel brevbärarna. Det kan bero på att de som grupp har en starkare lagstiftning bakom sig gällande körtider och en personlig trygghet i att ha ett körkort för tung trafik.⁷⁴

Jag har kunnat se hur ”flerdimensionell skiktning” gör sig påmind i Postnords organisation. Det är många som känner sig tvungna att ta större risker än vad de själva hade velat vilket i sig visar på för höga krav på personalen.⁷⁵ Jag kommer nu att föra en diskussion gällande de tre skikt som uppsatsen haft fokus på. Även här märker man en problematik som bör hanteras skyndsamt.

⁷¹ Forsberg Kankkunen, T. m.fl. s. 125–126.

⁷² Ibid. s.135.

⁷³ Bolin, M, s. 189 och 198.

⁷⁴ Transportstyrelsen, *Kör- och vilotider, Regler och vägledning september 2017*, transportstyrelsen.se, 2017.

⁷⁵ Se Tabell 2

5.1.3 Underkategori 3

Finns det en skillnad mellan olika kön, etnicitet, och ålder? Kan man se tydliga roller i ett genusperspektiv i form av grupperns känsla gällande krav och kontroll inom organisationen?

Etnicitet

När jag har tittat på de personer som växt upp i ett annat land än Sverige så svarar 75 procent att de inte vet om de tar större risker än vad de helst hade velat. Det kan tyda på att gruppen inte kan eller får den information som de behöver för att kunna kräva sina rättigheter. I samma grupp säger 50 procent att de inte vet ifall de blir missgynnade vare sig om det gäller etnicitet, kön eller ålder. Det är även 50 procent i den här gruppen säger sig inte vara nöjda med sin anställning på det stora hela i Postnord. Personer födda utanför Sverige har otryggare anställningar än någon annan grupp. Detta indikerar att utrikes födda har en sämre position än inrikes födda i Postnord. Här krävs det dock vidare studier, eftersom det var få i den här gruppen som svarade på min enkät och mitt underlag är för litet för att dra några direkta slutsatser.

Det går ändå att dra försiktiga slutsatser även om den här gruppen är underrepresenterad. Kan gruppen sakna det kontaktnät som övriga anställda har både fysiskt på arbetsplatsen men också på sociala medier? Har man fått vetskap om att enkäten har existerat?

Min enkät kan i sig själv ha varit skrämmande med tanke på att flera respondenter vittnat om problematiken gällande brister i språkkunskaper inom vissa etniska grupper. Men oavsett anledning så har gruppen inte svarat vilket kan tolkas som att gruppen är missgynnad och saknar möjlighet att göra sin röst hörd.

Språket lyfts som en av de viktiga frågorna då det gäller etnicitet och risken för att utsättas för en arbetsplatsolycka. Några av de svar jag fick in menade att det var ett problem för individen och det fanns i vissa kulturer en rädsla att fråga två gånger. Man kopplar även ihop etnicitet med machokultur. En respondent menade att företaget var oansvarigt som anställde personer med bristande svenska. Även om det bara varen del som tog upp problematiken så känner jag det nödvändigt att lyfta på frågan.

Här finns en problematik som inte får placeras enbart på individen utan måste ses ur ett organisatoriskt perspektiv. Arbetsgivaren har ansvaret att se till att alla känner till riskerna med arbetet. Oavsett om det är språket som det brister i eller om det är stressrelaterat så måste arbetsgivaren se till att anställda följer instruktioner, policies och lagar. Tidigare forskning visar på att det ofta finns ett dolt arbetsmiljöproblem och att etnisk diskriminering riskerar hälsan både fysiskt och psykosocialt.⁷⁶ Tidigare forskning där personer från utomeuropeiska länder intervjuats visar att känslan av rasism kan sitta i andras blickar. En känsla att vara ifrågasatt och att inte höra ihop med alla andra. Jag menar att språket är en känslig fråga som förknippar personen med sin identitet.⁷⁷ Problematiken är dubbelbottnad och det finns en rasism i vårt samhälle men det finns också en ”upplevd” rasism. Har du råkat ut för rasistiska påhopp så finns en psykosocial aspekt där du ”inbillar” dig att det sker mer eller mindre hela tiden. Du blir mer eller mindre paranoid och eftersom problematiken är lite av ett tabu på svenska arbetsplatser byggs ett dolt arbetsmiljöproblem upp. Det kan bland annat handla om bemötande, många personer som är födda i ett annat land bevitnar att de först måste tala om var de kommer ifrån innan de kan tala om vad de verkligen kan och vad de vill. Att de måste avsäga sig sin svenskhet innan det går att gå vidare i ett samtal.⁷⁸

För att kunna arbeta med rasism och diskriminering så måste man förstå arbetsmiljöproblemet. Det är inte helt uppenbart att det finns utan sker osynligt och skadar människors hälsa likt luftföroreningar. Precis som luftföroreningar drabbas inte enskilda personer utan hela arbetsplatsens arbetsmiljö försuras.⁷⁹

För att komma åt problematiken krävs en god dialog som bygger på goda relationer, där man undviker förolämpningar och ironi. Alla måste våga säga sin mening, använda vänligt tal och kroppsspråk. Vidare är det viktigt att det förs en konstruktiv och hänsynsfullt balanserad kommunikation så att det inte blir några missförstånd. Det är som jag tidigare skrev inte ett lätt ämne och ledningen måste visa med handling att de vill skapa en öppen och tolerant arbetsplats.⁸⁰

⁷⁶Mulinari, Paula; Blickar, frågor och beröring - rasism som ett arbetsmiljöproblem; I *Sprickor, öppningar & krackeleringar: nya perspektiv på arbetsmiljö*, Sjöstedt Landén, Angelika, Olofsdotter, Gunilla och Bolin, Malin (red.), 85–106, Forum for Gender Studies, Mid Sweden University, Sundsvall, 2015, s. 86.

⁷⁷ Ibid. s. 90–91.

⁷⁸ Ibid. s. 93–95.

⁷⁹ Ibid. s. 101.

⁸⁰ Eklöf, M, s. 90.

Ålder

Ålder har också visat sig spela in ur ett flerdimensionellt skiktningsspektiv och det är de yngre medarbetarna som gått ifrån normen. De yngre medarbetarna säger sig trivas sämre än vad övriga grupper gör. På frågan om man känner sig nöjd i allmänhet med sin anställning så svarar hela 66,7 procent Nej bland de yngre männen kontra 31,3 på hela svarsunderlaget. Tittar jag på hur brevbärarna svarat så har fyra av fem som svarat Nej och den femte respondenten svarar Vet ej. Enligt min undersökning så har de yngre otryggare anställningar, de tar större risker och de upplever att stress har en stor inverkan på deras arbete. Här behöver det göras fler och djupare analyser men de indikationer som jag får är att unga inte trivs och riskerar i högre utsträckning att råka ut för tillbud och arbetsplatsolyckor. Det ska sägas att det finns en tydlig skillnad och uppdelning mellan de yngre männen och de yngre kvinnorna. 50 procent utav de unga kvinnorna anser att de missgynnas på grund av sin ålder medan siffran för de unga männen ligger på 22 procent.

Vänder man sig till de yngre kvinnorna så säger 83 procent av att det tar större risker än vad de hade velat göra. När äldre svarar på frågan säger 46 procent att de tar större risker. Men bara 33 procent av de unga männen ansåg att de tog för stora risker. Siffrorna vänder lite upp och ner på de antagandena som finns på hur unga kvinnor och män är på arbetet. De äldre medarbetarna menar att yngre är de största risktagarna men när de själva får utvärdera så anser de yngre männen att de tar mindre risker än vad de anställda i allmänhet gör. De unga kvinnorna däremot anser sig ta för stora risker vilket kan visa på behovet att visa framfötterna eller en total brist på kontroll. Jag har kunnat se att de yngre kvinnorna har sämre anställningsvillkor än de yngre männen men inte i den omfattningen som skillnaden för risktagande ligger. Här finns det andra bakomliggande faktorer som jag inte kan förklara på annat sätt än genom flerdimensionell skiktning. Här spelar både kön och ålder in och skapar en extra press på den specifika gruppen. Av de yrkesmässiga hierarkier som finns så ligger unga kvinnor långt ner vilket tvingar gruppen till felaktiga beslut. Det finns å ena sidan en generationsfråga där den yngre generellt får stå tillbaka och ge plats åt de äldre. Samtidigt så spelar könet också in där kvinnan har en underordnad ställning till mannen. *Statistisk diskriminering* sker ofta vid anställning och kan bland annat visa sig genom sämre anställningsavtal. *Preferens och error diskriminering* handlar om att män hellre anställer män och förlitar sig mer på män. Det är ofta män på chefspositioner och de har lättare att känna igen sig i andra män.

Män umgås med andra män och lär då känna varandra. Man ser det som en trygghet och ger därför män fördelar. Högre lön, tryggare anställning och bättre kompetensutveckling.⁸¹

Att det finns en blandning av kön och generationer på en arbetsplats har sina fördelar. De äldre kan lära ut arbetsmetoder och stötta den yngre generationen så att företaget slipper svåra generationsväxlingar. Men det finns också nackdelar då kvinnor inte ser möjligheter att göra karriär eller då de tvingas göra större uppoffringar än männen för att ha någon som helst chans att få samma löneutveckling eller anställningsvillkor.

Samtidigt är det intressant att de äldre inte gör någon större skillnad emellan om det är unga män eller unga kvinnor som stressar och tar risker. I de fall de nämner kön så är det män som anses ta de största riskerna. Detta samtidigt som de unga männen själva inte anser sig ta risker. Anledningen till att de yngre tar risker är enligt de äldre, möjligheten till karriärutveckling. Männen väljer kanske att blunda för riskerna för att visa på duglighet eller så kommer riskmedvetandet senare i karriären efter ett antal tillbud.

Kön

Över hälften av respondenterna trodde inte att kön hade någon inverkan gällande risken att vara med om en olycka. Tittar jag enbart på kvinnor så var det över 70 procent som svarade Nej. Jag tycker att resultatet är förvånande eftersom jämställdhet som ämne är aktuellt och kvinnors rättigheter har länge varit omdiskuterade. Ser man till de svar som jag fått in så saknas det inte heller exempel på ”orättvisor” inom Postnord. Jag funderar på om kvinnor väljer att blunda för att skydda sig själva. De vill inte att det egna könet ska förknippas med olyckor och dålig arbetsmiljö. Väldigt många kvinnor har svarat att den olycksdrabbade själv är ansvarig och att bakomliggande orsaker är klumpighet. Flera kommentarer från män visar på en förståelse för skillnader där man kommenterar det tunga arbete som skall göras oavsett vilka förutsättningar som individen har. Även att män ska vara slarvigare, större risktagare är kommentarer som män nämner men som i den här studien går

⁸¹ Edling, C. m.fl, Social skiktning I *Ett delat samhälle: makt, intersektionalitet och social skiktning*, Edling, Christofer och Liljeros, Fredrik (red.), 8-30, 2. rev. och utök. uppl., Liber, Stockholm, 2016 och Evertsson, M, *Kön, I Ett delat samhälle: makt, intersektionalitet och social skiktning*, Edling, Christofer och Liljeros, Fredrik (red.), 50-73, 2. rev. utök. uppl., Liber, Stockholm, 2016 och Ahme, G, 134-139.

emot. Det finns brister i den normkritiska förståelsen vilket gör att organisatoriska brister förbises. Det måste ske en attitydförändring så brister i olika verksamheter söks i organisationen och inte hos kvinnor och män som individer.⁸² Här visar sig behovet av ett nytt arbetsmiljöperspektiv med en intersektionell anpassning.

Ser vi till arbetsmarknaden i stort och i synnerhet inom vård och omsorg så har avregleringen och konkurrensutsättningen visat sig leda till både kvalitetsförsämringar som arbetsmiljöförsämringar. Inom vård och omsorg finns den största delen forskning och det beror troligen på att ”kunder” blivit utsatta på grund av missförhållanden. Inom andra branscher så har vi ett bristfälligt kunskapsläge men med min empiri kan jag se hur även Postnords anställda drabbats av avregleringen och konkurrensutsättningen. Men inom postbranschen finns även volymminskningen av brev som en gällande faktor.⁸³ Yttre omständigheter påverkar arbetet och företaget anpassar sig genom omstruktureringar och omorganiseringar. Men gamla strukturer och normer lever ändå kvar. Ett exempel som mina respondenter tar upp är betinget. Betinget är den avtalade arbetsuppgiften som tidigare gällde inom posten och som många menar lever kvar än idag trots att det varit avskaffat sedan länge av arbetsmiljöskäl. Det går förenklat ut på att brevbäraren planerade sin dag och går hem då brevbärarturen var avslutad.⁸⁴ Viljan att hinna med och klara av sitt åtagande lever kvar och kvinnor känner att de behöver ta större risker än vad de hade velat göra i sitt arbete. Man ger ”det lilla extra” och att det finns en machokultur inom företaget som kan förklara en del av varför kvinnor tar på sig ett större ansvar och även tar större risker.

⁸² Forsberg Kankkunen, T, m.fl. s. 129.

⁸³ de los Reyes, P. m.fl. s. 21–22.

⁸⁴ Nordlund, Stig; Anställda ska bort i gamla Posten, *Norrbottnen Kuriren*; 2017-02-10 och Lindholm, Johan; Svar direkt till: Betinget på väg tillbaka; *Sekotidningen*; 2018-12-03.

5.2 Diskussion

Det finns enligt respondenterna en attityd i företaget där organisationen förlitar sig på individen men individen kan inte förlita sig på organisationen. Individen tar risken, känner stressen och är ändå den som känner sig tärade för företaget. Ekonomiska krav och besparingar är den största källan till stress och ger obalans mellan krav och kontroll.

Även om underlaget är begränsat så är en del resultat väldigt talande och borde få ansvariga att se över vad som går att göra för att förbättra situationen för de anställda. Främst om man ser att endast 62 procent säger att de är nöjda med sin anställning på det stora hela. Att 47 procent säger att de tar större risker än vad de själva hade velat för att hinna med sitt arbete och att 51 procent inte anser att Postnord gör tillräckligt för att skydda sina anställda mot arbetsplatsolyckor. Dessa faktorer leder till arbetsrelaterad stress.

Även i den här studien har det visat sig vara effektivt att använda ett intersektionellt perspektiv för att se underliggande maktordningar. Trots uppseendeväckande siffror så har studien visat att grupper blir sämre behandlade beroende på vilken kön, vilken ålder eller vilken etnicitet de tillhör. Studien har också visat att risken är extra hög om du är både ung och kvinna. Som de los Reyes m.fl. har konstaterat så måste för-givet-tagna förhållanden ifrågasättas för att få ett bredare perspektiv på arbetsmiljö.⁸⁵

Huvudsakliga frågeställningar i den här uppsatsen var att ta reda på vad de anställda i Postnord anser vara de största orsakerna till arbetsplatsolyckor, vad de anser vara de största riskerna och hur de kan undvikas. Samt om det finns bakomliggande orsaker till varför olyckor sker och om det finns ett riskförhållande som är beroende av kön, ålder eller etnicitet.

Jag har genom min undersökning kunnat se tydliga kopplingar mellan tidigare forskning från mitt sekundärmaterial och den empiri som jag fått fram genom enkätsvaren.

⁸⁵ Sjöstedt Landén, A m.fl. s. 6.

Det går att se att den konkurrenssituation som finns tillsammans med de minskade brevvolymererna skapat en arbetsrelaterad stress då organisationen ska anpassa sig. Krav kontra kontroll väger inte jämt vilket gör att många anställda känner sig tvingade till att ta ökade risker.

Det har varit tydligt att Postnord har svårt att bedriva ett bra arbetsmiljöarbete för sin personal ute på brevbärartur eller hos tredje part. Fallolyckor och trafikolyckor har visat sig vara vanliga.

Enligt min empiri så kan man se att yngre personer samt personer födda i ett annat land har lägre anställningsgrad vilket kan tolkas som att arbetsgivaren försöker anpassa sig efter marknaden med en flexiblere arbetskraft. Det finns en grund i företaget med fastanställda som arbetar heltid som kompletteras med nyanställda som har olika typer av visstid och deltid. Genom att handla på det sättet skapas klyftor mellan olika grupper vilket gör att arbetsmiljön blir lidande. Det finns olika aspekter som bör belysas. Först den sociala där nyanställda inte känner sig som en del av organisationen då de har otrygga anställningar och tillhör ett B-lag. Detta kan leda till brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet då de som tillhör B-laget inte känner att deras röster är lika mycket värda. Det gör att risken att tillbud- och arbetsskaderapportering uteblir från dem som tillhör organisationen. Här riskerar fler att råka ut för fysiska arbetsskador då organisationen inte har fått möjlighet att lära sig av riskrapporteringen.

Det är tydligt att många olyckor beror på att personalen känner sig stressade eller på grund av stressrelaterade faktorer. Höga krav, besparingar och otrygga anställningar är de bakomliggande orsakerna till de flesta av arbetsplatsolyckorna.⁸⁶ När man har en sådan situation blir läget spänt och förmågan som organisationen har att lära sig är då begränsad. Det gäller att finna en arbetsbörda som är balanserad så karven är tillräckligt stora i förhållande till det handlingsutrymme som ges. Det gäller att hitta en balans eftersom det inte bara går att minska kraven. Minskas både krav och kontrollen ligger kvar på låg nivå riskerar arbetstagarna bli som Malin Bolin uttrycker det ”inlörd hjälplös”. Här har Postnord ett gediget arbete framför sig.⁸⁷

⁸⁶ Se diagram 4.

⁸⁷ Bolin, M, s. 189–190.

Jämnvikt mellan krav och kontroll tillsammans med ett öppet och tillåtande klimat för diskussion och samtal är faktorer som skulle kunna minska arbetsplatsolyckorna i hög grad.

Jag tror att många företag och offentliga institutioner kan lära sig och ta hjälp av Arbetsmiljöverkets AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö, där det tydligt går att se vad som gäller angående arbetsbelastning, arbetstider och kränkande särbehandling. Min uppsats ser jag som ett komplement för att öka förståelsen för varför det är viktigt att titta på organisationen för att kunna hjälpa individen. Genom att titta på olika grupper som jag gjort efter kön, ålder och etnicitet skapas en bredare bild över företagets arbetsmiljöproblem men också en större förståelse för hur det preventiva arbetsmiljöarbetet ska se ut. Hur man kan skapa en ”frisk” organisation. Vi har tillsammans ett stort ansvar för att nå målen för hållbar utveckling enligt Agenda 2030. Där det borde vara självklart att ingen skadas, riskerar hälsan och i värsta fall dör på arbetet. Störst ansvar här har arbetsgivarna som måste skapa hållbara organisationer.

Mitt arbete borde kunna komma till användning i flera avseenden. Däribland för Postnord men även för andra företag inom samma bransch. Förutom att studien förklarar hur de anställda ser på sin arbetsmiljö och de risker som de utsätts för visar studien vilka skillnader som finns beroende på kön, ålder och etnicitet.

Studien bekräftar till stor del redan publicerad vetenskap men påvisar även områden och samband där tidigare forskning inte gjorts. Jag hoppas det kan väcka nyfikenhet för ytterligare forskning inom området. Arbetsmiljö är ett brett ämne och det finns många delar som behöver belysas mer. Som jag nämde i mitt resultat behövs vidare forskning gällande unga och utrikesfödda medarbetare för att få en säkrare bild över deras arbetsmiljö. Kanske genom en kvalitativ intervjustudie med nyanställda inom Postnord.

Referenser

Abrahamsson, Lena, Johansson, Jan och Andersson, Eira; Identitet och genus under förändring i en gruvlig miljö; I *Sprickor, öppningar & krackeleringar: nya perspektiv på arbetsmiljö*, Sjöstedt Landén, Angelika, Olofsdotter, Gunilla och Bolin, Malin (red.), 107–124, Forum for Gender Studies, Mid Sweden University, Sundsvall, 2015.

AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö, Arbetsmiljöverket.

Ahrne, Göran, Intersektionalitet, I *Ett delat samhälle: makt, intersektionalitet och social skiktning*, Edling, Christofer & Liljeros, Fredrik (red.), 177–194, 2. rev. och utök. uppl., Liber, Stockholm, 2016.

Arbetsmiljöverket, AV/ISA, Antaldödsolyckor för arbetstagare och egenföretagare, 2019-05-16, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsmiljostatistik-officiell-arbetskadedstatistik/statistik-om-dodsolyckor-i-arbetet/>; (hämtad 2019-05-24).

Bolin, Malin; Friska arbetsplatser – organisationens betydelse för jämlik arbetsmiljö; I *Sprickor, öppningar & krackeleringar: nya perspektiv på arbetsmiljö*, Sjöstedt Landén, Angelika, Olofsdotter, Gunilla och Bolin, Malin (red.), 179–205, Forum for Gender Studies, Mid Sweden University, Sundsvall, 2015.

Elo, Satu och Helvi Kyngäs. ”The qualitative content analysis process”, *Journal of Advanced Nursing*. Vol 62 (1), s. 107–15, 2008.

de los Reyes, Paulina, González, Alejandro och Thörnquist, Annette; Rädd på jobbet? Hot och våld i avregleringens spår; I *Sprickor, öppningar & krackeleringar: nya perspektiv på arbetsmiljö*, Sjöstedt Landén, Angelika, Olofsdotter, Gunilla och Bolin, Malin (red.), 17–48, Forum for Gender Studies, Mid Sweden University, Sundsvall, 2015.

Dödsolyckor i arbetslivet, delrapport 1 [Elektronisk resurs], Arbetsmiljöverket, 2017 <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/dodso-lyckor-i-arbetslivet-delrapport-1-kunskapssammanstallningar-2016-9.pdf>, (hämtad 2019-03-10).

Edling, Christofer & Liljeros, Fredrik (red.), *Ett delat samhälle: makt, intersektionalitet och social skiktning*, 2. rev. och utök. uppl., Liber, Stockholm, 2016.

Eklöf, Mats, *Dialogträning på vårdarbetsplatser: en studie av interventionseffekter och processer med användning av kvantitativ och kvalitativ metodik*, Institutet för stressmedicin, Västra Götalandsregionen, Västra Frölunda, 2011.

Folkhälsans utveckling – Årsrapport 2018 [Elektronisk resurs], Folkhälsomyndigheten, 2018, <https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/577b81a929364c6da074a391e29c134d/folkhalsans-utveckling-arsrapport-2018-18001.pdf>, (hämtad 19-03-10).

Forsberg Kankkunen, Tina och Härenstam, Annika; Från kvinnors arbetsmiljö till genus och arbetsmiljö. Reflektioner om genus, arbetsmiljö och förändring; I *Sprickor, öppningar & krackeleringar: nya perspektiv på arbetsmiljö*, Sjöstedt Landén, Angelika, Olofsdotter, Gunilla och Bolin, Malin (red.), 125–142, Forum for Gender Studies, Mid Sweden University, Sundsvall, 2015.

Försäkringskassan, *Anmälan - arbetsskada – personskada*, https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/9c28bf1f-0853-43bf-8886-c86925a865a2/FK9210_005_F_003.pdf?MOD=AJPERES, (hämtad 2019-05-27).

Försäkringskassan. *Korta analyser 2017:1 Lång väg tillbaka till arbete vid sjukskrivning*. Stockholm, 2017.

Girtli Nygren, Katarina och Nyhlén, Sara; Tärändets kartografi - Styrningsrelationer med betydelse för arbetsmiljö i glesbygdens äldreomsorg; I *Sprickor, öppningar & krackeleringar: nya perspektiv på arbetsmiljö*, Sjöstedt Landén, Angelika, Olofsdotter, Gunilla och Bolin, Malin (red.), 49–68, Forum for Gender Studies, Mid Sweden University, Sundsvall, 2015.

International Labour Organization, *Safety and Health at the Heart of the Future of Work, Building on 100 years of experience*, ilo.org, 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_687610.pdf, (hämtad 2019-04-30).

Jansson, Malin, Fler dog på jobbet under 2018, *Svenska dagbladet*, 2019-01-10, <https://www.svd.se/fler-dog-pa-jobbet-under-2018> (hämtad 2019-03-11).

Kunskapssammanställning 2017:3 Dödsolyckor i arbetslivet Delrapport 2 [Elektronisk resurs], Arbetsmiljöverket, 2017 <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/dodsolyckor-i-arbetslivet-delrapport-2-kunskapsammanstallningar-rap-2017-3.pdf>, (hämtad 2019-03-10).

Lindholm, Johan; Svar direkt till: Betinget på väg tillbaka; *Sekotidningen*; 2018-12-03; <https://sekotidningen.se/asikter/insandare/svar-direkt-till-betinget-pa-vag-tillbaka/>; (hämtad, 2019-05-17).

Mulinari, Paula; Blickar, frågor och beröring - rasism som ett arbetsmiljöproblem; I *Sprickor, öppningar & krackeleringar: nya perspektiv på arbetsmiljö*, Sjöstedt Landén, Angelika, Olofsdotter, Gunilla och Bolin, Malin (red.), 85–106, Forum for Gender Studies, Mid Sweden University, Sundsvall, 2015.

Nordlund, Stig; Anställda ska bort i gamla Posten, *Norrbotten Kuriren*; 2017-02-10; <https://www.kuriren.nu/nyheter/anstallda-ska-bort-i-gamla-posten-nm4450459.aspx>; (hämtad, 2019-05-17).

Olofsdotter, Gunilla och Sjöstedt Landén, Angelika; Arbetsmiljö + kvinnor = sant?; I *Sprickor, öppningar & krackeleringar: nya perspektiv på arbetsmiljö*, Sjöstedt Landén, Angelika, Olofsdotter, Gunilla och Bolin, Malin (red.), 143–156, Forum for Gender Studies, Mid Sweden University, Sundsvall, 2015.

Postnord, *Code of Conduct för PostNord*, postnord.com, 2016, <https://www.postnord.com/globalassets/global/sverige/dokument/om-oss/code-of-conduct/code-of-conduct-se.pdf>, (hämtad 2019-04-24).

Postnord, *Nordens ledande kommunikations och logistikföretag*, postnord.com, 2019, <https://www.postnord.com/globalassets/global/sverige/dokument/om-oss/kort-om-postnord-sve.pdf>, (hämtad 2019-04-30).

PTS, *Stora utmaningar på postmarknad i förändring*, pts.se, 2017-04-19, <https://pts.se/sv/nyheter/pressmeddelanden/2017/stora-utmaningar-pa-postmarknad-i-forandring/>, (hämtad 2019-04-21).

Sammanställning - Arbetsolyckor med dödlig utgång 2018 [Elektronisk resurs], Arbetsmiljöverket, 2019, <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/dodsolyckor/arbetsolyckor-med-dodlig-utgang-2018.pdf>, (hämtad 2019-03-10).

Sjöstedt Landén, Angelika, Olofsdotter, Gunilla & Bolin, Malin (red.), *Sprickor, öppningar & krackeleringar: nya perspektiv på arbetsmiljö*, Forum for Gender Studies, Mid Sweden University, Sundsvall, 2015, <http://miun.diva-portal.org/smash/get/diva2:878663/FULLTEXT01.pdf>, (hämtad 19-04-08).

Taxén, Caroline, *En olycka är en olycka för mycket, En kvalitativ intervjustudie om förebyggande arbetsplatsolyckor*, kandidatuppsats, Folkhälsoprogrammet, Mälardalens Högskola, 2015.

Transportstyrelsen, *Kör- och vilotider, Regler och vägledning september 2017*, transportstyrelsen.se, 2017, https://www.transportstyrelsen.se/globalassets/global/publikationer/vag/yrkestrafik/produkter/kor--och-vilotider_utgava14_webb_2017-09-20.pdf, (hämtad 2019-05-10).

Wålinder, Robert, Runeson, Roma, Arakelian, Erebouni, Nordqvist, Tobias, Runeson, Andreas & Rask-Andersen, Anna, 'A supportive climate and low strain promote well-being and sustainable working life in the operation theatre [Elektronisk resurs]', *Upsala Journal of Medical Sciences.*, 123:3, 183-190, 2018, <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-366346>.

Zampoukos, Kristina; Den attraktiva staden som arbetsmiljö ur ett kulturgeografiskt perspektiv; I *Sprickor, öppningar & krackeleringar: nya perspektiv på arbetsmiljö*, Sjöstedt Landén, Angelika, Olofsdotter, Gunilla och Bolin, Malin (red.), 69–84, Forum for Gender Studies, Mid Sweden University, Sundsvall, 2015.

Zelmin-Ekenhe, Erena, DN Debatt. ”Arbetsjukdomar som stress dödar fler än arbetsplatsolyckor”, *Dagens Nyheter*, 2019-04-27, <https://www.dn.se/debatt/arbetsjukdomar-som-stress-dodar-fler-an-arbetsplatsolyckor/>, (hämtad 2019-04-30).

Bilagor

Bilaga 1

Följebrev

Forskningsstudie med anställda i Postnord

Mitt namn är Tobias Larsson och studerar Mänskliga rättigheter vid Lunds universitet. I utbildningen ingår att skriva ett examensarbete med inriktning mot huvudområdet, mänskliga rättigheter. För min uppsats kommer jag att använda en enkät för att få ett forskningsunderlag. Att ha ett arbete som är säkert och möjliggör en god hälsa både fysiskt och psykiskt är en mänsklig rättighet. Att människor skadas och i värsta fall dör på sina arbeten är ett stort problem som måste uppmärksammas på alla nivåer.

Syftet med min uppsats är att öka förståelsen för hur ni anser att arbetsplatsolyckor ska kunna minskas.

Min kontaktperson inom Postnord är Stefan Foug, huvudskyddsombud Postnord Sverige.

Du som anställd i Postnord tillfrågas härmed om deltagande i denna forskningsstudie för att beskriva dina upplevelser och erfarenheter kring arbetsplatsolyckor och förebyggande av dessa. Eftersom du tillhör målgruppen bjuds du in till den här studien. Deltagande i studien är frivilligt och anonymt. Du kommer att ha möjlighet att svara på enkäten fram till och med den 20/4.

Enkäten beräknas ta cirka 30 minuter. De svar jag får kommer sedan analyseras och ligga till grund för mitt arbete. Allt material kommer att behandlas konfidentiellt, vilket innebär att dina svar och dina resultat kommer att behandlas så att inte obehöriga kan ta del av dem. Eftersom du svarar anonymt så kommer inte svaren kunna kopplas till dig som person.

Du får gärna kontakta mig om du har ytterligare frågor angående studien och deltagandet.

Den organisation som är ansvarig för studien (så kallad forskningshuvudman) är Lunds universitet.

Genom att svara på enkäten ger du ditt samtycke om deltagande i forskningsstudien.

Min handledare är Lena Halldenius

Telefon: 046-2229601

Mail: lena.halldenius@mrs.lu.se

Mina kontaktuppgifter är tobias.larsson.8106@student.lu.se

Telefon: 070-5558754

Med vänlig hälsning, Tobias Larsson

Bilaga 2

Frågor forskningsstudie med anställda i Postnord

<p>1. Vilken roll har du på arbetsplatsen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbetstgare • Arbetsgivare/arbetsgivarrepresentant • Fackligt ombud • Skyddsombud <p>Annat</p>	<p>2. Vad har du för utbildning?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundskola • Gymnasieskola • Eftergymnasiala studier <p>Annat</p>	<p>3. Vilken "bransch" tillhör du?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brevbärare • Terminalarbetare Brev • Terminalarbetare Paket • ODR central • Chaufför/distributör • Administratör • Arbetsgivare/arbetsgivarrepresentant <p>Annat</p>	<p>4. Hur gammal är du?</p> <ul style="list-style-type: none"> • 18 år eller yngre • 19–29 år • 30–39 år • 40–49 år • 50–59 år <p>60 år eller äldre</p>	<p>5. Vilken typ av anställning har du?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tills vidare 100 % • Tills vidare deltid • Timmar/vikariat • Bemanningsföretag eller liknande • Projektanställning <p>Annat</p>
<p>6. Vilket kön har du?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kvinna • Man • Annat 	<p>7. Bakgrund?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Född och uppväxt i Sverige • Uppväxt i ett nordiskt land • Uppväxt i ett annat europeiskt land • Uppväxt i ett land utanför Europa 	<p>8. Om du är född utanför Sverige, hur länge har du arbetat i Sverige?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mindre än ett år till 4 år • 5-10 år • 11 år eller längre 	<p>9. Skulle du säga att du tar större risker än vad du själv velat göra för att hinna med ditt arbete? Med risker så menar jag ett risktagande som skulle kunna leda till olyckor.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja • Nej • Vet ej 	<p>10. Skulle du säga att du missgynnas på grund av din ålder?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja • Nej • Vet ej
<p>11. Skulle du säga att du missgynnas på grund av din etnicitet?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja • Nej • Vet ej 	<p>12. Skulle du säga att du missgynnas på grund ditt kön?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja • Nej • Vet ej 	<p>13. Skulle du säga att du är nöjd med din anställning på det stora hela i Postnord?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja • Nej • Vet ej 	<p>14. Har någon på er arbetsplats råkat ut för en arbetsplatsolycka? Om du svarar nej eller vet ej kan du hoppa direkt till fråga 19.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja under innehavande år • Ja under 2018 • Ja 2017 eller tidigare • Vet ej • Nej 	<p>15. Hur allvarlig var olyckan?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kortare eller ingen sjukfrånvaro • Sjukskrivning mindre en 1 år • 1 år eller längre sjukskrivning • Dödsfall • Vet ej
<p>16. Vad sammanfattar olyckan bäst?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elolycka, brand, explosion, sprängning • Kontakt (även inandning) kemiskt ämne eller smittämne • Den skadade föll • Den skadade slog eller stötte emot något (ej vid fall) • Skadad av maskin, maskindel eller föremål i rörelse (mekanisk rörelse) • Skadad av fallande/flygande föremål (ej egen hantering) • Skadad av hanterat föremål (egen hantering) 				

<ul style="list-style-type: none"> • Skadad av person (fysiskt, även oavsiktligt) • Skadad av djur • Fysisk överbelastning (lyft eller ansträngande/häftig rörelse) • Psykisk överbelastning (hot, chock) • Snedtramp, feltramp, "spik"-tramp (ej fall) • Fordonsolycka eller påkörd • Annat 				
<p>17. Varför hände olyckan? Ange omständigheter som medverkade eller hade betydelse för händelsen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lyfthjälpmedel/utrustning ej till hands • Felmanöver • Missförstånd • Skyddsutrustning saknades • För få personer för arbetsuppgiften • Stark tidspress • Instruktioner ej kända eller uppdaterade • Bristfällig träning för uppgiften • Ej kartlagd risk i förändrings-/ombyggnadsarbete (brister i organisation) • Annat 	<p>18. Vad skulle du miss-tänka vara den bakomliggande orsaken till olyckan?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ensamarbete • Stress • Små marginaler (organisatoriska faktorer, schemaläggning, ruttplanering) • Andra organisatoriska faktorer • Klantighet/klumpighet i utförande av den skadade • Tyvärr går det inte att undvika alla olyckor • Brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet • Bristande handlingsutrymme för arbetstagaren • Bristande handlingsutrymme för närmsta chef • Annat 	<p>19. Finns det något i era arbetsförhållanden eller era arbetsuppgifter som förhöjer risken för olyckor?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nej • Besparingar • Osund konkurrens • Regelvidrigt cabotage • Machokultur • Otrygga anställningar, outsourcing, bemanningsföretag eller timanställningar • För höga krav på anställda • Annat 	<p>20. Finns det något på svensk arbetsmarknad som förhöjer risken för olyckor i era arbetsförhållanden eller arbetsuppgifter överlag?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nej • Brister i lagstiftning • Ökad konkurrens från utländska företag • Arbetsgivare har för mycket makt på arbetsmarknaden • Arbetstagare har för mycket makt på arbetsmarknaden (genom fackliga organisationer och eller genom skyddsombud.) • Machokultur • Otrygga anställningar, outsourcing, bemanningsföretag eller timanställningar • Annat 	
<p>21. Anser du att de anställda följer företagets säkerhetsföreskrifter?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja • Nej • Vet ej 	<p>22. Är fordon/maskiner i allmänhet ofta inblandade vid arbetsplatsolyckor?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja • Nej • Vet ej 	<p>23. Hur ser du på ledarskapet gällande hur arbetsmiljön ser ut? Jag tänker främst på ledarskapets inverkan på arbetsplatsolyckor. Kan ett bättre eller sämre ledarskap ha positiv eller negativ inverkan på arbetsolyckor? Du får gärna ge ett exempel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lång svarstext 	<p>24. När jag säger arbetsmiljö tänker jag på fysisk, psykisk och social miljö. Hur ser du på miljöns betydelse vid arbetsplatsolyckor?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lång svarstext 	<p>25. Vem anser du har störst ansvar i en arbetsgrupp, innan en arbetsplatsolycka väl inträffar? Jag tänker mig om det är någon specifik i arbetsgruppen som kan förhindra att en arbetsplatsolycka faktiskt inträffar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Den olyckdrabbade själv • Arbetsledaren (närmsta chef) • Kollegor • Företagsledningen

				<ul style="list-style-type: none"> • Annat
<p>26. Anser du att den olyckdrabbade själv bär något ansvar? Utveckla gärna ditt svar. Hur ser du på arbetsledarens ansvar? Bär företaget något ansvar? I sådana fall vilket?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lång svarstext 	<p>27. Tror du att ålder har betydelse för risken att vara delaktig i en olycka. Vad beror det på?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lång svarstext 	<p>28. Tror du att etnicitet har betydelse för risken att vara delaktig i en olycka. Vad beror det på?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lång svarstext 	<p>29. Tror du att kön har betydelse för risken att vara delaktig i en olycka. Vad beror det på?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lång svarstext 	<p>30. Hur tror du generellt sett att arbetsplatsolyckor skulle kunna undvikas inom företaget?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lång svarstext
<p>31. Anser du att Postnord gör tillräckligt för att skydda dig mot arbetsplatsolyckor?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja • Nej • Vet ej 				<p>32. Tycker du att frågorna i enkäten varit relevanta i förhållande till ditt arbete?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja • Nej • Vet ej