



**LUND**  
UNIVERSITY

## Är det meningsfullt?

En kvalitativ studie som belyser arbetstagares upplevelse och dess betydelse för arbetsmiljöarbete

Författare: Jeanette Pettersson  
Kandidatuppsats: SOCK07, 15 hp  
Handledare: Lars Crusefalk  
Sociologiska institutionen  
Lunds universitet vårterminen 2023

## Förord

Att skriva denna uppsats har varit väldigt givande och lärorikt. Med ett stort intresse för mänskliga sociala fenomen och hur de kan påverka omgivningen har jag genomfört denna uppsats. Stort tack till alla er som varit delaktiga och gjort denna studie möjlig. Jag tänker då på cheferna som hjälpte till mig att hitta personer att intervjua och givetvis också på personerna som tog sig tid att intervjuas. Tack även till alla i min omgivning som peppat och stöttat mig på vägen. Stort tack också till handledaren Lars Crusefalk som väglett mig med konstruktiv feedback genom hela arbetet.

# Innehållsförteckning

Förord.....	2
Abstrakt.....	4
1.2 Syfte och frågeställningar .....	6
1.3 Avgränsning .....	6
1.4 Arbetsmiljöarbete och indikatorer på god arbetsmiljö.....	6
1.5 Tidigare forskning och kunskapsläge.....	8
2. Teoretisk referensram.....	9
2.1 KASAM-teorin och nyckelkomponenten meningsfullhet .....	10
2.2 Handlingssituationens grundkomponenter.....	12
3. Metod .....	13
3.1 Metoddiskussion kvalitativ metod .....	13
3.2 Intervjuer.....	14
3.3 Urval.....	14
3.4 Databeskrivning .....	15
3.5 Genomförande.....	16
3.6 Bearbetning av data.....	17
3.7 Reliabilitet och validitet .....	17
3.8 Etiska aspekter .....	17
4. Resultat, analys och diskussion.....	18
4.1 Betydelsen av mellanmänniska relationer .....	18
4.2 Betydelsen av medskapande .....	19
4.3 Betydelsen av delaktighet .....	20
4.4 Betydelsen av erfarenheter.....	22
4.5 Betydelsen av motiv.....	24
4.6 Betydelsen av tydlighet.....	25
4.7 Betydelsen av ledarskap.....	26
4.8 Slutsats och diskussion.....	27
Avslutning .....	28
Källförteckning .....	29
Bilaga1 Intervjuguide.....	31

## Abstrakt

Arbetstagare och deras arbetsmiljö är ett ständigt aktuellt ämne som diskuteras i olika sammanhang. Det framkommer också dystra bilder vilka signalerar undermålig arbetsmiljö runt om på en del av landets arbetsplatser. Syftet med denna studie är att undersöka arbetstagares upplevelser och dess betydelse för arbetsmiljöarbetet. Mot bakgrund av det ställs frågor kring vad som påverkar arbetstagares upplevelser av arbetsmiljön och hur de kan förstås i relation till arbetsmiljöarbete. I studien används kvalitativ metod där resultatet tolkas och analyseras med hjälp av KASAM-teorin samt handlingssituationens grundkomponenters perspektiv. Tidigare forskning visar att människans upplevelser och tolkningar har betydelse för en god arbetsmiljö men också att de är av komplex karaktär. En slutsats som framkom i studien är att upplevelser av mer social karaktär verkar få ökad betydelse för arbetsmiljöarbete än de av organisatorisk karaktär.

Nyckelord: KASAM; känslan av sammanhang; upplevelse; arbetsmiljöarbete; meningsfullhet

## 1. Inledning

Arbetstagare och deras arbetsmiljö är ett aktuellt ämne vilket regelbundet lyfts fram och diskuteras i media och andra sammanhang. Trots en tydlig arbetsmiljölagstiftning och föreskrifter vilka beskriver arbetstagare och deras rätt till en god arbetsmiljö förmedlas allt som oftast dystra bilder av den. Ensamarbete, hög arbetsbelastning samt andra arbetsmiljörelaterade problem är några av de bilder vilka lyfts fram och rapporteras om i media. I ett nyhetsinslag i tv 4 nyheterna (2022) rapporteras omfattande arbetsmiljöproblem runt om på landets 70 akutsjukhus efter larm från flera skyddsombud. I en rapport "arbetsmiljön 2021" utgiven av arbetsmiljöverket framgår att endast 40% sysselsatta inom kultur, nöje och fritid anser att det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen (arbetsmiljöverket 2022). Arbetsmiljöarbete ska enligt arbetsmiljöverkets definition bedrivas systematiskt och det ska också vara en naturlig del av den dagliga verksamheten i en organisation (arbetsmiljöverket 2021). I föreskriften AFS 2001:1 beskrivs att arbetsmiljöarbete ska pågå på alla arbetsplatser för att förebygga olyckor och ohälsa och det ska innefatta alla förhållanden på arbetsplatsen, sociala såväl organisatoriska liksom fysiska förhållanden (arbetsmiljöverket 2021). Vidare finns mycket som tyder på stora konsekvenser av ett undermåligt arbetsmiljöarbete vilket enligt arbetsmiljöverket (2010) leder till betydande kostnader för både individen och samhället. 392 000 kronor är summan för vad hög arbetsbelastning och en utbränd arbetstagare kan kosta samhället enligt tidningen kollega (2014). Även om arbetsgivaren är den som enligt arbetsmiljölagen har huvudansvaret för arbetsmiljöarbetet framgår att arbetstagare är viktiga för ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete (arbetsmiljöverket 2001).

Sedan tidigare finns en mängd forskning inom området vilken belyser vikten av arbetstagares deltagande och medskapande i arbetsmiljöarbetet. Även om arbetstagare lyfts fram som viktiga för ett bra arbetsmiljöarbete beskriver Hörte och Christmansson (2009) att arbetet främst tenderar handla om eländesfrågor. Lennerlöf (1981) beskriver också att arbetsmiljöarbetet tenderar fokusera på andra områden än på arbetstagares deltagande och medskapande i sin forskning. Vidare beskriver han att arbetsmiljöarbete kan ge uttryck för en passiv människobild där människan är någon vilken utsätts och påverkas av den. I stället för en passiv bild menar Lennerlöf (1981) att arbetsmiljöarbete ska ses som något aktivt vilket skapas av människor utifrån deras upplevelser och tolkningar.

Mot bakgrund av detta följer att det behövs en ökad förståelse för vad som påverkar dessa dystra bilder vilka förmedlas av arbetstagare och deras arbetsmiljö. Hur kommer det sig att arbetstagare inte kan skapa den goda arbetsmiljön som det förtjänar trots att deras aktiva deltagande och medverkan är en förutsättning och stöds av allehanda rapporter och forskning? Kan det finnas något

i arbetstagares upplevelser av arbetsmiljöarbetet som påverkar vilket i sin tur får betydelse för densamma?

Ämnesområdet är intressant att studera då det kan ge en djupare förståelse och insikter av upplevelser och dess betydelse för arbetsmiljön. Studien kan också belysa viktiga incitament och förutsättningar för bra arbetsmiljö vilket i sin tur kan förebygga ohälsa och olyckor.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka vad som påverkar arbetstagares upplevelser samt öka förståelsen för dess betydelse för arbetsmiljöarbete.

- Hur upplever arbetstagare arbetsmiljöarbete?
- Hur kan upplevelser förstås i relation till arbetsmiljöarbete?

## 1.3 Avgränsning

Som framgår av syftet är avgränsningen att studera arbetstagares upplevelser med utgångspunkt i deras arbetsmiljö.

## 1.4 Arbetsmiljöarbete och indikatorer på god arbetsmiljö

Enligt arbetsmiljöverket föreskrift AFS 2001:1 (2021) ska arbetsmiljöarbete bedrivas systematiskt och ”det ska vara en naturlig del i den dagliga verksamheten i en organisation”. Arbetsmiljöverket (2021) beskriver också att arbetsmiljöarbete innefattar alla förhållanden på en arbetsplats, sociala såväl organisatoriska liksom fysiska förhållanden (arbetsmiljöverket 2021). I en vägledning från arbetsmiljöverket beskrivs vikten av systematiskt arbetsmiljöarbete på följande sätt;

*Ett förebyggande, systematiskt arbetsmiljöarbete leder till en bra arbetsmiljö som gynnar alla. Det är en angelägenhet både för arbetsgivare och anställda, men också för hela samhället. För att minska risken för ohälsa och olycksfall i arbetet måste alla medverka. (arbetsmiljöverket 2018, s.3).*

I en förklaring av vad som ingår i den organisatoriska respektive sociala arbetsmiljön beskriver

*Den organisatoriska arbetsmiljön omfattar villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar; ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter samt krav, resurser och ansvar. Den sociala arbetsmiljön handlar om villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor. (arbetsmiljöverket 2020).*

Arbetsmiljöverket lyfter också fram vikten av att ”enskilda arbetstagare ska delta i det dagliga systematiska arbetsmiljöarbetet”. Även om arbetsgivaren enligt arbetsmiljölagen innehar huvudansvaret för arbetsmiljöarbetet framgår där att arbetstagare är viktiga för ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete (arbetsmiljöverket 2001). Att arbetstagare ska rapportera risker, ge förslag på åtgärder samt ge synpunkter på resultatet av genomförda åtgärder är andra delar vilka framkommer av arbetsmiljöverkets (2001) skrivning.

Lindeberg och Svartengren (2012) beskriver att god arbetsmiljö består av ett ”multifaktoriellt förhållande” i sin kunskapssammanställning. Förhållandet menar de består av olika faktorer där var och en enskilt men också i samverkan bidrar till att skapa god arbetsmiljö. Lindeberg och Svartengren (2012) lyfter också fram arbetsmiljöarbetet sett ur ett historiskt perspektiv. Enligt författarnas mening har arbetsmiljöarbetet framförallt fokuserat på riskfyllda faktorer såsom undvikande av negativa förhållanden vilket de menar lett fram till utvecklandet av fysiska arbetsmiljöförhållandena. Vidare menar Lindeberg och Svartengren (2012) att utvecklingen i sig inte behöver leda till en positiv situation. Enligt deras rapport behöver i stället positiva tillstånd ses som kvalitativt annorlunda och att positiva tillstånd och meningsfullhet inte uppstår per automatik för att något undviks eller elimineras. I rapporten framgår fyra förslag vilka sammanställts som grundprinciper som nödvändiga fundament för ett gott arbetsmiljöarbete vilka presenteras nedan.

1. Hälsa kan sägas existera på ett kontinuum mellan starkt välbefinnande och död. Syftet med god arbetsmiljö (organizational health) är inte bara att förhindra framtida ohälsa utan än mer är det en strävan mot ett fullödigt liv.
2. Att nå en god arbetsmiljö är en kontinuerlig process och inte ett en gång för alla uppnåeligt tillstånd. Det kräver ständig uppmärksamhet, utvärdering och aktivitet.
3. Arbetsmiljöns beskaffenhet är ett resultat av inverkan från en mängd faktorer som sinsemellan kan interagera. Arbetsmiljön kan därför inte bli bättre än den svagaste av länkarna. Alla identifierade skadliga faktorer måste minimeras för att kunna uppnå fullgod

arbetsmiljö.

4. God arbetsmiljö är beroende av välutvecklade relationer. De uppnås genomständig kommunikation, samarbete och relationsbyggande (Lindeberg och Svartengren 2012)

## 1.5 Tidigare forskning och kunskapsläge

I följande avsnitt redogörs för tidigare forskning och kunskapsläge vilket belyser ämnesområdet. Forskningen används som verktyg för att analysera vad som påverkar arbetstagares upplevelser, hur de kan förstås i relation till arbetsmiljöarbete och hur det kan få betydelse för detsamma. Sökningar genomfördes i databaser på Lunds- och Göteborgs universitet samt Google scholar. Vid sökningen användes sökord såsom KASAM, meningsfullhet, arbetsmiljöarbete, systematic work environment management och systematiskt arbetsmiljöarbete.

När det gäller arbetsmiljöfrågor beskriver Hörte och Christmansson (2009) att dessa frågor länge attraherat forskare från många olika vetenskapliga discipliner i sin rapport. De beskriver också att det inte alltid är självklart ens för forskarna vad som egentligen är arbetsmiljöforskning. Vidare lyfter de fram vikten av att belysa arbetets mening och betydelse för människan då de menar att arbetsmiljöfrågor ensidigt tenderat fokusera på eländesfrågor såsom risker, olyckor, skador och ohälsa. För att belysa arbetets mening lyfter de fram KASAM, känslan av sammanhang och att den kan beskriva i vilken utsträckning människan upplever tillvaron meningsfull, begriplig och hanterbarhet. Vidare beskriver Hörte och Christmansson (2009) att arbetsmiljöfrågor består av ytterst komplexa problem och frågeställningar och att det kan vara svårt att beskriva vad som påverkar medarbetare och deras upplevelse av till exempel meningsfullhet. Svårigheten med det menar författarna kan bero på att det finns en mängd faktorer som påverkar upplevelser. Lennerlöf (1981) beskriver i sin arbetsmiljöforskning att arbetsmiljöområdet kan ge uttryck för en passiv människobild vilken enligt honom kan signalera att människan endast utsätts för och påverkas av den. I stället handlar det enligt honom om att se människan som medskapare av arbetsmiljöer vilket innebär att människorna också kan förändra den. Vidare utvecklar Lennerlöf (1981) resonemanget och menar att människans upplevelser och tolkningar har betydelse för människans reaktion och agerande och för miljön där människan visats. Lennerlöf (1981) menar till exempel att upplevelser såsom trygghet och stöd kan ge andra reaktioner och ageranden än om det förekommer intriger och maktstrider. Vidare beskriver Lennerlöf (1991) i sin beteendevetenskapliga arbetsmiljöforskning betydelsen av relationer och positiva kontakter på arbetsplatsen som viktiga för arbetsmiljön där kontakterna enligt honom bidrar till trygghet och stimulans. Vidare tar han upp lärande som en



viktig del av arbetsmiljön då det enligt honom kan bidra till att människan utforskar och provar olika handlingsmönster. Om förvärvade kunskaper och erfarenheter inte används för att påverka det vardagliga arbetet menar Lennerlöf (1991) vidare att lärandet kan få negativ följd och leda till passivitet bland arbetstagare.

I Molin, Hellman och Svartengrens (2021) forskningsrapport lyfts flera aspekter som får betydelse för arbetsmiljön. Studien pekar exempelvis på en gynnsam aspekt för arbetsmiljöarbete vilken handlar om vikten av medarbetarmedverkan. Av rapporten framgår också att ett stort antal arbetsgivare inte tar ansvar för och fullgör sina skyldigheter när det gäller att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Rapporten lyfter också fram vikten av chefsengagemang samt vikten av att uppmärksamma organisatoriska och sociala arbetsmiljöaspekter vilket i sin tur resulterar i lägre sjukskrivningsantal. Vidare framgår vikten av ett deltagande förhållningssätt av rapporten vilket Molin, Hellman och Svartengren (2021) menar både engagerar arbetsgivare och arbetstagare. Engagemanget menar de vidare får betydelse för ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete då det kan leda till genomförande av förebyggande och hälsofrämjande insatser på arbetsplatser. Även forskarna Lindberg och Vingård (2012) pekar likt Molin, Hellman och Svartengren på ledarskapet som en viktig faktor för att uppnå god arbetsmiljö. I deras kunskapssammanställning om indikatorer för god arbetsmiljö lyfter de fram tidigare forskning som tyder på att positiva, tillgängliga och rättvisa ledare tycks vara faktorer som kännetecknar en god arbetsmiljö. Vidare menar författarna att god arbetsmiljö också har gynnsamma effekter både på individ- och verksamhetsnivå. Författarna tar också upp det stora behovet av fortsatt forskning då de menar att kunskapsläget kring god arbetsmiljö är ofärdigt men inte ostabilt.

## 2. Teoretisk referensram

Här redogörs för den teoretiska ansats som ligger till grund för studiens analys och bearbetning. För att öka förståelsen för arbetstagares upplevelser används Antonovskys (1987) teori, känslan av sammanhang (KASAM) vilken består av tre nyckelkomponenter, meningsfullhet, hanterbarhet och begriplighet. I studien tillämpas i synnerhet meningsfullhet eftersom den anses vara den viktigaste av dem tre. KASAM-teorin är relevant för studien då den fokuserar på och förklarar människans upplevelser och känslor. Utöver KASAM-teorin tillämpas även handlingssituationens grundkomponenter vilket är ett sociologiskt perspektiv baserat på sociologiska teorier som beskriver vad som påverkar mänskligt handlande. Den är relevant för studien eftersom den kan ge perspektiv på vad som påverkar arbetstagares handling och därmed skapandet av arbetsmiljön.

## 2.1 KASAM-teorin och nyckelkomponenten meningsfullhet

KASAM står för känslan av sammanhang och myntades av Antonovsky professor i medicinsk sociologi (Antonovskys 1987). Teorin utgörs av tre nyckelkomponenter, meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet där meningsfullhet är den viktigaste av dem tre (Antonovsky 1987). KASAM, känslan av sammanhang växte fram som begrepp under 1970-talet efter att Aaron Antonovsky, professor och medicinsk sociolog analyserat flertalet grupper och undersökt vad som påverkar deras psykiska hälsa. Bland annat studerade han hur människor trots flera år av skräck i koncentrationsläger kunde uppvisa en god psykisk hälsa. Från början förklarade begreppet bakomliggande faktorer vilka upprätthåller och skapar mänsklig rörelse mot hälsa och välbefinnande. Antonovsky studerade också personer vilka utsatts för trauman och påfrestningar och kom sedermera fram till tre grundbegrepp vilka utmärkte dem som klarat sig bättre än andra (Antonovsky 1987).

KASAM växte fram och utvecklades som begrepp allt eftersom nya undersökningar av människors upplevelser av världen studerades och bekräftade de tre grundbegreppen och dess betydelse. Grundkomponenterna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet kom således att utmärka KASAM-teorin och känsla av sammanhang (Antonovsky 1987):

*Känslan av sammanhang är en global hållning som uttrycker i vilken utsträckning man har genomträngande och varaktig dynamisk känsla av tillit till den stimuli som härrör från en inre och yttre värld under livets gång är strukturerad, förutsägbara och begripliga, de resurser som krävs för att man skall kunna möta de krav som dessa stimuli ställer på en finns tillgängliga, och dessa krav är utmaningar, värda investering och engagemang (Antonovsky 1987, s.46).*

Meningsfullhet anses vara den viktigaste nyckelkomponenten i KASAM-teorin och utan den menar Antonovsky (1987) att vare sig hanterbarhet eller begriplighet blir särskilt långvarig.

Meningsfullhet betraktas som KASAM-teorins motivationskomponent och utgör drivkraften för att öka förståelsen av människans värld och för de resurser som finns tillgängliga. Meningsfullhet handlar också om i vilken utsträckning människan upplever sig delaktig och medverkande i processer (Antonovskys 1987). Vidare beskriver Antonovskys (1987) att meningsfullhet handlar om att känna en känslomässig innebörd vilket enligt hans mening får betydelse för människans vilja att investera med engagemang. Han beskriver också att de människor vilka upplever engagemang också i större utsträckning har möjlighet att vinna förståelse och därmed finna resurser. Vidare lyfter Antonovsky (1987) fram glädje och stolthet som särskilda kännetecken för upplevd meningsfullhet vilka skapas om människan får inflytande. Den upplevelsen får betydelse för viljan att investera

energi i något. Om meningsfullhet upplevs menar Antonovsky (1987) att känslan av ”att det är mitt” och ”jag vill göra det som jag gör” uppträder. Meningsfullhet i det sammanhanget menar Antonovsky (1987) bygger på människans möjlighet till medbestämmande och inflytande över till exempel arbetsuppgifter. Inflytande enligt Antonovsky (1987) handlar vidare om möjligheten att påverka vilket enligt honom också får betydelse för det som pågår runt omkring människan. Antonovsky (1987) lyfter även fram medbestämmande och att det är något som påverkar människans livserfarenheter. Huruvida livserfarenheter skapar goda eller negativa erfarenheter har att göra i vilken grad människan fått varit med att bestämma, formulera uppgifter och regler (Antonovsky 1987). I de fall människan inte upplever medbestämmande menar Antonovsky (1987) att människan blir reducerad till objekt och därmed kan uppleva världen likgiltig.

Begriplighet enligt Antonovsky (1987) är den näst viktigaste komponenten efter meningsfullhet. Att den är näst viktigast förklarar han med att hanterbarhet antas förutsätta förståelse vilken utmärker komponenten begriplighet. Enligt Antonovsky (1987) handlar begriplighet om i vilken utsträckning människan upplever inre och yttre stimuli och beskriver det på följande sätt:

*Som förnuftsmässigt gripbara, som information som är ordnad och sammanhängande, strukturerad och tydlig snarare än som brus – dvs kaotisk oordnad, slumpmässig, oväntad, oförklarlig. (Antonovsky, 1987, s. 44).*

Vidare beskriver Antonovsky (1987) att begriplighet handlar om att vara tydlig. En människa med hög känsla av begriplighet menar Antonovsky (1987) bättre kan möta stimuli i framtiden då den anses förutsägbar. Om det kommer överraskningar kan även de mötas, ordnas och förklaras på ett begripligt sätt enligt Antonovsky (1987).

Hanterbarhet enligt Antonovsky (1987) handlar om i vilken utsträckning det finns resurser att tillgå för att ”möta de krav som ställs av de stimuli som man bombarderas av”. Om inte människan tror att det finns resurser till förfogande menar Antonovsky (1987) att meningsfullhet minskar men också strävan efter att hantera en situation blir svagare. En hög grad av hanterbarhet innebär enligt Antonovsky (1987) att man inte känner sig som ett offer för omständigheter eller att livet behandlar en orättvist. Vidare menar Antonovsky (1987) att hanterbarhet också bidrar till upplevelsen av balans.

Hanson (2004) använder KASAM-teorin som vägledande teori för hälsopromotion där han utvecklat modeller som hjälper till att undersöka upplevelser på ett fördjupande sätt. Hanson (2004)

menar till exempel att meningsfullhet upplevs starkare om motiven är klargjorda och om arbetsplatsen och dess värderingar upplevs värdefulla. Det i sin tur menar han påverkar arbetstagare att bidra till det gemensamma. Vidare beskriver Hanson (2004) att arbetsplatser och organiserad verksamhet är beroende av konstruktiva och meningsfulla handlingar för att fungera och överleva med följande ord.

*En arbetsplats med litet eller inget bidrag till de anställdas känsla av sammanhang löper risk att i stället få mer av meningslös aktivitet, oreflekterat arbetande och rent av destruktivt beteende” (Hanson 2004, s.128).*

Hanson (2004) beskriver att utan upplevd meningsfullhet förekommer ingen motivation och därmed heller ingen ork eller lust att bidra. Vidare beskriver Hanson (2004) att arbetstagare vilka upplever sina bidrag meningsfulla också är mer benägna att handla vilket enligt honom innebär en positiv drivkraft. Hanson (2014) utvecklar resonemanget och menar att handling påverkas av hur tidigare erfarenheter upplevts och menar att handling behöver förstås och sättas i en tidsdimension. Hanson (2004) beskriver vidare att nyckelkomponenterna meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet behöver förstås utifrån tidigare historiska erfarenheter vilket enligt honom påverkar människan att fatta logiska beslut nu och i framtiden. Han menar också om att människan genom att ställa ett antal varför-frågor kan få svar på vad som gör arbetet meningsfullt.

## 2.2 Handlingssituationens grundkomponenter

Till skillnad från andra levande varelser menar Engdahl och Larsson (2011) att människan ”skapar i sitt inre innan hon bygger i praktiken”. Den medvetna idén blir därmed ett mål medan handling utgör ett medel för att nå dit enligt Engdahl och Larsson (2011). Vidare menar (Engdahl & Larsson 2011) att en avsiktlig handling förutsätter ett subjekt som har en idé om vad handlingen syftar till och att det alltid finns en mening med agerandet. När människan utför en handling riktad mot omvärlden beskriver Engdahl och Larsson (2011) vidare att den sker av en inre kraft eller som en meningsfull rörelse vilken de menar behöver ses som begriplig både av sig själv och andra i omgivningen. Vidare menar Engdahl och Larsson (2011) att handling inte sker slumpmässigt utan avsiktligt och att handling inom sociologin behöver förstås utifrån ett meningssammanhang vilket de beskriver som människans livsvärld. Med det menar Engdahl och Larsson (2011) att handling behöver ges en mening och att handling är något som byggs upp av tidigare erfarenheter och kunskaper som aktivt omformas och formas. Vidare menar de att livsvärlden förmår människor att

orientera sig vilket de menar gör människan handlingskompetent.

### 3. Metod

I detta kapitel beskriver jag tillvägagångssättet för val av metod och analys. Inledningsvis för jag en diskussion om bakomliggande motiv för valet för att sedan beskriva tillvägagångssätt, förförståelse och etiska överväganden.

#### 3.1 Metoddiskussion kvalitativ metod

När jag valde studiens metod utgick jag från Gilje och Grimens (1992) uppfattning om att meningsfulla och sociala fenomen kan kräva särskilda angreppssätt då innebörden av dem kan vara oklara. Även Lennerlöf (1991) menar att sociala fenomen där människans upplevelser är i centrum kan vara av komplex karaktär. Eftersom studien syftar till att undersöka arbetstagare och deras upplevelse valde jag Ahrne och Svensson (2015) rekommendation om kvalitativ metod. Även Trost (1993) rekommenderar kvalitativ metod då de menar att samtal och resonemang kan urskilja olika mönster. Vidare har forskare framfört kritik mot att mäta och gradera upplevelser via frågeformulär eftersom de medför begränsningar och avgränsningar av sociala värden enligt Kumlin (1998). Den kritiken tog jag också hänsyn till vid val av metod.

Vidare beskriver Ahrne och Svensson (2015) att språkliga redogörelser kan förklara symptom på upplevelser och ge ökad förståelse för fenomen vilket jag ansåg fördelaktigt för undersökningen. De beskriver också att intervjuer skapar interaktion mellan den som intervjuar och intervjupersonen "själ möter själ" vilket jag tog hänsyn till vid val av metod. Även Olsen och Sörensen (2001) tar upp fördelar med kvalitativa studier och menar att de karakteriseras av närhet till undersökningsproblemet men också att de närmar sig problemet inifrån. Svagheter med kvalitativa studier är tidsaspekten vilken Ahrne och Svensson (2015) lyfter fram. Svårigheterna menar de bland annat handlar om planering, genomförande och analys. De menar också att intervjuer behöver förstås ur en social och språklig kontext och att forskaren genom utformandet tillskriver intervjuer dess underlag och därmed också blir styrande. När det gäller urvalet inför intervjuer kan det också visa på vissa svagheter. Ahrne och Svensson (2015) menar att undersökningen på förhand kan tilltala personer som är intresserade av ämnet vilket gör att materialet inte blir tillräckligt allsidigt.

## 3.2 Intervjuer

Eftersom syftet med studien handlar om att undersöka arbetstagares upplevelser och dess betydelse för arbetsmiljön valde jag intervjuer för att inhämta empiriskt material. Intervjuer är fördelaktiga då det enligt Ahrne och Svensson (2015) möjliggör för intervjuaren att ta del av enskilda människors upplevelser och känslor kopplad till en social miljö. Intervjuformen kan ses som konstruktivistiskt utformad vilket enligt författarna innebär att den som intervjuas är den som skapar mening genom intervjun. Vidare beskriver enligt Ahrne och Svensson (2015) att intervjuer skapar interaktion och mening mellan intervjuaren och personen som intervjuas vilket jag ansåg fördelaktigt för insamlandet av empiri. Intervjuerna genomfördes som en kombination av låg grad av strukturering och hög grad av standardisering. Även om jag hade förberett standardiserat frågor i en guide fanns möjlighet att anpassa frågorna och dess ordning vilket Ahrne och Svensson (2015) lyfter fram som en fördel med intervjuer. Vidare beskriver Ahrne och Svensson (2015) att det finns flera former av intervjuer bland annat fokusgruppsintervjuer och livshistorieintervjuer. Eftersom min studie handlar om att undersöka enskilda arbetstagares upplevelser ansåg jag inte fokusgruppsintervjuer lämplig eftersom de utgår från gemensamma upplevelser. Jag ansåg heller inte livshistorieintervjuer lämpliga då det tillämpas för att ta del av livsberättelser och/eller livshistorier.

Vidare menar Ahrne och Svensson (2015) att intervjuer lämpar sig om materialet ska tolkas vilket också stämde överens med mitt val av bearbetning av inhämtat material. Vad gäller personer som intervjuas finns flera benämningar, till exempel ”informant” eller ”personer som intervjuas”. Mitt personliga val landade i Ahrne och Svensson (2015) benämning att använda ”personer som intervjuas”.

## 3.3 Urval

I likhet med Ahrne och Svensson (2015) mening ställde jag mig frågan var jag bäst kan få svar på mina frågor. Då studien är av social karaktär föll valet på en avgränsad grupp arbetstagare på en arbetsplats inom en kommunal verksamhet. Jag kontaktade inledningsvis fyra personer med olika ledningsbefattningar vilka jag hoppades kunde hjälpa mig i sökandet efter personer att intervjuas. Utifrån den kontakten återkopplade endast en person och beskrev att hen inte hade tid att hjälpa till. Jag insåg där och då att det fanns risk att studien stannade upp varpå jag kontaktade en f.d kollega som innehar en ledningsbefattning inom en kommunal verksamhet. Genom den kontakten fick jag vidare hjälp att finna personer att intervjuas. Urvalet kan beskrivas som ett snöbollsurval vilket

Ahrne och Svensson (2015) beskriver sätts i gång av en kontakt som rullar bollen vidare.

### 3.4 Datainsamling

För att undersöka vad som påverkar arbetstagares upplevelse utgick jag från Hansons frågeformulär (2004) "KASAM som pedagogisk modell". Modellen är användbar eftersom den kan ge bredare perspektiv på upplevelser och därmed hjälpa mig med insamling av empiriskt material.

Intervjuguiden hade förberedda frågor vilka kunde kompletteras med mer öppna frågor vid behov.

Jag tilltalades av formen eftersom Ahrne och Svensson (2015) menar att fördelen är att det kan anpassas vid intervjutillfället. Jag inledde med fyra inledande frågor och fortsatte sedan med intervjufrågorna som var tio till antal. Frågorna utformades så jag fick del av intervjupersonernas beskrivningar och upplevelser för vidare tolkning.

KASAM som pedagogisk modell	
Frågor typ 1 Meningsfullhet	Vad ger detta mig? Är detta viktigt? Är syftet klargjort? Vill jag vara med och bidra till framgång?
Frågor typ 2 Begriplighet	Vilken förståelse behövs? Vilken erfarenhet är viktig? Vilken kunskap behöver fyllas på?
Frågor typ 3 Hanterbarhet	Vilka resurser behövs? Vilka villkor/ramar ska gälla? Hur ska arbetet ledas?

Modell 1. KASAM som pedagogisk modell (Hanson 2004, s. 129)

### 3.5 Genomförande

När det gäller genomförandet beskriver Fejes och Thornberg (2015) vikten av att återge noggrann information om anledningen och vad intervjun ska handla om. Jag följde därför Trosts (1993) rekommendation om att först skicka mail innehållande information om undersökningen till personerna som skulle intervjuas. I mailet beskrev jag syftet med studien, tidsramar för intervjuerna, att de var anonyma och mina kontaktuppgifter. Vidare erbjöd jag personerna fysisk eller digital träff. Inledningsvis genomfördes fem intervjuer vilka jag efter hand ansåg gav ett bra underlag för fortsatt bearbetning och analys. Vid intervjutillfället beskrev jag innebörden av arbetsmiljöarbete enligt arbetsmiljöverkets definition för att ge intervjupersonerna förförståelse, kontext och sammanhang att relatera till. Jag var också förberedd på att mitt sociala fenomen behövde förklaras och omformuleras. Jag var också noga med att poängtera att intervjun handlade om personernas upplevelser.

Eftersom syftet handlar om att få djupare förståelse för arbetstagares upplevelser följde jag Olsson och Sörensen (2001) rekommendation om formativ undersökning. Formativ undersökning handlar enligt dem om att vara fri att anpassa och prova olika möjligheter vilket i mitt fall handlade om att intervjuguiden vägledde mig men utan restriktioner. Vid intervjutillfället följde jag Ahrne och Svensson (2015) rekommendation att inledningsvis berätta att jag ville veta lite om intervjupersonens bakgrund och erfarenhet från arbetsplatsen. Allt eftersom intervjun fortskred hade jag god hjälp av intervjuguiden vilken öppnade upp för följdfrågor utifrån svaren. Intentionen var att genomföra intervjuerna under ca 30-45 minuter men i princip alla drog ut på tiden och varade istället mellan 45-60 minuter. Planen inledningsvis var att personerna som intervjuades relaterade till upplevelser utifrån en och samma arbetsplats. Den planen ändrades eftersom några av personerna i princip var nyanställda och hade få eller knapphändig erfarenhet av den aktuella arbetsplatsen. De frågade om det gick bra att relatera till tidigare arbetsplats vilket jag ansåg att det gjorde. Det ställningstagandet baseras på det jag tidigare tog upp som handlar om urval där personer med gemensamma utgångspunkter kan riskera brist på allsidigt underlag. Svaren som återges baseras på olika arbetsplatser och kan därmed ge ett bredare underlag. När det var dags för avslut berättade jag kort vad som sker framåt med studien. Jag tackade också så mycket för att personerna tagit sig tid för intervju vilket Ahrne och Svensson (2015) också lyfter fram som viktigt för ett bra avslut. De fem intervjuerna genomfördes 7, 10 och 17 mars- 2023.



### 3.6 Bearbetning av data

Vid intervjutillfället förde jag anteckningar och intervjuerna spelades in via teams och transkriberades därefter. Redan under intervjutillfället urskildes och påbörjades till viss del sortering och strukturering av data vilket Ahrne och Svensson (2015) menar är vanligt förekommande. Vid bearbetning av ljudfilerna stämde dessa inte helt överens med informanternas språkliga redogörelser vilket medförde att jag lyssnade på inspelade intervjuer och bearbetade dem tillsammans med mina anteckningar. I likhet med vad Ahrne och Svensson (2015) tar upp hade jag en högst aktiv roll i att producera datamaterial, bearbeta och analysera. För att analysera material menar Olsson och Sörensen (2001) att det handlar om att inta en reflektiv hållning i förhållande till sitt empiriska material vilket jag också förhöll mig till. Jag beaktade också det Olsson och Sörensen (2001) beskriver med fördelen att växla mellan att se helhet och enskilda delar i underlaget utifrån kontext och sammanhang. Vid analysen följde jag författarnas rekommendation att först se helheten för att därefter hitta särskilda uttryck som kan utvecklas i analysen.

### 3.7 Reliabilitet och validitet

Reliabilitet handlar enligt Olsson och Sörensen (2001) om att bedöma resultaten mellan olika mätningar och om de anger samma resultat och överensstämmer. Eftersom min studie genomförs med kvalitativ metod innebär det att jag fokuserar på dess validitet vilket handlar om att undersöka huruvida studiens metoder kan anses kvalitativa och tillämpningsbara (Fejes & Thornberg 2015). Genom att utgå från checklistan vilken Fejes och Thornberg (2015) hänvisar till och som handlar om att bedöma studiers kvalitet och trovärdighet fick jag vägledning i det. Vidare har jag försökt att vara transparent med studiens tillvägagångssätt vilket Ahrne och Svensson (2015) menar ökar studiens trovärdighet eftersom läsaren därmed kan diskutera och kritisera studien. För att möjliggöra transparens menar Ahrne och Svenssons (2015) att forskaren ska beskriva studiens svagheter, vara öppen med och redogöra för metodval och andra tillvägagångssätt.

### 3.8 Etiska aspekter

Olsson och Sörensen (2001) lyfter fram informationskrav som en viktig etisk aspekt att tänka på. De menar också att det är viktigt att intervjupersonerna får del av informationen med studien, att den är begriplig och att intervjupersonen godkänner den. Vidare menar författarna att informationen ska

ges både skriftligt och muntligt och att den ska omfattas av frivillighet och anonymitet. Ahrne och Svensson (2015) menar också att etiska principer påbörjas redan vid urvalet vilket jag också beaktade. Vidare tar de upp vikten av att fundera över studien och dess legitimitet men också över eventuella konsekvenser för personen som intervjuas. Ahrne och Svensson (2015) tar också upp att det kan uppstå situationer vilka behöver tas ställning till utifrån sammanhang. Jag tog också hänsyn till Ahrne och Svensson (2015) rekommendation att visa förståelse vid intervjusituationen vilket jag menar har särskild betydelse då jag frågar efter arbetstagares upplevelser.

## 4. Resultat, analys och diskussion

I följande avsnitt redogörs för undersökningens resultat och analys i diskussion med teorier och forskning. Med hjälp av mina teoretiska perspektiv tolkades det insamlade empiriska materialet och kategoriserades under olika teman. I avsnitten tolkas resultaten med vägledning av mitt syfte och problemformulering som handlar om att undersöka arbetstagares upplevelser och dess betydelse för arbetsmiljöarbete. Redovisningen presenteras både i mer generella och avidentifierade termer och vid citat benämns personerna som intervjuas med PI 1- PI 5 (person som intervjuas).

### 4.1 Betydelsen av mellanmännsliga relationer

När jag frågade personerna som intervjuades hur de upplever arbetsmiljöarbetet framkom beskrivningar vilka lyfter fram vikten av mellanmännsliga relationer. En person som intervjuas beskriver upplevelsen av tillit, trygghet och mellanmännsliga relationer som betydelsefullt för arbetet. En annan person som intervjuas beskriver styrkan i att vara ett gäng och att arbetsgruppen är starka tillsammans. Upplevelserna och dess betydelse för arbetsmiljöarbete kan förstås utifrån KASAM-teorin och nyckelkomponenten meningsfullhet då den innebär en känslomässig innebörd. Upplever människan känslomässig innebörd får det i sin tur betydelse för engagemang och viljan att bidra till det gemensamma enligt Antonovsky (1987).

Vidare framkom beskrivningar vilka handlar om att alla får vara experter och att det inte förekommer några hierarkier. En person som intervjuas beskriver att hen trivs på jobbet och bidrar, att arbetsgruppen finns för varandra och att alla hjälps åt. Arbetstagarnas upplevelser av arbetsmiljöarbetet tyder på att de får betydelse för detsamma vilket kan förstås utifrån tidigare forskning. Vikten av att arbetstagare upplever positiva sociala kontakter leder till både trygghet och stimulans vilket får positiv betydelse för arbetsmiljöarbete enligt Lennerlöf (1981). En annan person

som intervjuas beskriver också betydelsen av positiva sociala kontakter ”*man vill vara den här goda medarbetaren för sina kollegor*”.

Vidare beskriver (PI 1) sin upplevelse av arbetsmiljöarbetet vilket ytterligare kan förstärka vikten av positiva sociala kontakter:

*Ja, tillbaka igen då om man liksom trivs på sitt jobb och så där. Det gör ju att man också bidrar till exempel en god stämning. Att den finns den här liksom att vi pushar peppar varann man finns där för varann. Man kan också stötta upp varann om det är någon som har det liksom som man märker kanske börjar få mycket på sitt bord eller börjar bli stressad. Där tror jag också att det här att vi har jobbat mycket med gruppen och feedback verkligen kan hjälpa varann i både att stötta varandra om om man har det tufft eller det är svåra uppgifter man har, eller det är något som inte fungera men också när man börjar få för mycket (PI 1).*

Gemensamt för beskrivningar är att de signalerar upplevelser som glädje och stolthet vilka också kan förstås utifrån KASAM-teorin (Antonovsky 1987). Glädje och stolthet är upplevelser som påverkar meningsfullhet vilket får betydelse för arbetstagare att känna att ”*det är mitt*” och ”*jag vill göra det som jag gör*”. Det kan således ge ökad förståelse för hur arbetstagares upplevelser kan förstås i relation till arbetsmiljöarbete.

## 4.2 Betydelsen av medskapande

Genom intervjuerna framkom samstämmiga upplevelser vilka lyfter fram vikten av att hjälpas åt och medskapa. (PI 2) beskriver ”*De tar tillvara människans idéer erfarenheter och tillsammans gör vi något*” och ”*vi får vara med och bidra, det ger goda förutsättningar för att uppnå god arbetsmiljö och engagemang*”. När det gäller beskrivningen speglar de upplevelser vilka kan få betydelse för arbetsmiljöarbetet och som kan förstås utifrån KASAM-teorin. Enligt KASAM-teorin handlar upplevd meningsfullhet om att få vara med och medskapa vilket leder till viljan att investera energi i något (Antonovsky 1987).

Vidare beskriver (PI 1) upplevelser vilka kan få betydelse för arbetstagare att skapa arbetsmiljö: ”*vi på just min arbetsplats har jobbat väldigt väldigt mycket med medskapande processer och teamkänsla*”. En annan person som intervjuas beskriver att ”*vi är varandras arbetsmiljö*”. Enligt KASAM-teorin leder upplevd meningsfullhet till engagemang och viljan till i att bidra och utföra arbetsuppgifter vilket således kan få betydelse för arbetsmiljöarbete. Vidare går det även att finna

stöd för vikten av det medskapande perspektivet inom forskning. Lennerlöf (1981) beskriver i sin arbetsmiljöforskning att medskapande är något vilket uppstår och skapas i samspel med andra och utifrån människors upplevelser och tolkningar.

Även (PI 2) ger exempel på upplevelser som handlar om det medskapande:

*Jag tänker att om vi ska främja god hälsa och förebygga ohälsa å skapa en trygg och säker arbetsmiljö, så måste vi arbeta med den kontinuerligt, det är min bild av det. Jag tänker att det inte finns så många andra alternativ att göra på och att involvera medarbetare liksom i alla led tänker jag på olika sätt. (PI 2).*

Vikten av det medskapande perspektivet och att involvera medarbetare kan få betydelse för arbetsmiljöarbete och förstås med hjälp av KASAM-teorin och nyckelkomponenten meningsfullhet. Inflytande enligt KASAM-teorin handlar om människans möjlighet att påverka det som pågår runt omkring och att det får betydelse för detsamma (Antonovsky 1987). Enligt KASAM-teorin är nyckelkomponenten meningsfullhet också en motivationskomponent vilket ytterligare kan beskriva hur upplevelser kan förstås i relation till arbetsmiljöarbete.

Vidare redogör en person som intervjuas för en upplevelse vilken kan tyda på svag upplevd medskapande och därmed också svag meningsfullhet. Beskrivningen baseras på en tidigare erfarenhet där personen som intervjuas beskriver arbetsmiljöarbetet som i princip obefintligt. Vidare beskriver personen en flytt vilken ansågs skapa mycket otrivsel och beskriver det vidare att ”*det blev som det blev*”. Upplevelsen kan till viss del spegla den energilöshet och/ eller den tomhet vilken uppstår enligt KASAM-teorin om människan inte får vara med och påverka och få inflytande (Antonovsky 1987). Upplevd tomhet kan få negativ betydelse för arbetsmiljöarbete och förstås utifrån KASAM-teorin som modell Hanson (2004). Om människan inte upplever meningsfullhet enligt KASAM-teorin minskar också benägenhet att utföra och handla vilket kan leda till passivitet (Hanson 2004).

### 4.3 Betydelsen av delaktighet

Jag bad personerna som intervjuas beskriva hur de upplever delaktighet i arbetsmiljöarbetet vilket enligt KASAM-teorin handlar om att få medverka och forma resultat (Antonovsky 1987). En person som intervjuas beskriver att hen känner sig delaktig i enkäter och att det finns bra rutiner. Med facit

i hand borde jag bett personen vidareutveckla beskrivningen då den i och med det kan skifta fokus vilket visar sig i nästa persons beskrivning. Personen som intervjuas beskriver inledningsvis att hen också deltagit i att svara på enkäter. När jag bad personen vidareutveckla resonemanget framkom en annan aspekt vilken får beskrivningen att skifta lite fokus. Hen beskriver då att det kändes som att enkäten var mer till för de som skickade ut den än för de som svarade och tillägger att *”deltagande i sig inte behöver betyda jättestor delaktighet”*. Beskrivningen kan tyda på att personen inte deltar, medverkar och formar resultat i den utsträckning som kan anses meningsfullt enligt KASAM-teorin. Upplevelsen kan således få betydelse för arbetstagares skapande av arbetsmiljöarbete och förstås utifrån KASAM-teorin. Vidare beskriver (PI 5) delaktighet med något fundersam och eftertänksam tonläge men med ett leende på läpparna:

*”Mm ( \_ \_ \_ ) Ja, men delaktig. Ja, det var får jag väl säga utifrån att liksom tillfällena är ju oftast på APT eller ehmm eller, att det handlar om närmsta liksom enheten eller arbetsplatsen eller så mm. Sen kan ju saker som ligger längre bort kanske man inte delaktig i men man kanske inte kan vara delaktig i allt heller. Men återigen så är ju väldigt mycket i den här undersökande delen, liksom att där är ju medarbetarna väldigt delaktiga [tyngd i rösten]. Och så kanske inte så mycket i den andra delarna [svag röst] ”. (PI 5).*

Beskrivningen kan tyda på att upplevelsen av delaktighet till viss del uteblir och därmed också meningsfullhet vilket således kan få negativ betydelse för arbetsmiljön. Det kan också visa sig i beskrivning där delaktighet i arbetsmiljöarbetet tas upp som något som ska *”göras nu”* och *”checkas av”* och *”att det ingår i årshjulet”* och att den synen kan delas av både chef och medarbetare. Ytterligare en person som intervjuas beskriver att hen varit delaktigt på arbetsplatsträffar och i grupparbete men att de inte följs upp. Beskrivningarna kan återigen tyda på avsaknad av meningsfullhet i relation till delaktighet. Det kan till viss del förstås utifrån KASAM-teorin då avsaknad av meningsfullhet kan det leda till att människan reduceras till objekt och att det runt omkring upplevs likgiltigt (Antonovsky 1987).

Vidare beskriver en annan person som intervjuas sin upplevelse av delaktighet. Personen beskriver att hen deltar i ett sammanhang vilket hen beskriver som nytänkande, nyskapande, proaktivt och att man liksom *”vågar testa”*. Utan delaktighet menar personen som intervjuas vidare att *”det är svårt att få saker gjorda”*. Personen beskriver också vikten av att göra alla delaktiga för att få genomslag för frågor, skapa förståelse och effektivitet. Beskrivningen kan tyda på upplevelser vilka kan förstås i relation till arbetsmiljöarbete utifrån KASAM-teorin (Antonovsky 1987). Enligt teorin handlar meningsfullhet om i vilken utsträckning människan har möjlighet att vara med påverkar det som

sker runt omkring. Enligt teorin handlar det om att få vara med och bestämma och utforma uppgifter och regler. Meningsfullhet beskrivs också som KASAM-teorins motivationsfaktor vilken i sin tur skapar drivkrafter. Det kan därmed ge ökad förståelse för hur upplevelser kan få betydelse för arbetstagare att skapa den arbetsmiljö de förtjänar.

Vidare återger en person som intervjuas två beskrivningar som härrör upplevelser kopplade till två olika arbetsplatser. På den ena arbetsplatsen beskriver personen som intervjuas att hen inte kände sig behövd, och uttrycker ”där fanns inte sammanhanget” och på min nuvarande arbetsplats ”myser jag”. Beskrivningen kan tyda på upplevelser vilka får olika betydelse för arbetsmiljöarbete och som kan förstås utifrån KASAM-teorin. Enligt KASAM-teorin och nyckelkomponenten meningsfullhet leder upplevelsen att känna sig behövd till viljan i att investera engagemang i något (Antonovsky 1987). Även vikten av sammanhang kan förstås utifrån KASAM-teorin vilken också är själva kärnan inom KASAM- teorin, känslan av sammanhang. Om människan inte upplever nyckelkomponenterna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet upplevs tillvaron osammanhängande och kaotisk enligt teorin (Antonovsky 1987). KASAM-teorin kan därmed hjälpa till att öka förståelsen för upplevelser och hur de kan få olika betydelse på arbetsmiljöarbete. Vidare kan beskrivningen också förstås utifrån handlingssituationens grundkomponenters perspektiv. Enligt perspektivet leder upplevd meningsfullhet till handling då människan ”*skapar i sitt inre innan hon bygger i praktiken*” (Engdahl & Larsson 2011). Perspektivet kan därmed hjälpa till att förklara hur upplevelser får betydelse för arbetstagare att skapa den arbetsmiljö de förtjänar.

#### 4.4 Betydelsen av erfarenheter

Av beskrivningarna framkom olika upplevelser kopplade till erfarenheter vilket kan få betydelse för arbetsmiljöarbete eftersom det påverkar meningsfullhet. (PI 1) lyfter fram en beskrivning som belyser hur en erfarenhet kan se ut ”*vi är så olika som människor så att det här passar mig, för att jag tror det också handlar om tidigare erfarenheter, vad man har med sig, vad man har för bild av vad en chefs roll är vad min roll som medarbetare är*”.

En annan person som intervjuas beskriver sin erfarenhet av hur ”hårda” respektive ”mjuka” frågor får olika uppmärksamhet. När GDPR infördes beskriver personen att kommunala verksamheter slog på ”*stora trumman*” men när det gäller mänskliga rättigheter och inkludering förekommer inte samma tryck även om det är lagstiftat. När det gäller upplevelser vilka härrör erfarenheter kan dess betydelse för arbetsmiljöarbete förstås utifrån KASAM-teorin som modell (Hanson 2014). Enligt

modellen behöver människan orienteringspunkter för att fatta logiska och meningsfulla beslut. Orienteringspunkterna utgår enligt modellen från tidigare förvärvade erfarenheter vilka i sin tur påverkar nutida och framtida beslut. Vidare beskriver personen som intervjuas hur de ”hårdare” frågorna som till exempel datalagstiftning får större plats och ska göras med exakthet medan de ”mjuka” frågorna inte får samma uppmärksamhet eftersom ingen verkar veta hur de ska implementeras på arbetsplatsen. Även om forskningen uttryckligen inte tar upp GDPR och mänskliga rättigheter, hårda eller mjuka frågor menar jag att Hörte och Christmansson (2009) forskning kan appliceras på beskrivningen. Hörte och Christmansson (2009) beskriver att arbetsmiljöarbete tenderar fokusera och uppmärksamma eländesfrågor samtidigt som deras mening är att det meningsfulla i arbete behöver lyftas fram mer. Att arbeta med och uppmärksamma de mjuka frågorna tas också upp av arbetsmiljöverkets beskrivning av hur arbetsmiljöarbetet ska gå till. Arbetsmiljöverket beskriver sociala förhållande som lika viktiga som de organisatoriska och fysiska förhållanden (arbetsmiljöverket 2021). Vidare beskriver en person som intervjuas hur erfarenheter kan påverka till exempel fackligt engagemang ”*det är inte folk som står i kö till det*”. Jag bad personen vidareutveckla resonemanget och personen beskriver då med tyngd i rösten:

*Meningsfullheten hänger väldigt mycket ihop tror jag med att vad man har för erfarenheten att det ger resultat eller bidrar till förändring, så det tror jag är jätteviktigt att man ska jobba med systematiskt arbetsmiljöarbete det finns verkligen möjligheter att ändra saker. (PI 5).*

(IP 3) beskriver sina erfarenheter kring hur åtgärder tas om hand ”*större saker ja*” medan ”*kring mindre saker inte alltid*”. (PI 3) beskriver vidare upplevelsen av det vardagliga praktiska arbetsmiljöarbetet och erfarenheterna kring det: ”*ja vi är duktiga på det i teorin men vi är dåliga på att göra det i praktiken*” och *vissa saker är vi bara duktiga på i teorin*”. Vidare beskriver en annan person som intervjuas sina erfarenheter ”*Ja, ja vi har gjort det här förut det ledde inte till någonting, ska vi göra det här igen?*”

Upplevelser vilka baseras på erfarenheter kan få betydelse för arbetsmiljöarbete och förstås utifrån handlingssituationens grundkomponenters perspektiv. Enligt perspektivet sker inga handlingar spontant eller slumpmässigt utan avsiktligt och påverkas av tidigare förvärvade erfarenheter och kunskaper. Det kan till exempel handla om hur åtgärder tagits om hand vilket i sin tur påverkar människans meningssammanhang (Engdahl & Larsson 2011).

## 4.5 Betydelsen av motiv

Genom intervjuerna framkom samstämmiga beskrivningar vilka lyfter fram det självklara och viktiga i att arbeta med arbetsmiljön dock kopplade till några olika motiv. (PI 1) beskrivning är ett exempel på det: *”För mig är det är solklart varför vi ska göra det för att kunna liksom må bra och ha bra rutiner för arbetet”*. (PI 3) ger också exempel på varför det är viktigt av att arbeta med arbetsmiljön:

*Det är ju en jätteviktig fråga egentligen att samlas kring och prata om, och jag märker ju också en stor förändring på enheten sen vi typ tog tag i ja, men mer kring den psykiska hälsan kopplad, liksom till det systematiska uppföljningsarbetet. (PI 3).*

Enligt KASAM-teorin upplevs meningsfullhet starkare om motiven är klargjorda och om arbetsplatsens värderingar anses värdefulla och viktiga (Hanson 2014). *”Ytterst nödvändigt”, ”ganska grundläggande för en fungerande arbetsplats”* samt *”det är ju lag”* är andra beskrivningar som återges av personerna som intervjuas vilket kan tyda på att motiven är klargjorda. (PI 2) beskrivning kan ytterliga förstärka bilden av klargjorda motiv:

*Man förstår ju också vikten av det och i synnerhet när det är folk som inte mår bra och så förstår man hur viktigt det är att göra det här” och att ”effekterna kan bli ganska tråkiga om man missat att göra någonting och att det inte finns något att titta tillbaka på. (PI 2).*

Enligt KASAM-teorin Antonovsky (1987) är det betydelsefullt att människan upplever och förstår varför någonting är viktigt då det bidrar till förutsägbarhet som gör situationer mer tydliga och hanterbara. Även inom forskningen lyfts perspektivet fram som viktigt då det bidrar till arbetstagare och deras utveckling på arbetsplatsen (Hörte & Christmanssons 1998).

Vidare beskriver (PI 5) sin upplevelse av motiven:

*Grundtanken är ju att förebygga ohälsa, och förebygga ohälsa då blir det ju alltså dels blir ju kostnaderna blir lägre men det blir ju också förbättrar hälsa blir bättre och bättre ur ett samhällsperspektiv. Så det är jätteviktigt med arbetsmiljö på arbetsplatsen och det är ju såklart viktigt att det är systematiskt. (PI 5).*



Arbetstagarens beskrivning kan tyda på att upplevelser får betydelse för arbetsmiljöarbete sett utifrån KASAM-teorin. Beskrivningen signalerar att det finns en tydlighet kring arbetsmiljöarbete vilket enligt KASAM-teorin innebär att människan ser tillvaron som ordnad och därmed kan möta tillvaron på ett bättre sätt.

(PI 2) beskriver sin upplevelse vilken kan bekräfta bilden av det men också hur det kan få betydelse för arbetsmiljöarbete utifrån tydlighet och klaggjorda motiv:

*Det är ändå någonting som jag tycker vi ofta talar om att liksom vikten av en god arbetsmiljö är A och O. Alltså, för annars så vill man inte vara kvar på en arbetsplats liksom där man inte har en god arbetsmiljö, vilket också kan också kan ge förödande konsekvenser för både grupper och individer liksom. Det får aldrig avstanna på något sätt, så tänker jag. (PI 2).*

## 4.6 Betydelsen av tydlighet

Genomgående framkom beskrivningar som tangerar tydlighet vilket enligt KASAM-teorin är viktig för att bättre kunna möta tillvaron och förstå densamma. En person som intervjuas beskriver arbetsmiljöarbete och att det kan upplevas byråkratiskt om till exempel ansvarsfrågan behöver redas ut. En annan person som intervjuas beskriver svårigheten i att veta om någonting görs när hen påpekat något vilket också kan påvisa brister i begriplighet. Beskrivningen kan tyda på viss brist i arbetsmiljöarbetet vilken kan få negativ betydelse för detsamma. Enligt KASAM-teorin och nyckelkomponenten begriplighet är det viktig att människan upplever tillvaron ordnad och strukturerad och inte som slumpmässig och oordnad. (PI 3) beskrivning kan också tyda på viss brist i tydlighet:

*Det finns jättemycket verktyg jag menar det görs både enkäter vartannat eller var tredje år med personalen och det finns massa uppföljningssystem där vi ska lägga in om det är någonting som brister och sådana saker. Det finns en väldigt god grund (...) sen är det väl kanske det är lite brist på engagemang [skratt] att ta tag i och göra de här grejerna. Och också lite kring vem är det som faktiskt har ansvaret, vem är det man ska man skicka det till? (PI 3).*

”Lite brist på engagemang” och ”mängden verktyg” kan återigen ge uttryck för otydlighet och

därmed få betydelse för arbetsmiljöarbete. Enligt KASAM-teorin som modell är det viktigt att människan upplever saker och ting ordnat och tydligt vilket bidrar till viljan och energin hos människan att uträtta något (Hanson 2004). Vidare beskriver en person som intervjuas att det är tydligt varför arbetsmiljöarbete finns men kanske inte just det systematiska arbetsmiljöarbetet och frågar sig *"hur gör man det systematiska"*? En annan person som intervjuas beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet som tydligt men att känslan på arbetsplatsen var att det inte hölls levande. Upplevelserna kan få negativ betydelse för arbetsmiljöarbete och förstås utifrån forskning. Hörte och Christmansson (2009) beskriver arbetsmiljöområdet som komplext och omfattande vilket kan framgå av beskrivningen. De tar också upp att forskare inte alltid själva vet vad som är arbetsmiljöforskning och att de består av ytterst komplexa problem och frågeställningar.

## 4.7 Betydelsen av ledarskap

Genom intervjuerna framkom beskrivningar vilka kan få positiv betydelse för arbetsmiljöarbete vilka tangerar ledarskap. (PI 1) beskriver att det finns en superengagerad chef som lagt mycket vikt vid det vardagliga arbetet med trivselfrågor, medskapande och att alla arbetare är en del av det. (PI 1) beskriver vidare *"jag upplever att jag kan använda chef och medarbetare som stöd utmanare och bollplank"*. Även (PI 5) beskriver vikten av engagerade ledare men då utifrån ledarens förmåga att göra arbetsmiljöarbete utan att det blir byråkratiskt. Vikten av engagerat ledarskap stöds även av forskning och tas där upp som framgångsrikt för en god arbetsmiljö. Molin, Hellman och Svartengren (2021) beskriver i sin forskning vikten av engagerat ledarskap eftersom det även engagerar arbetstagare. Vikten av ledarskapet visas också som jag tolkar det i (IP3) engagerande beskrivning. *"variationen, att man att hela tiden får utmanas och testa nya saker, vecka vecka är inte lika utan det uppstår helat tiden nya spännande saker, man samverkar jättemycket och träffar jättemycket människor"*. Enligt KASAM-teorin Antonovsky (1987) skapas motivation genom att människor upplever meningsfullhet. Därmed kan upplevelser förstås utifrån engagerat ledarskap vilket kan skapa positiva upplevelser och därmed få positiv betydelse för arbetsmiljöarbetet. Vidare kan beskrivningen tyda på att det sker ett utforskande och lärande vilket också stöds av forskning som betydelsefullt för arbetsmiljöarbete. Förvärvandet av kunskap och lärande menar Lennerlöf (1991) påverkar möjligheten att utforska handlingsmönster vilket han menar vidare får positiv betydelse för det vardagliga arbetsmiljöarbetet.

## 4.8 Slutsats och diskussion

I följande avsnitt diskuteras studiens slutsatser med vägledning av problemformulering och syfte. I studien undersöktes arbetstagares upplevelser och dess betydelse för arbetsmiljöarbetet. Studien visar att upplevelser kan få betydelse för arbetsmiljöarbetet även om det varit svårt att urskilja enskilda delar som påverkar det. En slutsats av det är att ämnesområdet är komplext och att det är många delar som påverkar helheten. Trots svårigheten går det att påvisa upplevelser vilka kan få betydelse för arbetsmiljöarbetet och som kan delas upp i sociala- och organisatoriska upplevelser. Upplevelser vilka i studien beskrivs som mellanmännsliga relationer, tillit och goda kollegor och kan ses som sociala tycks ha större positiv betydelse för arbetsmiljön än de organisatoriska. Det kan bero på att upplevelser vilka handlar om positiva sociala kontakter skapar trygghet och stöd för den enskilde arbetstagaren. Upplevelser av mer organisatorisk karaktär såsom ansvar och förutsättningar tycks tyda på en större komplexitet än de sociala aspekterna. Komplexiteten tycks handla om arbetstagares förståelse för till exempel verktyg och dess syften samt om det råder förutsägbarhet kring uppföljning och ansvarsfrågor. Det kan också handla om att det organisatoriska omfattas av en mängd delar och faktorer. En slutsats av det är att upplevelser av mer sociala karaktär verkar få ökad betydelse för arbetsmiljöarbete än de organisatoriska. Av studien framkom positiva beskrivningar kopplade till ledarskapet vilka kan få betydelse för arbetsmiljöarbete. Enligt forskning leder engagerat ledarskap till engagerade arbetstagare vilket i sin tur resulterar i lägre sjukskrivningsantal bland arbetstagare (Molin, Hellman & Svartengren 2021). En slutsats av det är att ledarskapet verkar få positiv betydelse för arbetsmiljöarbete. Vidare framgår av studien att upplevelser är komplexa men av betydelse. Det kan visa på fortsatt behov av forskning kring upplevelser och dess betydelse för arbetstagare och deras arbetsmiljö.

## Avslutning

Att upplevelser och arbetsmiljöarbete är stort och komplext har visat sig genom att ta del av arbetstagares beskrivningar i denna studie. Det har också visat sig genom mängden forskning vilken finns att tillgå inom ämnesområdet. Inledningsvis ställde jag frågan vad om påverkar arbetstagare att skapa den arbetsmiljö de förtjänar med utgångspunkt i upplevelser

Genom att knyta an till forskning, teori och perspektiv har jag fått ökad insikt och förståelse för fenomenet vilket undersöker mänskliga upplevelser och dess betydelse för arbetsmiljöarbete. Med hjälp av kvalitativ metod har jag fått ökad förståelse för upplevelser och dess betydelse.

Upplevelser är intressanta och viktiga att belysa eftersom arbetsmiljöarbete ytterst syftar till att förebygga ohälsa och olyckor på arbetsplatser. Att ta del av arbetstagares upplevelser kopplat till arbetsmiljöarbete har varit väldigt givande och intressant. Jag hoppas att studien kan vara ett bidrag på väg för fortsatt forskning vilken utgår från arbetstagares upplevelser och dess betydelse för arbetsmiljöarbete. Avslutningsvis hoppas jag att studien inneburit givande läsning för dig som läsare och förhoppningsvis även väckt intresse hos dig.

## Källförteckning

AFS 2001:1. (2018). *Så förbättras verksamhetens arbetsmiljöarbete. En vägledning till arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete*. Solna: Arbetsmiljöverket.

AFS 2001:1. (2021). *Systematiskt arbetsmiljöarbete föreskrifter Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna*. Solna: Arbetsmiljöverket.

Antonovsky, A. (1987). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur.

Arbetsmiljöverket. (2010). *Kunskapssammanställning samhällsekonomiska kostnader för arbetsmiljöproblem*.

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/samhallsekonomiska-kostnader-arbetsmiljoproblem-kunskapssammanstallning-rap-2010-02.pdf>

Arbetsmiljöverket. (2022). *Arbetsmiljön 2021*.

<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2021/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2021-rapport-2022-2.pdf>.

Arbetsmiljöverket. (2020). *Frågor och svar om organisatorisk och social arbetsmiljö*.

<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/fragor-och-svar-om-organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/>

Ahrne, G. & Svensson, P. (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. 2. uppl., Stockholm: Liber AB.

Engdahl, O. & Larssons, B. (2006). *Sociologiska perspektiv: grundläggande begrepp och teorier*. 2. uppl., Lund: Studentlitteratur AB.

Fejes, A. & Thornberg, R. (red.). (2015). *Handbok i kvalitativ analys*. 3. uppl. Stockholm: Liber AB.

Gilje, N. & Grimen, H. (1992). *Samhällsvetenskapliga förutsättningar*. Göteborg: Daidalos AB.

Hanson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur AB.

Hörte, S-Å & Christmansson M (red.) (2009). *Perspektiv på arbetsmiljöarbete*. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:282849/FULLTEXT01.pdf>. Halmstad: Högskolan Halmstad.

Hallstedt, N. (2014). Dyrt med dålig arbetsmiljö. *Kollega*, 28 augusti [Dyrt med dålig arbetsmiljö \(kollega.se\)](http://kollega.se)

Kumlin, T. (red.) (1998). *Röster om KASAM 15 forskare granskar begreppet känsla av sammanhang*. Uppsala: Ord & Form AB.

Lennerlöf, L. (1981). *Arbetsmiljön ur psykologisk och sociologisk vinkel. En introduktion till beteendevetenskaplig forskning*. Stockholm: Liber förlag

Lennerlöf, L. (1991). *Människan i arbetslivet beteendevetenskaplig arbetsmiljöforskning*. Stockholm: Allmänna förlaget.

Linderberg, P. & Svartengren, E. (2012). *Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer*. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/kunskapssammanstallningar/den-goda-arbetsmiljon-och-dess-indikatorer-rap-20127-kunskapssammanstallning/>. Arbetsmiljöverket.

Molin, F. 1977, Hellman, T. and Svartengren, M. (artikel i tidskrift.) (2021. Vol.63,5 s.E259-E266). *Implementing new working practices through a structured support model for systematic environment management*. Uppsala Universitet.

Olsson, H. & Sörensen, S. (2001). *Kvalitativa och kvantitativa perspektiv forskningsprocessen*. 4. uppl. Stockholm: Liber AB.

Rienecker, L. & Jørgensen, P. (2012). *Att skriva en bra uppsats*. 5. uppl. Stockholm: Liber AB.

Trost, J. (1993). *Kvalitativa intervjuer*. 4.uppl. Lund: Studentlitteratur AB.

Tv 4 nyheter (2022). <https://www.tv4.se/artikel/2oryRUUDWlReixUchiPjSG/storlacrm-fran-70-sjukhus>. Tv 4 nyheter, 19 oktober 2022.

## Bilaga1 Intervjuguide

### Bakgrundsfrågor/kulturfrågor

Beskriv din arbetsplats

Hur länge har du arbetat på arbetsplatsen?

Hur ser en vanlig arbetsvardag ut?

Beskriv vad som är det bästa med arbetsplatsen

### Upplevelsefrågor- beskrivning

#### Meningsfullhet

Beskriv hur du upplever vikten av systematiskt arbetsmiljöarbetet?

Upplever du att systematiskt arbetet och motiven är klargjorda?

Upplever du dig delaktig i det systematiska arbetsmiljöarbetet?

Upplever du att det är värt att investera i det systematiska arbetsmiljöarbetet?

Upplever du dina handlingar är betydelsefulla relaterat till systematiskt arbetsmiljöarbete?

#### Begriplighet

Beskriv din förståelse för det systematiska arbetsmiljöarbetet

Beskriv hur du upplever det systematiska arbetsmiljöarbetet

Beskriv i vilken mån du upplever systematiskt arbetsmiljöarbete som förutsägbart

Beskriv dina kunskaper av det systematiska

#### Hanterbarhet

Upplever du att det finns resurser att möta de yttre omständigheter/krav

Upplever du att du kan möta de krav som systematiska arbetsmiljöarbetet föreskriver