



SAHLGRENKA AKADEMIN

Organisatorisk och social arbetsmiljö i praktiken

Utbildning som stöd för att främja hälsa i arbetslivet

Författare: Alma Nykvist och Julia Björkeryd

Folkhälsovetenskapligt program med hälsoekonomi, 180 hp

Examensarbete i folkhälsovetenskap med hälsoekonomi I, 15 hp, Vt 2018

Handledare: Gunnar Ahlberg, Institutet för stressmedicin

Examinator: Ingvar Karlberg

Svensk titel: Organisatorisk och social arbetsmiljö i praktiken – utbildning som stöd för att främja hälsa i arbetslivet

Engelsk titel: Organisational and social work environment in practice – a course as a health intervention

Författare: Alma Nykvist och Julia Björkeryd

Program: Folkhälsovetenskapligt program med hälsoekonomi 180 hp
Examensarbete i folkhälsovetenskap med hälsoekonomi I, Vt 2018

Omfattning: 15 hp

Handledare: Gunnar Ahlberg, Institutet för stressmedicin

Examinator: Ingvar Karlberg

SAMMANFATTNING

Introduktion: För psykosociala förhållanden i arbetslivet har organisatorisk och social arbetsmiljö en central betydelse. För att främja folkhälsan och minska ojämlikhet i hälsa är det viktigt att arbeta systematiskt och målmedvetet med arbetsmiljöförbättringar. Arbetsmiljöverket tog år 2015 fram föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Delaktighet och empowerment används som teoretiska utgångspunkter. **Syfte:** Syftet är att utvärdera Prevents företagsanpassade utbildning “OSA i praktiken” genom att undersöka hur den upplevs av HR, chefer och skyddsombud som gått den samt om de upplever att utbildningen stöttat arbetet med att tillämpa Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) i det systematiska och praktiska arbetsmiljöarbetet. **Metod:** Kvalitativ metod valdes för att besvara syfte och frågeställningar. Semistrukturerade intervjuer genomfördes med totalt sex personer från tre olika företag. Som analysmetod valdes kvalitativ innehållsanalys. **Resultat:** Innehållet i utbildningen beskrevs av informanterna som informativt, tankeväckande och som en bra grund för det fortsatta organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet. Flera av informanterna uppgav dock att de fortfarande saknar viss förmåga att arbeta praktiskt med föreskriften. Utbildningen bidrog inte till att informanterna upplevde ökat inflytande över arbetsmiljön. Utbildningen gav dock deltagarna en samsyn kring frågorna. **Slutsats:** Utbildningen bidrog till kunskap, samsyn och delvis empowerment. För att öka förmågan att arbeta med föreskriften i praktiken behövs mer kunskap kring hur anställda kan inkluderas i arbetsmiljöarbetet. Denna utvärdering kan användas av Prevent för att utveckla sin utbildning.

Nyckelord: psykosocial arbetsmiljö, organisatorisk och social arbetsmiljö, empowerment, delaktighet, folkhälsa

ABSTRACT

Introduction: The psychosocial conditions in working life are of great importance to mental health and well-being. The organizational and social work environment has important implications for psychosocial conditions in the work life. In order to promote public health and reduce inequality in health, it is important to work systematically with the work environment to ensure a positive work environment for all employees in the labour market. Year 2015 The Work Environment Authority developed regulations on organizational and social work environments (AFS 2015: 4). Participation and empowerment have been used as theoretical framework. **Aim:** The aim of this study was to evaluate Prevents' company-adapted course, "Organisational and Social Work Environment in Practice", by examining how HR representatives, managers and security representatives found support from the course with using the Work Environment Authority's regulations, and general advice on the organisational and social work environment (AFS 2015: 4) in the systematic effort towards a positive working environment. **Method:** Qualitative methodology was chosen and semi-structured interviews were conducted with a total of six persons from three different companies. **Result:** The results showed that the participants gained increased knowledge of the regulations and how they should interpret them in practice; however, the participants still stated that they had difficulty in doing so. **Conclusion:** The course contributed with knowledge, a common view and to some extent empowerment. To increase the ability to work with organizational and social work environment in practice more knowledge is needed about how to include employees to improve their work environment. This study can be used for Prevent to improve their course.

Keywords: psychosocial work environment, organizational and social work environment, empowerment, participation, public health

FÖRORD

Denna kandidatuppsats har uppkommit utifrån ett uppdrag från Prevent att utvärdera deras företagsanpassade utbildning "Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) i praktiken" som riktar sig till företag och organisationer.

Om Prevent

Prevent är en ideell organisation som ägs av Svenskt Näringsliv, Landsorganisationen i Sverige (LO) och PTK förhandlings- och samverkansrådet. Prevent förmedlar kunskap om hur hälsofrämjande arbetsmiljöarbete kan skapa arbetsplatser där alla medarbetare är säkra och mår bra. Organisationen vill stödja arbetsplatsernas arbetsmiljöarbete samt inspirera företag och organisationer. Prevent utbildar, informerar och erbjuder produkter och metoder för arbetsmiljöarbete.

Tack till

Vi vill tacka Prevent som har möjliggjort detta examensarbete. Vi vill framförallt tacka Nathalie Robert Edgar som har varit vår kontaktperson genom hela utvärderingsprocessen. Vi vill också tacka Nathalies kollegor på Prevent samt utbildare Lasse Frisk.

Ett stort tack till informanterna som deltagit med sin tid och sitt engagemang. Tack till vår kursledare Annika Jakobsson och Britt Klintenberg på Enheten för akademiskt språk.

Gunnar Ahlberg, vår exceptionella handledare, vi skulle inte ro detta i hamn utan din stöttning och gedigna kunskap. TACK!

BEGREPP

Organisatorisk arbetsmiljö:

Villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar ledning, styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter samt krav, resurser och ansvar.

Social arbetsmiljö:

Villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Innehåll

1	INTRODUKTION	1
1.1	INLEDNING	1
1.2	BAKGRUND.....	1
1.2.1	<i>Modeller som kombinerar psykosociala arbetsmiljöfaktorer.....</i>	2
1.2.2	<i>Lagar och föreskrifter om arbetsmiljö.....</i>	2
1.2.3	<i>Prevents utbildning</i>	4
1.2.4	<i>Teoretisk utgångspunkt.....</i>	4
1.2.5	<i>Externa konsulter i förändringsprocessen</i>	5
1.2.6	<i>Utvärdering av förändringsarbete</i>	5
1.2.7	<i>Problemformulering</i>	6
2	SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	7
3	METOD.....	8
3.1	DATAINSAMLING	8
3.2	URVAL.....	8
3.3	DATAANALYS	9
3.4	ETISKA ÖVERVÄGANDEN	9
4	RESULTAT.....	11
4.1	TEMA: UTBILDNINGSTILLFÄLLET	13
4.1.1	<i>Utbildningstillfället bidrog med kunskap</i>	13
4.1.2	<i>Utbildningen gav känslomässiga intryck.....</i>	15
4.2	TEMA: EFTER UTBILDNINGEN	16
4.2.1	<i>Begränsad användning av utbildningen i praktiken.....</i>	16
4.2.2	<i>Delaktigheten och inflytandet i det fortsatta arbetet var begränsat.....</i>	18
5	DISKUSSION	20
5.1	RESULTATDISKUSSION	20
5.1.1	<i>Hur upplevdes innehållet i Prevents utbildning av informanterna?.....</i>	20
5.1.2	<i>På vilket sätt har utbildningen bidragit till att informanterna upplever förmåga att arbeta med, samt inflytande över, det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet?</i>	21
5.1.3	<i>Hur upplever informanterna att anställda gjorts delaktiga i det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet för att främja förändring efter genomförd utbildning?</i>	22
5.1.4	<i>Framgångsfaktorer och utvecklingsmöjligheter</i>	23
5.2	METODDISKUSSION	23
5.2.1	<i>Metodval.....</i>	24
5.2.2	<i>Urval.....</i>	24
5.2.3	<i>Intervjutillfället.....</i>	24
5.2.4	<i>Analysprocessen</i>	24
6	SLUTSATS	25
7	REFERENSER.....	26

Bilaga 1: Intervjuguide

Bilaga 2: Informerat samtycke

1 Introduktion

1.1 Inledning

I Sverige har långtidssjukskrivningar ökat betydligt de senaste åren och utvecklingen går mot en sämre psykisk hälsa i befolkningen (Försäkringskassan, 2017; Andersson och Ejlertsson, 2009). Stress och psykiska påfrestningar i arbetet var år 2016 två av de vanligaste orsakerna till arbetsrelaterade besvär (Statistiska Centralbyrån, 2016; Arbetsmiljöverket, 2016). Dessutom har psykiatriska diagnoser sedan år 2014 varit den vanligaste sjukskrivningsorsaken för både män och kvinnor och är förknippade med de längsta sjukskrivningarna, lägst grad av återgång i arbete samt störst risk för återfall (Försäkringskassan, 2016). Detta innebär att personer som blir sjukskrivna i psykiatriska diagnoser har en betydligt längre väg tillbaka till arbete än personer med andra diagnoser (Försäkringskassan, 2017).

Psykosociala förhållanden i arbetet har stor betydelse för psykisk hälsa och välbefinnande (Andersson och Ejlertsson, 2009). De flesta människor spenderar mycket tid på arbetet. Därför spelar arbetsmiljö en betydande roll för hälsa och välbefinnande i livet men även för folkhälsan då arbetsmiljön orsakar en avsevärd del av sjukligheten i samhället (Rostila och Toivanen, 2012; Andersson och Ejlertsson, 2009).

För psykosociala förhållanden i arbetslivet har organisatorisk och social arbetsmiljö en central betydelse. Arbetsmiljöverket tog år 2015 fram föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö för att främja en god arbetsmiljö samt förebygga risk för ohälsa på arbetsplatsen (Arbetsmiljöverket, 2015). Ur ett folkhälsoperspektiv är det av intresse att undersöka hur föreskrifterna kan översättas i praktiken eftersom hälsa i arbetslivet är ett folkhälsopolitiskt mål (Folkhälsomyndigheten, 2017). Genom att utvärdera Prevents utbildning "Organisatorisk och social arbetsmiljö i praktiken" kan en större förståelse ges för hur utbildningen kan främja tillämpningen av Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) hos företag.

1.2 Bakgrund

När arbetsförhållandena är goda bidrar arbetet till ekonomisk trygghet, personlig utveckling, social status, sociala relationer och välbefinnande. Ifall arbetsförhållandena däremot är ogynnsamma kan de leda till ohälsa hos den arbetsföra befolkningen och en sämre tillväxt i samhället (Rostila och Toivanen, 2012). Det finns ojämlikheter kopplade till hälsa i arbetslivet, där personer med låg socioekonomisk position ofta har lågt inflytande i arbetet medan personer med en högre position på arbetsplatsen ofta har höga psykiska krav (Rostila och Toivanen, 2012). Kommissionen för jämlik hälsa belyser också ojämlikheterna och menar att observationer kring detta kan vara av de viktigare när diskussionen förs om att minska ojämlikheter i hälsa (Albin, Gustavsson, Kjellberg & Theorell 2017).

För att minska ojämlikhet i hälsa och för att främja folkhälsan är det viktigt att arbeta systematiskt och målmedvetet med arbetsmiljöförbättringar för att säkerställa en god arbetsmiljö för samtliga grupper på arbetsmarknaden (Rostila och Toivanen, 2012).

Arbetsförhållandena har de senaste decennierna förändrats och många arbetsuppgifter har ändrats från att vara mer fysiskt krävande till att vara mer psykiskt krävande (Arbetsmiljöverket, 2016). Detta ställer nya krav på arbetsmiljöarbetet. Brister i såväl den organisatoriska som den sociala arbetsmiljön kan leda till olika former av ohälsa hos individer samt kostnader för både företag och samhälle (Arbetsmiljöverket, 2016). Den psykosociala arbetsmiljön kan beskrivas som resultatet av den dynamik som uppstår mellan människor respektive mellan människor och de strukturer som de arbetar i (Eklöf, 2017). Hur människor påverkas av de organisatoriska och sociala arbetsförhållandena skiljer sig åt då alla människor hanterar påfrestningar i arbetet på olika sätt. Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behöver därför, precis som den fysiska arbetsmiljön, fungera för alla (Arbetsmiljöverket, 2016).

1.2.1 Modeller som kombinerar psykosociala arbetsmiljöfaktorer

För att förstå hur psykosociala arbetsmiljöfaktorer påverkar anställdas hälsa används ofta olika modeller. Detta då ett och samma fenomen i den psykosociala arbetsmiljön kan betraktas ur olika begreppsliga perspektiv (Eklöf, 2017). Nedan beskrivs vedertagna modeller som kombinerar olika arbetsmiljö-begrepp.

1.2.1.1 Krav/resursmodellen

Krav- och resursmodellen (Schaufeli & Taris, 2014) beskriver att om resurserna en individ har inte är tillräckliga för att hantera de krav och utmaningar den ställs inför i arbetet så uppstår negativa effekter i form av stress, funktionsnedsättning och i förlängningen ohälsa. Om balansen mellan krav och resurser omvänt är mer fördelaktig så får individen positiva effekter på välbefinnande, funktioner och hälsa (Schaufeli & Taris, 2014).

1.2.1.2 Krav- och kontroll (stöd) modellen

Krav och kontroll-modellen (Karasek och Theorell, 1990) används för att beskriva två psykosociala arbetsmiljöfaktorer, krav och kontroll. Krav innebär tidspress och arbetsbelastning medan kontroll syftar till möjlighet att använda sina färdigheter i arbetet samt beslutsutrymme. Modellen utvidgades senare med begreppet socialt stöd som är ytterligare en viktig komponent i modellen (Eklöf, 2017). De mest ogynnsamma förhållandena för hälsa och välbefinnande hos de anställda är när handlingsutrymmet är lågt, arbetskraven är höga och de anställda har svagt socialt stöd (Aronsson et al., 2012).

1.2.2 Lagar och föreskrifter om arbetsmiljö

För att minska risker för ohälsa på arbetsplatsen och främja en god arbetsmiljö finns det lagar och föreskrifter. Arbetsmiljölagen är grundläggande för allt arbetsmiljöarbete. I arbetsmiljölagen finns regler om vilka krav som ställs på arbetsmiljön och vilka skyldigheter arbetsgivare och andra skyddsansvariga har för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. I arbetsmiljölagen finns även regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagar för att uppnå en god arbetsmiljö (SFS 1977: 1160). Arbetsmiljölagen kompletteras av arbetsmiljöförordningen som bland annat bemyndigar Arbetsmiljöverket att ge ut föreskrifter.

Dessa föreskrifter betecknas AFS (Arbetsmiljöverkets författningssamling) och beskriver detaljerat vad reglerna i arbetsmiljölagen innebär i praktiken (Tägtström, 2016).

1.2.2.1 Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA, beslutades i september 2015 och är en viktig byggsten mot en bättre arbetsmiljö ur ett helhetsperspektiv där fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer samverkar (Arbetsmiljöverket, 2016). Föreskrifterna omfattar alla arbetstagare med ett anställningsförhållande. Föreskrifterna riktar in sig på tre områden: arbetsbelastning, arbetstidens förläggning och kränkande särbehandling (AFS 2015:4).

Enligt föreskrifterna ska arbetsgivaren se till att arbetet inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning och att medarbetare känner till förutsättningarna för sina jobb. Arbetsgivaren ska också se till att arbete som är mycket psykiskt påfrestande inte leder till ohälsa. Detta innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet. Arbetsgivaren ska även förebygga att arbetstidens förläggning leder till ohälsa. Arbetsgivaren ska också klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras, vidta åtgärder för att motverka kränkande särbehandling samt se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras (AFS 2015:4). Enligt föreskrifterna ska arbetsgivaren se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur kränkande särbehandling samt ohälsosam arbetsbelastning förebyggs.

Det ska också finnas förutsättningar att omsätta kunskaperna i praktiken (AFS 2015:4). Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön men det krävs också kunskap hos arbetstagare likväl som delaktighet och långsiktighet för att omsätta föreskrifterna i handling (Arbetsmiljöverket 2016).

1.2.2.2 Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)

Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) beskriver tillvägagångssättet för att uppnå de regleringar som finns i föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) (Arbetsmiljöverket, 2016).

År 2001 beslutades Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM (AFS 2001:1). Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär att alla arbetsgivare ska undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Föreskrifterna innebär sammanfattat att alla arbetstagare ska ges möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet och att det ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Föreskrifterna beskriver också att det ska finnas en arbetsmiljöpolicy samt rutiner för hur arbetsmiljöarbetet ska gå till, att arbetsgivaren ska göra en fördelning av uppgifterna mellan arbetstagare och att de som får uppgifter har tillräckliga kunskaper för att förebygga ohälsa och uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska också regelbundet undersöka, åtgärda samt årligen göra uppföljning inom det systematiska arbetsmiljöarbetet (Arbetsmiljöverket 2001).

1.2.3 Prevents utbildning

Prevents företagsanpassade utbildning "OSA i praktiken" är en heldagsutbildning som bygger på Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (personlig kommunikation, N Robert Edgar, 1 mars 2018). Syftet med utbildningen är att hjälpa arbetsgivare, skyddsombud och andra personer som arbetar med arbetsmiljöfrågor att på ett systematiskt och praktiskt sätt jobba med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (Hedström, 2017). Enligt projektledare på Prevent skräddarsys utbildningen efter företagets behov och riktas till HR, chefer och skyddsombud (personlig kommunikation, N Robert Edgar, 1 mars 2018). Målet med utbildningen är att ge fördjupade kunskaper om organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer, förståelse för hur dessa frågor kan integreras i ett systematiskt arbetsmiljöarbete, kunskap om vilka krav som ställs i OSA-föreskrifterna samt förståelse för hur mål kan sättas och hur man kan ta fram rutiner kring dessa. Prevents utbildning ger också en "verktygslåda" för hur undersökningar, bedömningar, åtgärder och kontroll av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan göras (Prevent, 2017).

1.2.4 Teoretisk utgångspunkt

De teoretiska utgångspunkterna, delaktighet och empowerment, är viktiga framgångsfaktorer för förändrings- och utvecklingsprocesser i organisationer (Nielsen, 2013). De teoretiska utgångspunkterna bidrar därmed till förståelsen av centrala delar i en förändringsprocess för att främja en god integrering av arbetsmiljöarbetet. Dessa används som en vägledning genom utvärderingen av Prevents utbildning för att se om den lett till ökad användning av föreskriften i det systematiska arbetsmiljöarbetet på företagen och vad som i sådana fall möjliggjort det.

1.2.4.1 Delaktighet

Delaktighet innebär individens möjligheter till direkt eller indirekt inflytande över arbetsvillkoren, men också i de beslut som fattas på och om arbetet (Eklöf, 2017). Anställdas delaktighet i förändringsarbete är betydelsefullt av olika anledningar (Nielsen., Randall, Holten & Gonzales., 2010). Detta motiveras av att individer kan bidra till relevant information i organisationens beslutsprocesser, att individer genom inflytande får bättre tilltro till och lojalitet mot fattade beslut samt att delaktighet går i linje med demokratiska värderingar (Eklöf, 2017). De som är direkt delaktiga kommer dessutom troligtvis uppleva en känsla av ökad kontroll, rättvisa och stöd - vilka alla är hälsofrämjande faktorer (Mikkelsen & Saksvik, 1998). Delaktighet kan också underlätta förändringsprocessen då en högre grad av delaktighet har visat sig vara kopplat till minskat motstånd mot förändringar samt ökad måluppfyllelse och organisatoriskt engagemang (Lines, 2004). Det är skillnad i att hållas informerad om planer och beslut till att faktiskt kunna påverka dessa i en organisation. Det är därför av vikt att ta reda på individens verkliga inflytande i förändringsprocesser på arbetsplatsen (Eklöf, 2017).

I flera modeller som beskriver systematiskt arbetsmiljöarbete för att förbättra anställdas hälsa och välbefinnande återfinns fem faser i en pågående förändringsprocess: förberedelse, kartläggning, handlingsplan, implementering och utvärdering. Anställdas delaktighet beskrivs som en vägledande princip genom alla faser och i den pågående processen (Nielsen et al, 2010).

1.2.4.2 Empowerment

Empowerment innebär att öka människors förmåga att få inflytande över och påverka sitt liv. Begreppet används inom folkhälsovetenskapen med utgångspunkt att det är relaterat till hälsa (Andersson & Eljertsson, 2009). Empowerment kan ses som synonymt med hälsa, men också som ett medel för att uppnå hälsa (Andersson & Eljertsson, 2009). Empowerment kan innebära att ha goda förutsättningar för att ha makt över sin arbetsituation, vilket i det här avseendet kan handla om tid och kunskap för att utföra arbetsuppgifter, stimulerande arbete eller socialt stöd i arbetet (Eklöf, 2017). Det är, precis som med delaktighet, av vikt att ta reda på vad för verkliga resurser som tillförts eller utvecklats i förändringsprocessen för att utveckla empowerment bland anställda (Eklöf, 2017).

Empowerment relaterar till individens känsla av sammanhang (KASAM) som handlar om meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet (Andersson & Eljertsson, 2009). KASAM syftar till individuella egenskaper som gör att personer klarar av påfrestningar. Begriplighet innebär förståelse av olika händelser. Hanterbarhet handlar om i vilken utsträckning individer känner att de har resurser och förmåga att hantera olika situationer och händelser. Resurser och förmåga kan vara individuellt men också finnas i omgivningen. Meningsfullhet handlar om att förstå frågan i ett större sammanhang men också om hur viktig frågan är för individen (Antonovsky, 2005).

1.2.5 Externa konsulter i förändringsprocessen

Att ta in externa konsulter i början av en förändringsprocess i ett företag kan vara främjande för en förändring i syfte att förbättra arbetsmiljön. Fördelar med att använda externa konsulter till organisationen är att de har större möjlighet att vara objektiva och opartiska (Cox, Griffith & Randall, 2002). Däremot är risken med att använda externa konsulter att deltagarna inte känner ägandeskap för interventionerna och att det då blir svårt att få en långsiktig effekt (Dahl-Jorgensen & Saksvik, 2005). Framgångsrika egenskaper hos externa konsulter som lyfts i två modeller (The Prevenlab Method och The Health Circles method) är att de har: ledarskapsförmåga, expertkunskap om psykosociala riskfaktorer, medvetenhet kring regleringar och lagar samt praktisk kunskap om riskbedömning och utvärdering (Peiro citerad i Nielsen et al., 2010 och Aust, Ducki & Barling 2004). För att försäkra att ansvaret för interventionen inte hamnar hos de externa konsulterna, och att processen därav stagnerar när konsulterna lämnar organisationen, behöver arbetsmiljöfrågorna bli en del av det dagliga arbetet för de anställda (Nielsen et al., 2010). Här spelar delaktighet återigen en stor roll för att empowerment och lärande blir integrerat i organisationens dagliga praxis och att förändringen blir hållbar (Nielsen et al., 2010).

1.2.6 Utvärdering av förändringsarbete

En utvärdering kan inriktas mot att antingen utvärdera processen eller effekten, där den förstnämnda innebär att undersöka hur genomförandet av en intervention har gjorts och hur det fungerat medan effektutvärdering innebär att själva utfallet av interventionen utvärderas (Sandberg, Fauguert, 2007). I denna studie utvärderas processen, vilket enligt Nielsen et al. (2010) utförs för att se vad som har möjliggjort eller hindrat dess implementering. Processutvärdering fokuserar på individens bedömning av interventionen och dess aktiviteter, hur den organisatoriska kontexten (både strukturen och kulturen) kan ha påverkat den

pågående interventionen samt interventionsprocessen i sig. Målet med en processutvärdering är att identifiera faktorer som förklarar utvecklingen i en förändringsprocess (Nielsen et al., 2013).

En processutvärdering kan göras ur ett aktörsperspektiv, där syftet är att tydliggöra hur en insats upplevts av de som berörs av den samt ge vägledning för hur denna kan vidareutvecklas och anpassas efter deras förutsättningar (Sandberg & Faugert, 2007). Den modell inom aktörsperspektivet som vi ansåg relevant för denna studie var erbjudandemodellen. Enligt Sandberg & Faugert (2007) beskriver modellen hur programägares åtgärder uppfattas av de som förväntas påverkas av dessa. De menar att det enligt erbjudandemodellen är intressant att undersöka vad åtgärden erbjuder en aktör för förutsättningar till handlingar och effekter. Modellen fokuserar på aktörens uppfattning av åtgärden, aktörens egna drivkrafter och agerande samt aktörens villkor utifrån kontext och sammanhang. Utifrån detta analyseras vad som har hänt och inte hänt efter åtgärden, vilket kan ställas i relation till vad som var avsikten med den. Erbjudandemodellen strävar efter att förklara varför åtgärden fått ett visst utfall och huruvida den är utformad på ett sätt som för programägaren får önskvärda konsekvenser (Sandberg & Faugert, 2007).

Enligt Sandberg & Faugert (2007) ska en utvärdering göras av en oberoende, extern aktör, om den objektiva idén är idealet. På så vis undviks felkällor, exempelvis att genomföraren av utvärderingen själv varit delaktig i processen.

1.2.7 Problemformulering

Enligt Arbetsmiljöverket (2013) behövs ytterligare studier av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs och vilka förhållanden i företag eller organisationer som gör en positiv utveckling av arbetet möjlig. Det saknas kunskap om varför vissa företag lyckas bättre än andra att integrera ett systematiskt arbetsmiljöarbete även då begränsningar i resurser bortses.

Kommissionen för jämlik hälsa menar att Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö är banbrytande, både nationellt och internationellt, men att det finns en ovisshet kring tillämpningen och om den ger önskvärda effekter. Kommissionen påpekar därför att det är betydelsefullt att följa upp tillämpningen och utvärdera hur den fungerar inom olika yrkesområden (Albin, Gustavsson, Kjellberg & Theorell, 2017).

Enligt projektledare på Prevent har utbildningen "OSA i praktiken" skattats högt i Prevents egna utvärderingar (personlig kommunikation, N Robert Edgar, 1 mars 2018). Utvärderingarna har gjorts kvantitativt genom att använda värderingsskalor med syfte att utvärdera det generella intrycket av utbildningstillfället. De ger därför ingen förklaring till hur det fortsatta arbetet med att använda föreskriften (AFS 2015:4) i praktiken upplevts av de som gått utbildningen. Utvärderingarna ger heller ingen förklaring till vad i utbildningen som möjliggjort eller hindrat tillämpningen av föreskriften (personlig kommunikation, N Robert Edgar, 1 mars 2018).

2 Syfte och frågeställningar

Syftet är att utvärdera Prevents företagsanpassade utbildning “OSA i praktiken” genom att undersöka hur den upplevts av HR, chefer och skyddsombud som gått den samt om de upplever att utbildningen stöttat arbetet med att tillämpa Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) i det systematiska och praktiska arbetsmiljöarbetet.

- Hur upplevdes innehållet i Prevents utbildning av informanterna?
- På vilket sätt har utbildningen bidragit till att informanterna upplever förmåga att arbeta med, samt inflytande över, det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet?
- Hur upplever informanterna att anställda gjorts delaktiga i det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet för att främja förändring efter genomförd utbildning?

3 Metod

För att besvara syftet och frågeställningarna valde vi att göra kvalitativa intervjuer. Motivet till att genomföra kvalitativa intervjuer är att de ger fylliga och detaljerade svar vilket i detta fall var önskvärt då det ger kunskap om vad intervjupersonen upplever är relevant och viktigt. Enligt Bryman (2018) kan fokus anpassas efter de viktigaste frågorna som dyker upp under intervjun.

En typ av kvalitativa intervjuer är semistrukturerade intervjuer, vilket enligt Bryman (2018) innebär att forskaren har en lista över förhållandevis specifika teman som ska beröras (en intervjuguide) men att intervjupersonen har stor frihet att utforma svaren på sitt eget sätt. Under intervjuerna utgick vi från en intervjuguide. Bryman (2018) menar på så vis att spontana frågor kan ställas för att knyta an till något intervjupersonen sagt. Ett motiv till att välja semistrukturerade intervjuer framför öppna intervjuer var för att garantera en viss jämförbarhet, då intervjuerna utfördes av båda författarna samt utfördes med fler än en organisation.

I denna utvärdering valdes en aktörsfokuserad utvärdering, vilket avser att analysera och bedöma åtgärder från olika aktörers perspektiv. För att utvärdera hur Prevents utbildning uppfattades av deltagarna användes erbjudandemodellen. I denna studie är Prevent programägaren och åtgärden Prevents utbildning. Aktörerna är deltagare som genomgått Prevents utbildning "OSA i praktiken".

3.1 Datainsamling

Datainsamlingen har gjorts genom intervjuer med anställda på tillverknings- och tjänsteföretag som deltagit i Prevents utbildning "OSA i praktiken".

Fem av intervjuerna ägde rum fysiskt i företagets lokaler och en av intervjuerna genomfördes via telefon. Samtliga intervjuer spelades in och transkriberades därefter. Transkribering ansågs fördelaktigt då tolkningsarbetet kunde inledas redan under lyssnandet och skrivandet. Respektive intervju genomfördes i ett avskilt, tyst rum för att minimera distraktion. Varje intervju hölls enskilt, det vill säga med en informant respektive en av författarna, för att intervjusituationen skulle vara jämlik. Intervjuerna tog 30-45 minuter. Intervjuerna genomfördes under april samt maj 2018.

3.2 Urval

Vi valde att göra ett subjektivt urval, vilket enligt Denscombe (2016) innebär att ett litet antal personer väljs ut som har gemensamma kännetecken samt relevans för, eller kunskap och erfarenhet inom, ämnet som undersöks. Prevent valde ut företag som deltagit i utbildningen "OSA i praktiken" under år 2017. Prevents ambition var att ha med tre personer från tre olika företag: en chef, en HR-anställd och ett skyddsombud. Detta då Prevent tyckte det var intressant att få olika perspektiv på hur utbildningen upplevdes. Prevent kontaktade personer från olika företag som antingen kontaktades av författarna direkt eller som svarade för

kontaktuppgifter till relevanta personer – som författarna sedan kontaktade. Slutligen var det tre företag som deltog. Från ett företag deltog tre stycken HR-anställda, från ett annat företag deltog en chef och ett huvudskyddsombud och från ytterligare ett företag deltog enbart ett huvudskyddsombud. Informanterna benämns i resultatet som informant 1, 2, 3, 4, 5 och 6.

Bortfall

Efter att Prevent valt ut företag att kontakta avböjde företag eller personer från företagen. Det bidrog till att fler företag kontaktades innan de slutliga deltagarna fastställdes. Anledningen till att vissa företag eller personer avböjde var på grund av resursskäl.

3.3 Dataanalys

Data har analyserats genom kvalitativ innehållsanalys. Kvalitativ innehållsanalys tillhör det hermeneutiska paradigmet. Hermeneutik betyder att tolka, översätta, förtydliga, klargöra och utsäga (Widerberg, 2002). Enligt Granskär & Höglund-Nielsen (2017) innebär detta att forskaren strävar efter att vara nära deltagarna i studien och finna betydelse i data genom olika grader av tolkning. För oss innebar detta att tolka informanternas upplevelser av utbildningen.

Under analysen har mönster identifierats i textinnehållet (transkriberingarna). Skillnader och likheter uttrycks i kategorier och teman som framkommit genom tolkning. För att möjliggöra skapandet av kategorier valdes meningsbärande meningsenheter ut, vilka kondenserades och kodades. Koder med liknande innehåll utgjorde kategorier, som sedan delades upp i underkategorier. Utifrån kategorierna och med stöd av frågeställningarna formades två teman.

Tabell 1: Exempel på hur en meningsbärande enhet utgjorde grunden för en kategori

Meningsenhet	Kondenserad meningsenhet	Kod	Kategori
”[...] alltså det är ju väldigt svårt att få alla o förstå hur man ska använda den sen liksom. Att den ska leva med i det vi gör... att den ska spela in en roll i...[...] så måste ju den här finnas med... för o leva”	Det är väldigt svårt att få alla att förstå hur föreskriften ska användas för att den ska leva med och spela roll	Det finns en utmaning i att få alla anställda att förstå hur föreskriften ska användas i praktiken efter utbildningen	Begränsad användning av utbildningen i praktiken

3.4 Etiska överväganden

Ett informerat samtycke skickades ut till var och en av deltagarna innan påbörjad intervju. I utformningen av detta följdes etiska riktlinjer från Codex (2018). I detta samtycke ingick fyra etiska principer som gäller för svensk forskning: informationskravet, samtyckeskravet,

konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (Bryman, 2018). Samtliga informanter signerade det informerade samtycket vid intervjutillfället.

Informationskravet handlar om att beskriva syftet med undersökningen, hur den skulle komma att gå till, att deltagande är frivilligt samt att var och en har rätt att avbryta sitt deltagande om så önskas. Samtyckeskravet syftar till att varje deltagare ska informeras om rätten att själv bestämma över sin medverkan. Konfidentialitetskravet innebär att personuppgifter behandlas med största möjliga konfidentialitet och att samtliga deltagare informeras om anonymitet. Nyttjandekravet finns till för att informera om att uppgifter som samlas in enbart ska användas i tidigare nämnt syfte och i forskningsändamål (Bryman, 2018).

4 Resultat

Resultatet är uppdelat i två teman; “utbildningstillfället” och “efter utbildningen”. I det första temat besvaras frågeställningen: Hur upplevdes innehållet i Prevents utbildning av informanterna?

I det andra temat besvaras frågeställningarna: På vilket sätt har utbildningen bidragit till att informanterna upplever förmåga att arbeta med, samt inflytande över, det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet?, Hur upplever informanterna att anställda gjorts delaktiga i det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet för att främja förändring efter genomförd utbildning?

I tabellen nedan redovisas de kategorier med tillhörande underkategorier som framkom vid analysen kopplat till respektive tema. Därefter presenteras resultatet mer ingående hur informanterna upplevde utbildningstillfället samt sin förmåga att arbeta praktiskt och systematiskt med organisatorisk och social arbetsmiljö efter utbildningen.

Tabell 2: Översikt teman, kategorier och underkategorier

TEMA	KATEGORI	UNDERKATEGORI
Utbildningstillfället	Utbildningstillfället bidrog med kunskap	Kursledaren ansågs kunnig
		Kunskap bildades genom information
		Kunskap bildades genom diskussioner
		Deltagarnas perspektiv inverkade på lärandet
		Utbildningen förenklade föreskriften och ämnet
	Utbildningen gav känslomässiga intryck	Utbildningen var en ”ögonöppnare”
		Utbildningen ingav hopp
Efter utbildningen	Begränsad användning av utbildningen i praktiken	Praktiska verktyg från utbildningen har använts begränsat
		Utmanande att översätta kunskapen från utbildningen i praktiken
		Ledningens perspektiv är viktigt för det fortsatta arbetet
	Delaktigheten och inflytandet i det fortsatta arbetet var begränsat	Samsyn skapade en gemensam grund för fortsatt arbete
		Inget ökat inflytande över arbetsmiljön efter utbildningen
		Inkluderingen av anställda var begränsat efter utbildningen

4.1 Tema: Utbildningstillfället

I detta tema beskrivs hur informanterna upplevde utbildningstillfället. Temat är uppdelat i två kategorier: ”utbildningstillfället bidrog med kunskap” samt ”utbildningen gav känslomässiga intryck”. Under respektive kategori följer underkategorier som utförligare beskriver informanternas upplevelser kopplat till temat.

4.1.1 Utbildningstillfället bidrog med kunskap

4.1.1.1 Kursledaren ansågs kunnig

Hälften av informanterna uttryckte att kursledaren var en av de positiva delarna med utbildningen. Kursledaren upplevdes duktig och kunnig inom ämnet. En av informanterna menade att kursledaren bidrog till att underlätta rekapitulering av kursens innehåll. En annan informant upplevde att utbildarna på plats hjälpt deras arbete framåt och upplevde att Prevent använder sig av bra och kompetenta konsulter.

Informant 6: “[...] kunskapen från hon som höll den [...] hon var väldigt kunnig”

Informant 1 “Man har ju hört, man hör ju när man läser materialet kan man höra läraren, så definitivt bra”

4.1.1.2 Kunskap bildades genom information

Samtliga informanter upplevde att utbildningen var informativ eller att den bidrog till ny kunskap. De flesta upplevde att det var en bra genomgång av föreskriften samt definitioner under utbildningen. Det upplevdes också positivt att utbildningen tydliggjorde arbetsgivarens ansvar. En av informanterna uttryckte att innehållet var sakligt och konkret, vilket ansågs vara en framgångsfaktor för att alla skulle förstå och ta till sig informationen.

Informant 1: “Och det är ju alltid i varje kurs man går, så får man ju en ryggsäck, man bygger ju på sin kunskap [...] så där var den väldigt bra”

Även om utbildningen bidrog till ökad kunskap hos informanterna upplevdes informationen från utbildningen till viss del begränsad. En av informanterna uttryckte att kunskapen på utbildningen var alltför grundläggande och att det berodde på att kunskapsnivån skiljde sig åt mellan deltagarna. Informanten efterfrågade därför en bättre förståelse för deltagarnas kunskapsnivå innan utbildningstillfället. Flera informanter uttryckte att de skulle vilja ha mer kunskap kring vad den psykiska ohälsan bland anställda beror på. Under intervjuerna framkom en osäkerhet kring orsaker kopplat till arbetslivet och privatlivet (eller en kombination av dessa) samt vart gränserna går för arbetsgivarens och individens ansvar för att

hantera dessa frågor. Det efterfrågades ytterligare konkreta tips och exempel kopplat till föreskriften och en ännu tydligare koppling till det systematiska arbetsmiljöarbetet under utbildningen.

Informant 4: "Få mer kunskap i, vad är det som gör människor så otroligt mycket utbrända... hur ser kopplingen ut till den privata stressen? Vart går gränsen för arbetsgivarens ansvar?"

4.1.1.3 Kunskap bildades genom diskussioner

Informanterna uttryckte att de inom företaget fick bra diskussioner under utbildningen. Diskussionerna ansågs vara en bidragande faktor till ökad kunskap genom återkoppling av konkreta exempel och tolkningar av föreskriften. Informanterna menade också att det uppkom bra diskussioner om hur ansvar ska fördelas.

Informant 5: "Jag tycker den var bra. Vi hade den mycket som dialog. Toppen för att kunna återkoppla till konkreta exempel."

Fler gruppuppgifter för att samtala kring föreskriften önskades. Två av informanterna uttryckte att det vore önskvärt att olika chefer och skyddsombud skulle få möjlighet att diskutera ännu mer tillsammans och de upplevde att det var för lite utrymme för diskussion vid utbildningstillfället. En av informanterna önskade att utbildningen hade varit längre för att ha tid för mer diskussion. Informanten menade också att det hade varit önskvärt med en längre introduktion för att ha mer grund till diskussionerna.

Informant 2: "Kanske hade varit önskvärt ur vårt perspektiv då är ju att verkligen verksamhetschef, gruppchef och skyddsombud skulle få en möjlighet att diskutera tillsammans... det var lite såna gruppuppgifter"

4.1.1.4 Deltagarnas perspektiv inverkade på lärandet

Det upplevdes positivt för lärandet med olika representanter från de egna företagen på plats, då det ansågs bidra till flera intressanta perspektiv på de ämnen som togs upp under utbildningen. Två av informanterna menade också att deltagare med olika arbetsroller gav ett större utrymme för att hantera frågor som kanske inte annars hade uppkommit.

Informant 5: "Eftersom gruppen var så pass blandad under utbildningen [...] så blir det också väldigt olika typer av frågor som dyker upp i olika situationer vilket är bra"

Några informanter ansåg att det var för få skyddsombud med på utbildningen och menade att perspektivet därför blev begränsat. En av informanterna menade att diskussionerna under utbildningen mestadels fördes ur ett chefsperspektiv.

Informant 4: "Det kunde glida över i diskussioner till liksom chefernas syn på liksom allt strul som medarbetarna gör liksom, det hade kunnat balanseras lite bättre"

4.1.1.5 Utbildningen förenklade föreskriften och ämnet

Informanterna lyfte i intervjuerna vikten att veta på vilket sätt och i vilken utsträckning de redan arbetar utifrån föreskriften. En av informanterna uppgav att de på deras företag efterfrågar hur de kan förenkla arbetsmiljöarbetet. Informanterna uttryckte att de inte ser en tydlig koppling mellan den nya föreskriften och det systematiska arbetsmiljöarbetet på deras arbetsplatser.

Informant 2: "[...] så det är ju en viktig del av det här också men då paketerar vi inte in det i arbetsmiljöarbetet [...] så det skulle jag vilja få hjälp av att göra den här kartbilden av liksom "wow" vi gör ju jättemycket"

Informanterna uppgav dock att utbildningen till viss del förenklade och tydliggjorde föreskriften. Två av informanterna uttryckte att utbildningen bidrog till en förenklad bild av vad organisatorisk och social arbetsmiljö är.

Informant 4: "Själv kan jag ha ett teoretiskt perspektiv på arbetsmiljö men de jobbar ju i praktiken med frågorna och det som jag tycker kom fram från Prevents utbildning är att man gör det mycket krångligare än vad det är, den var ganska så självklar"

4.1.2 Utbildningen gav känslomässiga intryck

4.1.2.1 Utbildningen var en "ögonöppnare"

Deltagarna upplevde att utbildningen fick dem att inse vilka utmaningar de har framför sig i det psykosociala arbetsmiljöarbetet. Vissa informanter lyfte fram att utbildningen fick deltagarna att förstå allvaret i frågorna; att ämnet är något som berör dem själva och att det är något som de behöver arbeta med på arbetsplatsen. En av informanterna beskriver en känsla av rädsla inför kommande utmaningar efter att ha gått utbildningen.

Informant 3: "När jag gick därifrån kom jag ihåg att jag kände mig livrädd [...] Att det var saker som man visste men som inte hade sjunkit in i nån sorts.. man hade inte.. man hade inte först.. jag vet inte, den gjorde att man begrep att detta är allvarligt och det kan hända mig.. och det tyckte jag var bäst."

4.1.2.2 Utbildningen ingav hopp

I två av intervjuerna framkom det att informanterna upplevde att utbildningen gav hopp om det fortsatta arbetet med psykosocial arbetsmiljö. En av informanterna uttryckte att den ingav hopp om att det är möjligt att förebygga ohälsa orsakat av psykosociala arbetsmiljöfaktorer. En annan informant beskrev att utbildningen bidrog till en hoppfullhet till att använda föreskriften i praktiken då många anställda på företaget deltagit i utbildningen.

Informant 1: “[...] jag är ändå hoppfull alltså, det är så många som gått den här, så jag tror ju att på något vis så kommer vi att få in den mer”

4.2 Tema: Efter utbildningen

I detta tema beskrivs informanternas upplevda förmåga att arbeta praktiskt med föreskriften efter utbildningen. Temat är uppdelat i två kategorier: “begränsad användning av utbildningen i praktiken” samt “delaktighetens och inflytandets påverkan på det fortsatta arbetet”. Under respektive kategori följer underkategorier som utförligare beskriver informanternas upplevelser kopplat till temat.

4.2.1 Begränsad användning av utbildningen i praktiken

4.2.1.1 Praktiska verktyg från utbildningen har använts begränsat

De konkreta verktyg som gavs under utbildningen har enligt informanterna använts begränsat i det fortsatta arbetsmiljöarbetet. Hälften av informanterna uppger att de inte använt sig av verktygen. Däremot uttrycker flera informanter att de gjort verktygen tillgängliga för övriga anställda, att de hänvisar till verktygen samt att de tagit inspiration från dessa till att utforma interna verktyg. En av informanterna uppger att de använt sig regelbundet av en checklista de fick under utbildningen. En annan informant beskriver att de skickat in ett ärende kring att börja använda ett av verktygen som gavs under utbildningen, men att det inte fått genomslag.

Informant 2: “Ja dom har vi lagt ut på intranätet [...] sen huruvida man använder dom det vet jag inte men... [...] och då hänvisar vi mycket till dom”

4.2.1.2 Utmanande att översätta kunskapen från utbildningen i praktiken

Den kunskap och det stöd som erbjöds under utbildningen gav informanterna till viss mån förmåga att arbeta vidare med social och organisatorisk arbetsmiljö i praktiken, samtidigt som utbildningen upplevdes ha vissa begränsningar för att bidra med tillräcklig förmåga att uppnå önskvärda förändringar. Nedan beskrivs hur informanterna upplevt framgångsfaktorer följt av begränsningar från utbildningen för det fortsatta arbetsmiljöarbetet.

Utbildningen upplevdes vara en bra bas för att arbeta vidare med frågorna. Dels har utbildningen använts som inspiration och kunskapskälla för att utforma interna utbildningar och workshops som anpassats efter företagets kontext. På detta vis trodde informanterna att arbetssättet kan utvecklas i sitt företag kopplat till föreskriften. Det upplevdes positivt att få diskutera och reflektera kring företagets nuvarande arbete samt framtida utmaningar kring frågorna redan under utbildningen. Detta gav informanterna kunskap om vad som fungerar bra idag, men också om vad som saknas eller behöver utvecklas för att uppfylla kraven i OSA-föreskriften. Två av informanterna beskrev också att de under utbildningen fick hjälp med att validera tankar och idéer och att de på så vis fick bekräftat de förändringar som redan var planerade. Att utbildningen tydliggjorde att föreskriften ska ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet lyfte en av informanterna fram som en bidragande faktor till att föreskriften används mer idag. En annan informant uppgav att de hänvisar till kursen när de arbetar med föreskriften i praktiken idag.

Informant 3: "Och det som var givande var liksom att vi fick reflektera över "hur jobbar vi, vad har vi nu som är bra, vad kan vi göra bättre" [...] så efter utbildningen som blir en kunskaps... alltså vi får kunskap [...] så har ju det.. så har ju det utvecklats i vårt företag..." vilket arbetssätt ska vi ha" och så"

Även om utbildningen gav viss förmåga att arbeta praktiskt med föreskriften så upplever de flesta informanterna att de fortfarande har svårt att veta hur de ska arbeta med organisatorisk och sociala arbetsmiljö på ett systematiskt sätt. Flera informanter menade att en utbildningsdag är begränsat och att det krävs stöd löpande för att hålla arbetet vid liv. Alla informanter är överens om att det krävs en fortsättning men det råder delade uppfattningar om ifall fortsatt stöd ska vara internt eller externt. Vissa menade att frågorna behöver utvecklas inom företaget. En av informanterna beskrev att en mindre grupp under utbildningen hade varit önskvärt för att främja den utvecklingen framåt. En av informanterna menade istället att kontinuerligt stöd från utomstående konsulter är önskvärt även i det fortsatta arbetsmiljöarbetet.

Informant 2: "[...] många kanske tyckte och som blir när du kör en dag såhär, då blir det "ja men det här ska vi göra, men hur gör vi nu då? Så det är huret som är svårt att få till [...] Och vad vi kände efter den här dagen var väl ändå att ja, vi måste ha en fortsättning. Det räcker liksom inte att gå iväg en dag [...]"

4.2.1.3 Ledningens perspektiv är viktigt för det fortsatta arbetet

Ledningens perspektiv på arbetsmiljö angavs av informanterna som betydelsefullt för att arbeta med frågorna. En av informanterna önskade ett större fokus på den psykosociala arbetsmiljön i företaget och att ledningen ska ha ett mer hälsofrämjande perspektiv på frågorna. I intervjuerna framkom att ledningen har en betydande roll för hur anställda inkluderas i arbetsmiljöarbetet och på vilket sätt arbetet utförs. Att sätta press på arbetsgivaren att prioritera och hantera frågorna ansågs av en av informanterna som ett sätt att påverka ledningen. Att det också finns en samsyn hos ledningen på företagen kring organisatorisk och social arbetsmiljö ansågs viktigt för att framgångsrikt arbeta med det.

Informant 2: “[...]vilket ställningstagande tar vi... och då är det mer en ledningsfråga... jag tror att jag har tankar o idéer om hur jag skulle vilja, men det är snarare svårt att få förankrat det ur ett ledningsperspektiv liksom... så att det gäller att ledningen får en samsyn på hur vi ska jobba med de här frågorna”

4.2.2 Delaktigheten och inflytandet i det fortsatta arbetet var begränsat

4.2.2.1 Samsyn skapade en gemensam grund för fortsatt arbete

Det ansågs positivt att många anställda från företagen deltog vid utbildningstillfället för att skapa samsyn kring organisatorisk och social arbetsmiljö i praktiken. Samsynen skapades genom att alla fick ta del av samma information samtidigt. Den gemensamma grunden kring hur man praktiskt kan arbeta med föreskriften bekräftas av samtliga deltagare som en av vinsterna med att delta i utbildningen.

Informant 2: “Så även om många verksamhetschefer kanske tyckte att vi har koll på det här så ville vi ju liksom få effekten av att gå tillsammans, eller att vi har hört samma sak när vi kommer tillbaka”

Samsynen skapade en trygghet samt en gemensam grund för de anställda att arbeta utifrån. Den främjade också förändringar som skett i företagen efter utbildningen på så vis att många var överens om vilka förändringar som behövde göras. Samsynen bidrog dessutom till tydlighet kring hur företagen ska förhålla sig till föreskriften, hur de ska arbeta med den praktiskt samt kring vilka grundläggande värderingar de ska arbeta utifrån.

Informant 5: “Det jag tycker var absolut bäst där var egentligen att vi skapade en samsyn kring, hur ska vi förhålla oss till AFSen, hur ska vi arbeta, vilka är lite grann de grundläggande värderingarna att arbeta utifrån”

4.2.2.2 Inget ökat inflytande över arbetsmiljön efter utbildningen

Ingen av informanterna uttryckte att de fått ökat inflytande över sin arbetsmiljö efter utbildningen men flera uppgav att de nu känner sig tryggare kring frågorna och att utbildningen fått informanterna att våga arbeta mer med föreskriften i praktiken. Dessutom upplevdes den ökade samsynen bidra till att lättare få gehör för frågorna.

Informant 1: “Jag tror inte den har ökat.. den ger ju råg i ryggen, den ger ju att man vågar, den finns nu, alla vet om att den finns.. de flesta har gått utbildningar liksom, det talar sitt språk, man behöver inte [...]”

4.2.2.3 Inkluderingen av anställda var begränsad efter utbildningen

Informanterna ansåg att det är viktigt att inkludera medarbetare i arbetsmiljöarbetet men de upplevde samtidigt att det finns utmaningar i att göra det. De flesta informanterna uppgav att de anställda inte blivit tillräckligt inkluderade efter utbildningen, men att de bland annat har inkluderats på så vis att de gått interna utbildningar som ägt rum efter Prevents utbildning. En av informanterna uppgav att chefer blivit bättre på att tydligare delegera arbetsmiljöuppgifter till anställda efter att ha gått utbildningen, vilket ansågs vara positivt för att stärka anställdas förmåga att ta egna beslut. En annan informant menade att vikten av att inkludera medarbetare innan förändringar var något som togs upp under utbildningen och som de tagit fasta på inom företaget. Detta har bidragit till att de idag involverar huvudskyddsombuden innan alla väsentliga förändringar. I intervjuerna framgick dock en begränsning och en utmaning i att inkludera medarbetare efter utbildningen för att få medarbetare att förstå sitt ansvar över arbetsmiljön. En av informanterna uppgav en önskan om att fler skulle få gå utbildningen.

Informant 4: “Nej men det är väl hur man kan få medarbetarna delaktiga i arbetsmiljöarbetet, att det inte bara är chefens ansvar, att det blir ett gemensamt ansvar”

Informant 1: “[...]vi har ju fullt sjå att komma ut till de som gått utbildningen. Att försöka förstå... men det kommer ju... alltså dom har inte inkluderats mer, det har dom inte... [...] men direkt på din fråga nej, anställda har inte inkluderats mer [...] för alla anställda får inte gå den”

5 Diskussion

5.1 Resultatdiskussion

Nedan följer en sammanfattning av resultaten. Därefter diskuteras resultaten under respektive frågeställning. Diskussionen avslutas med identifierade framgångsfaktorer samt utvecklingsmöjligheter som förslag på hur Prevent kan utveckla sin utbildning för att öka deltagarnas förmåga att arbeta med föreskriften i praktiken.

Informanterna upplevde att de under utbildningen fick en bra genomgång av föreskriften samt diskussioner kring den. Flera av informanterna uppgav dock att de fortfarande saknar viss förmåga att arbeta praktiskt med föreskriften. Informanterna upplevde inte att deras inflytande över den psykosociala arbetsmiljön ökat på deras arbetsplats efter utbildningen men att den samsyn som skapades hos deltagarna under utbildningen däremot har lett till att de lättare får gehör för frågorna. Intervjuerna visar också att inkluderingen och delaktigheten av anställda i arbetsmiljöarbetet efter utbildningen inte ökat.

5.1.1 Hur upplevdes innehållet i Prevents utbildning av informanterna?

Utbildningen ansågs informativ vilket kan kopplas till empowerment, som bland annat handlar om att tillföra eller utveckla yttre resurser. Detta kan enligt Eklöf (2017) innebära förutsättningar för att ha makt över sin arbetssituation vilket i detta avseende kan handla om kunskap. Däremot önskade informanterna tid för mer diskussion kring den kunskap som gavs. Antonovsky (2005) menar att en känsla av sammanhang (KASAM) är viktig för individens meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet av en situation. Mer diskussioner under utbildningen skulle kunna leda till att deltagarnas känsla av sammanhang ökar.

Informanterna ansåg att kursledaren var bra och kunnig inom ämnet. Framgångsrika komponenter hos externa konsulter beskrivs av Peiro (2007) vara ledarskapsförmåga, expertkunskap, medvetenhet kring regleringar och lagar samt praktisk kunskap om riskbedömning och utvärdering. Att Prevents konsulter upplevdes inneha flera av dessa komponenter kan därav ses som en framgångsfaktor i utbildningen.

Flera informanter beskrev en utmaning i att få frågorna att ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet och benämnas som just det. Utbildningen gav till viss del informanterna förståelse för hur dessa frågor hänger ihop och en insikt i att de redan arbetar med organisatorisk och social arbetsmiljö. Dock framkom det i intervjuerna att det fortfarande råder en osäkerhet kring detta. Arbetsmiljöverket (2013) konstaterar att det systematiska arbetsmiljöarbetet i många branscher inte blir integrerat utan istället blir en "sidovagn" till verksamhetens styrning. Det är därav betydelsefullt att tydliggöra föreskriftens koppling till det systematiska arbetsmiljöarbetet under utbildningen.

Vilja och acceptans hos de involverade anses enligt Weiner, Amick & Lee (2008) som betydelsefullt vid förändring. Utbildningen upplevdes till viss mån få informanterna att inse vilka utmaningar de hade framför sig i det psykosociala arbetsmiljöarbetet samt begripa allvaret i frågorna. Utbildningen verkade också inge hopp om att utmaningarna går att hantera

och att psykisk ohälsa hos anställda går att förebygga. Weiner et al. (2008) förklarar att om de som är delaktiga upplever deras nuvarande situation som ohälsosam, är övertygade om att förändring är nödvändigt och fördelaktigt samt att de är motiverade till att aktivt arbeta för förändring kommer förändringar att välkomnas. Deltagarnas ökade begriplighet och meningsfullhet kring ämnet kan också kopplas till KASAM (Antonovsky, 2005). Att genom utbildningen få deltagarna att förstå vikten av och betydelsen för att arbeta med frågorna kan alltså ses som en viktig komponent för det fortsatta förändringsarbetet inom företagen men också för att främja hälsa hos deltagarna.

5.1.2 På vilket sätt har utbildningen bidragit till att informanterna upplever förmåga att arbeta med, samt inflytande över, det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet?

De flesta informanterna upplevde att de fortfarande saknar förmåga att arbeta med föreskriften i praktiken, vilket tyder på att en dags utbildning är begränsat. Även om utbildningen ansågs ge en bra grund uttrycker informanterna behov av ytterligare stöd för att kunna arbeta praktiskt med föreskriften. För att främja välbefinnande och hälsa hos de individer som deltar i utbildningen är det av vikt att öka resurserna hos deltagarna för att kunna arbeta med föreskriften. Detta då en fördelaktig balans mellan krav och resurser, enligt krav-resursmodellen, får positiva effekter för hälsan hos individen (Schaufeli & Taris, 2014).

De flesta upplever att det fortsatta stödet behöver vara internt i företaget. Enligt Dahl-Jorgonen & Saksvik (2005) är risken med att använda externa konsulter att deltagarna inte känner ägandeskap för interventionerna och att det då blir svårt att få en långsiktig effekt. Detta är inte ett problem som direkt gick att dra paralleller kring utifrån intervjuerna. Däremot beskrev de flesta informanterna att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön inte blivit integrerat i det dagliga arbetet, vilket enligt Nielsen et al. (2010) bör ske för att försäkra att processen inte avstannar när konsulterna lämnar organisationen. Att använda externa konsulter i början av en förändringsprocess kan enligt Cox (2002) vara av fördel, då de är objektiva och opartiska i frågorna. Detta är något som ansetts positivt hos de informanter som också uppger att de kan tänka sig att använda Prevent som stöd i det fortsatta arbetsmiljöarbetet för att validera tankar och idéer.

Informanterna lyfte vikten av samsyn kring frågorna för att ha förmåga att gå vidare i arbetsmiljöarbetet och menade att utbildningen bidragit till en ökad sådan. Dock ansågs det önskvärt med en bredare representation under utbildningen för att få in de olika perspektiven mer i diskussionerna. Då ledningens perspektiv på psykosocial arbetsmiljö ansågs viktigt och i vissa fall avgörande för det fortsatta arbetsmiljöarbetet vore det relevant att se över representationen av deltagare i utbildningen.

Å ena sidan kan en för stor andel av chefer under utbildningen ge ett huvudsakligt chefsperspektiv under diskussionerna. Å andra sidan ger en bred representation av chefer en samsyn bland ledningen som kan verka främjande för det fortsatta förändringsarbetet. Dock är det relevant att ta stor hänsyn till anställdas perspektiv och inflytande under utbildningen. Detta för att balansera innehållet och sätta större fokus på faktorer som främjar hälsa hos de som arbetsmiljöarbetet är till för. Precis som Eklöf (2017) tar upp så kan anställda, genom att bli delaktiga, bidra till relevant information om arbetsplatsen som hjälper till att anpassa förändringsarbetet (i detta fall vad som behöver förändras i den organisatoriska och sociala

arbetsmiljön på arbetsplatsen). Eklöf (2017) menar också att individer genom ökat inflytande kan få bättre tilltro och lojalitet mot fattade beslut.

Även om informanterna uppgav att de inte fått något ökat inflytande över den psykosociala arbetsmiljön efter utbildningen skulle den ökade samsynen kring frågorna kunna ses som en del av att skapa inflytande. Samsynen bidrog till en gemensam grund att arbeta utifrån, vilket kan ge deltagarna ett gemensamt större mandat för frågorna samt en trygghet i att föra diskussioner kring organisatorisk och social arbetsmiljö. Empowerment kan enligt Eklöf (2017) innebära att ha goda förutsättningar för att ha makt över sin arbetsmiljö. Genom att se den ökade samsynen som en del av ett ökat inflytande skulle utbildningen då också kunna vara en del av att stärka deltagarnas empowerment och på så vis verka hälsofrämjande. Ett ökat inflytande kan också ses som ett ökat handlingsutrymme, vilket enligt krav-kontroll modellen är en av förutsättningarna för individen att klara av höga arbetskrav (Karasek & Theorell, 1990, Aronsson et al., 2012).

5.1.3 Hur upplever informanterna att anställda gjorts delaktiga i det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet för att främja förändring efter genomförd utbildning?

Informanterna ansåg att det är viktigt att inkludera medarbetare i det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet. Detta menar också Nielsen et al. (2010) som beskriver hur anställdas delaktighet kan ses som en vägledande princip genom hela förändringsprocessen. Under intervjuerna uppkom utmaningar och begränsningar i inkluderingen av anställda efter utbildningen. Den främsta utmaningen ansågs vara hur ansvarsfördelningen för arbetsmiljöarbetet ska bli tydligare mellan de olika rollerna. Enligt föreskriften (AFS 2015:4) är det arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön men det krävs också kunskap hos arbetstagare likväl som delaktighet och långsiktighet för att omsätta föreskrifterna i handling (Arbetsmiljöverket, 2016). Nielsen et al. (2010) beskriver att anställda behöver bli informerade om förändringsprocessen för att främja delaktighet och lyfter därför vikten av kommunikationsstrategier kring anställdas roll för att åstadkomma dessa förändringar (2010). Det är följaktligen av relevans att kommunicera kring ansvarsfördelning mellan rollerna under utbildningen för att främja förändring i företagets fortsatta arbetsmiljöarbete.

Delaktighet spelar också enligt Nielsen et al. (2010) en stor roll för att skapa empowerment bland anställda så att arbetsmiljöfrågorna blir en del av det dagliga arbetet och för att förändringen ska bli hållbar, även när de externa konsulterna har lämnat organisationen. Enligt Mikkelsen och Saksvik (2000) kan dessutom individer som är direkt involverade uppleva en känsla av stöd, ökad kontroll och rättvisa vilket alla är hälsofrämjande faktorer. Det är därför av betydelse att inkludera anställda tillräckligt under och efter utbildningen för att förändringsarbetet inte ska riskera att stagnera efter att Prevent lämnat företagen, men också för att stärka deltagarnas förmåga och inflytande över sin egen arbetssituation.

5.1.4 Framgångsfaktorer och utvecklingsmöjligheter

Den samsyn som skapades under utbildningen identifierades som en framgångsfaktor för det fortsatta förändringsarbetet men också som en indikation på ökat inflytande bland deltagarna. Den ökade samsynen som utbildningen bidrog till kan alltså, förutom att främja förändringsarbetet, bidra till att stärka deltagarnas empowerment och på så vis verka hälsofrämjande. En annan identifierad framgångsfaktor är Prevents kursledare, då de upplevdes inneha flera komponenter som enligt litteraturen anses framgångsrika hos externa konsulter. Att utbildningen ökat deltagarnas förståelse kring vikten av och betydelsen för att arbeta med frågorna ses även det som en framgångsfaktor.

Att utbildningen tydliggjorde föreskriftens koppling till det systematiska arbetsmiljöarbetet identifierades som en framgångsfaktor, men också som en utvecklingsmöjlighet. Då deltagarna fortfarande upplever en osäkerhet kring hur organisatorisk och social arbetsmiljö ska ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet kan detta tydliggöras ännu mer under utbildningen för att säkerställa att arbetsmiljöarbetet blir integrerat i företagen.

Andra utvecklingsmöjligheter som identifierats är bland annat anställdas perspektiv och inflytande under utbildningen. Detta för att balansera innehållet och sätta större fokus på faktorer som främjar hälsa hos de som arbetsmiljöarbetet är till för, både för att anpassa innehållet till företagets kontext men också för att öka deltagarnas tilltro och lojalitet mot fattade beslut. En annan identifierad utvecklingsmöjlighet är mer tid för diskussion under utbildningen, då detta skulle kunna leda till att deltagarnas känsla av sammanhang ökar. Då inkluderingen av anställda efter utbildningen ansågs begränsad och utmanande är det av betydelse att under utbildningen ge mer kunskap kring hur man kan inkludera anställda i arbetsmiljöarbetet. Detta för att förändringsarbetet inte ska riskera att stagnera efter att Prevent lämnat företagen, men också för att stärka deltagarnas förmåga och inflytande över sin egen arbetssituation.

5.2 Metoddiskussion

Prevents önskan var att intervjuer skulle genomföras med tre representanter från tre olika företag där en HR-anställd, en chef och ett skyddsombud skulle delta. Detta gick inte att genomföra på grund av att tillfrågade personer tackade nej till deltagande på grund av resursskäl.

Folkhälsoperspektivet och de teoretiska utgångspunkterna bidrog till en stor del av förförståelsen genom hela studien. Detta har bidragit till att lättare kunna svara på frågeställningarna samt dra slutsatser kring dessa, vilket ansågs relevant för att möjliggöra ett bidrag till folkhälsovetenskapen. Dock har vår förförståelse medfört att vi uteslutit den del av materialet som inte svarat på frågeställningarna. Detta anses dock inte vara till någon nackdel då ett alltför öppet ingångsperspektiv snarare hade hindrat möjligheten att dra slutsatser kring materialet.

5.2.1 Metodval

Metoden som användes var semistrukturerade intervjuer. Styrkorna i metodvalet var att genom intervjuer möta personer som gått Prevents utbildning och som arbetar på ett företag där arbetsmiljöarbete sker på ett systematiskt sätt, för att få en djupare kunskap om målgruppen och ta del av deras åsikter. Genom att ställa öppna frågor framkom information som annars inte framkommit samt att det gav större utrymme för tolkning, vilket var önskvärt i detta fall för att få en djupare förståelse om hur utbildningen upplevdes. Detta var också anledningen till varför en kvantitativ metod inte valdes, även om det metodvalet hade kunnat inkludera fler deltagande i studien. En annan fördel med att använda exempelvis enkäter istället för intervjuer hade kunnat vara att en del deltagare eventuellt skulle känt sig mer trygga i att svara helt ärligt på frågorna.

5.2.2 Urval

Intervjuerna utfördes med sex representanter från tre olika företag som deltagit i Prevents utbildning "OSA i praktiken". Deltagarna representerade olika yrkeskategorier: HR, chefer och huvudskyddsombud. Styrkan med att intervjua personer med olika roller ansågs vara för att få en bredare bild över hur utbildningen upplevdes. Fördelningen blev dock ojämn mellan yrkeskategorierna vilket kan ha orsakat en sned bild av hur utbildningen upplevdes (exempelvis att upplevelser från ett HR-perspektiv kan ha fått ett större genomslag). En annan svaghet kan vara att det var ett litet urval. Därmed är det svårt att avgöra om mättnad uppnåtts eller inte.

5.2.3 Intervjutillfället

För att intervjusituationen skulle vara jämlik delades intervjuerna upp mellan författarna och hölls därav enskilt med respektive deltagare. Innan intervjuerna fick informanterna ett informerat samtycke samt intervjufrågor. Informanterna blev intervjuade kring en utbildning som de deltagit i för ungefär ett år sedan, därav är det möjligt att informanterna inte minns utbildningen fullt ut. Det skulle också kunna finnas en viss risk att informanterna gav en positiv bild för att de ville vara positiva gentemot Prevent. Därav är det en styrka att studien genomfördes av författare som är oberoende av Prevent. I intervjuerna framkom både positiv och konstruktiv feedback om utbildningen, därav anses tillförlitligheten av resultatet hög.

5.2.4 Analysprocessen

En styrka under analysprocessen var att materialet först analyserades enskilt och sedan tillsammans av båda författarna. Vid den gemensamma analysen framgick att materialet tolkats på liknande sätt av båda författarna. Detta bekräftade den interna tillförlitligheten.

6 Slutsats

Sammantaget visar studien att det finns både framgångsfaktorer och utvecklingsmöjligheter i utbildningen "OSA i praktiken" för att uppnå Prevents mål med den.

För att stärka deltagarnas empowerment och för att öka deltagarnas förmåga att använda föreskriften i praktiken behöver utbildningen utvecklas. Denna utvärdering visar att man under Prevents utbildning om organisatorisk och social arbetsmiljö behöver göra kopplingen till systematiskt arbetsmiljöarbete tydligare. Innehållet i utbildningen behöver också utvecklas så att mer kunskap ges kring hur anställda kan inkluderas i arbetsmiljöarbetet. Utbildningen bör även innehålla mer diskussioner som inkluderar alla deltagare.

Denna utvärdering kan användas av Prevent för att utveckla sin utbildning för att stötta företags arbetsmiljöarbete och på så vis främja anställdas hälsa. Däremot behövs ytterligare utvärderingar för att skapa en mer rättvis bild över deltagarnas upplevelse av utbildningen, då urvalet i denna undersökning är litet. Det skulle också vara av intresse att utföra liknande utvärderingar inom respektive yrkeskategori för att möjliggöra jämförelser mellan dessa.

7 Referenser

- Ahrne, G, Svensson, P. (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber AB.
- Albin, M, Gustavsson P, Kjellberg K & Theorell T. (2017). *Arbetsmiljö och jämlik hälsa*. (Underlagsrapport nr 5 till Kommissionen för jämlik hälsa, S 2015: 02). Stockholm: Kommissionen för jämlik hälsa.
- Andersson, I., & Eljertsson, G. (2009). *Folkhälsa som tvärvetenskap - möten mellan ämnen*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Antonovsky A. (2005). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Aust, B., Ducki, A., & Barling, Julian. (2004). Comprehensive Health Promotion Interventions at the Workplace: Experiences with Health Circles in Germany. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(3), 258-270.
- Arbetsmiljöverket. (2016). *Arbetsmiljöstatistisk Rapport 2016 :3 Arbetsorsakade besvär 2016*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket. (2016). *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön - viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö: Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket. (2013). *Systematiskt arbetsmiljöarbete – syfte och inriktning, hinder och möjligheter i verksamhetsstyrningen. En analys av svenska fallstudier*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket. (2013). *Systematiskt arbetsmiljöarbete– syfte och inriktning, hinder och möjligheter i verksamhetsstyrningen Del II: Hur SAM genomförs i branscherna*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverkets författningssamling. (2001) AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverkets författningssamling. (2015) AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Aronsson, G. Hellgren, J. Isaksson, K. Johansson, G. Sverke, M. Torbiörn, I. (2012) *Arbets- & organisationspsykologi - individ och organisation i samspel*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber AB.
- Codex. (2018). *Informerat samtycke*. Hämtad 2018-05-18, från <http://www.codex.vr.se/manniska2.shtml>
- Cox, T., Griffiths, A., & Randall, R. (2002). *Interventions to control stress at work in hospital staff*. HSE (Health and Safety Executive).

Dahl-Jørgensen, C., & Saksvik, P. (2005). The Impact of Two Organizational Interventions on the Health of Service Sector Workers. *International Journal of Health Services*, 35(3), 529-549.

Denscombe, M (2016). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur AB.

Eklöf M. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö : begrepp, bedömning och utveckling*. Lund: Studentlitteratur AB.

Folkhälsomyndigheten. (2017). *Folkhälsopolitiska mål*. Hämtad 2018-04-12, från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/om-folkhalsomyndigheten/folkhalsopolitiska-mal/>

Försäkringskassan. (2017). *Korta analyser 2017:2 Långa sjukfall: Fler individer fast i långa sjukskrivningar*. Stockholm: Försäkringskassan.

Försäkringskassan. (2016). *Korta analyser 2016:2 Psykisk ohälsa: Sjukskrivningar för reaktioner på svår stress ökar mest*. Stockholm: Försäkringskassan.

Försäkringskassan. (2017). *Korta analyser 2017:1 Psykiatriska diagnoser: Lång väg tillbaka till arbete vid sjukskrivning*. Stockholm: Försäkringskassan.

Granskär M, Höglund-Nielsen. (2017). *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård*. Lund: Studentlitteratur AB.

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

Lines, R. (2004). Influence of participation in strategic change: Resistance, organizational commitment and change goal achievement. *Journal of Change Management*, 4(3), 193-215.

Mikkelsen, A., Saksvik, P. Ø., & Landsbergis, P. (2000). The impact of a participatory organizational intervention on job stress in community health care institutions. *Work & Stress*, 14(2), 156-170.

Nielsen, K., Randall, R., Holten, A. L., & González, E. R. (2010). Conducting organizational-level occupational health interventions: What works?. *Work & Stress*, 24(3), 234-259.

Nielsen, K., Stage, M., Abildgaard, J. S., & Brauer, C. V. (2013). Participatory intervention from an organizational perspective: employees as active agents in creating a healthy work environment. In *Salutogenic organizations and change* (pp. 327-350). Springer, Dordrecht.

Peiró, J. M. (2007). La intervención en riesgos psicosociales como cambio organizacional. *VVAA. Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Medidas preventivas*, 65-89.

Prevent (2017). *Organisatorisk och social arbetsmiljö - i praktiken*. På företag, företagsanpassad utbildning. 2017.

Rostila M., Toivanen S. (2012). *Den orättvisa hälsan -om socioekonomiska skillnader i hälsa och livslängd*. Stockholm: Liber AB.

SFS 1977: 1160. Arbetsmiljölagen. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet ARM.

Sandberg, B. Fauguert S. (2007) *Perspektiv på utvärdering*. Lund: Studentlitteratur AB.

Statens beredning för medicinsk utvärdering. (2014). *Arbetsmiljöns betydelse för symptom på depression och utmattningssyndrom: En systematisk litteraturöversikt*. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU).

Statistiska Centralbyrån. (2016). *Andel av de sysselsatta enligt besvärsundersökningen efter arbetsorsakade besvär, kön, näringsgren SNI 2007 och år*. Hämtad 2018-04-12, från http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0502/ArbOrsakBesva rSNI07/table/tableViewLayout1/?rxid=116a5ff3-e9d2-46a2-b1c7-3d0f60a1656b

Theorell, T., Nyberg, A., Leineweber, C., Hanson, L. L. M., Oxenstierna, G., & Westerlund, H. (2012). *Non-listening and self-centered leadership—relationships to socioeconomic conditions and employee mental health*. PLoS One, 7(9), e44119.

Tägtström, M. (Red.). (2016). *Arbetsmiljölagen - med kommentarer*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Widerberg K. (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur AB.

Weiner, B., Amick, H., & Lee, S. (2008). Review: Conceptualization and Measurement of Organizational Readiness for Change. *Medical Care Research and Review*, 65(4), 379-436.

Bilaga 1: Intervjuguide

Bakgrundsfrågor:

Hur länge har du arbetat på företaget?

Vad har du för befattning?

Kan du beskriva hur dina vanligaste arbetsuppgifter ser ut?

Mellanliggande frågor:

Hur upplever du den organisatoriska och sociala/psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats idag?

Ser du några effekter med att arbeta med organisatorisk och social arbetsmiljö på er arbetsplats/ert företag?

Hur upplevde du utbildningen?

Upplever du att ni har haft stöd/hjälp av den kunskap och de verktyg ni fick på Prevents utbildning för att kunna arbeta med föreskrifterna i praktiken?

Vilka förändringar ser du har gjorts på arbetsplatsen efter utbildningen?

På vilket sätt har anställda inkluderats i arbetsmiljöarbetet efter att ni gick utbildningen?

Avslutande frågor:

Upplever du att du genom utbildningen fått ökad kunskap och förmåga att arbeta med föreskrifterna i praktiken?

Upplever du att du genom utbildningen fått ökat inflytande över den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?

Känner du behov av fortsatt stöd för att arbeta med föreskrifterna på ert företag?

Hade du velat att Prevents utbildning såg ut på något annat vis?

Vad tycker du är det viktigaste för att främja en god arbetsmiljö på arbetsplatsen?

Bilaga 2: Informerat samtycke

Du har inbjudits att delta i en intervju för att du har deltagit i Prevents utbildning ”OSA i praktiken”. Data kommer att användas till att utvärdera utbildningen samt användas som resultat i en kandidatuppsats i folkhälsovetenskap. Syftet är att undersöka implementeringen av Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) för att främja en god arbetsmiljö och förebygga ohälsa på arbetsplatsen hos företag som genomgått Prevents utbildning.

Data kommer att samlas in kvalitativt via semistrukturerade intervjuer. Detta innebär individuella intervjuer med öppna frågor utifrån en intervjuguide med specifika teman som vi vill beröra. Kvalitativa intervjuer utförs på ett neutralt sätt, utan ledande frågor från vår sida.

Vi som utför datainsamlingen är fristående från Prevent. Ljudinspelning kommer att ske under intervjun. Data kommer enbart användas i syfte enligt ovanstående beskrivning och behandlas anonymt.

Deltagande i datainsamlingen är frivilligt och du har när som helst rätt att avbryta din medverkan.

Ansvariga: Alma Nykvist och Julia Björkeryd, studenter Göteborgs Universitet

Jag samtycker att delta i undersökningen:

Ort och datum: _____

Underskrift: _____ Namnförtydligande: _____