



PERSONALVETARPROGRAMMET

AFS 2015:4 – möjligheter och begränsningar i regionala fackliga ombudsmäns arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö

En jämförelse mellan två fackförbund

Sophie Svensson & Ida Sällergård

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
År:	2017
Handledare:	Petra Adolfsson
Examinator:	Wajda Wikhamn

Abstract

BA-thesis:	15 hp
Subject:	Human Resources and Industrial Relations
Level:	Bachelor/First cycle
Year:	2017
Supervisor:	Petra Adolfsson
Examiner:	Wajda Wikhamn
Keywords:	Work environment, trade union, change, influence, structure

The Swedish labour market has gone through some drastic changes the last couple of decades. New working conditions and new types of professions have appeared, which puts a lot of pressure on the occupational safety and health. The purpose of this study is to look into how the union representatives, at a regional level, work with organizational and social work environment. The study examines the new regulation AFS 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö* (organizational and social work environment) and what opportunities and limitations it can offer to the union representatives for their influence in questions regarding occupational safety and health. We also look to compare and contrast the differences between the public and private sector in terms of the conditions of work environment.

Previous research in the field of this study is very limited since the regulation AFS 2015:4 is almost brand new. Therefore we started with examining how previous regulations such as SAM 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete* (systematic work environment) has been received by the parties in the Swedish labour market. The complexity of the work environment has also been accounted for in the section of previous research. The theoretical framework used in this study builds on institutional theory, institutional work, the travel of ideas and the dichotomy stability and change. The study has a qualitative approach based on eleven semi-structured interviews with union representatives operating on a regional level. Five of the respondents work against the public sector (organization A) and six operates in the private sector (organization B).

The results of the study indicate that there are differences between sectors in how the union representatives at a regional level work with organizational and social work environment. The organizational stability and structure differs between the public and private sector, which affect the union representatives influence in the labour market regarding the occupational safety and health. The union representatives in both sectors feel that organizational and social work environment is a very complex phenomenon to work with. Nevertheless they feel that the new regulation AFS 2015:4 facilitates and increases their influence towards the employers in the labour market.

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till de två fackförbund, våra kontaktpersoner och samtliga respondenter som deltagit i föreliggande studie. Utan Ert engagemang och deltagande hade inte denna uppsats kunnat genomföras. Vi vill även tacka vår handledare Petra Adolfsson för hennes stöttning, vägledning och goda råd som varit ovärderliga för oss, från början till slut. Sist men inte minst önskar vi även tacka våra kurskollegor och andra bollplank som bidragit med kloka och insiktsfulla reflektioner. Tankar som varit till stor hjälp för att föra uppsatsen framåt.

Sophie Svensson & Ida Sällergård
2017-06-01

Innehållsförteckning

1 Inledning	1
1.2 Syfte och frågeställningar	1
1.3 Avgränsningar	2
2 Bakgrund.....	3
2.1 Den svenska modellen och Arbetsmiljöverket	3
2.2 Lagstiftningen	3
2.3 Fackföreningar.....	4
3 Tidigare studier och teoretiskt ramverk	5
3.1 Tidigare studier om arbetsmiljö och fackligt arbete.....	5
3.2 Teoretiskt ramverk om nya idéer och förändring.....	6
3.2.1 Institutionell teori.....	6
3.2.2 Stabilitet och förändring.....	7
3.2.3 Idémodellen.....	7
3.2.4 Institutional work.....	8
4 Metod.....	9
4.1 Val av metod.....	9
4.2 Tillvägagångssätt	9
4.2.1 Urval	9
4.2.2 Deltagare	9
4.2.3 Semistrukturerad intervju.....	10
4.2.4 Genomförande.....	10
4.2.5 Bearbetning av data.....	10
4.3 Kriterier för utvärdering och etik.....	11
4.3.1 Etiska reflektioner	11
5 Resultat.....	13
5.1 Samverkan.....	13
5.1.1 Samverkan i organisation A.....	13
5.1.2 Samverkan i organisation B	14
5.2 Inflytande	15

5.2.1 Social och organisatorisk arbetsmiljö	15
5.2.2 Den organisatoriska och sociala arbetsmiljöns komplexitet	15
5.2.3 Ett ytterligare verktyg	16
5.2.4 Ombudsmannarollen	16
5.2.5 Sanktionsmöjligheter	16
5.2.6 Resurser.....	17
5.2.7 Konkurrens.....	17
5.2.8 Tid.....	17
6 Analys	19
6.1 Fackligt arbete	19
6.2 Sektor som kontext	20
6.3 AFS som verktyg.....	21
7 Avslutande diskussion.....	23
7.1 Slutsatser	24
Referenslista.....	26
Bilagor	29
1. Ordlista	
2. Intervjuguide	
3. Samtyckesformulär	
4. Informationsblankett	

1 Inledning

Psykisk ohälsa är sedan år 2014 den vanligaste orsaken till sjukskrivning i Sverige, där anpassningsstörningar och reaktion på svår stress ligger bakom ungefär hälften av de startade sjukskrivningarna (Försäkringskassan, 2017). De stigande sjukskrivningstalen är en kostsam samhällsutveckling som regeringen inlett stora satsningar för att försöka bryta. I mars 2017 togs bland annat beslut om ”Samling för friska arbetsplatser”, vilket innebär ett närmare samarbete mellan arbetsmarknadens parter för att tillsammans skapa friska arbetsplatser och en minskad sjukfrånvaro (Regeringen, 2017). Även Arbetsmiljöverket (AV) införde efter samråd med arbetsmarknadens parter den 31 mars 2016 föreskriften *2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö* i avsikt att förbättra och förtydliga förutsättningarna i det psykosociala arbetsmiljöarbetet.

AFS 2015:4 är en åtgärd som ligger i linje med hur arbetslivet har kommit att förändras under de senaste decennierna. I och med teknologins snabba utveckling så har många arbetsuppgifter förflyttat sig från ”kropp till knopp” (Dahlfors & Jonsson, 2016:14), vilket ställer nya krav på arbetsmiljöarbetet. Eklöf (2017) påpekar att den psykosociala arbetsmiljön är ett ytterst viktigt ämne för ett hållbart arbetsliv. Mer kunskap krävs om vad som påverkar vårt välbefinnande, hälsa och arbetsprestation samt hur dessa faktorer kan regleras. Det yttersta arbetsmiljöansvaret ligger hos arbetsgivaren, men en god arbetsmiljö kräver både kunskap, delaktighet och långsiktighet hos både chefer och anställda (Dahlfors & Jonsson, 2016; Eklöf, 2017). En bra arbetsmiljö bygger på samverkan och dialog, där arbetsgivare, skyddsombud och fackliga företrädare alla utgör en viktig funktion. Idén om samverkan kan dock yttra sig annorlunda i verkligheten då parternas intressen och resurser ofta är styrande omständigheter (Eriksson-Zetterquist, 2009).

Ohälsa hos arbetstagarna har negativa effekter. Det drabbar inte bara individen, utan är även väldigt dyrt för organisationen. Kostnader för sjuklön, rehabilitering och arbetsanpassning är lätt synliga utgifter, men det finns även dolda kostnader som kunskapsförlust, hög personalomsättning och ett dåligt rykte (Sverke et al., 2016). Som personalvetare finns möjligheter att arbeta med flera olika delar inom en organisation. Arbetsmiljön utgör en stor del där det kan handla om allt från att implementera nya handlingsplaner och policys för hur arbetsmiljöarbetet ska skötas, till rehabilitering och återanpassning av medarbetare. Det behövs kunskap om hur vi som personalvetare och arbetsgivarrepresentanter kan samverka med skyddsombud, anställda och deras fackliga företrädare för friskare arbetsplatser. Studien ger oss insikt i hur två olika fackförbund arbetar med psykosocial arbetsmiljö och vilka möjligheter och begränsningar samt vilka verktyg arbetstagarrepresentanter kan använda sig av i sin påverkan på arbetsmiljöarbetet. Detta kan bidra till en större kunskap och förståelse i personalvetarens yrkesutövning för hur arbetsmarknadens parter tillsammans kan skapa arbetsglädje och ett hållbart arbetsliv.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att förstå hur regionala fackliga ombudsmän arbetar med organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor, samt jämföra och förklara skillnader i det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet beroende på vilken sektor, statlig eller privat, fackförbunden riktar sig mot. Studien ämnar även redogöra för vilka möjligheter och begränsningar ombudsmännen upplever att AFS 2015:4 tillfört i arbetsmiljöarbetet gentemot arbetsgivare.

1. Hur arbetar regionala fackliga ombudsmän med organisatorisk och social arbetsmiljö?
2. Hur inverkar sektor på fackföreningarnas arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö?
3. Vilka möjligheter och begränsningar upplever de fackliga ombudsmännen att AFS 2015:4 har för deras arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö?

1.3 Avgränsningar

För att få en insyn i hur det fackliga arbetsmiljöarbetet fungerar mer strategiskt, undersöker föreliggande studie fackliga ombudsmän som verkar på en regional nivå i Sverige. De regionala fackliga ombudsmännen är aktiva i det gemensamma beslutsfattandet kring vilka aktiviteter som ska prioriteras för att främja tillväxt och utvecklingsprocesser på arbetsmarknaden (Kjellberg, 2009). I studien har vi valt att fokusera på två fackförbund där medlemmarna främst består av tjänstemän. Detta på grund av att AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö särskilt berör utmaningarna som den växande tjänstemannasektorn stöter på i sin vardag (Dahlfors & Jonsson, 2016).

2 Bakgrund

I följande avsnitt förklaras den svenska modellen, Arbetsmiljöverkets funktion och uppdrag samt arbetsmiljölagstiftningen och AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö. Vidare beskrivs fackföreningsrörelsen i Sverige samt RAMO:s uppdrag. Materialet som presenteras har valts ut för att få en bättre förståelse för studiens kontext.

2.1 Den svenska modellen och Arbetsmiljöverket

Organisationsgrad, samförståndsanda och semidispositivitet är enligt Glavå (2011) karaktäristiska drag hos det som vi kallar för den svenska modellen. Organisationsgraden i Sverige är jämfört med många andra länder väldigt hög, där 70 % av samtliga anställda på den svenska arbetsmarknaden är fackligt anslutna (Larsson, 2016). Den höga organisationsgraden gör kollektivavtalet till ett kraftfullt instrument där arbetstagarorganisationerna har möjlighet att påverka arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet (Glavå, 2011). I arbetsmiljöfrågor är Arbetsmiljöverket (AV) en viktig kontrollfunktion. AV är en statlig myndighet som på uppdrag av regeringen och riksdagen ser till att företag och organisationer följer lagar om arbetsmiljö och arbetstider (Arbetsmiljöverket, 2015). AV har flera ansvarsområden, bl.a. att ta fram föreskrifter som förtydligar arbetsmiljölagen, göra arbetsmiljöinspektioner och kontrollera att arbetsmiljölagen och föreskrifterna följs av företag. Dessutom arbetar AV med att ta fram statistik om arbetsmiljö, arbetsolyckor och arbetssjukdomar, sprida information samt främja samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarare på arbetsmiljöområdet (Arbetsmiljöverket, 2015). AVs vision är att alla vill och kan skapa en god arbetsmiljö där organisationers mål är att minska riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetslivet samt förbättra arbetsmiljön ur ett helhetsperspektiv.

2.2 Lagstiftningen

Arbetsmiljölagen (AML) är en ramlag vilket betyder att den innehåller vissa grundläggande bestämmelser, men som i stor utsträckning är mer allmänt hållna (Andersson, 2013). Reglerna i AML är inte detaljerade, utan det är Arbetsmiljöverkets uppgift att ge ut föreskrifter som preciserar den. Det finns både bindande föreskrifter och allmänna råd, där AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) är ett exempel på en bindande föreskrift (Andersson, 2013). SAM gäller alla arbetsgivare och innehåller regler för hur arbetsgivaren systematiskt ska arbeta med att undersöka, genomföra och följa upp sin verksamhet så ohälsa och olycksfall kan förebyggas. Det systematiska arbetsmiljöarbetet skall vara kontinuerligt och ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. En arbetsmiljöpolicy ska finnas skriftligt upprättad om det finns minst tio arbetstagarare i verksamheten (SAM 2001:1). AFS 2015:4 är ytterligare ett komplement till arbetsmiljölagstiftningen och det systematiska arbetsmiljöarbetet, då föreskriften redogör för arbetsgivarens ansvar att förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön (1 § AFS 2015:4).

AFS 2015:4 började gälla den 31 mars 2016 och har tagits fram i samråd med arbetsmarknadens parter. Föreskriften fokuserar och definierar *vad* som är centralt för att lyckas med ett förebyggande arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöverket (2015) påpekar att arbetslivet har förändrats och att vår psykiska och sociala arbetsmiljö är minst lika viktig som den fysiska arbetsmiljön. AFS 2015:4 innehåller förtydligade regler för hur alla arbetsgivare ska arbeta förebyggande med arbetsmiljön (Dahlfors & Jonsson, 2016). Föreskriften reglerar bl.a. mål, arbetsbelastning och kränkande särbehandling. Arbetsgivaren är ytterst ansvarig

över arbetsmiljön och ska ha uppsatta mål som syftar till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa (7 § 1 st AFS 2015:4). Arbetsgivaren ska också se till att arbetstagarens tilldelade arbetsuppgifter och befogenheter inte ger upphov till en ohälsosam arbetsbelastning (9 § AFS 2015:4). Det är även arbetsgivarens uppgift att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling, samt klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten (13 § AFS 2015:4).

2.3 Fackföreningar

De fackliga organisationerna tillhör enligt Kjellberg (2009) de viktigaste aktörerna på den svenska arbetsmarknaden. Fackföreningarna är de anställdas representanter som genom samarbete med arbetsgivarorganisationerna eller enskilda arbetsgivare förhandlar om viktiga kollektivavtalsfrågor som rör bl.a. lön, anställningsvillkor och arbetsmiljö. Den fackliga verksamheten på arbetstagersidan domineras av några stora huvudorganisationer; Landsorganisationen (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO) och Sveriges akademikers centralorganisation (SACO) som i sin tur består av ett antal medlemsförbund. Förbunden kan vara organiserade enligt vad Glavå (2011) benämner som industriförbundsprincipen eller yrkesförbundsprincipen. Den första innebär att medlemmarna är organiserade efter näringsgren och kan tillhöra samma förbund oavsett om de är arbetare eller tjänstemän, medan den andra principen innebär att medlemmarna är organiserade efter yrkeskategori. Således finns det en mängd olika fackförbund som riktar sig till olika medlemsgrupper.

Förutom arbetsgivare och fackförbund har skyddsombuden en viktig funktion och en central roll i arbetsmiljöarbetet (Glavå, 2011). På arbetsplatser med fler än fem anställda skall det enligt AML finnas minst ett skyddsombud, även kallat arbetsmiljöombud. Enligt AML (SFS 1977:1160) så ska arbetsmiljöombudet utses i samråd med arbetsgivare och arbetstagare men dess huvuduppgift är att företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor. Arbetsmiljöombudet ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö genom att se till att arbetsgivaren uppfyller kraven rörande det systematiska arbetsmiljöarbetet. På en regional nivå återfinns RAMO som enligt Andersson et al. (2011) utgör en viktig resurs i arbetsmiljöarbetet. I rollen som RAMO ingår främst att utbilda, stödja och aktivera arbetstagare och arbetsgivare i arbetsmiljöarbetet (Prevent, u.å.) RAMO:s befogenheter är dock begränsade på stora arbetsplatser som har en skyddskommitté, då skyddskommittén har ansvaret att se över de lokala arbetsmiljöfrågorna. I vissa fall ingår arbetet som regionalt arbetsmiljöombud i den fackliga ombudsmannarollen (Andersson et al., 2011).

3 Tidigare studier och teoretiskt ramverk

Det har varit en utmaning att hitta tidigare forskning inom området för fackliga ombudsmäns arbete med AFS 2015:4 då föreskriften är ny och infördes år 2016. Istället har vi valt att studera översättningen av AFS:en som en idé och hur den tagits emot i två olika sektorer på den svenska arbetsmarknaden. Avsnittet om tidigare studier kommer redogöra för hur andra idéer såsom, AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) har implementerats i svenska organisationer. Vidare presenteras arbetsmiljöns komplexitet och vilken betydelse rollen som RAMO har för inflytandet i arbetsmiljöfrågor. Avslutningsvis påvisas externa omständigheter som kan spela roll för hur en förändring likt AFS:en kan tas emot. I teoriavsnittet presenteras institutionell teori, begreppsparet stabilitet och förändring, idémodellen samt institutionellt arbete.

3.1 Tidigare studier om arbetsmiljö och fackligt arbete

Statskontoret (2004) redovisar i sin rapport en utvärdering av Arbetsmiljöverkets insatser för implementeringen av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM 2001:1) i svenska företag och organisationer. Förutom AV:s insatser presenteras flera aspekter som kan anses ha påverkat implementeringen av SAM i företagen (Statskontoret, 2004). Tidpunkten för införandet av föreskrifterna om SAM tros ha haft betydelse för föreskrifternas slagkraft hos arbetsgivare. Föreskrifterna om SAM trädde egentligen i kraft redan år 1993 men då under namnet "Internkontroll av arbetsmiljön". Tidpunkten för införandet visade sig vara mindre lyckad då perioden präglades av lågkonjunktur och hög arbetslöshet. Många arbetsgivare prioriterade således inte arbetsmiljöarbetet utan la större vikt vid frågor om eventuella nedskärningar. Försvagade stödfunktioner för arbetsmiljöarbetet är en annan faktor som påverkade implementeringen av SAM-föreskrifterna (ibid). Stödstrukturer såsom skyddsombud, skyddskommittéer och företagshälsovård hade vid tidpunkten för införandet inte samma starka tradition som tidigare, vilket anses haft inverkan för resultatet. En tredje faktor som tros ha påverkat implementeringen av SAM i organisationerna är nya strukturer i arbetslivet. Ett exempel som tas upp är en ökad användning av konsulter och att lägga ut arbete på entreprenad. Arbetsgivares bristande kännedom om att föreskrifterna om SAM finns, är en fjärde faktor som haft en negativ inverkan på implementeringen av SAM (Statskontoret, 2004). Rapporten visar att arbetsgivarna upplever diffusa förklaringar kring arbetsmiljö i SAM, vilket leder till oklarheter i hur föreskriften ska tillämpas. Arbetsmiljöarbetet kan således upplevas som komplext för arbetsgivarna.

Eklöf (2017) menar på att arbetsmiljö är en komplicerad fråga för alla parter på arbetsmarknaden och det finns flera aspekter som har konsekvenser för hur arbetsmiljöarbetet påverkas. Många orsaker samverkar och exempelvis kan buller eller dålig luft också utgöra ett psykiskt krävande arbete för arbetstagarna (Dahlfors & Jonsson, 2016). Det har länge förts en diskussion kring den enskildes privata förhållanden som en orsak till dålig arbetsmiljö där arbetsgivare menar att det är svårt att styra över hur människor fungerar och presterar. På grund av dagens kunskapsläge menar Eklöf (2017) att det inte längre går att referera till den anställdes privata förhållanden och individuella egenskaper som en orsak till stressrelaterad ohälsa eller en dålig psykosocial arbetsmiljö. Organisatoriska och sociala förhållanden i arbetet är en stor bidragande faktor till hur medarbetare presterar och trivs i sin anställning (Forte, 2015; Sverke et al., 2016). Eklöf (2017) uttrycker dock att dialog, reflektion och lokalt prövande, kan anses vara viktiga verktyg för att skapa så bra förutsättningar som möjligt för att uppnå en god arbetsmiljö. Pragmatiska kampanjer räcker

inte utan arbetsmiljöarbetet ska vara en ständig process och arbetsmiljöfrågorna bör göras till en del av organisationens dagliga verksamhet (ibid).

I processen att uppnå ett kontinuerligt arbetsmiljöarbete så spelar RAMO en viktig roll då de representerar Arbetsmiljöverkets förlängda arm i arbetsmiljöärenden (Andersson et al., 2011). Behovet av RAMO har ökat på många arbetsplatser runt om i Sverige, vilket är en följd av ökad belastning i arbetsmiljöfrågor för arbetstagare samt nya regleringar och lagar inom området för arbetsmiljö (Andersson et al., 2011). Uppdraget som RAMO ingår i vissa fall i den regionala fackliga ombudsmannarollen. RAMO kan således ha en väsentlig inverkan i arbetsmiljöfrågor på den svenska arbetsmarknaden (Arbetsmiljöpolutiska kunskapsrådet, 2011). 'Två hattar' innebär att den fackliga ombudsmannarollen kan innehålla två olika typer av uppdrag. Ett uppdrag där ombudsmännen agerar som RAMO i samverkan med Arbetsmiljöverket och ett där de agerar på uppdrag som facklig ombudsman av fackföreningen. Den tvådelade rollen ökar de fackliga ombudsmännens insyn på arbetsplatser samt möjligheten att kombinera sina roller för ett ökat inflytande (Andersson et al., 2011). RAMO-besöken innebär bland annat att utbilda, se över det löpande arbetet med arbetsmiljön samt ta del av information och sprida kunskap i frågor kring det systematiska arbetsmiljöarbetet. Nyttan och önskan med besöken är att värva fler arbetsmiljöombud samt öka kunskapen om SAM hos skyddsombud och arbetsgivare (Andersson et al., 2011). Dock är det inte tillräckligt att endast se till de interna omständigheterna på arbetsplatsen för att förstå vilka bidragande effekter som finns på arbetsmiljöarbetet. De externa faktorerna bör också tas med i beräkningen.

Eklöf (2017) menar att arbetsgivare och arbetstagare ofta fokuserar på det interna arbetsmiljöarbetet som sker på arbetsplatsen och missar således externa omständigheter utanför den specifika arbetsplatsen. Krafterna på samhällsnivå är en påverkansfaktor och medverkar till hur den psykosociala arbetsmiljön framställs i verksamheten. Opinioner, media och påtryckningar från sårintressen är ett exempel som bl.a. politikerstyrda verksamheter måste förhålla sig till. Även budgetbegränsningar är något som de anslagsfinansierade verksamheterna behöver rätta sig efter. För den privata sektorn å andra sidan finns en konkurrens och kostnadspress. De företag som med minst resurser kan leverera en tjänst eller produkt till bästa pris och kvalitet hävdar sig bäst på marknaden. Detta behöver dock inte betyda att det är arbetsgivaren med bäst arbetsmiljö som vinner (Eklöf, 2017). I det stora perspektivet så påverkas arbetsmiljön indirekt av kundernas beslut. Både genom vilka representanter vi väljer vid politiska val, men också om vi som konsumenter tar hänsyn och ser de anställdas arbetsvillkor som en avgörande omständighet när vi köper en vara eller tjänst.

3.2 Teoretiskt ramverk om nya idéer och förändring

3.2.1 Institutionell teori

Vissa forskare har indikerat att institutionell teori inte är en enhetlig teoribildning, utan snarare ett perspektiv som kan användas för att titta på organisationer och organisering (Czarniawska, 2005). Den skandinaviska institutionella teorin är en vidareutveckling av den institutionella teorin. Det institutionaliserade handlandet inom skandinavisk institutionell teori berör främst en imitation av den sociala världen. Påverkansfaktorer och legitima argument för en process inom en institution kan vara: intressen, trender, resurser, identiteter och möjligheter (Eriksson-Zetterquist, 2009). I fokus hamnar hur organisationer påverkas av andra organisationer, hur de tar till sig förändringar och på vilka olika sätt organisationerna kan

hantera idéerna genom översättning (Eriksson-Zetterquist, 2009; Sahlin & Wedin, 2008; Lindberg & Trädgårdh, 2001). Påverkansfaktorerna tolkar vi i föreliggande studie som strukturerna inom organisationen vilka möjliggör och ger utrymme för översättningen av en idé.

3.2.2 Stabilitet och förändring

Inom den skandinaviska institutionella teorin betonas både förändring och stabilitet för att skapa en förståelse för organisationers dynamik (Eriksson-Zetterquist, 2009). Samhällsförändringar gör att organisationerna måste genomgå olika stadier för att anpassa sin organisatoriska kontext till samhället. Idén om begreppsparet stabilitet och förändring i en organisation bör inte ses som en dikotomi utan istället till hur dessa utvecklingar hänger ihop och samverkar (Burke, 1992). Likt Burke (1992) hänvisar Ahrne och Papakostas (2014) till att det finns ett samspel mellan stabilitet och förändring i en organisation. Clegg och Dunkerley (1977) uttrycker det som att organisationerna bör ses som en komponent starkt beroende, men också skapad, av samhället. Utmaningen är att prata om gammalt och nytt då organisationer kämpar med paradoxen att uppnå stabilitet genom organisering, men samtidigt vara flexibel och ha förmågan att reagera snabbt vid förändringar (Ahrne & Papakostas, 2014).

Mcguire et al. (2008) hävdar att fokus inte bara ska riktas till organisationsformens stabilitet utan till förändringen, då förändringsprocesser ofta kan bära med sig värderingar. Värderingen kan vara mer eller mindre intressant för organisationen att ta emot beroende på om den går i linje med verksamhetens åsikter. Detta gör att förutsättningarna ser olika ut beroende på organisationen (ibid). Stabiliteten inom organisationen kan framstå som tröghetens mekanism och måste göras begriplig för att kunna bearbetas, det vill säga förstå vad stabiliteten består av. Exempelvis kan organisationers etablerade rutiner, regleringar eller kultur ses som en källa till tröghet och oförmågan att ta till sig förändringar (Nelson & Winter, 1982; Papakostas, 1998; Ahrne & Papakostas, 2014). Grundtemat i all organisering är stabilitet där stabiliteten i en organisation kan förklara strukturerna i respektive fackförening, samt hos externa arbetsgivare. Ju mer stabil en organisation är desto större är oförmågan att ta till sig en förändring liksom AFS 2015:4. Organisationer måste å andra sidan även vara stabila enheter för att kunna motta en förändring, annars har förändringen ingen struktur att sätta sig i. En förändring är ofta baserad på en idé och för att förstå hur idén tas emot kan idémodellen vara en teori att använda sig av.

3.2.3 Idémodellen

Idag sprids nya sätt att organisera sin verksamhet över hela världen och trenderna varierar stort. Genom världen, mellan länder och organisationsfält förflyttas idéer såsom: organisationsmodeller, ledarskapsprinciper och kvalitetsstandard (Czarniawska & Sévon, 1996). Normgivare, exempelvis olika professioner och politiska beslutsfattare, kan avgöra vad som är modernt (DiMaggio & Powell, 1983). Enligt Czarniawska och Joerges (1996) utgörs idémodellen av översättningsprocesser som reser i tid och rum. Modellen beskriver hur en idé går från idé till institution genom att översättas i olika steg (Erlingsdottir, 1999). För att den nya idén ska kunna vandra krävs det att den översätts och materialiseras till ett objekt, vilket kan vara en modell, text eller en bild. Detta hjälper idéerna att transporteras och kommuniceras vidare mellan olika organisationer (ibid). När idén följs genom personer eller organisationer som deltar i översättningen av en idé, så hamnar fokus främst på processen i sig (Erlingsdottir, 1999).

I studien använder vi oss av Erlingsdottir svenska översättning av Czarniawska och Joerges (1996) modell (Erlingsdottir, 1999). Erlingsdottir (1999) beskriver att det finns fem olika stadier i hur en idé kan resa i tid och rum. I alla stadier sker det olika typer av tolkningar, vilket i sin tur modifierar eller skapar helt nya tolkningar av idén. Stadierna är: löskoppling, förpackning, den resande idén, omsättning till handling lokalt och till slut en sanktionerad idé som blir tagen för givet. Löskoppling innebär att idén blir kontextlös, det vill säga det finns inget tids- och rumperspektiv för idén (Sahlin-Andersson, 1996). Förpackningen av idén innebär att den objektifieras till en text eller bild. Idén externaliseras vilket innebär att den är färdigförpackad och kan börja resa. Senare kommer internaliseringsfasen, det vill säga att idén får fäste i en ny kontext eller praktik. Slutligen sanktioneras idén och stabiliseras vilket innebär att den blir nyttjad kontinuerligt i en organisation (jmf Lindberg & Trädgårdh, 2001). Enligt Lindberg och Trädgårdh (2001) kan en idé genom en förändringsprocess förankras olika i skilda lokala kontexter. Resultaten i studien av Lindberg och Trädgårdh (2001) konstaterade att organisationernas lokala kontext är viktig att beakta vid översättningen av en idé för att förstå utfallet. Den kontext som idén hamnar i spelar således väldigt stor roll för resultatet av en förändring. Vidare är det av intresse att förstå vilken betydelse AFS 2015:4 fått för de regionala fackliga ombudsmännens arbete med att skapa och upprätthålla normer inom organisationerna (Lawrence et al., 2009; 2011).

3.2.4 Institutional work

Institutional work (*institutionellt arbete*) benämns som en process vilken 'bygger på ändamålsenliga åtgärder, där organisationer och individer syftar till att skapa, upprätthålla och bryta ner institutioner' som en kollektiv handling (Lawrence et al., 2009; 2011). Teorin om institutionellt arbete hjälper till att förstå hur ombudsmännen uppfattar stabilitet och förändring i en organisation utifrån ett mikroperspektiv. Inriktningen institutionellt arbete fokuserar på att redogöra för de starka processer som undersöker hur individers *agency* (vilket vi framöver översätter till *inverkan*) påverkar institutionerna (Lawrence, et al., 2009; 2011). Institutionellt arbete redogör för hur individerna inte bara bör ses som passiva åskådare påverkade av sin omgivning. De är även aktiva aktörer vilka påverkar och influerar organisationer. Institutionella processer är komplexa och det finns olika typer av krafter och aktörer som är inblandade, individernas inverkan är en av dessa krafter (Jepperson, 1991). Konceptet institutionellt arbete bygger på en ökad medvetenhet kring hur institutioner kan tolkas som en produkt av mänskliga aktiviteter och reaktioner. Detta är baserat på drivkraften av personliga intressen eller utgångspunkter hos individer för ett institutionellt bevarande eller en förändring. Genom att kännas vid individers *inverkan* på organisationer kan man skapa en förståelse för hur de engagerar sig i *institutionellt arbete* (Battilana & D'auanno, 2009).

Skandinavisk institutionell teori tar fasta på relevansen av resurser, trender, intressen och medvetenhet som påverkansfaktorer till att förstå hur en organisation tar till sig en förändring liksom idén AFS 2015:4. Begreppen stabilitet och förändring avser svara för hur organisationernas strukturer är uppbyggda och idémodellen beskriver hur översättningsprocesser av en idé går till. Idémodellen ger också en förklaring till varför AFS:en mottagits på olika sätt hos organisationerna i vår studie. Institutionellt arbete beskriver de fackliga ombudsmännens arbete med att skapa och upprätthålla normer och regleringar inom organisationerna. Dessa teorier och begrepp ämnar hjälpa oss att förstå hur de regionala fackliga ombudsmännen arbetar med organisatorisk och social arbetsmiljö. Även hur deras arbetssätt skiljer sig åt beroende på organisationskontext och vilken inverkan AFS 2015:4 har i ombudsmännens arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö.

4 Metod

I följande avsnitt presenterar vi studiens metodval. Vi redogör för hur vi gått tillväga vid urval, intervjuer, genomförande samt bearbetning av data. Avslutningsvis diskuteras kriterier för utvärdering samt etiska reflektioner.

4.1 Val av metod

Eftersom syftet med vår studie är att skapa en förståelse för regionala fackliga ombudsmäns arbete med organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor har en kvalitativ ansats antagits. Vi valde att använda oss av intervjuer för att samla in vår empiri då Bryman (2011) menar att upplevelser lättast fångas in med hjälp av intervjuer. Studien utgår från ett induktivt tillvägagångssätt vilket är vanligast förekommande för den kvalitativa metoden (Bryman, 2011). Vårt fokus har från början lagts vid insamlandet av empiri, för att sedan kunna kopplas till relevanta teorier och tidigare forskning. Metodvalet gynnar därmed vår explorativa utgångspunkt då vi inte behöver förhålla oss till en förutbestämd teori. Istället har vi möjlighet att välja den teori som passar bäst, beroende på vad som framkommer ur vår empiri (Kvale & Brinkmann, 2009).

4.2 Tillvägagångssätt

4.2.1 Urval

Urvalet av intervjupersoner, styrdes av vårt intresse för hur fackföreningar arbetar med psykosocial arbetsmiljö. Vi valde att per mail kontakta flera fackförbund verksamma inom olika sektorer i Sverige. Vi fick snabbt svar från två fackföreningar som var intresserade av att delta i vår studie och som uppfyllde våra krav om tillhörande sektor och storlek. Den här typen av samplingsmetod benämner Bryman (2011) som ett målinriktat urval som strategiskt valts ut för att stämma överens med studiens forskningsfrågor. Våra två kontaktpersoner i vardera fackförbund förmedlade kontakt till de ombudsmän som de ansåg kunna bidra till vår studie. Vi kontaktade därefter samtliga respondenter via mail, där vi kort informerade om studiens syfte och upplägg samt förslag på tid för intervju. Faran med att låta kontaktpersonerna välja respondenter är att urvalet kan bli partiskt (Bryman, 2011). Fördelarna var dock fler då tiden för genomförandet av studien var begränsad. Då vi önskade få en uppfattning om hur fackföreningar arbetar strategiskt med arbetsmiljöfrågor valde vi att intervjua regionala fackliga ombudsmän. Studien präglas av en komparativ design med ambitionen att jämföra ombudsmännens arbete med organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor i två olika sektorer. Motivet för en jämförelsestudie kan till exempel vara att förklara likheter och skillnader i ett visst fenomen, liksom AFS 2015:4 (Bell & Bryman, 2014).

4.2.2 Deltagare

Elva personer har deltagit i vår studie. Samtliga respondenter är fackligt anställda och arbetar på en regional nivå inom olika distrikt i Sverige. Tio av de intervjuade är regionala fackliga ombudsmän varav fem arbetar inom statlig och fem inom privat sektor. En nybliven gruppchef inom privat sektor intervjuades också då hen tidigare, under flera års tid, arbetat som regional facklig ombudsman. De två fackförbund som medverkar i studien benämns som organisation A och organisation B. Organisation A är verksam inom statlig sektor och respondenterna i organisation A kommer i studien betecknas med förkortningen RFO-S. Organisation B verkar inom den privata sektorn där respondenterna benämns med

förkortningen RFO-P. Organisationerna riktar sig främst mot tjänstemän vilka utgör majoriteten av båda fackförbundens medlemmar.

4.2.3 Semistrukturerad intervju

Då vi önskade både bredd och djup i våra intervjuer bestämde vi oss för att använda en semistrukturerad intervjumetod. Bryman (2011) menar att en sådan design ökar studiens flexibilitet och skapar en bred förståelse av fenomenet som studeras samtidigt som specifika frågor kan fördjupa berättelserna. Vi utformade en intervjuguide (se bilaga 2) med tre teman och ett fåtal mer detaljerade frågor. Detta menar Bryman (2011) ger ett mer naturligt samtal där respondenten har en större frihet att utforma svaren på sitt eget sätt. Våra tre teman som styrde intervjuerna var: fackliga ombudsmäns arbete med arbetsmiljöfrågor, AFS 2015:4 möjligheter och begränsningar, samt framtidsutsikter om den nya föreskriftens användbarhet. Vi valde att inleda intervjuerna med bakgrundsfrågor där vi bl.a. bad respondenterna berätta om sin position och vilka arbetsuppgifter som ingick i deras roll. Detta gjorde vi för att skapa oss en uppfattning om vilket sammanhang som varje intervjuperson befinner sig i (Bryman, 2011). Intervjuguiden var enhetlig under alla intervjuer för att bibehålla tillförlitlighet i materialet. Detta ansåg vi som viktigt för vår jämförelse mellan studiens två sektorer (Bryman, 2011).

4.2.4 Genomförande

Sammanlagt genomfördes elva semistrukturerade intervjuer. Tre intervjuer gjordes via telefon på grund av distans samt tillgänglighet, och resterande åtta intervjuer genomfördes vid fysiska möten. Vi upplevde att telefonintervjuerna fungerade bra och resulterade i samma tidslängd som de personliga intervjuerna. Vi var medvetna om att känslomässiga uttryck försvinner vid en telefonintervju, men upplevde att vi ändå fick ut vad vi önskade. De fysiska intervjuerna genomfördes i ett ostört mötesrum på respektive respondents arbetsplats, då det var det som respondenterna föredrog. Närvarande vid de fysiska intervjuerna var intervjuaren, intervjupersonen samt en passiv intervjuare som förde löpande anteckningar och ställde kompletterande följdfrågor. Avsatt tid för respektive intervju var fyrtiofem minuter, men kom att variera mellan trettiofem till sextio minuter. Intervjuerna spelades in med hjälp av en diktafonfunktion på en mobil. Vi var noggranna med att fråga respondenterna efter deras godkännande innan vi startade inspelningen. Förutom den informationsblankett som vi skickade ut till våra intervjupersoner inför intervjun, bad vi även dem läsa igenom och signera en samtyckesblankett (se bilaga 3). Bryman (2011) menar att ett samtycke är av största vikt för studiens etik. Det var viktigt för oss att spela in intervjuerna för att senare, genom våra transkriberingar, kunna fullfölja en analys (Bryman, 2011). Vi ville även spela in intervjuerna för att fånga intervjupersonernas egna uttryck.

När två tredjedelar av intervjuerna gjorts började vi känna av tendenser till det som Bryman (2011) benämner som teoretisk mättnad. Respondenterna hade i princip samma svar på våra frågor och liknande historier återkom i intervjuvaren. Den upplevda teoretiska mättnaden bekräftades helt när alla elva intervjuer genomförts. Att uppnå teoretisk mättnad är enligt Bryman (2011) ytterst betydelsefullt för den kvalitativa studiens trovärdighet. Genom att göra en grundläggande bearbetning och problematisering av syfte och frågeställningar vågar vi också påstå att vi beaktat studiens tillförlitlighet och äkthet (Kvale & Brinkmann, 2009).

4.2.5 Bearbetning av data

För att analysera och bearbeta vår insamlade empiri så valdes en tematisk analysmetod (Bryman, 2011). Eftersom tyngden i den tematiska analysen läggs på vad som sägs och inte

hur det sägs, så la vi inte fokus vid att skriva ut pauser och suckar i transkriberingarna. Vårt första steg i bearbetningen av materialet var att skriva ut alla transkriberingar i pappersform. Därefter satt vi enskilt och läste igenom materialet noggrant och markerade nyckelord med olika färger för att därefter diskutera ihop oss om potentiella teman. Detta menar Bryman (2011) är viktigt för interbedömarreliabiliteten, så att våra tolkningar som bedömare överensstämmer med varandra. Vi sökte i vår empiri efter repetitioner, metaforer samt likheter och skillnader i respondenternas berättelser (Bryman, 2011). De huvudteman som vi slutligen fann med grund i studiens frågeställningar var: samverkan, inflytande, möjliggörande faktorer och begränsande faktorer. Dessa lades in i en matris för att skapa en översikt av materialet. Därefter gick vi igenom empirin ännu en gång och lade in citat och sammanfattningar i matrisens olika celler. Möjliggörande och begränsande faktorer presenteras inte som teman i resultat- och analyskapitlet då vi efter vidare analys ansåg att de täcktes in under temat inflytande.

Studiens resultatdel är utformad utefter de huvud- och subteman som identifierades under analysen av intervjumaterialet. Kvale och Brinkmann (2009) rekommenderar att inkludera citat i resultatdelen både för att ge läsaren en mer levande beskrivning, men också för att ge läsaren en uppfattning av vilket material som studien bygger på och således bekräfta studiens äkthet. Citaten som presenteras i resultatet har valts ut för att illustrera och förstärka de subteman som framkom under tematiseringen. För att bevara respondenternas anonymitet samt underlätta för läsaren så har citaten korrigerats något där bl.a. upprepningar och längre pauser tagits bort. Studiens analysdel är uppdelad i tre avsnitt som representerar våra frågeställningar. Ett teoretiskt ramverk har använts för att analysera respondenternas berättelser.

4.3 Kriterier för utvärdering och etik

4.3.1 Etiska reflektioner

Vi har i vår studie varit noga med att ta hänsyn till de grundläggande etiska frågorna om frivillighet, integritet, konfidentialitet samt anonymitet (Bryman, 2011). För att försäkra oss om att våra intervjupersoner frivilligt deltog i studien så använde vi oss av både en informationsblankett (se bilaga 4) och ett samtyckesformulär (se bilaga 3). Informationsblanketten skickades ut per mail ett par dagar innan intervjun där deltagaren informerades om studiens syfte och genomförande. I blanketten stod även om studiens konfidentialitet och att anonymitet försäkrades. Vi var tydliga med att vi ämnade spela in intervjuerna för transkribering och analys, men gjorde endast detta då respondenten givit sitt godkännande. Vi gick gemensamt igenom samtyckesformuläret med deltagarna på plats innan vi startade intervjun. Vi diskuterade igenom eventuella frågor, och bad sedan respondenterna att signera formuläret. I och med signaturen ansåg vi oss ha fått deltagarnas samtycke vilket Bryman (2011) menar är av betydelse för studiens tillförlitlighet. Inför telefonintervjuerna skickade vi samtyckesformuläret via mail och fick skriftligt godkännande tillbaka. Vi informerade muntligt om att respondenterna var fria till att när som avbryta intervjun eller begära att vissa uttalanden skulle raderas från materialet. Vi framförde att det inspelade materialet endast skulle användas för vår studies ändamål och att ljudfiler och anteckningar skulle raderas när studien var slutförd (Bryman, 2011). Bryman (2011) anser att konfidentialitet är ett krav som alla forskare måste följa. För att ta tillvara på detta så har vi i vår rapport valt att utesluta deltagarnas ålder, kön och eventuella fakta om deras anställning för att försäkra intervjupersonernas anonymitet.

Vi upplevde att många regionala fackliga ombudsmän var intresserade av att delta i vår studie, vilket resulterade i ett rikligt antal intervjupersoner. Dock var en av våra intervjupersoner tveksam till att bli inspelad under intervjun. Respondenten upplevde inte att det framgick tillräckligt tydligt i informationsblanketten att vi ämnade spela in samtalet för att kunna genomföra en transkribering. Efter diskussion och noggrant övervägande så gick intervjupersonen med på att bli inspelad. Detta var den enda respondenten som kände sig obekvämt med att bli inspelad. Ingen av våra andra intervjupersoner hade invändningar eller upplevde otydligheter i informationsblanketten.

5 Resultat

Utifrån den tematiska analys som gjorts fann vi två huvudteman som beskriver hur regionala fackliga ombudsmän arbetar med organisatorisk och social arbetsmiljö. Avsnittet börjar med att redogöra för hur organisation A respektive B arbetar med organisatorisk och social arbetsmiljö kopplat till samverkan. Därefter beskrivs empirins andra huvudtema, inflytande, och vilka omständigheter som upplevs spela roll för intervjupersonernas inflytande gentemot arbetsgivare i arbetsmiljöarbetet. Respondenterna i organisation A benämns som RFO-S och respondenterna i organisation B benämns som RFO-P.

5.1 Samverkan

Samverkan är återkommande i de regionala fackliga ombudsmännens berättelser om hur de arbetar med arbetsmiljö. Organisationsstrukturen i de verksamheter vi undersökt ser olika ut. Det fackliga arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö använder sig främst av två spår i lagstiftningen. Spåren är medbestämmandelagen (SFS 1976:580) och arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) i fortsättningen omnämnt som MBL och AML.

5.1.1 Samverkan i organisation A

Ombudsmännen i organisation A menar att samverkan är en central och prioriterad del i deras arbete gentemot statliga arbetsgivare. Detta visar sig genom att samverkan är villkorsavtalat mellan de statliga arbetsgivarna och fackförbunden på förbundsstyrelsenivå. Organisation A har stadgar som justerar rutiner inom organisationen för hur samverkan ska ske från toppen till botten. En ombudsman hänvisar till att delegationsordningen inom deras sektor tydligt redogör för rollbeskrivningar med tillhörande befogenheter. Regleringarna och rutinerna har resulterat i en gedigen samverkanskultur, där samverkan är det förväntade arbetssättet. Intervjupersonerna påtalar att kulturen kring samverkan är så stark inom deras sektor, att de i många fall till och med samverkar bort regleringar i arbetsmiljölagen. Dock menar intervjupersonerna att regleringarna inte är dispositiva, vilket innebär att de egentligen inte får samverkas bort.

Arbetsmiljöärenden har blivit en del av förhandlingen istället vilket är dumt. AML är en SKA-lag medan MBL är en BÖR-lag. Man ska inte kunna förhandla bort AML. Arbetsgivaren eller vi ska inte kunna bestämma det. [RFO-S]

Flera av intervjupersonerna i organisation A påtalar att de arbetar med stora myndigheter. Enligt AML ska det i större organisationer finnas en skyddskommitté vilket gör att samverkan istället sker på en lokal nivå direkt på arbetsplatsen. Den lokala samverkan resulterar i svårigheter för de regionala fackliga ombudsmännen att förebygga eller se över det löpande arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö, då de inte har tillträde till arbetsplatsen.

För jag har ju bara myndigheter som har en egen skyddsorganisation för de är så stora. Jag får inte komma in och leka där, de vill säga inte agera i arbetsmiljöfrågor. [RFO-S]

Flertalet intervjupersoner menar på att det främst är MBL-spåret som används inom organisation A. Detta innebär att ombudsmännen endast har "en hatt" och agerar på uppdrag av fackföreningen. Dock uttrycker ombudsmännen en önskan om att kunna kombinera AML-spåret och MBL-spåret, vilket det inte finns möjlighet till då AML-spåret ligger utanför deras befogenheter. Ombudsmännen nämner att de främst utbildar, informerar och stöttar skyddsombud ute på arbetsplatserna vilket gör att rollen får ett så kallat helikopterperspektiv.

Ombudsmännen agerar således mer som stöttande frågelåda, till skillnad från RAMO som kan ta operativa beslut kring arbetsmiljön direkt på plats. Förhandling sker sällan då kulturen kring samverkan är villkorsavtalad och reglerad. Fackföreningarna och de statliga arbetsgivarna önskar hellre nå konsensus än att förhandla.

Intervjupersonerna talar om att det skett ett kongressbeslut om organisatorisk och social arbetsmiljö inom organisation A. Kongressen är det högsta beslutande organet inom organisation A vilken kan besluta i alla frågor som rör förbundets organisation, ekonomi, policy och verksamhetsinriktning. Kongressbeslutet om att avsätta mer resurser för organisatorisk och social arbetsmiljö har skapat ett större utrymme för arbetsmiljöarbetet. Ombudsmännen bekräftar betydelsen av beslutet genom att uttala sig om hur deras organisation har verkat som en lobbyverksamhet gentemot beslutsfattande i Sverige. Flertalet av intervjupersonerna lyfter även det faktum att utbildning inom organisatorisk och social arbetsmiljö är viktigt. Både i den interna verksamheten men också externt hos arbetsgivare och organisationer de arbetar mot. Ombudsmännen påvisar att utbildning bidrar till en högre medvetenhet om arbetsmiljö och kan således gynna samverkansarbetet mellan fackförbundet och de statliga arbetsgivarna.

Min förhoppning är att någonstans kunna bli en mentor kring arbetsmiljöfrågor mellan arbetsgivare och arbetstagare. [RFO-S]

5.1.2 Samverkan i organisation B

Inom organisation B uttrycker flera intervjupersoner en önskan om att sträva mot samverkan mellan parterna på arbetsmarknaden i organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor. Dock nämner två intervjupersoner att det inte går att uppnå samverkan om parterna inte är överens. De fackliga ombudsmännen är oberoende beslutsfattare i samverkansbeslut gentemot arbetsgivare. Respondenterna nämner inga regleringar eller stadgar kring samverkan i organisation B således upplever ombudsmännen att beslut kring samverkan i större utsträckning är decentraliserade på en operativ nivå direkt hos dem själva.

Ombudsmännen i organisation B arbetar ofta mot mindre organisationer där det finns arbetsmiljöombud, men ingen klubb eller kommitté. I de mindre organisationerna verkar ofta de regionala fackliga ombudsmännen som RAMO på uppdrag av Arbetsmiljöverket. De regionala fackliga ombudsmännen i organisation B har således "två hattar", ett uppdrag för deras fackförening och ett uppdrag för AV.

Alla fackliga ombudsmän på vår organisation är också regionala arbetsmiljöombud förkortat, RAMO. Och det betyder att vi också har ett uppdrag från Arbetsmiljöverket att se över arbetsmiljöfrågor på arbetsplatserna. [RFO-P]

De regionala fackliga ombudsmännen i organisation B agerar främst som förhandlande ombudsmän, vilket innebär att MBL utgör en betydande del av deras dagliga arbete. Ombudsmännen i organisation B agerar också som RAMO vilket resulterar i att de kan använda sig av AML. Således blir det enklare för ombudsmännen i organisation B att i sin roll skifta fokus mellan att kontrollera arbetsmiljön ute på arbetsplatser och förhandla i kollektivavtalsfrågor. Flera ombudsmän påtalar att förhandlingsfrågor som berör enskilda individer ofta kan kopplas till arbetsmiljöfrågorna och vice versa.

Om jag märker genom ett individärende, exempelvis en förhandling att arbetsgivaren inte har koll på organisatorisk och social arbetsmiljö, så kommer jag ju tillbaka som RAMO och gör ett arbetsmiljöbesök för att följa upp. [RFO-P]

Liksom organisation A berättar flertalet av intervjupersonerna i organisation B att det skett ett kongressbeslut på förbundsstyrelsenivå i organisationen. Beslutet har frigjort mer resurser inom organisation B när det kommer till de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågorna. Ombudsmännen uttrycker att organisation B gjort tydliga ställningstaganden i frågorna kring organisatorisk och social arbetsmiljö.

Som organisation är detta våra mest prioriterade frågor och det uttrycker vi genom utbildningssatsningar och påtryckningar på våra politiker. [RFO-P]

Intervjupersonerna talar om hur utbildning internt inom deras organisation men också externt mot organisationer och arbetsgivare de arbetar mot, är viktigt för att öka medvetenheten i frågor kring organisatorisk och social arbetsmiljö. En intervjuperson menar på att de själva i sin roll måste söka kunskap på egen hand för att vara tillräckligt pålästa när de är ute och utbildar på arbetsplatserna. Enligt intervjupersonerna bidrar utbildning till en gemensam förståelse för hur arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö ska gå till, vilket gör det lättare för alla parter att samverka.

5.2 Inflytande

Ett annat huvudtema som våra intervjuer berört är inflytande. Intervjupersonernas berättelser har fokuserat på om och hur arbetstagarsidan, dvs. fackföreningarna, skyddsombuden och de förtroendevalda har möjlighet att påverka arbetsgivarsidans arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö. Intervjuerna återger vilka möjligheter för inflytande som fanns innan AFS 2015:4, samt hur dessa förändrats efter AFS:en lagstadsades.

5.2.1 Social och organisatorisk arbetsmiljö

En gemensam möjlighet för inflytande som återkommer i intervjupersonernas berättelser är att AFS 2015:4, genom sina skrivningar, lyfter arbetsmiljöproblemen från en individnivå till en organisationsnivå. Genom att tala om social och organisatorisk arbetsmiljö istället för att använda begreppet psykosocial arbetsmiljö, så menar intervjupersonerna i både organisation A och B att föreskriften möjliggör för en helt annan diskussion gentemot arbetsgivarna. Flera av respondenterna berättar att det oftare är strukturen i organisationen än den enskilda individen som är grunden till en dålig arbetsmiljö. AFS:en tydliggör vad som är arbetsgivarens ansvar, vilket de fackliga ombudsmännen menar underlättar för det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

/.../ det är inte bara en person som är kuf, utan det kan vara en person som är sedd som kuf fast i ett mycket större pussel. /.../ den [AFS:en] pekar på att individen befinner sig i ett sammanhang och ett sammanhang som styrs av en parameter som den enskilt inte råder över. [RFO-S]

5.2.2 Den organisatoriska och sociala arbetsmiljöns komplexitet

Ungefär hälften av intervjupersonerna upplever att arbetsgivarsidan och de fackligt förtroendevalda har börjat förstå komplexiteten i den psykosociala arbetsmiljön. AFS:en skapar genom sina detaljerade och konkreta skrivningar en gemensam utgångspunkt för *vilka* de organisatoriska och sociala arbetsmiljöproblemen är. Den sammanfattar och konkretiserar de faktorer som påverkar vårt psyke och samtliga av studiens deltagare är eniga om att

föreskriften tar upp aspekter som tidigare saknats. Exempelvis definierar AFS:en vad ohälsosam arbetsbelastning är, vilket tidigare varit ett svårdefinierat begrepp. De regionala fackliga ombudsmännen menar att AFS:en skapat ett gemensamt språk mellan arbetsgivar- och arbetstagersidan för vad som är viktigt i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

5.2.3 Ett ytterligare verktyg

AFS:en är ytterligare ett verktyg i verktygslådan för de regionala fackliga ombudsmännen i deras arbete med psykosociala arbetsmiljöfrågor. Föreskriften är kortfattad och explicit i sin utformning vilket respondenterna menar gör den extra användbar för både arbetsgivar- och arbetstagersidan. Tre av ombudsmännen berättar att AFS:en uttryckligen får följa med i ryggsäcken när de åker ut på arbetsplatsbesök. En annan respondent berättar att hen använder AFS:en som checklista och går igenom paragraf för paragraf med arbetsgivaren. AFS:en upplevs som användbar i de regionala fackliga ombudsmännens arbetsmiljöarbete i både organisation A och B. Den ger en ökad legitimitet och tyngd bakom det som diskuteras, eftersom det numera står mer konkret vad arbetsgivaren ska göra. Arbetstagersidans argument uppfattas inte längre av arbetsgivaren som löst tyckande, utan nu finns en föreskrift att luta sig mot.

5.2.4 Ombudsmannarollen

En annan omständighet som intervjupersonerna uppger påverkar deras inflytande gentemot arbetsgivare i arbetsmiljöfrågor är vad som ingår i ombudsmännens rollbeskrivning. Ett flertal av intervjupersonerna i organisation B beskriver sig själva som "två-hattade". Detta betyder att de har en tvådelad roll där de kan agera både regionala fackliga ombudsmän, men också som RAMO. RFO-P förklarar detta med att om de i ett individärende i sin roll som regional facklig ombudsman märker att arbetsgivaren inte har koll på den psykosociala arbetsmiljön, så kan de i efterhand göra ett uppföljningsbesök i rollen som RAMO.

*/.../ vi använder båda, ja vi använder alla verktyg som finns, så bägge hattarna, både ombudsmanna- och arbetsmiljöombudshatten, och så försöker vi att flytta positionen.
[RFO-P]*

Genom att kunna agera i båda rollerna, så menar intervjupersonerna i organisation B att de får en större insyn i arbetsgivarens verksamhet. Detta uppger intervjupersonerna i både organisation A och B möjliggör för ett mer förebyggande arbetsmiljöarbete. De fackliga ombudsmännen i organisation A har inte samma möjlighet eftersom de inte är organiserade på samma sätt som organisation B. De har inga befogenheter att agera som RAMO gentemot de statliga arbetsgivarna, men uttrycker en önskan om att kunna göra det.

5.2.5 Sanktionsmöjligheter

Något som de regionala fackliga ombudsmännen i både organisation A och B känner en frustration över är att AFS 2015:4 inte innehåller några sanktionsmöjligheter. Föreskriften är formulerad i ska-satser vilket betyder att arbetsgivaren måste arbeta med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Arbetsgivaren ska exempelvis ha mål för arbetsmiljöarbetet (7 §) och de ska se till att resurserna anpassas till kraven i arbetet (9 §), men intervjupersonerna upplever ändå att många arbetsgivare inte följer lagstiftningen. Respondenterna uttrycker sin vanmakt över arbetsgivare som struntar i arbetsmiljöarbetet. Flera intervjupersoner känner att de har fått bra verktyg för att påverka arbetsgivare, men uppger att de främst når arbetsgivarna som redan är positivt inställda till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Respondenterna i båda organisationerna upplever stora problem i sitt inflytande gentemot

arbetsgivare som inte är intresserade av att arbeta med arbetsmiljöfrågor. Ombudsmännen menar att det finns en begränsning i att de i sin roll inte kan utdöma några viten.

Alltså inte själva innehållet i sig ser jag inga begränsningar med /.../ Det är väl snarare så att det finns alla möjligheter egentligen, däremot så om man [arbetsgivaren] struntar i den [AFS:en], vad gör man då? [RFO-P]

5.2.6 Resurser

Majoriteten av de intervjuade inom organisation A ser ekonomiska resurser som en avgörande faktor för deras inflytande. Arbetsgivare inom staten blir tilldelade en summa pengar från regeringen för att bedriva sin verksamhet. Detta menar intervjupersonerna bidrar till ett kortsiktigt arbetsmiljöarbete hos de statliga arbetsgivarna. Ombudsmännen i organisation A ser en utmaning i att synliggöra för arbetsgivaren som inte har resurser, att det blir dyrare i längden att välja att inte arbeta med organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor. Respondenterna i organisation A menar att det således blir svårt att rättfärdiga argumenten om ett förebyggande arbetsmiljöarbete gentemot arbetsgivarna, även om lagstiftningen efter AFS:ens införande tydliggör arbetsgivarens ansvar.

De får ju pengar av staten för att bedriva en verksamhet, och då får de en säck med pengar och detta har ni. Medan behovet därute ofta är mycket större. [RFO-S]

5.2.7 Konkurrens

En annan faktor för arbetstagsidans inflytande som var utmärkande i intervjuerna är att den privata marknaden är konkurrensutsatt. Detta kan ses både som en möjliggörande men också begränsande omständighet för de regionala ombudsmännens påverkan. Intervjupersoner från både organisation A och B nämner att den privata sektorn är bättre på att arbeta med organisatorisk och social arbetsmiljö, för det kostar annars. Sjukskrivningar, rehabilitering och produktionsbortfall är bara några av de utgifter som kommer till följd av en dålig arbetsmiljö. Ombudsmännen i organisation B tar även upp exempel på privata arbetsgivare som gjort arbetsmiljö till en del av sitt arbetsgivarvarumärke för att på så sätt attrahera och behålla kompetens. Respondenterna menar att privata arbetsgivare måste arbeta hårdare med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön än de statliga arbetsgivarna, just därför att den privata marknaden är konkurrensutsatt. De har insett att ett dåligt rykte kostar mer än att lägga pengar på en god arbetsmiljö. På grund av att de privata arbetsgivarna mer eller mindre är tvingade att arbeta med organisatorisk och social arbetsmiljö så menar intervjupersonerna att arbetsgivarna också blir bättre på att hantera arbetsmiljöfrågorna.

5.2.8 Tid

Alla intervjupersoner är överens om att införandet av AFS:en var nödvändigt och att den är ett steg i rätt riktning mot en förbättrad organisatorisk och social arbetsmiljö. Flera respondenter använder superlativ för att beskriva AFS:en och en RFO-S beskriver den som "gudasänd". Dock menar samtliga intervjupersoner i båda organisationerna att ett år är för lite i arbetsmarknadssammanhang för att märka några förbättringar i det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet. RFO-S konstaterar att "det tar tid att vända båten" vilket betyder att förändringen på arbetsmarknaden är en långsam process. Ombudsmännen i organisation A och B menar på att arbetsmiljöfrågor och fackligt inflytande är en ständig process. Således bör arbetsmiljöarbetet bli en del av arbetsgivarens vardag och inte något som arbetas med vid enstaka tillfällen. Även medvetenheten om hur viktig den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är, behöver öka hos både arbetsgivar- och arbetstagsidan. Respondenterna upplever att det fortfarande är många som inte insett allvaret med den ökade psykosociala

ohälsan i arbetslivet. Dock hävdar ombudsmännen från både organisation A och B att nästan alla numera känner någon som gått in i väggen, men ändå är psykisk ohälsa fortsatt den vanligaste orsaken till sjukskrivning i Sverige.

Jag blir ju galen på den här ibland. Det är ju en av de absolut viktigaste frågorna för hela arbetslivet! [RFO-P]

6 Analys

Analysen är indelad efter rubriker grundade på studiens frågeställningar där vi med hjälp av studiens teoretiska ramverk analyserar hur de fackliga ombudsmännen arbetar med organisatorisk och social arbetsmiljö. Teorier som används i första avsnittet handlar om institutionellt arbete, stabilitet och förändring samt institutionell teori. Därefter följer ett avsnitt där vi analyserar de regionala fackliga ombudsmännens förutsättningar i statlig respektive privat sektor utifrån idémodellen, institutionellt arbete och institutionell teori. Avslutningsvis utforskar vi vilka möjligheter och begränsningar de regionala fackliga ombudsmännen upplever att AFS 2015:4 tillfört i deras inflytande gentemot arbetsgivarsidan med hjälp av idémodellen, institutionellt arbete, institutionell teori samt stabilitet och förändring.

6.1 Fackligt arbete

När vi frågar de regionala fackliga ombudsmännen hur de arbetar med organisatorisk och social arbetsmiljö, präglas deras berättelser av samverkan mellan arbetsgivar- och arbetstagersidan. De fackliga ombudsmännen utbildar och stöttar arbetsgivare, arbetstigare och skyddsombud för att få till samverkan. Utifrån vår empiri kan vi urskilja att förutsättningarna för ombudsmännens arbete med samverkan ser olika ut i organisation A och B. Utgångspunkter för förutsättningarna är: verksamheternas interna arbetssätt, externa faktorer såsom arbetsgivares och arbetstigarens medvetenhet, samt storleken på de organisationer som ombudsmännen arbetar mot varierar.

Begreppsparet stabilitet och förändring hjälper till att förstå och förklara hur dynamiken i organisationerna ser ut (Zetterqvist, 2009). Det interna arbetssättet inom organisation A kännetecknas av åtskilliga byråkratiska egenskaper som exempelvis flera hierarkiska nivåer, en centralisering av essentiella beslut kring samverkan, samt formella regler och rutiner som samordnar ombudsmännens arbete. De hierarkiska nivåerna består bland annat av: förbundsstyrelsen på en myndighetsnivå, sektionsstyrelsen på en regional nivå och arbetsplatsombud på en lokal nivå. Det statliga samverkansavtalet är legitimt då statliga fackföreningar och statliga arbetsgivare rättar sig och agerar efter de villkoren som står i samverkansavtalet. De regionala fackliga ombudsmännen får således svårt att inverka vid samverkansbeslut, då besluten tas på en myndighetsnivå (Lawrence et al., 2009). Stabilitet i form av tidigare existerande strukturer utgör en tröghet och oförmåga som förutsätter att en förändring likt AFS 2015:4 måste anpassas till rådande förhållanden i organisation A (Nelson & Winter, 1982; Papakostas, 1998; Ahrne & Papakostas, 2014).

Det interna arbetssättet i organisation B upplevs präglas av en decentralisering av viktiga beslut kring samverkan. Detta beror på att ombudsmännen har integrerade roller och verkar i både förhandlingsfrågor och arbetsmiljöfrågor som första beslutsfattare. Arbetssättet i organisation B präglas inte av hierarkiska nivåer när beslut kring samverkan ska tas då ombudsmännen är oberoende beslutsfattare. Ombudsmännen i organisation B är således inte passiva aktörer utan har en större möjlighet att påverka sin omgivning (Lawrence et al., 2009; 2011). Samverkansavtalen inom organisation B är branschspecifika vilket innebär att de inte omfattas på en myndighetsnivå. Detta gör att avtalen inte får samma legitimitet som i organisation A. På så sätt kan strukturen i organisation B uppfattas som mer lös än i organisation A och en förändring kan lättare tillämpas på rådande strukturer. Genom att se till

organisationernas förhållande mellan stabilitet och förändring kan vi förstå att AFS:en mottagits olika i organisationerna.

För att förstå innebörden av en förändring så menar McGuire et al. (2008) att fokus ska riktas till förändringen, då förändringsprocesser ofta kan bära med sig värderingar. Värderingen kan vara mer eller mindre intressant för organisationen att ta emot beroende på om den går i linje med verksamhetens åsikter (ibid). En intern förutsättning som ombudsmännen i organisation A och B lyft är att det skett ett kongressbeslut om organisatorisk och social arbetsmiljö. Kongressbeslutet innebär att förbundsstyrelsen i organisationerna bestämt att resurser ska avsättas för att få till fler arbetsmiljöutbildningar. Beslutet medvetandegör och sätter den organisatoriska och sociala arbetsmiljön högt upp på listan över fackförbundets prioriterade ämnen. Värderingen av en förändring likt AFS 2015:4 kan således vara väsentlig för vilka förutsättningar idén får i de båda organisationerna.

Organisation A arbetar främst gentemot stora och komplexa myndigheter med egen skyddskommitté som ser över arbetsmiljön. De regionala fackliga ombudsmännen i organisation A har således inte någon möjlighet att löpande undersöka och se efter det lokala arbetsmiljöarbetet i myndigheterna. Till skillnad från organisation A arbetar organisation B gentemot privata arbetsgivare, vilka främst är mindre företag där det inte finns någon skyddskommitté. Det interna arbetssättet i organisation B innebär att de fackliga ombudsmännen också kan agera i rollen som RAMO och således få en bättre insyn i hur arbetsmiljöarbetet sköts på de enskilda arbetsplatserna. Tillgången och möjligheten till insyn ökar ombudsmännens inverkan i frågor kring samverkan och arbetsmiljö i organisation B (Lawrence et al., 2009; 2011). Genom att studera hur de fackliga ombudsmännen arbetar med organisatorisk och social arbetsmiljö, upplevs skillnader i organisationernas kontext vilket analyseras i nästa avsnitt.

6.2 Sektor som kontext

Förändringen som skett på arbetsmarknaden de senaste decennierna gör att AFS 2015:4 kan uppfattas som en idé om att arbetsmiljö även ska inkludera organisatoriska och sociala förhållanden. En idé som mottagits och används olika i organisation A och B (Czarniawska & Joerges, 1996). I de fackliga organisationerna har mottagandet av AFS:en varit beroende av kontext, storlek på företagen de arbetar mot, samt det egna interna arbetssättet. Faktorerna avspeglas i form av strukturer i de olika organisationerna. Detta innebär att de fackliga ombudsmännen inom statlig respektive privat sektor har olika förutsättningar för att ta emot AFS:en, eftersom den lokala kontexten skiljer dem åt (Lindbergh & Trädgårdh, 2001).

Av vår empiri framgår att innehållet i ombudsmannarollen är betydelsefullt för de regionala fackliga ombudsmännens inflytande. Ombudsmännens roll skiljer sig åt i organisation A och B, vilket kan analyseras utefter teorin om institutionellt arbete och individers inverkan i organisationer (Lawrence et al., 2009; 2011). De fackliga ombudsmännen är ute efter att skapa och upprätthålla nya normer och traditioner i hur arbetsgivarna ska arbeta med organisatorisk och social arbetsmiljö. Respondenterna uttrycker att det finns två olika spår i deras roll som fackliga ombudsmän, vilka är AML-spåret och MBL-spåret. I organisation B kan ombudsmännen använda sig av två ”hattar” vilket gör att deras inflytande och chans att inverka blir större (ibid). Ombudsmännen i organisation B kan kombinera sina två roller som fackliga ombudsmän och RAMO medan ombudsmännen i organisation A endast har “en hatt”. Ombudsmännen i organisation A upplever således det som problematiskt att ändra normer kring organisatorisk och social arbetsmiljö, och lättare för arbetsgivaren att

upprätthålla normer. Följaktligen upplever de fackliga ombudsmännen i organisation B en större inverkan i organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor, vilket resulterar i en möjlighet att skapa nya normer i arbetsmiljöarbetet (Lawrence et al., 2009; 2011).

Utifrån empirin kan konkurrens ses som en betydande omständighet för inflytande och förändring. Respondenterna från både organisation A och B menar att den privata marknaden är konkurrensutsatt vilket gör att organisation B oftast har lättare att påverka arbetsgivarens arbetsmiljö. Den privata sektorn är mer mottaglig för förändring eftersom arbetsgivare insett att dåligt rykte och ett svagt varumärke kan medföra stora kostnader för företaget. Konkurrens finns inte på samma sätt inom den statliga sektorn då organisationerna ofta har monopol på sina verksamheter. På så vis kan inte ombudsmännen i organisation A använda argumentet om konkurrens i sin inverkan gentemot statliga arbetsgivare (Lawrence et al., 2009; 2011). Dock finns det inom statlig sektor andra omständigheter som kan väga tyngre i arbetsmiljöfrågorna vilka kan vara exempelvis resurser.

Resurser anges i intervjuerna som en skillnad i mellan organisation A och B:s inflytande gentemot arbetsgivare. För att kunna arbeta förebyggande med organisatorisk och social arbetsmiljö krävs ett långsiktigt och kontinuerligt arbete (Dahlfors & Jonsson, 2016; Eklöf, 2017). Arbetsgivare inom staten har enligt ombudsmännen i organisation A inte samma möjlighet att tänka långsiktigt i arbetsmiljöarbetet som privata arbetsgivare, vilket bland annat grundar sig på en begränsad budget. De fackliga ombudsmännen inom organisation A uttrycker att deras argument inte tar fäste även om arbetsgivaren har ett intresse av att arbeta med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Enligt den skandinaviska institutionella teorin så kan resurser såsom budget vara en avgörande faktor för organisationers handlande (Eriksson-Zetterquist, 2009). De statliga ombudsmännens inverkan i organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor blir således begränsad (Lawrence et al., 2009; 2011). Vidare kommer vi fokusera på hur AFS 2015:4 möjliggör eller begränsar de fackliga ombudsmännens inverkan i det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet.

6.3 AFS som verktyg

En möjliggörande faktor för de regionala fackliga ombudsmännens inflytande gentemot arbetsgivare är att AFS 2015:4 definierar begrepp i arbetsmiljön som tidigare varit komplexa att förstå. Respondenterna i både organisation A och B menar att preciseringarna har skapat ett gemensamt språk för det fortsatta arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö. En gemensam förståelse och utgångspunkt i form av språk definieras i idémodellen som en viktig aspekt för en förändringsprocess (Czarniawska & Joerges, 1996). För att nå idémodellens femte och sista fas, som är institutionalisering, så krävs det att idén förpackas, repeteras och stabiliseras. I vårt fall skulle en femte fas enligt Erlingsdottir (1999) betyda att AFS:en implementerats och omsatts i handling av alla arbetsgivare. Detta är de regionala fackliga ombudsmännens mål, men de uttrycker att det är en lång väg kvar. Med grund i ett gemensamt språk som gett en enhetlig översättning av AFS:en som idé, så upplever ombudsmännen att de kan förtydliga för arbetsgivare och arbetstagare vad organisatorisk och social arbetsmiljö är. AFS:en har därmed gett en ytterligare möjlighet för ombudsmännen att med tiden skapa nya arbetsmiljönormer för att nå idémodellens femte fas, institutionalisering (Jepperson, 1991).

Intresse är en styrande faktor till varför individer väljer att engagera sig i institutionellt arbete (Battilana & D'anno, 2009). De regionala fackliga ombudsmännen påtar att de har ett intresse av att arbeta med organisatorisk och social arbetsmiljö, då de genom sitt

förtroendeuppdrag som fackliga representanter vill verka för att arbetstagarernas bästa. AFS:en möjliggör inflytande för de regionala fackliga ombudsmännen då den lyfter arbetsmiljöproblemet från en individnivå till en organisationsnivå. Istället för att fokusera på den enskilda individens förmåga, definierar AFS:en hur verksamhetens strukturer ska främja en god arbetsmiljö. AFS:en skapar en ny problematisering kring organisatorisk och social arbetsmiljö vilket ger nya förutsättningar för ombudsmännen i arbetsmiljöarbetet. I och med att föreskrifterna kopplar arbetsmiljön till verksamhetens struktur, möjliggörs nya uppfattningar och normer kring den psykosociala arbetsmiljön. Genom att dagligen använda AFS:en som ett verktyg i sitt arbete kan ombudsmännen påverka och influera organisationer, det vill säga arbetsgivare (Lawrence et al., 2011).

Regleringen i arbetsmiljölagstiftningen sätter stopp för ombudsmännens inverkan i arbetsmiljöfrågor (Lawrence et al., 2011). Respondenterna i både organisation A och B uppger att de inte har några befogenheter att sanktionera arbetsgivare som inte följer arbetsmiljölagen. De känner att de kan påverka till en viss gräns, men uttrycker en maktlöshet över att inte kunna påverka hela vägen. Sanktionsmöjligheterna ligger hos AV vilket gör att de regionala fackliga ombudsmännen endast kan anmäla eller tipsa AV om arbetsgivare som inte sköter sig. Därefter måste AV åka ut och göra en egen inspektion och ta beslut om påföljd. Rådande regler i Arbetsmiljölagen gör det svårt för de regionala fackliga ombudsmännen att utmana och skapa nya normer i det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet (Lawrence et al., 2011).

Tid påtalas som en begränsande omständighet för de fackliga ombudsmännens arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö. Respondenterna uttrycker att det tar lång tid att förändra rutiner och arbetssätt och att ett år är väldigt lite tid i arbetsmarknadssammanhang. Detta skulle kunna förstås med hjälp av Ahrne och Papakostas (2014) begreppspar stabilitet och förändring. Det finns en tröghet på arbetsmarknaden som gör att förändring tar lång tid att få till. De regionala fackliga ombudsmännen anger att arbetsgivarens medvetenhet är väsentlig för hur arbetsmiljön värderas och därmed ombudsmännens möjlighet att påverka. Om arbetsgivaren är intresserad av arbetsmiljön är det lättare för de fackliga ombudsmännen att föra en diskussion kring ämnet. McGuire et al., (2008) menar att fokus ska koncentreras på förändringen och hur förändringen värderas. En paradox är huruvida det går att prata om gammalt och nytt när det kommer till förändringar. Ahrne och Papakostas (2014) menar att förändringsprocesser existerar parallellt med varandra, både i organisationer och i samhället. Även om fackliga representanter har arbetat med psykosocial arbetsmiljö under flera år, så förändrades deras förutsättningar och arbetssätt med organisatorisk och social arbetsmiljö den 31 maj 2016 då AFS:en trädde i kraft.

7 Avslutande diskussion

I följande avsnitt diskuteras studiens resultat i förhållande till teori och tidigare studier. Diskussionen har utgångspunkt i uppsatsens frågeställningar och berör kontexter i organisationerna, eventuella omständigheter som kan påverkat införandet av AFS 2015:4, arbetsmiljöns komplexitet samt möjligheten till att kombinera roller som RAMO och rollen som regional facklig ombudsman. Slutsatserna besvarar studiens frågeställningar och tar upp reflektioner kring vidare forskning, samt vad studien tillfört det personalvetenskapliga området.

Lindberg och Trädgårdh (2001) visar i sin studie om vårdkedjor att samma idé kan förankras på olika sätt och få olika resultat beroende på vilken kontext (organisation) den hamnar i. Den specifika kontexten har betydelse för hur den nya idén anpassas och översätts. AFS 2015:4 kan i vår studie ses som en idé vilken liknar vårdkedjan. AFS:en har applicerats i två olika organisationer med olika förutsättningar, vilket i sin tur genererat olika resultat. Vår empiri konstaterar att organisationskontexten för de företag som organisation A och B arbetar gentemot ser olika ut. AFS:en får således olika betydelse beroende på vilken sektor, statlig eller privat den hamnar i. Förutsättningarna för hur de regionala fackliga ombudsmännen kan arbeta med den nya föreskriften blir därför annorlunda i organisation A och B. AFS 2015:4 har översatts på skilda sätt och därmed gett olika betydelser för ombudsmännens arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö.

Tidigare studier påpekar att arbetslivet har genomgått förändringar under de senaste decennierna (Dahlfors & Jonsson, 2016). Allt fler arbetar idag som tjänstemän vilket också bekräftas av de fackföreningar som föreliggande studie riktar sig mot. Medlemmarna i både organisation A och B är nästintill uteslutande tjänstemän. Nya typer av yrken och arbetsuppgifter ställer nya krav på arbetsmiljöarbetet. Tidpunkten för en förändring liksom AFS 2015:4 kan få betydelse för hur idén tas emot på arbetsmarknaden (Lindberg & Trädgårdh, 2001). Statskontoret (2004) påvisar att lågkonjunktur och hög arbetslöshet låg till grund för ett sämre mottagande av föreskrifterna om SAM hos arbetsgivarna. Frågan är om tidpunkten för införandet av AFS 2015:4 kanske kan vara mer gynnsam. Föreskriften infördes under 2016 då den svenska arbetsmarknaden präglades av högkonjunktur och låg arbetslöshet, vilket förväntas fortsätta under år 2017 (Konjunkturinstitutet, 2016). Förutsättningarna ser därmed annorlunda ut nu i jämförelse med när SAM-föreskrifterna implementerades. De regionala fackliga ombudsmännen uttrycker att de sett en förhöjd medvetenhet om organisatorisk och social arbetsmiljö hos arbetsgivare och arbetstagare i Sverige. Fler känner numera igen uttryck som att 'gå in i väggen' och vad det innebär. Flera av respondenterna är hoppfulla om att de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågorna ligger rätt i tiden.

En dålig psykosocial arbetsmiljö är inte enbart en följd av individuella egenskaper eller privata förhållanden hos medarbetare, utan handlar också om organisationsstruktur samt arbetets utformning och förutsättningar (Eklöf, 2017, Forte, 2015; Sverke et al., 2016). Detta klagörande ligger i linje med resultaten i föreliggande studie. Föreskriften lyfter upp arbetsmiljöproblemen från individ- till organisationsnivå genom att använda begreppet organisatorisk och social, istället för psykosocial arbetsmiljö. Ombudsmännen menar att det är enklare att diskutera en dålig arbetsmiljö med arbetsgivare när den enskilda individen inte anses vara orsaken till problematiken. Tidigare studier visar att arbetsmiljön är en komplicerad fråga (Eklöf, 2017). Fysisk och psykosocial arbetsmiljö hänger i många fall ihop och påverkar varandra. De regionala fackliga ombudsmännen i vår studie instämmer om att

arbetsmiljöarbetet är komplicerat, särskilt när det handlar om psykosocial arbetsmiljö. Dock menar ombudsmännen att AFS:en tar upp aspekter på området som tidigare saknats där bl.a. arbetsbelastning är ett nytt kriterium i lagstiftningen (9 § AFS 2015:4). Ombudsmännen uttrycker att AFS:en är ett värdefullt redskap som skapat ett gemensamt språk och utgångspunkt för arbetsmarknadens parter. Likt tidigare studier hänvisar ombudsmännen även till att dialog, reflektion och utbildning är viktiga verktyg för att skapa bra förutsättningar vilket gynnar arbetsmiljöarbetet (Eklöf, 2017).

Tidigare studier visar även att de regionala fackliga ombudsmännen har en väsentlig inverkan i arbetsmiljöfrågor på den svenska arbetsmarknaden (Arbetsmiljöpolutiska kunskapsrådet, 2011). Speciellt om de regionala fackliga ombudsmännen också innehar rollen som regionalt arbetsmiljöombud (Andersson et al., 2011). Ombudsmännen framhäver betydelsen av 'två hattar' för deras möjlighet till inflytande hos arbetsgivarna i arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö. AFS 2015:4 ses som ett ytterligare verktyg i verktygslådan för de regionala fackliga ombudsmännen vilket stärker deras inflytande i frågor kring organisatorisk och social arbetsmiljö. Dock ser vi att det främst är i den privata sektorn som de regionala fackliga ombudsmännen innehar de 'två hattarna'. Organisation B arbetar i större utsträckning mot mindre privata arbetsgivare medan organisation A främst arbetar mot stora myndigheter. Majoriteten av myndigheterna har en lokal skyddskommitté som ser över arbetsmiljöfrågorna och rapporterar direkt till Arbetsmiljöverket. Följaktligen har inte ombudsmännen inom den statliga sektorn befogenheter att agera som RAMO. De regionala fackliga ombudsmännen i organisation A har således bara 'en hatt' och har därför inte samma chans till inverkan liksom ombudsmännen inom privat sektor.

7.1 Slutsatser

Syftet med studien var att förstå hur regionala fackliga ombudsmän arbetar med organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor, samt jämföra och förklara skillnader i det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet beroende på vilken sektor, statlig eller privat, fackförbunden riktar sig mot. Studien ämnade även redogöra för vilka möjligheter och begränsningar ombudsmännen upplever att AFS 2015:4 tillfört i arbetsmiljöarbetet gentemot arbetsgivare.

Vår studie har beskrivit hur fackliga ombudsmän arbetar med organisatorisk och social arbetsmiljö och visar på att det finns skillnader i hur ombudsmännen arbetar med arbetsmiljön beroende på vilken sektor de arbetar mot. Skillnaderna har sin förklaring i att strukturerna utgör olika typer av stabilitet inom organisationerna (Ahrne & Papakostas, 2014). Stabiliteten resulterar i att översättningen av en idé, liksom AFS 2015:4, får skilda betydelser inom organisationernas kontext (Lindberg & Trädgårdh, 2001). Vår studie konstaterar, liksom Eklöf (2017), att arbetet med social och organisatorisk arbetsmiljö är komplext. Dock upplever ombudsmännen att AFS 2015:4 definierar vad organisatorisk och social arbetsmiljö innebär, vilket gör att arbetsgivar- och arbetstagsidan kan tala ett gemensamt språk vilket skapar bättre förutsättningar för ett fortsatt arbetsmiljöarbete. Ombudsmännen påtalar även att innehavet av 'två hattar' är en möjliggörande faktor för deras inverkan på arbetsmiljöarbetet samt att AFS:en lyft arbetsmiljöfrågan från en individnivå till en organisationsnivå. Sammanfattningsvis upplever de regionala fackliga ombudsmännen i både privat och offentlig sektor att deras inflytande har stärkts i organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor.

Studien bidrar med en ökad förståelse för arbetsmiljöns komplexitet samt påvisar att de regionala fackliga ombudsmännens förutsättningar i arbetsmiljöarbetet ser olika ut beroende

på vilken sektor de arbetar mot. Vi upplever att tiden och tidpunkten varit en begränsande omständighet för föreliggande studies resultat. Även studiens respondenter har uttryckt att ett år är relativt kort tid för att uttala sig om några större förändringar på området. Förändringsprocesser tar ofta lång tid där en longitudinell studie kan vara att föredra för vidare forskning. För fortsatt forskning hade det också varit intressant att göra en jämförelsestudie mellan arbetsgivare och fackföreningar, då vår studie bara belyst fackföreningarnas perspektiv. Även de lokala skyddsombudens roller hade varit värdefulla att studera för en bredare förståelse om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Dock påvisar tidigare studier att det är de regionala fackliga aktörerna som utgör en betydande del i arbetsmiljöarbetet (Kjellberg, 2009), varpå vår studie inriktat sig på just regionala fackliga ombudsmän.

Ur ett personalvetenskapligt perspektiv bidrar föreliggande studie till en ökad kunskap om organisatorisk och social arbetsmiljö genom att skapa förståelse för hur regionala fackliga ombudsmän arbetar med, och inverkar på, arbetsmiljöarbetet. Även insikten om att samma norm kan ta sig skilda uttryck i olika organisationer och sektorer kan vara av värde för personalvetarens framtida yrkesutövning. Arbetsmarknaden förändras ständigt där medarbetarna, de senaste decennierna, blivit en alltmer värdefull resurs för verksamheten. AFS 2015:4 symboliserar denna typ av skifte och kan komma att bli en viktig tillgång i personalvetarens strävan efter friskare arbetsplatser och ett hållbart arbetsliv.

Referenslista

- AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. *Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna*. Arbetsmiljöverkets författningssamling. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö. *Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Ahrne, G & Papakostas, A. (2014). *Organisationer, samhälle och globalisering*. Upplaga 2:1. Lund: Studentlitteratur
- Akademikerförbundet SSR (u.å.) *Inflytande och påverkande*. Hämtad 2017-04-24, från <https://akademssr.se/jobb-lon/kollektivavtal/inflytande-och-paverkan>
- Andersson, P. (2013). *Vidta alla åtgärder som behövs: en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*. Stockholm: Jure Förlag AB.
- Andersson, I., Rosén, G., & Flemström, E. (2011). *De regionala skyddsombuden – en unik och viktig resurs för arbetsmiljöarbetet*, Borlänge: Högskolan i Dalarna.
- Arbetsmiljöpolitiska kunskapsrådet (2011). *Ett nationellt kunskapscentrum för arbetsmiljö: behov och förutsättningar: en skrift från Arbetsmiljöpolitiska kunskapsrådet (SOU 2011:60)*, Offentliga förlaget.
- Arbetsmiljölagen. SFS 1977:1160. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Arbetsmiljöverket. (2015). *Om oss*. Hämtad 2017-05-17, från <https://www.av.se/om-oss>
- Battilana, J., & D’anno, T. (2009). Institutional work and the paradox of embedded agency. I Lawrence, T.B., Suddaby, R. & Leca, B. (Red.), *Institutional work: Actors and agency in institutional studies of organizations*, (s.31-51) Cambridge: Cambridge University Press.
- Bell, E. & Bryman, A. (2013). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Upplaga 2, Stockholm: Liber.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Upplaga 2:7. Stockholm: Liber.
- Burke, P. (1992). *History and social theory*. Cambridge: Polity Press.
- Clegg, S. & Dunkerley, D. (1977). *Critical issues in organisations*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Czarniawska, B. & Sévon, G. (1996). *Translating organizational change*. Berlin: de Gruyter.
- Czarniawska, B & Joerges, B. (1996). Travels of ideas. I Czarniawska, B. & Sévon, G (Red.), *Translating organizational change*, (s. 13-48), Berlin: de Gruyter.
- Czarniawska, B. (2005). *En teori om organisering*. Lund: Studentlitteratur.
- Dahlfors, Å. & Jonsson, C. (2016). *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön - viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- DiMaggio, P. & Powell, W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), s.146-160.
- Eklöf, M. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling*. Lund: Studentlitteratur.
- Eriksson-Zetterquist, U. (2009). *Institutionell teori- idéer, moden, förändring*. Malmö: Liber AB.
- Erlingsdottir, G. (1999). *Förfarande idéer - kvalitetssäkring i hälso- och sjukvården*. Lund: Ekonomihögskolan.
- Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd. (2015). *Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro*. Stockholm: Forte.

- Försäkringskassan (2017). *Korta analyser 2017:1 Lång väg tillbaka till arbete vid sjukskrivning*. Stockholm: Försäkringskassan.
- Glavå, M. (2011). *Arbetsrätt*. Upplaga 2. Lund: Studentlitteratur.
- Jepperson, R. L. (1991). Institutions, institutional effects and institutionalism. I W.W. Powell. & P. J DiMaggio (Red.), *The new institutionalism in organizational analysis*, (s. 143-163) Chicago: The University of Chicago Press.
- Kjellberg, A. (2009). Fackliga organisationer och industrial relations, I Berglund, T & Schedin, S. (red) *Arbetslivet*. (s. 241-286) Lund: Studentlitteratur.
- Konjunkturinstitutet. (2016). *Högkonjunktur och fallande arbetslöshet påkallar åtstramning*. Hämtad 2017-05-17, från:
<http://www.konj.se/publikationer/konjunkturlaget/konjunkturlaget/2016-06-22-hogkonjunktur-och-fallande-arbetsloshet-pakallar-atstramning.html>
- Kvale, S & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Upplaga 2:1. Lund: Studentlitteratur.
- Larsson, M. (2016). *Facklig anslutning år 2016*. Stockholm: LOs Arbetslivsenhet.
- Lawrence, T.B., Suddaby, R & Leca, B. (2009). Introduction: Theorizing and studying institutional work. I Lawrence, T.B., Suddaby, R. & Leca, B. (Red.), *Institutional work: Actors and agency in institutional studies of organizations*, (s. 1–27), Cambridge: Cambridge University Press.
- Lawrence, T.B., Suddaby, R & Leca, B. (2011). Institutional work: Refocusing institutional studies of organization. *Journal of Management Inquiry* 20(1) s. 52-58.
- Lindberg, K. & Trädgårdh, B. (2001). Idén om vårdkedja möter lokal praxis, *kommunal ekonomi och politik*, 5(2), s.51-68.
- Medbestämmandelagen. SFS 1976:580. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- McGuire, D., Stoner, L. & Mylona, S. (2008). The role of line managers as human resource agents in fostering organizational change in public services. *Journal of Change Management*, 8(1), s. 73 –84.
- Nelson, R. & Winter, G. (1982). *An evolutionary theory of economic change*. Cambridge: Harvard University Press.
- Papakostas, A. (1998). Tröghet och anpassning i stater och företag. I G. Ahrne (Red.) *Stater som organisationer*. Stockholm: Nerenius & Santérus Förlag.
- Prevent (u.å.). *Regionala skyddsombud*. Hämtad 2017-05-29, från
<http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/vem-gor-vad/regionala-skyddsombud>
- Regeringen (2017). *Samarbete för att nå friska arbetsplatser*. Hämtad 2017-05-17, från
<http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2017/03/samarbete-for-att-na-friska-arbetsplatser/>
- Sahlin, K. & Wedin, L. (2008). Circulating ideas: imitation, translation and editing. I Greenwood, R., Oliver, C., Sahlin, K., & Suddaby, R. (red.) *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. London: Sage, s. 218-242.
- Sahlin-Andersson, K. (1996). "Imitating by editing success: the construction of organizational fields". I Czarniawska, B. & Sévon, G. (red) *Translating organizational change*. (s. 69-92) Berlin: de Gruyter.
- Statskontoret. (2004). *Systematiskt arbetsmiljöarbete - en utvärdering av Arbetsmiljöverkets insatser*. Stockholm: Regeringen, näringsdepartementet. Hämtad 2017-05-17, från
<http://www.statskontoret.se/upload/Publikationer/2004/200413.pdf>

Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G., Magnusson, L. & Lindfors, P. (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall. Kunskapssammanställning 2016:2*. Solna: Arbetsmiljöverket.

Bilagor

1. Ordlista

Vi kommer i uppsatsen använda oss av flertalet förkortningar. I avsikt att underlätta för läsaren följer nedan en lista med förklaringar:

AFS - Arbetsmiljöverkets författningssamling

AML - Arbetsmiljölagen

AV - Arbetsmiljöverket

LO - Landsorganisationen

MBL - Medbestämmandelagen

RAMO - Regionalt arbetsmiljöombud

SACO - Sveriges akademikers centralorganisation

SAM - Systematiskt arbetsmiljöarbete

TCO - Tjänstemännens centralorganisation

2. Intervjuguide

Inledning

Vi är två studenter som läser sista terminen på Personalvetarprogrammet vid Göteborgs Universitet. I vårt examensarbete ämnar vi studera hur fackliga ombudsmän arbetar med psykosociala arbetsmiljöfrågor. Detta sker genom utförande av enskilda intervjuer i två olika fackföreningar.

- Samtliga deltagare och organisationer i studien kommer vara anonyma
- Alla uppgifter kommer att behandlas konfidentiellt
- Är det okej vi spelar in intervjun? Intervjun kommer att raderas när uppsatsarbetet är klart.

Vi beräknar att intervjun kommer ta cirka 45 minuter.

Avstämning

Känns det okej?

Är det något du funderar över så här långt?

BÖRJA SPELA IN

Vi kommer att täcka tre teman under intervjun

- 1) *Fackliga ombudsmäns arbete med arbetsmiljöfrågor*
- 2) *AFS 2015:4 möjligheter och begränsningar (användbarhet)*
- 3) *Framtid*

Men först tänkte vi börja med några frågor kring din bakgrund.

Bakgrund

- (Kön)
- Hur gammal är du?
- Hur länge har du varit facklig ombudsman?
- Vad innebär arbetet som facklig ombudsman? Vilka arbetsuppgifter ingår i din roll?

Fackliga ombudsmäns arbete med arbetsmiljöfrågor

- I korthet kan du berätta hur fackförbundet arbetar med arbetsmiljöfrågor?
 - *SAM*
- Hur arbetar fackförbundet med psykosocial arbetsmiljö? *Varför?*
- Hur arbetar fackförbundet med psykosocial arbetsmiljö idag i jämförelse när du började arbeta som facklig ombudsman?

- Vilken roll spelar du som facklig ombudsman i frågor kring psykosocial arbetsmiljö gentemot arbetsgivare/arbetstagare? Vad ingår? (Kontrollera, utbilda m.m.)

AFS 2015:4 möjligheter och begränsningar (användbarhet)

- Vilken uppfattning har du av AFS 2015:4? *Varför?*
- Hur arbetar du med psykosocial arbetsmiljö idag, i jämförelse med innan införandet av AFS 2015:4?
- Hur upplever du ditt inflytande gentemot arbetsgivare i frågor kring psykosocial arbetsmiljö nu i jämförelse med tidigare? *Varför?*
 - Känner du att du har nog med kompetens för att arbeta med frågor kring psykosocial arbetsmiljö?
- Hur upplever du medvetenheten hos arbetstagare/arbetsgivare i frågor kring psykosocial arbetsmiljö?
- Finns det ett tolkningsutrymme i föreskriften AFS 2015:4? Ja/Nej? Hur upplever/påverkas ni av detta?
- Vilka frågor upplever du kan lyftas med hjälp av AFS 2015:4? (arbetsbelastning, arbetstid, kränkande särbehandling etc.) *Varför?*
- Skiljer sig frågor om psykosocial arbetsmiljö åt beroende på vilken bransch ni som fackliga ombudsmän arbetar mot (exv. Transport, bygg, service, IT)?

Är det något viktigt som du anser att vi missat ta upp gällande ert arbete med AFS 2015:4?

Framtid

- Vilken betydelse upplever du att AFS 2015:4 har fått i frågor kring psykosocial arbetsmiljö? *Varför?*
- Vad anser du om AFS 2015:4s användbarhet för ditt arbete som facklig ombudsman i framtiden? *Varför?*
 - Vad finns det för fördelar med AFS 2015:4?
 - Vilka begränsningar finns med AFS 2015:4?

Avslutning

Vårt examensarbete kommer pågå under 10 veckor och vi beräknas vara klara v. 22.

- Är ni intresserad av att ta del av vårt examensarbete?
- Kan vi höra av oss om vi behöver ställa extra frågor/utveckla befintliga svar senare under studiens gång?

3. Samtyckesformulär



INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH
ARBETSVETENSKAP

GÖTEBORGS
UNIVERSITET

”AFS 2015:4 – möjligheter och begränsningar i fackliga ombudsmäns arbete?” (intervjustudie)

Samtyckesformulär

Härmed ges samtycke till intervju inom ramen för projektet “AFS 2015:4 – möjligheter och begränsningar i fackliga ombudsmäns arbete?” som genomförs vid Göteborgs Universitet. Jag har fått skriftlig och muntlig information om studiens bakgrund och syfte samt att deltagandet är helt frivilligt och att jag när som helst kan avbryta deltagandet utan att behöva ange skäl, samt att materialet kommer att avidentifieras/kodas i samband med att det redovisas. Jag har också fått tillfälle att ställa frågor och fått dem besvarade.

Ort och datum:

Namn:

Ansvariga för projektet och genomförare av intervju:

Ida Sällergård, student vid institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, GU,
gussalleid@student.gu.se Tel: 076-1716460

Sophie Svensson, student vid institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, GU,
gussophsv@student.gu.se Tel: 070-2278508

4. Informationsblankett



INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH
ARBETSVETENSKAP

GÖTEBORGS
UNIVERSITET

Kära deltagare,

Vi är två personalvetarstudenter från Göteborgs Universitet som har fått möjlighet att skriva vår kandidatuppsats i samarbete med er organisation. I vår studie ämnar vi studera hur fackliga ombudsmän arbetar med psykosociala arbetsmiljöfrågor, detta med fokus på AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö. Vi är intresserade av dina upplevelser som facklig ombudsman och vilka möjligheter samt begränsningar du ser med AFS 2015:4 i ditt arbete.

Nedan har vi sammanställt ett antal korta punkter som behandlar villkoren för intervjutillfället och deltagandet i studien:

- Ca 10 intervjuer genomförs till grund för analys
- Möjlighet att avbryta eller i efterhand korrigera
- Studien är **konfidentiell**
- **Anonymitet** försäkras
- **Inspelning** vid godkännande
- Samtalsbaserad intervju

Intervjun kommer vara indelad i tre teman där vi inledningsvis kommer vilja veta mer om hur fackliga ombudsmän arbetar med arbetsmiljöfrågor. Därefter kommer fokus ligga på möjligheter och begränsningar med AFS 2015:4 och avslutningsvis vill vi beröra frågor kring det framtida arbetet med psykosocial arbetsmiljö.

Vid frågor eller eventuella tillägg/kompletteringar är ni välkomna att höra av er. Vi kommer arbeta med vårt examensarbete under tio veckor och vi beräknas vara klara i början av juni. Om det finns intresse för att ta del av vår slutgiltiga rapport, så meddela gärna oss, så skickar vi ett exemplar.

Tack för ditt deltagande!