



GÖTEBORGS UNIVERSITET
HANDELSHÖGSKOLAN

**Strategi för att förebygga stress och stressrelaterade
arbetsplats- och dödsolyckor**

En fallstudie av ett byggföretag i den svenska byggbranschen

Kandidatuppsats i Corporate Sustainability
Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet

VT 2021

Författare:

Markus Björklund 950814

Jakob Hallgren 960201

Handledare:

Gabriela Schaad

Förord

Vi vill börja med att tacka vårt fallföretag som visade stort intresse för studien, utan er hade den inte varit möjlig att genomföra. Vidare vill vi tacka våra respondenter för er positiva inställning och att ni tog er tid till att dela med er av era värdefulla kunskaper och erfarenheter.

Till sist vill vi även rikta ett varmt tack till vår handledare Gabriela Schaad för din kunskap och ditt stora engagemang kring vår uppsats. Tack för den värdefulla vägledning och stöttning du gett oss under hela arbetets gång.

Tack!

Markus Björklund

Göteborg

2021-05-26

Jakob Hallgren

Göteborg

2021-05-26

Sammanfattning

Social hållbarhet är ett brett och viktigt koncept som växer bland företag. En central aspekt är hälsan hos individen och mer specifikt den stress som kan uppstå på en arbetsplats. Genom arbetsrelaterad stress kan den enskilde individen riskera att utsättas för både fysiska och psykiska skador. Byggbranschen har ett projektbaserat arbetssätt till följd av dess komplexa och dynamiska arbetsmiljö. Dessa karaktärsdrag medför en förhöjd risk för stress och stressrelaterade arbetsplats- och dödsolyckor. Tidigare studier har undersökt faktorer som orsakar stress, åtgärder som kan vidtas och implementerbara strategier. Däremot saknas forskning som kartlägger strategiskt arbete som genomförs för att förhindra stressrelaterade arbetsplats- och dödsolyckor i byggbranschen och vilka karaktärsdrag de strategier som tillämpas har. Studiens syfte är att undersöka och *öka förståelsen för hur ett företag inom den svenska byggbranschen strategiskt arbetar för att förebygga stress och stressrelaterade arbetsplats- och dödsolyckor, samt vilka karaktärsdrag de strategier som tillämpas har.* Genom en kvalitativ studie och semistrukturerade djupintervjuer undersöktes via en fallstudie hur ett svenskt byggföretag strategiskt arbetar för att förebygga stress och stressrelaterade arbetsplats- och dödsolyckor.

Studien visar att det inte finns någon uttalad planerad strategi för att förebygga stress och stressrelaterade arbetsplats- och dödsolyckor hos fallföretaget, varken på koncern- eller dotterbolagsnivå. Dotterbolaget ansvarar för det stressförebyggande arbetet och tillämpar ett framväxande strategiskt förhållningssätt, genom exempelvis riskbedömningar och kommunikation, för att förebygga arbetsplats- och dödsolyckor på ett mer övergripande sätt. Trots avsaknaden av ett primärt fokus på att förebygga stress tycks det arbetssätt som tillämpas av dotterbolaget bidra till viss del till minskad stress.

Nyckelord: Stress, strategi, arbetsplatsolyckor, byggbranschen

Innehåll

1	Inledning	1
1.1	Bakgrund	1
1.1.1	Hållbarhet	1
1.1.2	Byggbranschen	2
1.2	Problemdiskussion	4
1.3	Syfte	6
1.4	Frågeställning	6
2	Teoretiskt ramverk	9
2.1	Strategi	9
2.2	Avsiktlig och framväxande strategi	9
2.3	Strategy-as-Practise	10
2.4	Uppkomst av stress	12
3	Metod	15
3.1	Metodologi	15
3.2	Litteraturinsamling	16
3.2.1	Teorirelevans	17
3.3	Insamling av data	17
3.3.1	Urval	18
3.4	Genomförande av intervjuer	21
3.4.1	Intervjuguide	21
3.4.2	Intervjusituation	22
3.5	Bearbetning av empiriskt material	23
3.6	Forskningsetik	24
3.7	Metodkritik	25
3.8	Studiens kvalitet	26
4	Resultat och Analys	27
4.1	Stressens medverkan i olyckor	27
4.2	Ingen planerad strategi mot stress	29
4.2.1	Strategiska arbete på koncernnivå	29
4.2.2	Strategiskt arbete på dotterbolagsnivå	31
4.3	Involverade aktörer i strategiframtagandet	32
4.3.1	Grundstrategi	32
4.3.2	De skapar strategin	33
4.4	Tillvägagångssätt & Arbetsmetoder	34

4.4.1	Yrkesarbete identifierar risker.....	34
4.4.2	Risکانالyser i det operativa arbetet.....	35
4.4.3	Vardagliga riskanalyser.....	36
4.5	Kommunikation	37
4.5.1	Stress som icke-befintliga samtalsämne.....	37
4.5.2	Kommunikation via möten	38
4.5.3	Kommunikation och förflyttning av yrkesarbetare	40
5	Diskussion.....	43
6	Slutsats	47
6.1	Förslag till framtida forskning.....	47
7	Referenser	49
8	Bilagor.....	55
8.1	Bilaga A: Intervjuguide fackförbund.....	55
8.2	Bilaga B: Intervjuguide Arbetsledare	57
8.3	Bilaga C: Intervjuguide Yrkesarbetare & skyddsombud	59
8.4	Bilaga D: Intervjuguide HMS-chef Koncern & HMS-chef Dotterbolag	61

1 Inledning

I detta kapitel presenteras inledningsvis en bakgrundsbeskrivning av hållbarhet samt byggbranschen och dess arbetsplatsolyckor. Vidare diskuteras stressens roll i uppkomsten av arbetsplats- och dödsolyckor på byggarbetsplatser och varför detta är ett område som behöver undersökas. Kapitlet avslutas med uppsatsens syfte och frågeställning.

1.1 Bakgrund

1.1.1 Hållbarhet

Hållbarhet växer världen över och har blivit ett grundläggande ämne och en viktig aspekt att ta hänsyn till för alla aktörer för planetens och människans bästa långsiktiga välmående. Betydelsen för att främja hållbar utveckling har förändrats och är inte längre en del som endast diskuteras och lyfts i politiska sammanhang, utan idag utgör hållbarhet ofta en viktig grundpelare i verksamhetens sätt att arbeta. Att arbeta hållbart handlar till stor del om att *“kunna möta nuvarande behov utan att äventyra kommande generationers framtida behov”* (Griggs, s. 306, 2013). Men att agera hållbart och främja hållbar utveckling innefattar således inte bara arbetet med miljön, utan det inkluderar även ekonomiska och sociala aspekter. Tillsammans utgör den miljömässiga, ekonomiska och sociala dimensionen grunden för hållbarhet där det krävs en helhetsbild och ett integrerat strategiskt samarbete mellan dimensionerna för att både kunna nå kortsiktiga och långsiktiga hållbarhetsmål. För att främja en hållbar verksamhetsutveckling behöver alla tre dimensioner inkluderas i det strategiska arbetet och kontinuerligt utvecklas och förbättras (Munasinghe, 2001).

1.1.1.1 Social hållbarhet

Trots betydelsen av att arbeta med alla dimensioner finns det problem med att inkludera den sociala dimensionen i det strategiska arbetet. Den sociala aspekten grundar sig i samhället och dess invånare och att möjliggöra för att skapa och bevara en god livskvalitet, både i och utanför företagssammanhang, exempelvis genom goda arbetsförhållanden och säkerhet i arbetet. Företag behöver således sträva efter att kontinuerligt utvecklas och förbättras där alla aktörer tillsammans måste arbeta för att uppnå ett framgångsrikt strategiskt hållbarhetsarbete (Golini, Longoni & Cagliano, 2015). Den sociala hållbarheten är ett brett koncept bland företag där en

central aspekt är hälsan hos individen och mer specifikt den stress som kan uppstå på en arbetsplats. Arbetsrelaterad stress förknippas med, och medför, både psykiska och fysiska risker som kan uppstå hos individen. För företag kan det i längden leda till problem i form av lägre arbetskapacitet, högre sjukfrånvaro och sjukvårdskostnader. Det gör att betydelsen av strategiskt arbete med social hållbarhet, för att förebygga och undvika arbetsrelaterad stress, blir viktigt för att på ett framgångsrikt sätt främja en god företagsutveckling (Havermans m.fl., 2018).

1.1.2 Byggbranschen

Över hela världen sysselsätter byggbranschen ett stort antal människor (Butnaru & Nicuță, 2017). Av Sveriges 1 261 337 företag är cirka 9 procent verksamma inom byggsektorn (Byggföretagen, 2021a). Byggbranschen är viktig för samhällsekonomin då den genom sina projekt även driver efterfrågan för produkter och tjänster inom andra områden. Vidare står branschen för i genomsnitt 9,5 procent av BNP i Europa, i Sverige är siffran något högre, 10,7 procent (Byggföretagen, 2021b).

Utmärkande för byggbranschen är att dess verksamhet huvudsakligen går ut på att bygga och leverera projekt (Gluch, 2009) vilket kan delas in i bostäder, lokaler och anläggningar (Byggföretagen, 2021b). Att genomföra ett bygge är komplext med många faktorer som påverkar vilket medför att branschen till stor grad är projektbaserad där varje projekt anpassas efter unika förutsättningar (Gluch, 2009; Lingard m.fl., 2012). Utöver det fysiska utseendet på till exempel byggnaden eller bron skiljer aspekter som geologiska förutsättningar och väderförhållanden mellan projekt vilket påverkar hur de kan genomföras (Sousa, m.fl., 2014). Projekten är dynamiska (Gluch, 2009) vilket gör att även arbetsmiljön ute på byggarbetsplatserna ständigt förändras, dels, genom att flera olika professioner utför arbeten parallellt (Fredericks m.fl., 2005). Dels, genom att involverade aktörer är delaktiga under olika faser i projektet och att sammansättningen av aktörer därför förändras under ett projekt (Sousa, m.fl., 2014). Då uppskattningsvis drygt 40 000 standardartiklar, 10 000 specialartiklar, 150 000 materialtyper, 150 professioner och 200 typer av utrustning används i samband med byggbranschens projekt har branschen en bred variation av sysselsättning men också höga krav på koordinering (Gluch, 2009; Butnaru & Nicuță, 2017).

1.1.2.1 Arbetsplatsolyckor

De karaktärsdrag som byggbranschen har leder till en förhöjd risk för skador och olyckor (Butnaru & Nicuță, 2017; Sousa, m.fl., 2014). Historiskt har byggbranschen haft stora problem kopplat till säkerhet på byggarbetsplatserna (Ai Lin Teo m.fl., 2005) och insatser från myndigheter och företag själva i form av standarder, åtgärdsprogram och mätningar har genomförts (Ai Lin Teo m.fl., 2005; Sousa, m.fl., 2014). Trots en minskning globalt sett av arbetsplatsolyckor inom byggbranschen är byggindustrin fortfarande den bransch där arbetsplatsolyckor förekommer allra mest (Sousa, m.fl., 2014). I Skandinavien ligger generellt mängden allvarliga olyckor inom byggbranschen på en lägre nivå även om det finns skillnader mellan länderna (Grill m.fl., 2017) där Sverige i hög utsträckning har utvecklat sitt arbete mot olycksfall. Detta har gjort att Sverige ur ett internationellt perspektiv anses vara framgångsrikt och ett exempel att ta efter (Stenberg, 2016). Trots det beskriver Stenberg (2016) att det årligen sker cirka 1000 allvarliga arbetsplatsolyckor inom den svenska byggbranschen där de vanligaste orsakerna är kopplade till halk- & fallhändelser samt handverktyg. Överlag löper alla som arbetar på en byggarbetsplats hög risk för olyckor där yrkesarbetare löper en högre risk än tjänstemän (Butnaru & Nicuță, 2017).

1.1.2.2 Lagar och föreskrifter

I sin arbetsmiljöstrategi fastslår Regeringen en nollvision mot dödsfall på, och till följd av, arbetet (Prop.2020/21:92). Vidare är kunskap såväl som ett systematiskt arbetssätt kopplat till arbetsmiljö nödvändigt för att lyckas förebygga och förhindra arbetsrelaterade olyckor. Genom att involvera aktuella parter såsom myndigheter, däribland Arbetsmiljöverket, och representanter för arbetsmarknad och organisationer från de värst drabbade branscherna, dit byggbranschen räknas, ska arbetet mot dödsolyckor vidareutvecklas.

Varje arbetsgivare ansvarar för att förebygga risker på byggarbetsplatsen och i det arbetet är arbetsmiljöplanen ett centralt verktyg där den gemensamma planeringen för arbetsplatsen finns sammanställd (Arbetsmiljöverket, 2020a). Planen ska tas fram innan arbetet på byggarbetsplatsen startar och sedan kontinuerligt uppdateras för att ständigt vara aktuell (Arbetsmiljöverket, 2020b). Vidare beskriver Arbetsmiljöverket (2020b) att planen ska innehålla regler för arbetsplatsen, beskrivning av arbetsmiljöarbetet och åtgärder som vidtas för att arbetet ska kunna utföras på ett säkert sätt, exempelvis genom arbetsmetoder och utrustning.

1.2 Problemdiskussion

Enligt Svensson (2008) prioriterar företag den ekonomiska dimensionen av hållbarhet högst. Detta medför att den sociala aspekten av hållbarhet blir åsidosatt och snarare fungerar som stöttning till den ekonomiska aspekten för att nå sociala och legala krav samt finansiella mål. När delar inom hållbarhet blir bortprioriterade bildas en obalans i verksamheten vilket förhindrar flertalet långsiktiga fördelar. Social hållbarhet är ett brett begrepp som inkluderar många olika områden, däribland stressrelaterade problem.

Byggbranschen är känd för snabba förändringar och har under de senaste decennierna genomgått stora förändringar i form av ökade krav från intressenter samt ökad produktivitet och komplexitet i projekten (Ibem m.fl., 2011). Problematiken som uppstår i relation till detta är att det sociala hållbarhetsarbetet stagnerar och skapar ett arbetsklimat som utvecklar en ökad nivå av stress där individen på arbetsplatsen drabbas. Ng, Skitmore och Leung (2010) poängterar att den komplexitet och dynamiska natur som byggbranschen medför, också innebär en ökad risk för stress som i längden kan leda till både psykiska och fysiska skador. Även Leung, Chan, och Yuen (2010) betonar att individer som arbetar i byggbranschen löper större risk att drabbas av stressrelaterade problem, som i sin tur kan leda till skada. I relation till andra branscher riskerar en medarbetare inom byggbranschen 1.7 gånger högre risk att uppleva stress-relaterade problem (Leung, m.fl., 2010). Ibem m.fl. (2011) beskriver att en stressad byggarbetare tenderar att vara mindre nöjd med sitt jobb, ha lägre arbetsmoral, vara mindre produktiv och löpa högre risk att råka ut för olyckor. Vidare beskrivs att långa arbetsdagar, ökad press och brist på stöttning vara kända orsaker för uppkomst av stress (Ibem m.fl., 2011).

Statistik visar att stressreaktioner och utbrändhet ökar (Cedstrand m.fl., 2020). Ibem m.fl. (2011) beskriver att byggarbetare är det tredje mest stressamma yrket eftersom vanliga orsaker till stress ofta finns integrerat i arbetsmiljön. I en av författarnas studier upplevde 94 procent av respondenterna stress i sitt arbete där de vanligaste orsakerna av stressens uppkomst var hög arbetsbelastning, press på att hålla budget och tuffa deadlines (Ibem m.fl., 2011).

Att arbeta på en byggarbetsplats är farligt och kräver uppmärksamhet (Goldenhar m.fl., 2003). Under de senaste åren har den långsiktiga trenden av ett minskat antal inrapporterade arbetsplatsolyckor inom den svenska byggbranschen planat ut och år 2019 rapporterades 2224 arbetsplatsolyckor (Samuelson, 2020). Vidare har antalet inrapporterade dödsolyckor i branschen genom åren haft stora variationer och år 2019 rapporterades 3 dödsolyckor som

hittills är det lägsta antalet. Under de två första kvartalen år 2020 rapporterades 6 dödsolyckor vilket motsvarade 50 procent av samtliga dödsolyckor på de svenska arbetsplatserna under perioden (Byggnads, 2020). Statistiken ger en tydlig indikation på hur arbete på byggarbetsplatser medför risker och att branschen har problem med arbetsplats- och dödsolyckor. I jämförelse med andra branscher sker olyckor i byggbranschen i högre utsträckning (Leung m.fl., 2010; Sousa, m.fl., 2014). Risken att omkomma eller skadas i en arbetsplatsolycka är 3 respektive 2 gånger högre för en byggnadsarbetare jämfört med andra professioner (Sousa, m.fl., 2014). Utöver det beskriver Cedstrand m.fl. (2020) att risken att skada sig på arbetsplatsen för en stressad yrkesarbetare ökar med 400 procent, i jämförelse med en yrkesarbetare som inte är stressad.

Cognitive Failures Questionnaire (CFQ) är ett test som mäter uppmärksamhet, minne och kognition genom poängsättning utifrån testpersonens misstagsfrekvens på testets ingående delar (Gillen, 2008). Högre frekvens av misstag resulterar i en högre poäng. Day, Brasher och Bridger (2012) beskriver ett samband mellan en hög poäng på CFQ och en högre risk att vara inblandad i arbetsplatsolyckor. Vidare beskriver de att stress bland annat kan leda till utmattning vilket medför en ökad risk för kognitiva misstag i form av distraktion, dålig uppmärksamhet och minnesproblem, som i sin tur ökar risken för arbetsplatsolyckor. Trots att studien av Day m.fl. (2012) inte riktar in sig mot byggbranschen, kan resultaten ändå anses vara högst relevanta även för denna bransch eftersom arbetsmiljön präglas av stress såväl som farliga arbetsplatser. Resonemanget går i linje med Stenberg (2016) och Leung m.fl. (2010) som beskriver stress som en kritisk faktor kopplat till arbetsplatsolyckor och att det har en stor påverkan på sannolikheten för att en olycka ska inträffa. Även Goldenhar m.fl. (2003) beskriver ett samband mellan stresssymptom och rapporterade skador och att uppkomsten av dessa kan kopplas till att arbetare varit mentalt frånvarande eller utmattade – kognitiva misstag enligt Day m.fl. (2012). Den arbetsmiljö och de arbetsförhållanden som råder på en byggarbetsplats kan medföra ökad stress, som i sin tur leder till fler arbetsplatsolyckor (Leung, 2010).

Som tidigare beskrivits, är stressrelaterade arbetsplats- och dödsolyckor inom byggbranschen ett stort problem (Leung, m.fl., 2010; Ibem m.fl., 2011). Det finns tidigare forskning om hur social hållbarhet, och mer specifikt stress, kan relateras till arbetsplats- och dödsolyckor inom byggbranschen. Tidigare forskning har även undersökt strategiarbete för att förebygga uppkomst av stress inom byggbranschen. Samanmali, De Silva och De Silva (2017) presenterar ett ramverk som kan tillämpas i förebyggande stressarbete. Ramverket baseras på 11 stressorer,

13 konsekvenser som dessa kan leda till och 7 stressförebyggande strategier, vilka alla identifieras i studien. Ajayi, Jones och Unuigbo (2019) menar att det finns en lycka i forskningen där strategier för att förebygga stress är ett område som inte är tillräckligt undersökt. I en studie belyser Ajayi m.fl. (2019) de främsta orsakerna till stress bland yrkesarbetare. Utifrån dessa orsaker identifierar de strategier för att förebygga stress och hur dessa strategier kan implementeras. Cedstrand m.fl. (2020) beskriver hur förändringar behöver anpassas till sin kontext. Vidare hur de aktörer som berörs av ett ingripande för att minska stress bör vara med och påverka dess utformning, dels innehållsmässigt, dels dess implementeringsprocess för att den ska bli lyckad. Enya, Pillay och Dempsey (2018) menar att företags strategiska arbete i förebyggandet av stress kan vara relaterat till flera olika områden som information, riskbedömningar och säkerhetsprogram. Fonseca, Lima & Duarte (2014) beskriver dock att företags strategiska stressförebyggande arbete framför allt kan fokusera på normer och program i olika kombination och utformning.

Däremot saknas forskning som kartlägger hur företags strategiska arbete för att förhindra stressrelaterade arbetsplats- och dödsolyckor ser ut och vilka karaktärsdrag de strategier som tillämpas har, det vill säga var i verksamheten de uppkommer. Därmed finns det behov för ytterligare forskning inom området och att undersöka vilka karaktärsdrag de strategierna som tillämpas på ett företag inom den svenska byggbranschen har. Vidare om det arbete som genomförs för att förebygga stressrelaterade arbetsplats- och dödsolyckor bygger på strategiska planer eller växer fram under arbetets gång.

1.3 Syfte

Syftet med denna studie är att öka förståelsen för hur ett företag inom den svenska byggbranschen strategiskt arbetar för att förebygga stress och stressrelaterade arbetsplats- och dödsolyckor, samt vilka karaktärsdrag de strategier som tillämpas har.

1.4 Frågeställning

För att kunna uppfylla syftet har följande frågeställning formulerats, vilken i sin tur besvaras genom tre underfrågor:

Hur arbetar ett svenskt byggföretag strategiskt för att förebygga stress och stressrelaterade arbetsplats- och dödsolyckor olyckor?

- *Huruvida anses förebyggande arbete mot stressrelaterade arbetsplats- och dödsolyckor vara av strategisk betydelse för ett byggföretag i Sverige?*
- *Vilka typer av åtgärder vidtas för att förbygga stress och stressrelaterade arbetsplats- och dödsolyckor?*
- *Vilka effekter på stress och stressrelaterade arbetsplats- och dödsolyckor har de åtgärder som vidtas?*

2 Teoretiskt ramverk

Följande kapitel utgör det teoretiska ramverket där relevanta teorier och modeller kopplat till studiens syfte och frågeställning introduceras. Kapitlet börjar med att presentera strategiska teorier och modeller och därefter presenteras modeller kring stress.

2.1 Strategi

Johnson, Whittington, Scholes, Angwin och Regnér (2017) definierar strategi som fastställandet av den långsiktiga planen för en verksamhet. Grunden i varför verksamheter behöver arbeta strategiskt är för att förse intressenter och aktörer med ett tydligt och motiverande syfte för att ge klarhet till vilka mål som ska uppnås. Det handlar om att skapa en vision för vilka långsiktiga resultat som förväntas uppnås och därmed på vilket sätt en verksamhet ska kunna skapa värde för aktuella intressenter. En central del inom det strategiska arbetet innefattar hur uppsatta mål ska nås och vidare vilken fördelning och behov av resurser som krävs för att nå målen. Det strategiska arbetet ramar således in verksamhetens värde, dess grunder och dess principer (Johnson m.fl., 2017).

2.2 Avsiktlig och framväxande strategi

Mintzberg och Waters (1985) introducerar en strategimodell kring koncepten avsiktlig- och framväxande strategi (deliberate & emergent strategy). Bakgrunden till modellens uppkomst ligger i att det fanns en bred förståelse kring att skapandet av strategier uppkommer i företagsledningen som formulerar planer vilka genomförs (Mintzberg & Waters, 1985). Författarna menar dock att ett bredare perspektiv är nödvändigt eftersom det kan finnas skillnader mellan den avsedda och den förverkligade strategin och att det bör undersökas närmare. De tidigare nämnda koncepten, avsiktlig- och framväxande strategi, beskrivs av Mintzberg och Waters (1985) som två ytterligheter. Avsiktlig strategi innebär att en strategi blir förverkligad precis som den var avsedd medan framväxande strategi innebär att en strategi förverkligas oavsett intentioner, om sådana finns. Vidare beskriver författarna tre villkor som behöver uppfyllas för att en strategi ska vara helt avsiktlig: avsikterna behöver vara exakta och tydligt kommunicerade, avsikterna måste delas eller accepteras och miljön måste vara gynnsam alternativt förutsägbar. I kontrast behöver handlingar ske över tid helt utan avsikt om en strategi ska vara helt framväxande. Att finna strategier som är helt avsiktliga eller helt framväxande i verkliga verksamheter är dock osannolikt. Istället bildar dessa två ytterligheter ett spann varpå

strategier med olika mycket inslag av de två återfinns vilket också är fallet för strategier i verkliga verksamheter (Mintzberg & Waters, 1985). I modellen beskriver Mintzberg och Waters (1985) åtta strategier inom spannet men endast de tre som anses mest relevanta för denna uppsats beskrivs närmare nedan.

I en omvärld som inte går att kontrollera eller förutsäga kan en så kallad paraplystrategi (Umbrella strategy) tillämpas. Den innebär att företagsledningen uppför generella riktlinjer som yttre gränser inom vilka strategier är framväxande (Mintzberg & Waters, 1985). Därmed kan företagsledningen styra verksamheten i önskad riktning eftersom riktlinjerna till viss del avgör innehållet i strategierna men där de inte kan kontrollera dess förverkligande. Vidare beskriver Mintzberg och Waters (1985) att det inom paraplystrategin är viktigt att företagsledningen bevakar de handlingar och strategier som växer fram så att de håller sig innanför uppsatta riktlinjer. Om så inte är fallet kan företagsledningen välja mellan att antingen stoppa arbetet, bortse från det eller justera riktlinjerna.

En annan strategi som förekommer i en omvärld som inte går att kontrollera eller förutsäga är processtrategin (Process strategy). Likt paraplystrategin kan företagsledningens till viss del påverka strategin i avsedd riktning men inte kontrollera dess förverkligande (Mintzberg & Waters, 1985). Författarna menar att den stora skillnaden mellan paraplystrategin och processtrategin är att företagsledningen försöker påverka de framväxande strategiernas innehåll genom att kontrollera processerna. Exempelvis kan företagsledningen välja vilka aktörer som arbetar med strategierna, som ligger till grund för de framväxande strategierna snarare än att sätta upp ramar för dess innehåll (Mintzberg & Waters, 1985).

Konsensusstrategin (Consensus strategy) har ett mer utpräglat framväxande karaktärsdrag och kan uppfattas som spontan då den inte drivs av avsikter från vare sig företagsledning eller medarbetare (Mintzberg & Waters, 1985). Författarna menar att den istället bygger på kollektiva handlingar där olika aktörer drar lärdom av varandra och stegvis bygger vidare på varandras sätt att hantera omvärlden, vilket slutligen utmynnar i ett gemensamt mönster som genomsyrar verksamheten (Mintzberg & Waters, 1985).

2.3 Strategy-as-Practise

Strategy-as-practise (S-as-P) grundar sig i ett synsätt om att en strategi är vad aktörer inom en verksamhet gör, snarare än någonting en verksamhet kan inneha (Jarzabkowski, Balogun &

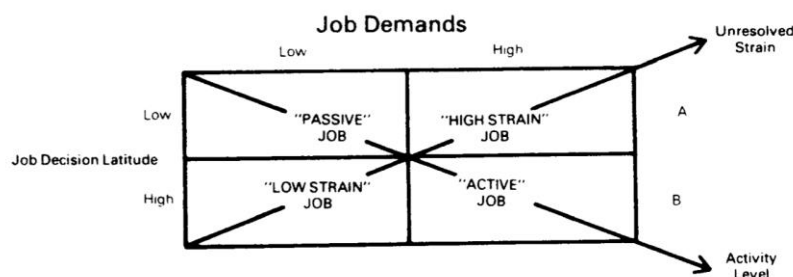
Seidl, 2007; Whittington, 2006). Det är således resultatet av individens handlingar och beslut som är avgörande för utfallet av strategin (Whittington, 2006). Jarzabkowski och Spee (2009) beskriver att S-as-P kan delas in i tre kategorier där den första, *practitioners*, involverar de individer som faktiskt arbetar och utför det strategiska arbetet. Vidare behandlar denna kategori inte bara vad den enskilde individen gör utan också hur olika aktörer tillsammans inne i verksamheten arbetar för att föra det strategiska arbetet framåt. Oberoende om det är den enskilde individen eller en samlad grupp som avgör hur strategin utvecklas, menar författarna att det i slutändan är de små handlingar och beslut som resulterar i en framväxande strategi. Samtidigt beskriver Jarzabkowski och Spee (2009) att det inte nödvändigtvis behöver vara aktörer som arbetet internt i verksamheten, utan att det kan också vara externa aktörer som influerar det strategiska arbetet. Den andra kategorin beskrivs som *practics* och innefattar sociala aspekter som symboler och olika verktyg för att utföra det strategiska arbetet. Vidare beskriver Jarzabkowski och Spee (2009) att detta är en komplex del där det inte är helt klart vad som ingår och möjliggör det strategiska arbetet. Whittington (2006) påpekar dock att det grundar sig i ett antal olika aspekter som exempelvis olika materiella verktyg och teknisk kunskap, den tysta kunskapen om hur en aktivitet ska genomföras och mer praktiska göranden som möten, utbildningstillfällen och granskningar. Tillsammans utgör dessa *practics* grunden för hur det strategiska arbetet genomförs i verksamheten. Den tredje kategorin, *praxis*, handlar till sist om hur flödet av olika aktiviteter ser ut där strategin utförs (Jarzabkowski & Spee, 2009).

Jarzabkowski och Spee (2009) beskriver att det däremot kan finnas en viss problematik i att bygga det strategiska arbetet genom S-as-P. Eftersom S-as-P är beroende av hur olika aktörer, både internt och externt, agerar och att det därav är individens perspektiv och antagande som utgör grunden, blir således också resultatet av den strategiska processen påverkad. Den enskilde individen, den samlade gruppen och den totala verksamheten får därför ta konsekvenserna av att det är en strategi som bygger på vad aktörer gör. Den enskilde individen kan i jämförelse med verksamhetens ledning inneha en helt skild uppfattning och förståelse för verkligheten som påverkar det strategiska arbetet och verksamhetens resultat. Samtidigt beskriver Jarzabkowski m.fl., (2007) att det just är den flexibilitet som skapas genom att arbeta med S-as-P som främjar det strategiska arbetet och verksamheten. Fördelen med att kunna applicera ett arbets- och tankesätt i att agera mer situationsanpassat, gör också att den aktör som genomför en specifik arbetsuppgift kan utföra den på bästa möjliga sätt. Genom att lämna det strategiska ansvaret på den individ eller grupp som lämpar sig mest i att utföra en uppgift

kan således också utförandet optimeras (Jarzabkowski m.fl., 2007). Trots detta poängterar Jarzabkowski och Spee (2009) att det kan finnas en risk i att lämna över för mycket ansvar på den enskilde individen och hur den i sin tur agerar. Det kan vara svårt som enskild individ att se det övergripande arbetet och därav också främja verksamheten på långt sikt. Istället finns det en risk i att den enskilde individen arbetar utifrån vad som känns bäst för stunden och för vad som endast gynnar den personliga framgången (Jarzabkowski & Spee, 2009).

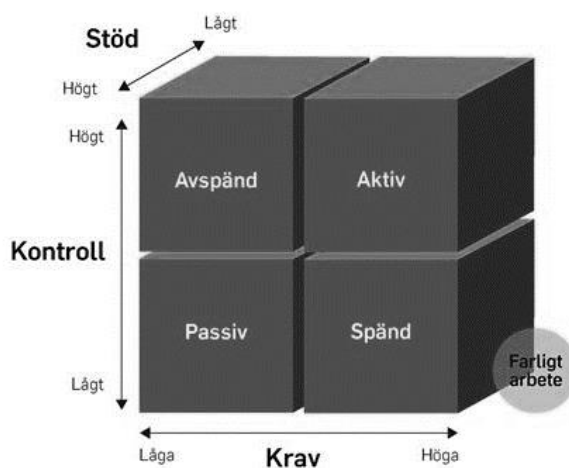
2.4 Uppkomst av stress

En välkänd modell kopplat till stress är Karaseks (1979) arbetsstress-modell (Job Strain model), även känd som *demand-control-model*. Modellen utvecklades då tidigare forskning kring arbetsmiljöns psykologiska påverkan antingen fokuserade på handlingsutrymme att hantera de krav som arbetet medförde eller stressorer i arbetsmiljön, men utan att ta hänsyn till varandra (Karasek, 1979). Karasek (1979) menar att psykologisk stress uppkommer till följd av krav som en arbetssituation medför i kombination med den anställdes handlingsutrymme att hantera dessa krav. Krav i arbetssituationen kan uppkomma ur exempelvis arbetsbörda, tidspress, konflikter, psykiska och emotionella krav (Häusser, Mojzisch, Niesel och Schulz-Hardt, 2010). Medan den anställdes förmåga att hantera krav kan bero av exempelvis kunskap och beslutsmandat (Häusser m.fl., 2010). Modellen är uppdelad i låga och höga arbetskrav, respektive låg och hög möjlighet att hantera kraven. Enligt modellen uppkommer arbetsstress när arbetskraven är högre än möjligheten att hantera dem. Eftersom modellen bygger på en kombination av krav och kontroll, se Figur 1, menar Karasek (1979) att när krav och kontroll stämmer överens bidrar det till utveckling av kompetens då medarbetaren kan frigöra och omvandla den energi som byggs upp inombords till handling. Vidare leder höga krav och hög kontroll till utveckling av nya beteendemönster medan höga krav och låg kontroll leder till mental stress då den uppbyggda energin inte kan frigöras. Vidare leder låga krav och låg kontroll till ett passivt arbetssätt som enligt Karasek (1979) medför minskad aktivitet och hämmad problemlösnings-orientering.



Figur 1: Karaseks arbetsstress-modell. (Karasek, 1979)

Karaseks modell har fått kritik för att inte inkludera andra faktorer som anses lika viktiga i påverkan av den psykologiska arbetsmiljön. Därav har Johnson och Hall (1988) vidareutvecklat den till Krav-Kontroll-Stöd-modellen (Demand-Control-Support-model). Stora delar av Johnson och Halls (1988) modell är direkt hämtade från Karaseks modell varför ovan beskrivet ramverk är applicerbart även i detta fall. Vad som skiljer de två modellerna åt är faktorn socialt stöd där Johnson och Hall (1988) belyser vikten av social interaktion och social stöttning – och den positiva effekt det har för att minska stress och arbetsstress. Faktorn har delats in i högt och lågt stöd, se Figur 2, vilket medför en kompletterande tredje dimension till Karaseks modell och möjlighet att se hur socialt stöd sammanfaller med jobbstress (Johnson & Hall, 1988).



Figur 2: Krav-Kontroll-Stöd-modell. (Prevent, u.å.)

Havermans m.fl. (2018) beskriver i sin artikel vikten av att ta hänsyn till medarbetare och deras närmsta chefers behov. Detta för att kunna ta vara på deras värdefulla erfarenheter och inkludera dem i arbetet mot att förebygga stress på arbetsplatserna. För att lyckas med det förebyggande arbetet uttrycker medarbetare, såväl som chefer, ett behov av att prata om arbetsrelaterad stress och vikten av mätningar av organisatoriska åtgärder (Havermans m.fl.,

2018). Vidare beskriver författarna att delaktighet och synlighet från högre ledning och att de i en högre grad bör vara involverade i det stressförebyggande arbetet belyses av medarbetare och chefer. Dessa professioner beskriver också ett behov av socialt stöd från kollegor och sina chefer till vilket författarna gör en tydlig koppling till faktorn social stöttning i Johnson och Halls (1988) modell. Därmed är det viktigt att olika intressenter, från olika hierarkisk nivå är involverade för ett lyckat stressförebyggande arbete (Havermans m.fl., 2018).

3 Metod

Följande kapitel presenterar hur det empiriska materialet samlats in och hur detta arbete genomförts före, under och efter studiens arbetsprocess.

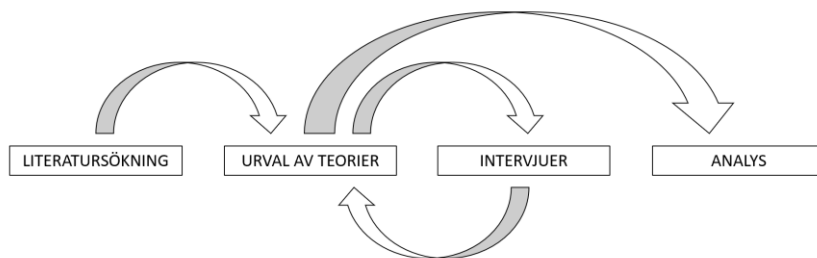
3.1 Metodologi

Kvale och Brinkmann (2014) beskriver att epistemologiska frågor och synsätt grundar sig i vad som kan ses som kunskap inom ett specificerat kunskapsområde. En central del inom epistemologin är ta reda på och förstå hur den sociala verkligheten ser ut och kan uppfattas. Vidare handlar den hermeneutiska epistemologin, även kallad tolkande, om att grunden till kunskap och att veta att någonting existerar uppstår till följd av att det kan förstås och förklaras. I denna studie vill vi kunna förstå hur deltagande individer reflekterar och beskriver sin sociala verklighet om relevanta ämnen och begrepp som studien kretsar kring. Vi representerar därför den tolkande epistemologin som därav handlar om att förstå hur individens handlingar och beteende skapar och formar samhället (Kvale & Brinkmann, 2014). Vikten i uppsatsen kommer därför vara på hur de individer som deltar uppfattar och tolkar sin sociala verklighet.

Vidare beskriver Bryman (2018) ontologi, där det konstruktionistiska synsättet grundar sig i att den sociala verkligheten konstant förändras och är ofullständig. Olika individer kan således ha olika syn på verkligheten vilket gör att den inte heller kan betraktas eller uppfattas som slutgiltig. Eftersom vikten av uppsatsen är att förstå hur individers tankar och handlingar formar de sammanhang de befinner sig i och att vi har en frågeställning som går att se från flera perspektiv och reflektera över, passar det bra att ha ett konstruktionistiskt synsätt. Verkligheten är i ständig förändring där både strategiskt tänkande och förhållanden på byggarbetsplatser är områden som konstant förändras och uppdateras med ny forskning och andra tankesätt. Därför vill vi också undersöka hur förståelsen och resonemanget hos olika individer antingen liknar eller skiljer sig från varandra.

Som ett resultat av att vi använder oss av ett konstruktionistiskt perspektiv för att definiera verkligheter på och ett tolkande perspektiv att både se och uppfatta kunskap, kommer vi använda oss av den kvalitativa forskningsdesignen. För att på bästa sätt genomföra vår studie är vi, bland de individer som deltar och utgör det empiriska materialet, intresserade av att gå på djupet med hur de uppfattar och tolkar sin egen sociala verklighet.

För att på ett så framgångsrikt sätt som möjligt ta fram och arbeta med relevanta teorier och begrepp har studien ett abduktivt förhållningssätt. Alvehus (2019) beskriver att ett abduktivt förhållningssätt innebär en ständig växling mellan teori och empiri för att således kunna utveckla och upptäcka nya teoretiska perspektiv. I studien har vi därför löpande arbetat fram och tillbaka mellan empiri och teori och därefter adderat eller reviderat de teorier som varit mer eller mindre relevanta. Figur 3 förtydligar ytterligare hur vi arbetat abduktivt.



Figur 3: Processen för studiens förfarande.

3.2 Litteraturinsamling

Den litteraturstudie som genomfördes bestod av sekundärkällor i form av artiklar från dagliga tidskrifter men primärt av vetenskapliga artiklar vilket enligt Patel och Davidson (2011) ger möjlighet att ta del av den senaste forskningen. För att säkerställa artiklarnas kvalitet har samtliga vetenskapliga artiklar som använts i studien varit peer-reviewed. Patel och Davidson (2011) beskriver att det är först med en grundläggande kunskap och överblick av problemområdet som författaren ser intressanta områden där fokus kan läggas. Därför sammanfattade vi kort de artiklar vi läste i ett gemensamt dokument i ett initialt skede av studien för att få en överblick över ämnet, vilken sedan låg till grund för en fortsatt fördjupad litteraturstudie.

För att finna litteratur har vi primärt använt oss av Göteborgs universitetsbiblioteks sökfunktion ”supersök”, motsvarande funktion på Chalmers biblioteket samt på Lunds universitetsbibliotek, ”LUBsearch”, vilka alla ger tillgång till flertalet databaser. Då sökord och kombinationen av dessa kan ha stor inverkan på mängden träffar har vi i enlighet med Patel och Davidson (2011) använt olika kombinationer av sökord, synonymer samt gjort sökningarna på engelska. Några av de viktigaste sökorden var: *Construction industry*, *workplace accident*, *psychological stress*, *strategy as practise*, *strategy* och *social sustainability*. Vidare har vi använt relevanta referenser från de artiklar vi funnit via vår litteratursökning för att finna ytterligare artiklar. Litteraturstudien resulterade i en stor mängd artiklar. Genom lästa sammanfattningar

kunde vi få en överblick av varje artikels innehåll och avgöra om den var relevant för arbetet eller inte och därmed aktuell för en fortsatt mer noggrann genomgång (Patel & Davidson, 2011).

3.2.1 Teorirelevans

Mintzberg och Waters (1985) modell av avsedd och framväxande strategi (deliberate and emergent strategy) är en känd modell som bidragit till vidareutveckling av forskningen inom strategiområdet och är väl citerad (se till exempel Zieba, Bolisani & Scarso, 2016). Vidare beskriver Wolf och Floyd (2017) modellen som tidig och inflytelserik när strategiforskningen förändrades och började inkludera sociala och framväxande aspekter i sin forskning kring bildande av en planerad strategi. Karaseks (1979) arbetsstress-modell (Job Strain model) såväl som Johnson och Halls (1988) Krav-Kontroll-Support-modell (Demand-Control-Support-model) är väl etablerade och välanvända inom stressforskningen (se till exempel, Bencsik & Chuluun, 2021; Eklöf, 2017). Snyder, Krauss, Chen, Finlinson och Huang (2008) beskriver modellerna som grundläggande och de mest citerade teorierna inom stressforskningen kopplat till yrkesrelaterad stress. Häusser m.fl. (2010) bekräftar modellernas relevans genom att verifiera dess koppling till stress och välbefinnande. Vidare beskriver 1177 vårdguiden (2018) att stress framför allt uppkommer i situationer när kraven är höga, kontrollen är låg och stödet är lågt vilket överensstämmer med modellerna. I och med ovanstående resonemang anser vi att Mintzberg och Waters (1985), Karaseks (1979) samt Johnson och Halls (1988) modeller trots sin ålder kan anses dagsaktuella och relevanta för denna studie.

3.3 Insamling av data

Som tidigare beskrivits valdes den kvalitativa forskningsdesignen för att söka empiriskt material för att kunna gå på djupet med hur deltagande individer uppfattar och tolkar sin egen sociala verklighet. För att ta reda på vilken typ av undersökning inom den kvalitativa forskningsdesignen som skulle tillämpas och således kunna uppfylla uppsatsens syfte och besvara frågeställningen, reflekterade vi över vilken typ som var mest relevant. Utifrån vår frågeställning är det mest intressant att få lyssna och ta del av individers tankar och åsikter, vilket gjorde att vi valde att genomföra djupintervjuer. Kvale och Brinkmann (2014) beskriver att genomförande av djupintervjuer ger en fördel då de resulterar i en djupare förståelse av deltagande individers sociala verklighet inom ett visst ämne, där en viktig del är att både kunna ställa allmänna och mer specifika frågor. För att få ta del av individers tankesätt och berättelser

på bästa sätt, valde vi att genomföra semistrukturerade intervjuer. Bryman (2018) betonar att den semistrukturerade intervjun är en typ av djupintervju som är fördelaktig då den ger forskaren en möjlighet till att vara flexibel. Den skapar en trygghet genom att ha vissa specifika temana att utgå ifrån, samtidigt som den också ger utrymme för att ställa ytterligare djupare frågor och lyssna till vad intervjupersonen tycker är viktigt.

3.3.1 Urval

Studien bygger på en fallstudie och dess urval bestod av två urvalsnivåer där vi valde fallföretag följt av respondenter (Bryman, 2018). Fallföretaget valdes ut genom ett målstyrt urval och respondenterna i fallföretaget via ett snöbollsurval.

3.3.1.1 Fallstudie

Med utgångspunkt i Brymans (2018) beskrivning av fallstudiedesign och hur denna innebär att detaljerat undersöka ett specifikt falls underliggande komplexitet och karaktärsdrag ansåg vi att en fallstudie var ett lämpligt tillvägagångssätt för denna studie. Vi önskade att gå på djupet och förstå vad som utmärker och är typiskt för just detta fall i vad Bryman (2018) kallar ett ideografiskt synsätt. Byggbranschen har ett uttalat mål att förhindra arbetsplatsolyckorna (Byggnadsindustrin, 2014; Arbetsmiljöverket, 2021). Företag arbetar på olika sätt, och i olika utsträckning, med säkerhetsfrågor och ett systematiskt arbetsmiljöarbete inom sin verksamhet och sina projekt. Vidare är inte vår intention att presentera resultat som kan generaliseras och göras gällande för den svenska byggbranschen i stort, för vilket Bryman (2018) beskriver fallstudiedesignen som opassande. Däremot anser vi våra resultat kan lyfta frågan kring det strategiska arbetet med att förebygga stressrelaterade arbetsplatsolyckor i den svenska byggbranschen och därmed bidra till, och inspirera, arbetet med dessa frågor även i andra dotterbolag inom fallföretaget, såväl som andra företag.

3.3.1.2 Fallföretag

Valet av fallföretag baserades på ett målstyrt urval vilket innebär att vi baserat vårt urval så att företaget ska vara relevant i förhållande till våra frågeställningar (Bryman, 2018). Vidare beskriver Bryman att ett antal kriterier tas fram för att göra det möjligt att besvara frågeställningen och som fallföretaget behöver uppnå för att vara aktuellt. Eftersom studien syftar till att öka förståelsen för hur ett företag inom den svenska byggbranschen strategiskt arbetar för att förebygga stress och stressrelaterade arbetsplats- och dödsolyckor, samt vilka

karaktärsdrag de strategier som tillämpas har, tog vi fram fyra kriterier vilka vårt fallföretag behövde uppfylla. Kriterierna fastställdes tidigt under uppsatsprocessen och förblev oförändrade under arbetet i något som beskrivs som a priori-urval av Bryman (2018).

1. Eftersom vår studie tittar på stressrelaterade arbetsplatsolyckor på byggarbetsplatserna behövde fallföretaget utöver att vara verksamma inom byggbranschen också arbeta som entreprenörer, dvs. arbeta med det praktiska byggandet på byggarbetsplatsen.

2. Fallföretaget behövde vara ett större företag eftersom det var viktigt att de hade anställda i de olika yrkesroller vi önskade att intervjua. Med det menas personer som arbetade med förebyggande av stressrelaterade arbetsplatsolyckor på en högre hierarkisk nivå i verksamheten och personer som arbetade med frågorna på en mer operativ nivå. Vi ville undvika att det var samma personer som arbetade med frågorna från båda perspektiven.

3. Då vår studie utgick från att undersöka den svenska marknaden behövde fallföretaget vara verksamt i Sverige. Eftersom ett av ovan nämnda kriterier är att bolagen behövde uppnå en viss storlek ansåg vi att deras verksamhet inte behövde vara begränsad till Sverige då det annars skulle kunna orsaka problem att uppfylla storlekskriteriet.

4. Fallföretaget behövde vara ett välkänt och etablerat företag inom byggnadssektorn då vi antog att detta ökar sannolikheten för att de har satta strukturer, rutiner och arbetssätt.

Vi utgick från Byggföretagens (2020) sammanställning av de 30 största bygg- och anläggningskoncernerna i Sverige 2019 baserat på omsättning. Utifrån ovan nämnda kriterier kontaktades 12 potentiella fallföretag från sammanställningen. Den första kontakten skedde via mail och vi försökte kontakta en person på en relevant position så högt upp i verksamheten som möjligt. Detta då vi ansåg att ett sådant tillvägagångssätt medförde en större möjlighet att bli hänvisad vidare till rätt personer. Exempel på roller som kontaktades i första skedet var: HMS-chef (Hälsa, Miljö, Säkerhet) och KMA-chef (Kvalitet, Miljö, Arbetsmiljö). Av de 12 kontaktade företagen gick vi vidare med 2 där det slutgiltiga valet föll på vilket företag som kunde ge oss mest relevanta intervjuer.

3.3.1.3 Intervjupersoner

Urvalet av respondenter skedde via ett snöbollsurval vilket innebär att relevanta personer för studien valdes ut och i sin tur hänvisade vidare till andra personer som denne ansåg lämpliga för undersökningen (Bryman, 2018). Snöbollsurvalet var dock delvis målinriktat då vi hade

vissa krav på vilka yrkesroller vi var intresserade av och därmed blev urvalskriterier. För att besvara vår frågeställning och uppfylla vårt syfte behövde vi ta del av olika yrkesrollers perspektiv, upplevelser och kunskaper kopplat till det förebyggande arbetet av stressrelaterade arbetsplatsolyckor. Som tidigare beskrivet etablerade vi kontakt med relevanta personer högt upp i hierarkin på fallföretaget. Dessa personer var själva inblandade i det strategiska arbetet och därmed aktuella som respondenter. Vidare hjälpte de oss komma i kontakt med mellanchefer, som i sin tur hjälpte oss komma i kontakt med aktuella intervjuobjekt som arbetade i produktionen på byggarbetsplatserna. Utöver de personer som intervjuades från fallföretaget deltog även en representant från ett fackförbund för byggnadsarbetare i undersökningen. Detta gjordes för att få ytterligare ett perspektiv och således stärka studiens trovärdighet.

Enligt Kvale och Brinkmann (2014) avgörs urvalsstorleken av studiens syfte och antalet intervjuer som behövs för att uppnå den kunskap som behövs. Bryman (2018) beskriver att det är när teoretisk mättnad, alternativt mättnad i data, uppstår som avgör antalet nödvändiga intervjuer. Samtidigt får det insamlade materialet inte vara för stort och riskera bli oöverskådligt och bidra till svårigheter att genomföra analys. Vidare beskriver Bryman att forskningsfrågans karaktär påverkar urvalsstorleken – bredare och mer generella frågeställningar tenderar att ha ett behov av ett större urval. Forskningsfrågorna i denna studie berör ett specifikt område och är väl avgränsad vilket i enighet med Bryman (2018) skulle indikera på att färre antal intervjuobjekt är acceptabelt. Vidare ansåg vi att tidsaspekten (10 veckor) också behövde beaktas, inte minst med tanke på bearbetning och analys av det insamlade materialet. Angående mättnad beskriver Bryman (2018) att begreppet präglas av tvetydighet och ej specificerade kriterier. Målsättningen var att samla in empiriskt material för att kunna göra en jämförelse mellan övre delen av verksamhetens strategiska arbete med förebyggande av stressrelaterade arbetsplatsolyckor jämfört hur det operativa arbetet på byggarbetsplatsen kopplat till dessa frågor går till. Sammantaget ansåg vi att 5 intervjuer med olika yrkesroller gav en god grund och tillräckligt empiriskt material för studien. Tabell 1 nedan visar samtliga genomförda intervjuer och tydliggör vilka individer vi har pratat med samt deras arbetsroller.

Tabell 1: Information om respondenter samt intervjuer.

Intervjuperson	Titel	Företag	Intervjutyp	Datum	Längd	Intervjuare
Elin	HMS-Chef	Koncern	Videomöte	21 april	49 min	Björklund & Hallgren
Maja	HMS-chef	Dotterbolag	Videomöte	26 april	51 min	Björklund & Hallgren
Klas	Arbetsledare	Dotterbolag	Telefonsamtal	21 april	60 min	Björklund & Hallgren
John	Skyddsombud och yrkesarbetare	Dotterbolag	Telefonsamtal	28 april	30 min	Björklund & Hallgren
Urban	Arbetsmiljö-ansvarig	Fackförbund	Videomöte	22 april	104 min	Hallgren

3.4 Genomförande av intervjuer

I detta avsnitt beskrivs arbetet med framtagande av intervjuguide samt hur själva intervjusituationen gick till.

3.4.1 Intervjuguide

Innan arbetet med intervjuguides påbörjades var problemformulering och syfte väl utvecklat, studien väl avgränsad och en grundläggande litteraturstudie genomförd. Det är enligt Patel och Davidson (2011) såväl som Kvale och Brinkmann (2014) avgörande för att formulera relevanta frågor, täcka samtliga delområden och genomföra en intervjustudie på ett framgångsrikt sätt. Totalt utvecklade vi fyra intervjuguides (se Bilaga A-D), samtliga med utgångspunkt i studiens frågeställningar och anpassade efter de olika professioner som intervjuades.

Intervjuerna var av semistrukturerad karaktär med relativt hög grad av standardisering och låg grad av strukturering. Enligt Patel och Davidson (2011) lämpar sig en hög grad av standardisering för jämförelse och generalisering av resultaten eftersom intervjuerna består av liknande frågorna som ställs samma ordning. I vår studie ville vi jämföra de olika respondenternas svar för att få olika perspektiv av vårt problemområde. Därmed identifierade

vi på förhand ett antal huvudområden (Stress, Strategi, Arbetsplatsolyckor) vilka samtliga intervjuer relaterades till. Därefter utformades förslag till mer specifika följdfrågor kopplat till de enskilda yrkesrollerna vilka kunde användas, förändras eller bytas under intervjun utefter intervjupersonens svar, i enighet med Kvale och Brinkmann (2014). Vidare beskriver Patel och Davidson (2011) att en låg grad av strukturering innebär att intervjupersonen ges utrymme till beskrivande svar med egna ord. Eftersom vi i vår studie ville utforska förhållandena på byggarbetsplatsen och arbetet med att förebygga stressrelaterade arbetsplatsolyckor har vi lagt stor vikt vid öppna frågor då det enligt Kvale och Brinkmann (2014) leder till mer utförliga svar.

Vid utformning av våra intervjufrågor har vi tagit hänsyn till tematisk och dynamisk dimension av intervjufrågor vilket beskrivs av Kvale och Brinkmann (2014) som den kunskapsinhämtning frågan bidrar till respektive flytet i samtalet. Genom att utgå från våra forskningsfrågor och, i enighet med Kvale och Brinkmann (2014), angripa dessa genom flertalet korta frågor formulerade med ett vardagligt språk åstadkom vi intervjufrågor som dels gav upphov till relevant information, dels bidrog till ett naturligt samtal och en respondent som utvecklade sina svar väl. Vidare valde vi noggrant när ”varför”-frågor ställdes då de kan inbringa viktig information men en för stor andel sådana frågor samtidigt kan frambringa en känsla av förhör hos respondenten. Patel och Davidson (2011) rekommenderar att genomföra en pilotstudie där intervjuguiden testas innan den används vilket vi gjorde genom att vår handledare granskade guiderna och mindre justeringar genomfördes efter återkoppling.

3.4.2 Intervjusituation

Genom att förklara studiens syfte, respondentens bidrag och hur information kommer att hanteras kan respondentens inställning till vår undersökning påverkas och därmed hennes villighet att svara på våra frågor öka (Patel & Davidson, 2011). För att bygga förtroende hos våra respondenter inledde vi varje intervju med information kring ovan nämnda aspekter och frågade om tillstånd att spela in intervjun. Därefter ställdes neutrala frågor kring respondentens arbetsroll för att sedan gå in på mer specificerade frågor kopplat till vår undersökning, i enighet med Patel och Davidson (2011). Intervjuerna ägde rum mellan den 21 och den 28 april där vi genomförde 5 djupintervjuer. Samtliga intervjuer genomfördes antingen via telefon eller Zoom där de spelades in på flera olika enheter för att säkerställa att allt spelades in, även om någon del skulle strula. Alla intervjuer inleddes med en kortare informationsdelning om uppsatsens syfte och våra etiska ställningstaganden. Eftersom det var centralt för oss att undersöka och

förstå intervjupersonernas tankar och resonemang, var det fördelaktigt att vi båda var delaktiga under intervjuerna. Detta gjorde att den ena av oss kunde fokusera på att följa den intervjuguide vi tidigare skrivit ut och hålla intervjun i rätt riktning medan den andra kunde fokusera på att endast lyssna aktivt och ställa relevanta följdfrågor. Detta möjliggjorde att vi både kunde ställa frågor utifrån tidigare uppsatta teman, samtidigt som vi kunde följa upp och utveckla intressanta resonemang med viktiga följdfrågor.

Intervjuerna avslutades neutralt där respondenten hade möjlighet att kommentera frågorna i intervjun eller göra tillägg för att säkerställa att vi inte missade information som respondenten ansåg relevant.

3.5 Bearbetning av empiriskt material

För att på ett så effektivt sätt som möjligt använda det insamlade empiriska materialet transkriberades varje intervju. Bryman (2018) beskriver att en viktig del under transkriberingen är att vara så exakt som möjligt för att kunna återge vad intervjuobjektet har sagt. Därför har samtliga intervjuer transkriberats med största försiktig- och noggrannhet för att säkerställa studiens trovärdighet.

Vidare har det empiriska materialet bearbetats och analyserats med utgångspunkt från Rennstams och Wästerfors (2015) metod att sortera, reducera och argumentera. Eftersom studien innehöll flera långa intervjuer, möjliggjorde denna typ av analyseringsmetod att på ett så effektivt och tydligt sätt som möjligt få en bra överblick över materialet. Rennstams och Wästerfors (2015) beskriver två problem som uppstår i samband med en kvalitativ intervju. Det första är *kaosproblemet* vilket innebär att det material som samlats in utmärks av en viss oreda och till en början saknar struktur. Det andra problemet är *representationsproblemet* som grundar sig i att allt material som samlas in inte kan användas och återges. För att undvika dessa problem valde vi att kategorisera transkriberingarna med utgångspunkt från uppsatsens centrala teman. De kategorier som användes var: *stress*, *olyckor*, *stress kopplat till olyckor*, *arbetsmiljö* och *potentiella orsaker till olyckor*, eftersom de var centrala och speglade studiens frågeställning och syfte. Vidare valde vi att markera kategorierna med olika färger för att på ett effektivt och tydligt sätt kunna gå tillbaka och hitta i materialet. Det kategoriserade materialet sammanställdes genom att alla intervjupersoners svar rörande varje kategori lades in i ett gemensamt dokument. Rennstams och Wästerfors (2015) poängterar att det centrala med att sortera och reducera det empiriska materialet handlar om att på ett effektivt sätt hitta i

materialet och således också kunna sätta det i ett sammanhang. Detta gjorde att vi på ett tydligt sätt kunde jämföra likheter och skillnader i intervjupersonernas tolkning av deras egen verklighet, med utgångspunkt från kategorierna. Analysmetoden möjliggjorde också att vi kunde förbise de delar vi ansåg vara mindre viktiga. Den slutgiltiga aspekten Rennstams och Wästerfors (2015) beskriver är att argumentera, då det centrala inte bara handlar om att ta fram relevant empiriskt material, utan att också visa och argumentera för att den har sin plats i forskningen. Därför har det empiriska materialet analyserats med hjälp av specifikt utvalda teorier, vilket Rennstams och Wästerfors (2015) beskriver som att teoretisera materialet. Detta gjorde således att ett resultat om studiens plats i forskningen kunde argumenteras fram genom en jämförelse mellan litteratur, empiriskt material och tidigare forskning.

3.6 Forskningsetik

För att säkerställa att insamlingen av det empiriska materialet genomförts på ett etiskt korrekt sätt, har alla forskningsetiska principer genomgående respekterats och bemötts under hela datainsamlingen. Ett tydligt fokus har därför varit att konsekvent skydda deltagande individer från både fysiska och psykiska skador med fokus på etikens principer. Bryman (2018) beskriver att forskningsetik är en viktig del inom den kvalitativa forskningsdesignen som grundar sig i att ”skydda deltagande individer och att skydda forskaren och forskarorganisationen” (Bryman, s. 165, 2018). Bryman (2018) beskriver vidare att de etiska principerna kan delas in i olika krav som således krävs för att minimera de negativa konsekvenser och obehag som, både för forskaren själv och deltagande individer, kan komma att uppstå i takt med datainsamlingen.

Informationskravet är en av de etiska principerna som grundar sig i att deltagande individer ska bli informerade om studiens syfte och att medverkan är frivillig med rätten att när som helst dra sig ur undersökningen (Bryman, 2018). För att säkerställa att detta krav respekterats valde vi att informera deltagande individer om studiens syfte, vilka ämnen som skulle beröras samt hur genomförandet av intervjun skulle gå till. Bryman (2018) beskriver även *samtyckeskravet* som likt informationskravet, grundar sig i att alla deltagare måste lämna sitt eget samtycke att delta i undersökningen. För att ytterligare säkerställa alla deltagares samtycke, informerades de även innan intervjuns start om hur upplägget på intervjun skulle genomföras och deras rätt att själva bestämma över sin medverkan. Vid denna punkt frågade vi även om deras godkännande att spela in intervjun samt hur materialet skulle komma att användas genom exempelvis transkribering och citat. Bryman (2018) poängterar vikten av att informera om

vilka moment som ingår där de deltagande måste få tillgång till viktiga moment som exempelvis inspelning och transkribering (Bryman, 2018).

Konfidentialitetskravet är ytterligare en etisk princip som, enligt Bryman (2018) handlar om att alla deltagande individer ska behandlas på ett konfidentiellt sätt och att obehöriga inte ska kunna komma åt namn och övriga personuppgifter. För att kunna följa denna etiska regel och således säkerställa anonymitet hos samtliga deltagare var det endast vi som hade tillgång till materialet. Vi valde även att använda fiktiva namn i studiens slutversion då detta är en del som Hallin och Helin (2018) lyfter fram och rekommenderar i genomförandet av kvalitativa studier. Vidare har de uppgifter och den empiri som samlats in endast använts för forskningsändamålet. Bryman (2018) betonar att en viktig del handlar om att endast använda material till den aktuella uppsatsen samt att inte behålla och lagra insamlade empiriska data längre än vad som är nödvändigt för att genomföra studien. Därför kommer allt material som samlats in raderas efter uppsatsens godkännande för att säkerställa deltagande individers anonymitet.

3.7 Metodkritik

En svaghet med att endast använda en typ av datainsamling är att deltagande individer kan säga en sak under intervjun, men senare agera helt annorlunda i verkligheten. Bryman (2018) beskriver att ett sätt att kontrollera detta och därför också stärka undersökningens trovärdighet sker genom triangulering. Genom att använda sig av olika tillvägagångssätt vid insamling av det empiriska materialet kan forskaren kontrollera hur väl resultatet av den ena datainsamlingen överensstämmer eller skiljer sig från den andra. Om vi exempelvis hade kompletterat våra intervjuer med en eller flera observationer på en byggarbetsplats hade vi kunnat se hur verkligheten faktiskt ser ut och eventuellt kommit fram till ett annat resultat. Men på grund av den rådande pandemin med Covid-19, valde vi att utesluta observationer och istället endast genomföra djupintervjuer.

En annan svaghet med studiens datainsamling är att intervjuer endast genomfördes via telefon och Zoom. Detta gjorde att vi emellanåt inte kunde ta del av intervjupersonernas kroppsspråk, ansiktsuttryck och känslor vilket ibland resulterade i att det blev svårt att få förståelse för vad som var viktigt. Även Bryman (2018) beskriver att detta kan vara en nackdel då det kan skapa förvirring hos både intervjupersonen och forskaren och således resultera i att en djupare förståelse inte nås.

Bryman (2018) beskriver även att det finns problem med de resultat som framtas genom en kvalitativ forskningsstudie. Utöver den specifika situationen som forskningen producerades i kan de vara svåra att generalisera och representera ett helt forskningsfält då det inte utgör ett svar för en hel population. Potentiella svagheter med vår undersökning är dels att endast ett fåtal medarbetare på fallföretaget har intervjuats, dels att den sinnesstämning intervjuobjekten befunnit sig i kan ha påverkat svaren. Ytterligare en del som skulle kunna indikera på en svaghet är att studiens intervjuobjekt valdes via ett snöbollsurval. Då endast ett fallföretag studerades och intervjuobjekten rekommenderades av individer på ledande positioner i företaget, finns också vetskap internt på företaget om vilka individer som deltagit i studien. Det kan därför innebära en potentiell risk i att intervjuobjekten förskönade och inte berättade hela sanningen.

3.8 Studiens kvalitet

Bryman (2018) beskriver att validitet och reliabilitet är förknippat med studiens kvalitet, inte minst för kvantitativa studier. För den kvalitativa forskningen finns det inte en lika stark koppling där det förekommer en diskussion kring begreppens relevans och applicerbarhet. Som tidigare beskrivits representerar vi den tolkande epistemologin där verkligheten ständigt förändras och att studien utgår från hur respondenterna tolkar och förstår sin sociala verksamhet. Därmed anser vi att alternativa kriterier till validitet och reliabilitet som trovärdighet och kvalitet är mer passande för denna typ av studie. För att säkerställa så hög kvalitet som möjlig och för att således göra studien trovärdig, har vi, som även tidigare beskrivits, med största noggrannhet och försiktighet tagit fram och arbetat med det empiriska materialet. Genom en semistrukturerad intervju och en intervjuguide skapade vi ett ramverk för att kunna undersöka och ställa rätt frågor och vidare i både transkriberingen och bearbetningen av materialet var vi noga med att inte förvränga eller ta bort empiriskt material. Transkriberingen delades även med respondenten innan vi påbörjade bearbetningen av det empiriska materialet för att säkerställa att vi inte byggde vår analys på felaktig fakta.

4 Resultat och Analys

Följande kapitel är indelat i fem avsnitt. Varje avsnitt inleds med en kortare beskrivning av det empiriska materialet tillsammans med direkta citat för att tydliggöra en viss situation eller förståelse. Denna empiri analyseras sedan med hjälp av det teoretiska ramverket.

4.1 Stressens medverkan i olyckor

I intervjun beskriver Elin hur hon tycker stress påverkar yrkesarbetarens riskhantering och att yrkesarbetaren antagligen vara mer benägenhet att utsätta sig för risker vid stress. Vidare anser hon att den vanligaste orsaken till uppkomsten av olyckor kan relateras till oförutsedda händelser som att yrkesarbetaren exempelvis ska göra en justering eller någon annan typ av oplanerad aktivitet. Klas beskriver hur arbetsflödet i ett projekt påverkas av externa faktorer och sällan blir som det är tänkt, oavsett hur välplanerat det är. Vidare menar han att det förekommer stress på byggarbetsplatserna, framför allt i perioder, och att en underliggande orsak är att saker inte löper på som planerat.

”Det går egentligen i vågor. Det är nästan så att det kommer i cykler, under vissa tillfällen är det ju jättestressigt och tyvärr är det ju så att hur mycket man än planerar och hur mycket man än förbereder med tidsplaner, planering av leveranser och planering av produktion så att det ska sluta på så blir det ju aldrig som man har tänkt sig.” – Klas, Arbetsledare på dotterbolag

Klas menar, i kontrast till Elin, att uppkomsten av olyckor bland yrkesarbetare inte beror av stress utan att det snarare grundar sig i att yrkesarbetaren är lat. Även John beskriver att lathet ibland är en tänkbar underliggande faktor i olyckor men att även stress är en faktor att beakta. Vidare upplever han att tidspress och tajta tidsplaner är stressfaktorer och att det framför allt är i stressade situationer olyckan kan vara framme eftersom det är lätt att agera utan att tänka efter.

”Jag tror främst lathet. Här kan det absolut inte vara stress. För vi är väldigt tydliga med att du aldrig ska försätta dig i situationer på grund av stress där det kan förekomma olyckor.” – Klas, Arbetsledare på dotterbolag

”Man tänker sig inte riktigt för när man är uppjagad så, det är lätt att man gör någonting snabbt.” – John, Yrkesarbetare & Skyddsombud på dotterbolag

Urban beskriver att han tror stress kan vara en orsak till olyckor men att det snarare är planeringsstress som drabbar arbetsledare och platschef som är problemet. Även Maja

uttrycker att hon tror stress är en faktor i olyckor men att det framför allt är stress hos platsledningen som orsakar arbetsplatsolyckor hos yrkesarbetare.

”...naturligtvis är stress en bidragande orsak men framför allt så är det en stressfaktor om plastledningen är stressad så blir också yrkesarbetaren stressad. Det är då som olyckor sker [...] för det smittar något så otroligt mycket om det kommer en platschef som kommer ut med andan i halsen och är stressad...” – Maja, HMS-chef på dotterbolag

Det tycks finnas ett samband mellan stress och arbetsplatsolyckor, inte minst i byggbranschen (Leung, 2010). Stress är ett fenomen som påverkar sannolikheten för att en arbetsolycka inträffar (Stenberg, 2016; Leung m. fl., 2010; Goldenhar m. fl., 2003) och risken att drabbas av en arbetsplatsolycka ökar radikalt om yrkesarbetaren är stressad (Cedstrand, 2020). Trots intervjuobjektens olika yrkesroller finns en samsyn bland fyra av fem respondenter att stress är en underliggande faktor till arbetsplatsolyckor. Dock varierar åsikterna och tankarna kring på vilket sätt stress bidrar till olyckorna mellan intervjuobjekten. Som tidigare beskrivits menar Elin att det är när yrkesarbetaren ska hantera oförutsedda händelser och utföra oplanerade aktiviteter som är de vanligaste orsakerna till olyckor. I linje med Klas beskrivning av hur ett projekt präglas av oförutsedda händelser som leder till förändringar tycks det vanligt att medarbetarna på byggarbetsplatsen hamnar i den typ av situationer som Elin beskriver som extra riskfyllda. Enligt Klas är en konsekvens av de oförutsedda händelserna att det periodvis förekommer stress på byggarbetsplatsen men att stress dock inte är en orsak till olyckor. Detta synsätt är uppseendeväckande då det står i kontrast till såväl övriga intervjuobjekt som litteraturen. Vidare kan Klas påståande att tydlig kommunikation eliminerar risken av stress som en underliggande faktor till arbetsplatsolyckor ifrågasättas. Vi exemplifierar här med en vardaglig situation. Det får anses vara tydligt kommunicerat i samhället att inte gå mot röd gubbe vid ett övergångsställe, trots detta händer det. Det går att argumentera för många tänkbara anledningar till detta, där lathet är en, men där stress kan vara en annan. Exempelvis för att hinna med bussen och så vidare. Detta indikerar på att stress är en faktor som inte bör bortses från trots god kommunikation och bör lämpligen vara applicerbart även på en byggarbetsplats. Klas får dock till viss del medhåll av John som menar att lathet ibland är en tänkbar underliggande faktor men att även stress är en faktor att beakta. Vidare beskriver John att det framför allt är i stressade situationer som olyckor sker vilket starkt kan kopplas till Elins resonemang kring att olyckor sker när moment genomförs utan att vara genomtänkt. Ur intervjuobjektens svar tycks det gå att utläsa ett samband mellan ett byggprojekts och en byggarbetsplats karaktärsdrag, uppkomsten av stress och arbetsplatsolyckor, vilket även

Butnaru och Nicuță (2017) samt Sousa m.fl. (2014) belyser. Genom de oförutsedda händelser som produktionen ständigt ställs inför, och de ofta tajta tidsplanerna, skapas en stress och yrkesarbetaren tvingas stå inför situationer där de ”bara” ska justera det ena eller lösa det andra. I dessa pressade situationer är det lätt att utföra ett moment utan eftertanke med potentiella arbetsplatsolyckor som följd.

4.2 Ingen planerad strategi mot stress

Elin beskriver i intervjun att säkerhet och det förebyggande arbetet för att ingen ska skada sig på arbetet är viktigt för företaget. Vidare beskriver hon att det dock inte finns någon uttalad strategi för ett aktivt arbete mot stress på koncernnivå och Maja beskriver att den typ av strategi även saknas på dotterbolagsnivå.

”...Det är liksom en grundpelare för oss [...] ingen ska behöva skada sig på arbetsplatsen. Alla ska komma hem, så att det en högt prioriterad fråga som, som genomsyrar allt vi gör i stort sett. Och den är väldigt högt prioriterad hela vägen upp till koncernledningen.” – Elin, HMS-chef på koncern

Trots att det finns en utbredd medvetenhet bland intervjuobjekten kring en potentiell koppling mellan stress och arbetsplatsolyckor finns alltså inget uttalat planerat strategiskt arbete för att förbygga uppkomst av just stress, och i förlängningen stressrelaterade arbetsplatsolyckor. Varken på koncern- eller dotterbolagsnivå trots att säkerhetsarbete beskrivs som väldigt centralt inom bolaget.

4.2.1 Strategiska arbete på koncernnivå

I intervjun beskriver Elin att frågan kring stress lämnas över till varje dotterbolag och projekt. Vidare belyser hon att företaget på koncern-ledningsnivå har satt ett antal övergripande mål som gäller alla dotterbolag men att det sedan är upp till varje enskilt dotterbolag att bestämma hur de ska arbeta för att nå dessa mål. Målen innefattar att företaget inte ska ha några allvarliga personolyckor eller olyckor med frånvaro. Maja berättar i sin intervju att vissa krav från koncernledningen behöver anpassas efter svenska lagkrav då bolaget inte är svenskt men har ett antal dotterbolag i Sverige. Detta menar hon resulterar i att kraven på dotterbolagen dels kommer från koncernledning, dels från svensk lagstiftning, dels från bolagen själva utifrån sina egna behov.

”Så det skiljer sig lite med uppe från ledningen kommer den här riskstyrning som då skiljer sig lite från Sverige vilket har gjort att vi har fått anpassa det från svenska lagkrav. Så det är delvis från koncernen men också från svensk lagstiftning samt dotterbolagets egna behov.” – Maja, HMS-chef på dotterbolag

Vidare lyfter Elin att det på månadsbasis sker uppföljning av nyckeltal kopplat till företagsledningens övergripande mål för skador samt att det kvartalsvis sker mer omfattande uppföljning. Hon beskriver att de i denna uppföljning tittar på aspekter som kundrelation, skador, och rapportering av observationer.

”Nyckeltalen är ju då de här skadorna ... De mäts månadsvis. Och sen så mäter vi åtminstone kvartalsvis någonting vi kallar för ROH och det är rapportering av oönskade händelser och i den här siffran ingår ju olyckor, tillbud men också riskobservationer.” – Elin, HMS-chef på koncern

Det är lätt att anta att medvetenheten och förståelsen varierar på olika hierarkiska nivåer i företaget vilket skulle kunna ligga till grund för att, i detta fall, stressfrågan inte prioriteras av ledningen. Det empiriska materialet ger dock en annan bild, medvetenheten kring stressens bidrag till arbetsplatsolyckor finns från yrkesarbetare upp till koncernnivå men att ledningen trots det ändå inte prioriterar området. Istället beskriver Elin att ansvaret kring det stressförebyggande arbetet läggs på dotterbolagen men att det finns vissa övergripande mål från koncernen vilka dotterbolagen ska arbeta för att uppfylla. En anledning till att det ser ut så här kan vara att bolaget inte är svenskt men däremot har ett antal dotterbolag i Sverige. Maja beskriver att lagstiftningen kring säkerhet skiljer sig lite mellan länderna vilket innebär att vissa krav får anpassas till svensk lagstiftning men också att dotterbolaget själva styr mycket. Det bör dock belysas att de målsättningar koncernen satt upp endast tycks vara kopplade till arbetsplatsolyckor allmänt och inte till stress och arbetsplatsolyckor som sker till följd av stress.

Vidare sker uppföljning men, likt målsättningarna, tycks den krets kring arbetsplatsolyckor i stort och inte inneha några riktade inslag mot stress och stressrelaterade arbetsplatsolyckor. Genom Karasek (1979) samt Johnson och Halls (1988) modeller kan orsakerna till uppkomsten av stress förstås. Modellerna beskriver att det är situationer som präglas av höga krav och låg kontroll (Karasek, 1979) alternativt höga krav, låg kontroll och lågt stöd (Johnson & Hall, 1988) som medför stress. Nyckeltal och uppföljning kopplat till dessa tre områden kan anses grundläggande och högst nödvändigt i ett strategiskt arbete för att förebygga stress eftersom stress i sin tur leder till arbetsplatsolyckor, vilket intervjuobjekten själva beskriver. Framför allt i ett bolag som säger sig prioritera säkerhet högt och som har en målsättning om noll allvarliga

olyckor och personskador. Ur det empiriska materialet framgår dock att det inte tycks tillämpas nyckeltal och standardiserad uppföljning inom något av dessa tre områden.

Vidare skulle målsättningarna och uppföljningspunkterna kunna betraktas som de riktlinjer Mintzberg och Waters (1985) beskriver inom paraplystrategin. Inom dessa riktlinjer kan aktörer i organisationen utveckla strategier vilka då får karaktärsdrag av framväxande strategi. Mintzberg och Waters (1985) beskriver att denna typ av strategi lämpar sig om omgivningen förändras och inte är förutsägbar vilket får anses gällande i byggbranschen. Strategy as Practice (S-as-P) är en annan typ av strategi vilken kan argumenteras ha tydliga inslag av framväxande strategi enligt Mintzberg och Waters (1985) modell. Inom S-as-P anses de handlingar aktörer inom en organisation utför också utgör den verkliga strategin (Jarzabkowski m.fl., 2007; Whittington, 2006). Vidare menar Jarzabkowski m.fl. (2007) att en strategi utformad på fler nivåer inom verksamheten leder till en flexibilitet som kan främja verksamheten. Detta då varje individ kan optimera arbetet för sina uppgifter, vilket att lyfta ut ansvaret för det stressförebyggandet arbetet på dotterbolagen skulle kunna innebära. Därmed skulle det kunna ses som ett högst fördelaktigt och väl fungerande arbetssätt att tillämpa inom just byggbranschen. Samtidigt menar Jarzabkowski och Spee (2009) att det finns risk för suboptimering eftersom individer på lägre hierarkisk nivå saknar ett helhetsperspektiv. Med andra ord finns risken att bolaget splittras och därmed inte får ett systematiskt arbetsmiljöarbete för förebyggandet av stress och stressrelaterade arbetsplatsolyckor.

4.2.2 Strategiskt arbete på dotterbolagsnivå

I intervjun beskriver Elin att det förebyggande arbetet mot arbetsplats- och dödsolyckor är integrerat i det systematiska arbetsmiljöarbetet och att det behöver bedrivas lokalt, det vill säga nära verksamheterna. Maja beskriver att de på dotterbolagsnivå inte har någon planerad strategi, eller uttalad plan, kring förebyggande arbete mot stress utan att det snarare ska inkluderas i det vanliga arbetet. Vidare berättar hon att det arbetssätt som idag tillämpas i det vanliga arbetet har framkommit genom erfarenhet och av att ta lärdom av egna och andras handlingar.

”...rent strategiskt så har vi ingen uttalad plan utan det går mer in under det vanliga arbetet.” –
Maja, HMS-Chef på dotterbolag

Som Elin beskriver är det just via ett systematiskt arbetsmiljöarbete som olyckor ska förhindras och att mycket ansvar därför läggs på dotterbolagsnivå. Ett förhållningssätt vilket enligt

Jarzabkowski och Spee (2009) alltså både kan vara effektivt och ineffektivt. Som tidigare nämnt, beskriver även Maja att det inte heller på dotterbolagsnivå finns någon uttalad strategi för att förebygga stress och att det arbetssätt som tillämpas till största del bygger på erfarenhet. Detta arbetssätt kan delvis kopplas till Mintzberg och Waters (1985) konsensus-strategi som innebär att individer, i det här fallet medarbetare, lär av varandras handlingar och stegvis utvecklar dem vidare vilket slutligen utmynnar i ett gemensamt arbetssätt och en strategi. Mintzberg och Waters (1985) menar dock att handlingarna ska utföras helt utan avsikter, vilket troligtvis inte varit fallet när det arbetssätt Maja beskriver utvecklades. Det är tänkbart att det systematiska arbetsmiljöarbete som Elin talar om motsvaras av det vanliga arbete som Maja beskriver. Frågan vilken inverkan detta arbete har på stress måste dock lyftas och kommer att analyseras senare i denna uppsats.

4.3 Involverade aktörer i strategiframtagandet

4.3.1 Grundstrategi

I intervjuerna beskriver samtliga intervjuobjekt att framtagningen av strategier och det strategiska arbetet genomförs stegvis med flera olika aktörer inblandade. Bland annat menar Elin att det finns en grundstrategi vilken inkluderar ett antal minimikrav som endast den högsta ledningen varit med och bestämt. Även Maja poängterar att det finns vissa specifika ramverk som sätter grunden för hur det strategiska arbetssättet går till.

”Vår övergripande strategi och affärsmodell och det är ju i den här affärsmodellen som man hittar de här minimikraven som är, så att det har ju liksom beslutat av högsta ledningen att så här ska vi jobba.” - Elin, HMS-chef på koncern

Som tidigare beskrivits i uppsatsen lyfter Johnson m.fl. (2017) fram att det strategiska arbetet grundar sig i att förse intressenter och inblandade aktörer med ett motiverande och tydligt syfte för vilka resultat som förväntas uppnås samt hur vägen mot uppsatta mål ska nås. En central aspekt är således hur arbetet ser ut och vilka som får vara med i processen av skapandet av strategin (Johnson m.fl., 2017). I linje med vad Johnson m.fl. (2017) belyser att det är viktigt att skapa värde för aktuella intressenter, kan både Elin och Majas tankar tyda på att det finns en viss konsensus i att det, från den högsta ledningens sida finns en grundidé för att möjliggöra värdeskapande för sina dotterbolag. I detta sammanhang påvisas det genom de minimikrav och ramverk som satts för att möjliggöra ett strategiskt arbetssätt mot arbetsplatsolyckor, däremot råder det en viss tvetydighet i vilka som faktiskt får vara med och delta. Vidare belyser

Mintzberg och Waters (1985) i sin modell att det finns en bred förståelse kring skapandet av strategier, där avsiktliga och framväxande strategier är två ytterligheter. Som tidigare beskrivits finns det ett antal olika strategiska arbetssätt mellan dessa två ytterligheter där det går att se ett samband mellan Maja och Elin tankar med Mintzberg och Waters (1985) paraplystrategi. Genom att från den högsta ledningens sida sätta upp riktlinjer som en yttre gräns, kan således också arbetet därefter och vilka som får vara med och delta mer bli en framväxande process.

4.3.2 De skapar strategin

I intervjuerna beskriver Maja och Elin att det är upp till varje dotterbolag att bestämma hur de ska gå tillväga och arbeta strategiskt. Maja poängterar att en nyckel är deras platta organisation som skapar goda förutsättningar för att involvera fler individer som tillsammans hjälps åt för att ta fram och arbeta med att strategiskt förebygga arbetsplatsolyckor. John upplever en känsla av att yrkesarbetarnas tankar och idéer också besvaras från ledningen och att det således sker en uppföljning och konkret handling. Däremot är det främst i den sista fasen, när arbetet ska utföras, som de som arbetar operativt som yrkesarbetare kan vara med och delta.

”Eh, nej asså en plan, nej vi har, vi går igenom allting innan vi får saker att göra. Och där har man väl lite att säga till om, lite om hur långt tid saker kommer att ta.” – John, Yrkesarbetare & Skyddsombud

Detta arbetssätt går att koppla till vad Jarzabkowski och Spee (2009) beskriver som Strategy as Practise (S-as-P) och mer specifikt *practitioners*, som grundar sig i de individer som arbetar och utför det strategiska arbetet. Genom att låta individer från olika yrkesroller vara med och bestämma om deras tillvägagångssätt i det dagliga arbetet, tycks det således också bli deras handlingar och beslut som resulterar i en framväxande strategi. Däremot tycks det finnas en viss konsensus bland samtliga intervjuobjekt att det fortlöpande strategiska arbetet är upp till varje dotterbolag i sig, där flera olika hierarkier av arbetsled är med och deltar i processen, precis i linje med vad Mintzberg och Waters (1985) beskriver som paraplystrategi. Empirin visar därför på att det finns en samordning i dotterbolagen som möjliggör för ett deltagande i det strategiska arbetet från olika aktörer. Däremot indikerar Johns upplevelse att det framför allt är i slutfasen som yrkesarbetarna kan vara med och delta. Precis som Whittington (2006) beskriver är det individens handling och beslut som skapar strategin vilket visar att trots Johns känsla, är det i slutändan deras beslut som blir avgörande för resultatet av strategin. Johnson m.fl. (2017) belyser även, som tidigare beskrivits, vikten av att skapa värde och bemöta alla aktuella intressenter. I samband med företagets involvering av aktuella intressenter i det

strategiska arbetet, där både de som arbetar operativt och högre upp i företaget, möjliggörs att fler perspektiv kan lyftas fram.

4.4 Tillvägagångssätt & Arbetsmetoder

4.4.1 Yrkesarbete identifierar risker

Som tidigare beskrivits indikerar samtliga intervjuer på att det främst är i det mer dagliga arbetet som arbetet mot stress och stressrelaterade arbetsplatsolyckor genomförs. I intervjuerna beskriver Klas och John en arbetsmetod med lappar som genomgående används under varje byggprojekt för att på ett tydligt sätt synliggöra och förebygga att det sker arbetsplatsolyckor. Vidare upplever de båda att denna arbetsmetod är ett framgångsrikt system som möjliggör för samtliga aktörer som arbetar på byggarbetsplatsen att vara mer observanta och på ett mer konkret sätt poängtera de fel och brister som både finns och kan komma att uppstå i framtiden. Klas menar samtidigt att det medför en potentiell risk att saker skrivs ner utan någon riktig relevans, med tanke på att det finns en ekonomisk vinning med att skriva ner märkta observationer.

”...var och en får lappar man ska skriva om man upptäcker något fel eller om det har hänt, kan hända någonting under farliga omständigheter. [...] Sen så läser man upp det i slutet av veckan vad som har hänt och förebygga de sakerna och som bonus för att vi gör det får vi 4 kronor extra i timmen.” - John, Yrkesarbetare & skyddsombud på dotterbolag

”Men samtidigt kan ju det här missbrukas för det är många som egentligen tappar vitsen med det här egentligen, för det som man ser är ju pengarna. Så jag har ju några som bara skriver skitsaker för de vet att det ändå genererar pengar.” - Klas, Arbetsledare på dotterbolag

Här blir det tydligt att det främst är i det operativa arbetet som det pågående strategiska arbetet genomförs, i linje med vad Jarzabkowski m.fl. (2007) och Whittington (2006) beskriver som S-as-P och mer specifikt kategorin som behandlar *practices*, där symboler och verktyg finns för att utföra det strategiska arbetet. I detta fall blir det dessa ”lappar” som utgör ett konkret verktyg för att kunna genomföra det strategiska arbetet. Arbetsmetoden blir därmed en kombination av vad Whittington (2006) beskriver, där lappen i sig skapar det materiella verktyget och granskningen som varje individ står för utgör den tysta kunskapen. Som tidigare beskrivit påpekar Jarzabkowski och Spee (2009) att det kan finnas en viss problematik i att ha ett arbetssätt som S-as-P då tolkandet av en situation kan skilja sig stort från individ till individ. På ett liknande sätt går det att diskutera om Klas uttalande, om att vissa uppskrivna

observationer saknar relevans, skulle kunna vara en indikation på att perspektiven mellan olika arbetsnivåer kan skilja sig och skapa ett problem. Att överlåta mycket ansvar på den enskilde individen kan leda till att den personliga vinningen prioriteras och således att ett objektivt rationellt synsätt frångås, precis som Jarzabkowski och Spee (2009) belyser. Arbetet med dessa ”lappar” går även att delvis relatera till den konsensusstrategi som Mintzberg och Waters (1985) beskriver. Genom att låta dra lärdom av varandras handlingar och erfarenhet i olika sammanhang, gör att ett gemensamt mönster och en strategi kan växa fram i verksamheten. Däremot är tvetydigheten mellan arbetsledare Klas och yrkesarbete John intressant och påvisar att perspektiven från olika arbetsnivåer kan variera och att det råder delade meningar om den subjektiva bedömning ”lapparna” ger upphov till. Samtidigt är det kanske just denna subjektiva bedömning som är nyckeln till att lyckas eliminera risker som potentiellt kan mynna ut i en allvarlig arbetsplatsolycka. Eftersom alla individer innehar sitt eget perspektiv på sin egen sociala verklighet kan därför också ett bredare perspektiv på potentiella arbetsplatsolyckor fångas upp och identifieras. Däremot går det inte att helt utesluta, med tanke på Klas uttalande, att de som skriver ”lapparna” alltid agerar på ett sätt som endast gynnar företag och inte den personliga lönsamheten, precis som Jarzabkowski och Spee (2009) poängterar.

4.4.2 Riskanalyser i det operativa arbetet

Ytterligare en central del i det strategiska arbetet sker genom olika varianter av riskanalyser. Samtliga intervjuobjekt belyser i sina intervjuer att ett kontinuerligt arbetssätt med att analysera och minimera risker är avgörande, både i deras arbete mot stress och deras nollvision mot arbetsplatsolyckor. Maja beskriver att majoriteten av ansvaret på de riskanalyser som genomförs främst ligger på ledningen för respektive byggprojekt där 13 olika lagkrav delvis avgör vilka aspekter som behöver involveras och tas hänsyn till. Vidare beskrivs hur det är upp till respektive projektledare att avgöra när en riskanalys ska genomföras, där input från de som arbetar mer operativt har en central roll. Maja fortsätter även att beskriva hur de i sina projekt försöker hitta och sätta ihop individer med olika erfarenheter för att således kunna täcka upp olika perspektiv.

”Mm, ja vi jobbar mycket med riskhantering redan innan. På en byggarbetsplats ska man ju alltid ha en arbetsmiljöplan där man tar upp då potentiella risker men redan i anbudet, alltså innan vi ens tagit jobbet så har vi med det som en punkt att vad finns det för risker.” - Maja, HMS-chef på dotterbolag

Precis i linje med vad Mintzberg och Waters (1985) beskriver som en processtrategi, är det här även tydligt att ledningen försöker kontrollera vilka processer som används. Samtidigt finns det en okontrollerbar faktor då det till stor del är yrkesarbetarens upplevelser som lyfts fram och således skapar underlag för en framväxande riskanalys. Denna typ av arbete går samtidigt att relatera till vad Whittington (2006) beskriver som *practices*, som är en del inom S-as-P där granskningar, via en riskanalys, blir en central aspekt genom att låta den strategiska processen växa fram från individens egen uppfattning på byggarbetsplatsen. Genom att låta individen som är närmast situationen också göra bedömningen på vad som ska anses vara risk eller inte, gör att bedömningen också blir väl situationsanpassad och flexibel till varje specifikt moment. Det är precis denna flexibilitet som Jarzabkowski m.fl. (2007) lyfter fram som främjar det strategiska arbetet med S-as-P. Att lämna över ansvaret på den individ eller grupp som mest lämpar sig för att utföra en uppgift, leder således till att arbetet kan optimeras och minimera de risker som finns. Samtidigt går det att argumentera för att, precis som Jarzabkowski och Spee (2009) beskriver, de som arbetar operativt saknar ett helhetsperspektiv. Men med Majas förhållningssätt att försöka kombinera individer med olika bakgrund och erfarenheter, går det att argumentera för att det skulle kunna vara ett bra tillvägagångssätt för att se saker från olika perspektiv. Genom att involvera individer med varierande erfarenheter, möjliggörs också ett bredare synsätt när riskanalyser genomförs.

4.4.3 Vardagliga riskanalyser

För att exemplifiera ett specifikt arbetsmoment lyfter John i intervjun en typ av riskanalys som hjälper till att synliggöra potentiella risker. Genom att redan innan arbetet påbörjats, gå igenom och konkret specificera vilka moment och redskap som ska användas, kan således också risker identifieras innan arbetsprocessen börjat. Maja menar i sin intervju att stressen hos medarbetaren minskar om han eller hon känner sig trygga med säkerhetsarbetet.

”Ja vi har ju också safetalk har vi ju fört in nu [...] Då ska man ju skriva ner, hur man har tänkt utföra det och bästa möjliga, ja redskap och säkerhets och allt man har att göra med. Så man får ner det på papper.”- John, Yrkesarbete & skyddsombud på dotterbolag

”Framför allt handlar det om att besätta rätt personer och rätt antal personer [...] Känner de sig trygga med säkerhetsarbetet så minskar stresspåslaget otroligt.”- Maja, HMS-chef på dotterbolag

Just att gå igenom hela arbetsprocessen, är en del som går i linje med vad Jarzabkowski och Spee (2009) beskriver som *praxis* inom S-as-P, där det centrala är hur flödet av olika aktiviteter

ser ut där strategin utförs. Med hjälp av denna typ av riskanalys går det att argumentera för att det på ett positivt sätt tvingar involverade aktörer till att prioritera säkerhet i sitt strategiska arbete. För en medarbetare som känner sig säker och trygg i sitt arbete, minskar stresspåslaget och således också risken för att skada sig i en arbetsplatsolycka vilket i längden både främjar individen och verksamheten. Denna typ av riskbedömning går samtidigt att relatera till vad Mintzberg och Waters (1985) beskriver som processtrategi där ledningen i en verksamhet till viss del vill påverka hur det strategiska arbete genomförs, men innehållet i vad som skrivs ner och genomförs mer blir fritt upp till varje enskild individ. Därav går det att argumentera för att detta sätter en viss press på att varje individ ska agera rationellt och precis som Jarzabkowski och Spee (2009) kan detta skapa problem. I linje med Majas kommentar om att ”rätt” person krävs, går det därför att hävda att detta kan bli problematiskt. Beroende på varje enskild individs preferenser, som erfarenhet och bakgrund, kan således också det strategiska utfallet av denna typ av riskanalys variera och riskera att mynna ut i en ökad risk för arbetsplats- och dödsolyckor.

4.5 Kommunikation

4.5.1 Stress som icke-befintliga samtalsämne

I intervjun beskriver Elin att kommunikationen mellan koncern och dotterbolag framför allt sker via möten där HMS-cheferna deltar. Maja beskriver att de på dotterbolagsnivå anser kommunikation som en mycket central aspekt i arbetet mot att förebygga arbetsplatsolyckor. Vidare menar hon att dialogen mellan medarbetare och närmaste chef är viktig för att fånga upp om någonting inte är okej. Klas beskriver företaget tillämpar kommunikation som ett aktivt och grundläggande arbete för att veta hur saker fungerar samt att undvika missförstånd. Dock beskriver han att yrkesarbetare ofta tenderar att positionera sig själva och platsledningen som vi och dem. Vidare råder tydlig homogenitet bland samtliga intervjuobjekt att stress är ett ämne som det generellt inte pratas mycket om, varken i branschen i stort eller i verksamheten.

”När det gäller HMS så sker det mest mellan mig och HMS-cheferna. Vi har ett möte varje månad. Och händer det någonting, on olycka eller så, så är jag inkopplad också och hjälper dem med granskning och så.” – Elin, HMS-chef på koncern

”...någonting som vi försöker applicera här är att ha kommunikation. För om man inte pratar med varandra så har man inte koll på vad som sker oavsett. Pratar man heller inte med varandra så är det

ju större risk att det blir missförstånd. Så detta är någonting vi försöker applicera, att vi kommunicerar med varandra och lyfter att det är viktigt att få respons och svar tillbaka.” – Klas, Arbetsledare på dotterbolag

Kopplat till stressmodellerna (Karasek, 1979; Johnson & Hall, 1988) kan kommunikation förstås som en metod vilken ger ledningen i projektet och på dotterbolaget möjlighet att få insikt i yrkesarbetarnas arbetssituation kopplat till arbetskrav, kontroll och stöd. Genom kommunikation har yrkesarbetarna möjlighet att berätta hur de upplever sin arbetssituation. För att bli väl fungerande förutsätter dock detta arbetssätt att arbetsledare, platschefer och högre ledning inom dotterbolaget har kunskap kring stress-frågor samt ett klimat där stress faktiskt talas om, vilket Havermans m.fl. (2018) beskriver. Däremot framgår det tydligt från intervjuerna att stress är ett ämne det inte talas om vilket skulle kunna påverka hur väl kommunikationsarbetet fångar upp just stress. Vidare beskriver Klas det som problematiskt att yrkesarbetarna tenderar att betrakta sig själva och platsledningen i något som liknar en vi- och dem-situation. Detta skapar en distansering och kan tänkas påverka kommunikation kring frågor som stress. Å andra sidan skulle kommunikationsarbetet kunna tolkas som socialt stöd, eller bidragande till socialt stöd, vilket enligt Johnson och Halls (1988) modell kan ha en positiv inverkan på stress.

4.5.2 Kommunikation via möten

Under intervjuerna framkommer det att kommunikation framför allt sker via olika former av möten. Tillsammans med yrkesarbetarna har platsledningen både kortare dagliga morgonmöten och ett längre veckomöte. Maja och Klas beskriver att morgonmötena framför handlar om att informera om dagens arbetsuppgifter medan veckomötena har ett längre och bredare perspektiv. Under de mötena lyfts arbetet som utförts, arbetet som ska utföras och tidsplanen har en central roll. Klas beskriver att frågor relaterade till hälsa och säkerhet lyfts vid behov medan Maja beskriver att mötena innefattar fokus på aktuella risker. Likt Klas och Maja, beskriver John mötenas upplägg som genomgång av det aktuella projektet och möjlighet för att lyfta övriga frågor. Klas beskriver även en annan typ av mötesinnehåll då platsledningen, i samband med nya arbetsmoment, går igenom vad som ska utföras, tidplan och resurser med yrkesarbetarna. Han berättar att yrkesarbetarna vid denna genomgång har möjlighet att komma med invändningar. Även John beskriver att en genomgång sker inför nya arbetsmoment och att yrkesarbetarna har möjlighet att påverka, framför allt kopplat till tidsåtgång. Vidare beskriver

han att snäva tidsplaner och tidspress leder till stress. Maja poängterar att det är viktigt att inkludera yrkesarbetarna i planeringen för att minska deras stress.

”Sen har alla projekt veckomöten, som regel på torsdag eftermiddag där man går igenom kommande veckas jobb, tar input på vad det är för risker vi ska tänka på, vad är det för någonting vi ska beakta och då både från platsledningen men också från gubbarna...” – Maja, HMS-chef på dotterbolag

”Vi har även en gång i veckan veckomöten med våra yrkesarbetare [...] då vi lyfter arbetet som gått under veckan samt det arbete som kommer nästkommande vecka. Där lyfts också frågor om hälsa miljö och säkerhet om det skulle vara någonting som man behöver ta upp.” – Klas, Arbetsledare på dotterbolag

Från Majas beskrivning av ett veckomötes innehåll tycks säkerhetsfrågan få mer utrymme. Detta väcker frågan om det arbete som sker operativt skiljer sig från ledningens förväntningar kopplat till mötenas upplägg och innehåll? Vidare framgår inte om mötena belyser stressrelaterade frågor, inte heller om de följer ett standardiserat upplägg där vissa frågor alltid lyfts eller om de snarare tas som det kommer. I ett sådant fall finns en risk att stressrelaterade frågor inte lyfts, inte minst med tanke på resonemanget kring faktorerna som kan begränsa kommunikationens effekt mot stress.

Ur det empiriska materialet går att utläsa att mötena tycks ha mycket fokus på produktionen och att produktionsrelaterade frågor alltid tas upp först. Det skulle symboliskt kunna tolkas som att produktionen är det mest primära och att frågor kopplat till arbetsmiljö, såsom stress, är sekundära. En ytterligare aspekt som pekar i denna riktning är att respondenter ofta lyfter tidsplanen först under intervjuerna vid frågor kring mötesinnehåll. Utifrån de höga krav på produktivitet och den höga komplexitet som kännetecknar byggbranschen (Ibem m.fl, 2011; Gluch, 2009; Lingard m.fl., 2012) är det föga förvånande att verktyg som tidsplanen är centrala inom bolaget. Vidare bidrar dessa krav och en snäv tidsplan till hög arbetsbelastning, något som har identifierats som bidrag till höga arbetskrav och kan leda till stress enligt stressmodellerna (Karasek, 1979; Johnson & Hall, 1988). Detta får stöd av John som både beskriver att snäva tidsplaner och att arbeta under tidspress medför stress men att yrkesarbetarna samtidigt delvis har möjlighet till att påverka den, vilket även Maja belyser är mycket viktigt.

Med utgångspunkt i Karasek (1979) samt Johnson och Halls (1988) stressmodeller kan ett arbetssätt där yrkesarbetarna får vara med och påverka tidsplanering och arbetets upplägg bidra till minskad stress. Genom att yrkesarbetarna får vara med och påverka, ökar möjligheten för

dem att använda sin kunskap för beslutsfattande och att utforma sitt arbete. Det medför i förlängningen ökad möjlighet att hantera de krav som arbetet medför (Karasek, 1979; Johnson & Halls, 1988). Klas beskriver hur platsledningen vid nya arbetsmoment informerar hur dessa ska gå till men att yrkesarbetaren har möjlighet att komma med invändningar, vilket stämmer väl överens med Johns beskrivning. Detta skulle kunna indikera på att planeringen sköts av platsledningen och att yrkesarbetaren inte är så involverad som Maja antyder utan snarare har möjlighet att påverka den färdiga planeringen. Samtidigt är det viktigt att beakta den problematik Jarzabkowski och Spee (2009) lyfter kopplat till S-as-P. Att låta enskilda individer på lägre hierarkiska nivåer styra arbetet, och därmed strategin, för mycket medför en risk då de har svårt att ta ett helhetsperspektiv och riskerar att arbeta i annan riktning än organisationens övergripande mål. Dock medför fortfarande ett arbetssätt där yrkesarbetarna får påverka den färdiga planeringen en stressreducering genom ökad kontroll hos dem förutsatt att deras input får genomslag.

4.5.3 Kommunikation och förflyttning av yrkesarbetare

Maja beskriver i sin intervju att det sker ett aktivt kommunikationsarbete med skyddsombud för att förhindra arbetsplatsolyckor. Klas lyfter att vissa yrkesarbetare själva beskriver att det är stressigt och för kort om tid att utföra ett moment men att det är svårt att avgöra om det ligger någon substans i det eller om det handlar om ett missnöje. Fortsättningsvis beskriver Klas att det, till följd av branschens karaktärsdrag, är vanligt förekommande med personalförflyttningar både mellan olika och inom samma projekt. Han beskriver även att oförutsedda händelser innebär att platsledningen får planera om och förflytta yrkesarbetare från mindre viktiga till mer viktiga moment. Vidare menar han att detta är möjligt eftersom ledningen har ett helhetsperspektiv och därmed kan se att en viss uppgift kan vänta utan att försena projektet.

”...då kan ju jag höra att, ni har ju inte koll det är stressigt, ni planerar inte och det får man ju höra dagligen av vissa snickare då. Om det är relaterat till stress eller till missnöje det är svårt att säga.” – Klas, Arbetsledare på dotterbolag

”...kommer vi då och rycker de ifrån vad de har planerat för kanske den främsta timmen eller dagen. Då skapar vi en obalans i deras planering, som i det stora hela kanske inte påverkar produktionen då jag vet det han gör idag kan han lika gärna göra imorgon, att vi inte har så bråttom, men vi är ju fortfarande där och stör yrkesarbetares egna upplägg och det i sig genererar ju då en osäkerhet och stress...” – Klas, Arbetsledare på dotterbolag

Ett projektbaserat arbetssätt där varje projekt anpassas till specifika förutsättningar (Gluch, 2009; Lingard m.fl., 2012) medför ett varierat behov av arbetskraft och kompetens. Kopplat till stressmodellerna (Karasek, 1979; Johnson & Hall, 1988) kan detta leda till ökad stress eftersom arbetskraven ökar genom tidspress, konflikter och emotionella krav som en ny miljö med nya kollegor kan innebära. Som Klas beskriver får platsledningen ibland planera om och förflytta yrkesarbetare vars för närvarande arbetsuppgift kan vänta utan att försena projektet. I situationer som dessa tycks kommunikation och yrkesarbetarens möjlighet att påverka och inkluderas i planeringen, men också få en förståelse, stå i kontrast till situationen kring tidsplanen och helt utelämnas. Enligt stressmodellerna (Karasek, 1979; Johnson & Hall, 1988) torde ett arbetssätt som detta bidra till en förhöjd risk för stress hos yrkesarbetaren.

Vidare kan rollen som skyddsombud anses som en extra viktig resurs i det förebyggande arbetet då skyddsombudet fungerar som en länk mellan ledning och yrkesarbetare för att således kunna överbrygga eventuella kommunikationsproblem. Det tycks inte orimligt att yrkesarbetare är mer öppna mot varandra än mot ledningen. Därav kan skyddsombud ha större möjlighet till att fånga upp och förmedla vidare viktiga signaler som indikerar på höga arbetskrav, låg kontroll eller låg social stöttning, vilket enligt stressmodellerna (Karasek, 1979; Johnson & Hall, 1988) är riskfaktorer för stress, som i sin tur kan leda till eventuella arbetsplats- och dödsolyckor.

5 Diskussion

Syftet med denna studie är att öka förståelsen för hur ett företag inom den svenska byggbranschen strategiskt arbetar för att förebygga stress och stressrelaterade arbetsplats- och dödsolyckor, samt vilka karaktärsdrag de strategier som tillämpas har. För att uppfylla syftet och besvara våra frågeställningar gjorde vi en fallstudie på ett företag verksamt inom den svenska byggbranschen där vi genomförde intervjuer med olika professioner på olika hierarkiska nivåer. Genom vår kvalitativa studie har vi kunnat bidra till en djupare förståelse för hur ett svenskt byggföretag strategiskt arbetar för att förebygga stressrelaterade arbetsplats- och dödsolyckor.

I analysen beskriver vi även att det, från ledningen, inte finns någon uttalad planerad strategi för att förebygga och arbeta mot stress, varken på koncern- eller dotterbolagsnivå. I byggbranschen anpassas arbetet till stor grad efter varje projekts unika förutsättningar vilket leder till att arbetsplatserna präglas av en dynamisk arbetsmiljö. I relation till detta går det att argumentera för att det kan vara svårt att skapa en strategi som är tillämpbar i alla verksamheter och projekt. Det kan då istället vara fördelaktigt att arbeta med en strategi som växer fram så nära projektets operativa aktiviteter som möjligt. Däremot anser vi att avsaknaden av en uttalad strategi från koncernledning, kopplat till förebyggande arbetet mot arbetsplats- och dödsolyckor, kan medföra en spridning mellan hur de olika dotterbolagen arbetar med frågan.

I analysen framkommer det att studiens fallföretags arbete för att förebygga arbetsplatsolyckor också delvis har en positiv påverkan på att minska stress, framför allt genom ökad kontroll och socialt stöd för yrkesarbetaren. Dock betyder det inte att samtliga dotterbolag hanterar och arbetar med stress på ett liknande sätt. Avsaknaden av en uttalad strategi medför avsaknad av riktlinjer vilket i sin tur kan leda till att enskilda dotterbolag och projekt missar att inkludera stress i sitt förebyggande arbete mot arbetsplats- och dödsolyckor, med faktiska olyckor som följd. Detta eftersom grunden i dotterbolagens arbete bygger på individers, såväl i ledning som på byggarbetsplatsen, preferenser och förkunskaper och att dessa individer själva måste identifiera stress som en viktig faktor att beakta. I analysen lyfter vi även att yrkesarbetare förflyttas mellan olika projekt beroende på var deras kompetens behövs. Detta menar vi kan kopplas till ytterligare en risk med avsaknaden av en uttalad planerad strategi mot stress. Om arbetssätten för att förebygga stress skiljer sig mellan olika dotterbolag och projekt kan det således också förvirra och orsaka stress hos yrkesarbetarna när de förflyttas. Vidare tror vi detta kan innebära en risk då medförandet av skilda vanor från tidigare projekt skulle kunna innebära

missförstånd för vem som ansvarar för att exempelvis identifiera risker, och vilka typer av risker som identifieras, innan genomförande av ett arbetsmoment. Genom att istället ha tydliga strategiska riktlinjer och ett projektöverskridande standardiserat arbetssätt för hur identifiering av risker skall genomföras och vem som ska göra vad, kan denna risk undvikas.

Efter genomförd analys kan vi konstatera att företaget inte har något uttalat strategiskt arbete för att förebygga stress och stressrelaterade arbetsplats- och dödsolyckor. Däremot ser vi att företaget rent allmänt arbetar för att förebygga arbetsplats- och dödsolyckor. Kopplat till detta arbete råder det en tydlig samhörighet bland samtliga intervjuobjekt att det strategiska arbetet främst sker genom mer framväxande karaktärsdrag. Dessa framväxande karaktärsdrag synliggörs i ett antal olika tillvägagångssätt där den övre ledningen exempelvis sätter minimikrav men att det sedan är upp till varje enskilt dotterbolag att bestämma arbetssätt för att nå dit. I det dotterbolag vi undersökt beskrivs att ledning planerar men att de som arbetar mer operativt samtidigt deltar genom att komma med synpunkter på det planerade arbetet innan det genomförs. En fördel med denna typ av framväxande strategi är att det möjliggör för en flexibilitet då de som arbetar mer operativt och genomför det direkta arbetet samtidigt involveras och utvecklar hur framtida arbete ska genomföras. Det går således att argumentera för att denna situationsanpassning leder till att individen närmast arbetet och troligtvis med mest relevant kunskap i området, också får en chans att på ett positivt sätt bidra till ett bättre förebyggande strategiarbete mot stressrelaterade arbetsplats- och dödsolyckor. Något som kan diskuteras angående detta är att det bygger på att det är "rätt" typ av personer som arbetar inom det operativa arbetet. Vi anser att det finns en risk i att överlåta en stor del av utformning av arbetssätten till enskilda individer utan någon form av riktlinje. Beroende på varje individs preferenser, som till exempel bakgrund, erfarenhet och tillvägagångssätt, kan deras perspektiv kring vad som är viktigt och relevant skilja sig. Detta arbetssätt bygger i slutändan på att varje individ, i alla situationer, ska agera rationellt samt ha full information och kunskap för att minimera risken av en arbetsplatsolycka. Detta menar vi kan vara svårt att uppnå då olika individer uppfattar och tolkar den sociala verkligheten på olika sätt.

I vår analys lyfter vi att stress är ett ämne som det inte pratas mycket om, varken på byggarbetsplatsen eller i branschen i stort. Vi ser här ett möjligt samband mellan den låga grad av uppmärksamhet som stress får och företagets avsaknad av ett stressförebyggande strategiskt arbete. När stress inte inkluderas i det planerade strategiska arbetet och belyses som ett viktigt ämne från ledningens sida ser vi en risk att de som arbetar i verksamheten inte heller uppmannas

till att prata om, och arbeta mot, stress. Vidare kan dessutom en låg grad av kommunikation och medvetenhet kring stress bland medarbetare leda till att de inte heller sätter någon press eller krav på ledningen att mer strukturerat arbeta med dessa frågor. Därmed blir det ett komplex problem där de två aktörerna hamnar i en ond spiral och kommunikationen blir ett hinder för ett planerat och effektivt stressförebyggande strategiskt arbete. Vilket i sin tur kan leda till ett arbetssätt där risken för arbetsplats- och dödsolyckor ökar.

Vår studie har belyst att två verktyg företaget använder i sitt förebyggande arbete mot arbetsplats- och dödsolyckor är riskbedömningar och kommunikation via möten. Under mötena saknas en tydlig agenda och vi upplever att stressrelaterade frågor endast belyses om någon lyfter dem. Istället läggs fokus primärt på frågor relaterat till produktionen. Som tidigare beskrivet pratas det överlag inte mycket om stress och vi ser då en risk i avsaknaden av ett systematiskt upplägg på mötena och att det då finns en risk att stressfrågor hamnar mellan stolarna. Utöver möten genomförs riskbedömningar innan ett arbetsmoment för att identifiera risker och fungerar likt en grundsten i företagets framväxande strategi. Bedömningen bygger på att enskilda individer själva identifierar, avgör och bedömer vad som anses vara en risk. Som vi tidigare belyst är det framväxande strategiska arbetet till stor del beroende av personliga preferenser. Därmed blir även de riskbedömningar som genomförs subjektiva och kan mynna ut i en ökad risk att resultatet av dem inte täcker alla potentiella riskområden. Till följd av den låga grad av kommunikation kring stress menar vi att medvetenheten troligtvis också är låg. Därför ser vi att just stress är ett riskområde som potentiellt kan missas eftersom det är omöjligt för en individ att identifiera risker som hen inte är medveten om, eller uppmärksam på.

6 Slutsats

Efter genomförd studie kan vi konstatera att det inte finns någon uttalad planerad strategi för att förebygga stress och stressrelaterade arbetsplats- och dödsolyckor hos företaget på koncernnivå utan ansvaret läggs på varje enskilt dotterbolag. Inte heller i dotterbolaget finns någon planerad strategi för att förebygga stress och stressrelaterade arbetsplats- och dödsolyckor. Istället arbetar de med arbetssätt som riskbedömningar och kommunikation i ett framväxande strategiskt förhållningssätt för att förebygga arbetsplats- och dödsolyckor på ett mer övergripande sätt. Trots avsaknaden av ett primärt fokus på att förebygga stress bidrar det arbetssätt som tillämpas av dotterbolaget till viss del till minskad stress.

Däremot visar studien att stress är ett ämne det inte pratas mycket om och att vikten av det inte uppmärksammas. Det går således att konstatera att detta är något som har en negativ påverkan på det förebyggande arbetet. Vidare är det framväxande arbetssättets framgång beroende av den enskilde individens karaktärsdrag, preferenser och erfarenheter. Den flexibilitet och situationsanpassning som framväxande strategier medför, innebär dock en risk för variation i det strategiska utfallet och det förebyggande arbetet. Att tillämpa det strategiska arbetssätt som företaget gör kan tyckas anpassat för att verka i branschen med dess karaktärsdrag. Men att bedriva ett förebyggande arbete, av framväxande karaktär, mot arbetsplats- och dödsolyckor utan att vidga perspektivet till att också fokusera på stress kan vara en bidragande orsak till den höga stressnivån på byggarbetsplatserna. Vidare även en orsak till byggbranschens dystra arbetsplats- och dödsolycksstatistik. En viktig aspekt blir därför att hitta en balans mellan struktur och ledighet. Därav vill vi ge förslag om att tillämpa ett systematiskt arbetssätt vid riskanalys där blanketten består av fördefinierade riskområden, vilka går igenom och således resulterar i en heltäckande bedömning. Vidare att möten utgår från en fast agenda där varje område benämns för att förhindra att frågor kring stress glöms bort. Detta skulle även sända signaler om att stress är viktigt och ett ämne som bör uppmärksammas.

6.1 Förslag till framtida forskning

Eftersom studien endast tillämpar ett fallföretag hade det varit intressant för framtida forskning att undersöka hur tillvägagångssättet för att förebygga stress och stressrelaterade arbetsplats- och dödsolyckor ser ut i alla dotterbolag inom koncernen och om det skiljer sig mellan dem. Genom att vidare undersöka hur andra företag i branschen arbetar med dessa frågor kan en djupare förståelse erhållas som möjliggör att se om våra resultat är representativa för hela den

svenska byggbranschen. Avslutningsvis belyser studien att det inte pratas mycket om stress på byggarbetsplatsen och att det påverkar det förebyggande arbetet mot arbetsplats- och dödsolyckor. Ett område för framtida forskning skulle därför kunna vara att gå djupare in på de underliggande faktorerna till varför det pratas så lite om stress.

7 Referenser

Ai Lin Teo, E., Yean Yng Ling, F., & Sern Yau Ong, D. (2005). Fostering safe work behaviour in workers at construction sites. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 12(4), 410-422.

Ajayi, S. O., Jones, W., & Unuigbo, M. (2019). Occupational stress management for UK construction professionals: Understanding the causes and strategies for improvement. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 17(4), 819-832.

Alarcón, L., Acuña, D., Diethelm, S., & Pellicer, E. (2016). Strategies for improving safety performance in construction firms. *Accident Analysis and Prevention*, 94, 107-118.

Alvehus, J. (2019). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: en handbok*. (Upplaga 2). Stockholm: Liber.

Arbetsmiljöverket. (2020a). Förebygg risker på byggarbetsplatsen. Hämtad 2021-04-01 från <https://www.av.se/produktion-industri-och-logistik/bygg/forebygg-risker-pa-byggarbetsplatsen/>

Arbetsmiljöverket. (2020b). *Arbetsmiljöplan för byggnads- och anläggningsarbete*. Hämtad 2021-04-01 från <https://www.av.se/produktion-industri-och-logistik/bygg/arbetsmiljoplan/>

Arbetsmiljöverket. (2021). Nollvision 2021. Hämtad 2021-04-27 från <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/inspektioner-utredningar-och-kontroller/inspektion/aktuella-inspektioner/nollvision-2021/>

Bencsik, P., & Chuluun, T. (2021). Comparative well-being of the self-employed and paid employees in the USA. *Small Business Economics*, 56(1), 355.

Bowen, P., Edwards, P., Lingard, H., & Cattell, K. (2014). Occupational stress and job demand, control and support factors among construction project consultants. *International Journal of Project Management*, 32(7), 1273-1284.

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (Upplaga 3). Stockholm: Liber.

Butnaru, B., & Nicuță, A. (2017). ANALYSIS OF RISK FACTORS IN CONSTRUCTION INDUSTRY. *Buletinul Institutului Politehnic Din Lasi. Sectia Constructii, Arhitectura*, 63(1), 71,73-81.

Byggnads. (2020). *Bygg värst drabbat*. Hämtad 2021-04-02 från <https://www.byggnads.se/regioner/vast/aktuellt/2020/arbetsplatsolyckor/>

Byggföretagen. (2020). *30 största byggföretagen*. Hämtad 2021-04-19 från <https://byggforetagen.se/statistik/30-storsta-byggforetagen/>

Byggindustrin. (2014). Branschen enas om nollvision för olyckor. Hämtad 2021-04-27 från <https://www.byggindustrin.se/byggprojekt/olyckor/branschen-enas-om-nollvision-for-olyckor/>

Byggföretagen. (2021a). *Antal företag i byggbranschen*. Hämtad 2021-03-31 från <https://byggforetagen.se/statistik/branschens-struktur/>

Byggföretagen. (2021b). *Totala bygginvesteringar*. Hämtad 2021-03-31 från <https://byggforetagen.se/statistik/bygginvesteringar/>

Cedstrand, Emma, Nyberg, Anna, Bodin, Theo, Augustsson, Hanna, & Johansson, Gun. (2020). Study protocol of a co-created primary organizational-level intervention with the aim to improve organizational and social working conditions and decrease stress within the construction industry - a controlled trial. *BMC Public Health*, 20(1), 424.

Day, Andrea J., Brasher, Kate, & Bridger, Robert S. (2012). Accident proneness revisited: The role of psychological stress and cognitive failure. *Accident Analysis and Prevention*, 49, 532.

Eklöf, M. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö*. Lund: Studentlitteratur AB.

Enya, A., Pillay, M., & Dempsey, S. (2018). A Systematic Review on High Reliability Organisational Theory as a Safety Management Strategy in Construction. *Safety*, 4(1), Safety, Vol.4(1).

Fredericks, Tycho K., Abudayyeh, Osama, Choi, Sang D., Wiersma, Mike, & Charles, Marcia. (2005). Occupational injuries and fatalities in the roofing contracting industry.(Author Abstract). *Journal of Construction Engineering and Management*, 131(11), 1233

Fonseca, E., Lima, F., & Duarte, F. (2014). From construction site to design: The different accident prevention levels in the building industry. *Safety Science*, 70(C), 406-418.

Gluch, P. (2009). *Hållbart byggande och projektbaserad organisation*. (Rapport, 2009:3). Göteborg: Construction Management, Bygg- och miljöteknik, Chalmers tekniska högskola.

Gillen, G. (2008). *Cognitive and Perceptual Rehabilitation*. Mosby
<https://www.sciencedirect.com/topics/psychology/cognitive-failures-questionnaire>

Grill, M., Pousette, A., Nielsen, K., Grytnes, R., & Törner, M. (2017). Safety leadership at construction sites: The importance of rule-oriented and participative leadership. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43(4), 375-384.

Goldenhar, L., Williams, L., & G. Swanson, N. (2003). Modelling relationships between job stressors and injury and near-miss outcomes for construction labourers. *Work and Stress*, 17(3), 218-240.

Golini, R, Longoni, A, & Cagliano, R. "Developing Sustainability in Global Manufacturing Networks: The Role of Site Competence on Sustainability Performance." *International Journal of Production Economics* 147 (2014): 448

Griggs, D. "Sustainable Development Goals for People and Planet: Planetary Stability Must Be Integrated with United Nations Targets to Fight Poverty and Secure Human Well-being." *Nature* 495.7441 (2013): 305-307

Hallin, A. & Helin, J. (2018). *Intervjuer*. (Upplaga 1). Lund: Studentlitteratur.

Havermans, Bo M., Brouwers, Evelien P. M., Hoek, Rianne J. A., Anema, Johannes R., Van der Beek, Allard J., & Boot, Cncile R. L. (2018). Work stress prevention needs of employees and supervisors. *BMC Public Health*, 18(1), 642.

Häusser, J., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand-Control (-Support) model and psychological well-being. *Work and Stress*, 24(1), 1-35.

Ibem, E. O., Anosike, M. N., Azuh, D. E., & Mosaku, T. (2011). Work stress among professionals in the building construction industry in Nigeria. *Australasian Journal of Construction Economics and Building*, 11(3), 46-57.

Jarzabkowski, P., Balogun, J, & Seidl, D. (2007). Strategizing: The challenges of a practice perspective. *Human relations*, 60(1), 5-27.

Jarzabkowski, P., & Paul Spee, A. (2009). Strategy-as-practice: A review and future directions for the field. *International Journal of Management Reviews*, 11(1), 69-95.

Johnson, J., & Hall, E. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-42.

Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (3. [rev.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Leung, Mei-yung, Chan, Yee-Shan, & Yuen, Ka-Wing. (2010). Impacts of stressors and stress on the injury incidents of construction workers in Hong Kong.(Author abstract)(Report). *Journal of Construction Engineering and Management*, 136(10), 1093-1103.

Lingard, H., Francis, V., & Turner, M. (2012). Work–life strategies in the Australian construction industry: Implementation issues in a dynamic project-based work environment. *International Journal of Project Management*, 30(3), 282-295.

Mintzberg, H., & Waters, J. (1985). Of strategies, deliberate and emergent. *Strategic Management Journal*, 6(3), 257-272.

Munasinghe, m. (2001). Sustainomics, sustainable development and climate change: Energy & Environment. *Multi-Science Publishing Co. Ltd* 12(5/6), 393-414.

Ng, S., Skitmore, R., & Leung, T. (2005). Manageability of stress among construction project participants. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 12(3), 264-282.

Patel, R., & Davidson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder*. Lund: Studentlitteratur AB.

Prevent. (u.å.). Krav, kontroll, stöd – en modell. Hämtad 2021-06-17 från <https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/stress/krav-kontroll-stod/>

Prop.2020/21:92. *En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025*. Hämtad från

<https://www.regeringen.se/491108/contentassets/33c82f11026848a6bcf68745b0f49249/en-god-arbetsmiljo-for-framtiden--regeringens-arbetsmiljostrategi-20212025.pdf>

Rennstam, J. & Wästerfors, D. (2015). *Från stoff till studie: om analysarbete i kvalitativ forskning*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Samuelson, B. (2020). *Arbetsskador inom byggindustrin 2019*. (BCA 2020:1). <https://www.byggnads.se/siteassets/rapporter/arbetsskador/arbetsskador-inom-byggindustrin-2019.pdf> [JH78]

Samanmali, R., De Silva, N., & De Silva, H. (2017). Managing occupational stress of professionals in large construction projects. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 15(4), 488-504.

Snyder, L., Krauss, A., Chen, P., Finlinson, S., & Huang, Y. (2008). Occupational safety: Application of the job demand–control–support model. *Accident Analysis and Prevention*, 40(5), 1713-1723.

Sousa, V., Almeida, N., & Dias, L. (2014). Risk-based management of occupational safety and health in the construction industry – Part 1: Background knowledge. *Safety Science*, 66, 75-86.

Svensson, G. (2008). Anti-climate change management (ACCM) “Business-as-usual” or “Out-of-the-box”? *Management Decision* Vol. 46 No. 1, pp. 92-105.

Stenberg, M. (2016). *Bortom noll En hälsofrämjande byggbransch*. Luleå: Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle, Luleå tekniska universitet.

Whittington, R. (2006). Completing the Practice Turn in Strategy Research. *Organization Studies*, 27(5), 613-634.

Wolf, C., & Floyd, S. (2017). Strategic Planning Research: Toward a Theory-Driven Agenda. *Journal of Management*, 43(6), 1754-1788

Zieba, M., Bolisani, E., & Scarso, E. (2016). Emergent approach to knowledge management by small companies: Multiple case-study research. *Journal of Knowledge Management*, 20(2), 292-307.

1177 vårdguiden. (2018). *Stress*. Hämtad 2021-05-05 från <https://www.1177.se/liv--halsa/stresshantering-och-somn/stress/>

8 Bilagor

8.1 Bilaga A: Intervjuguide fackförbund

Formalia:

Välkommen- återigen tacka för att hen ställer upp.

Anonymitet (fiktiva namn), Fråga om det är ok med inspelning, transkribering, kontroll, vem läser, färdiga uppsatsen.

Syfte, ändamål

Inledning:

- Skulle du kort först beskriva vilka ni är och vad ni arbetar med?
- Skulle du kort beskriva vad det är du jobbar med?

Fackförbundets syn på branschen

Hur skulle du beskriva branschens inställning till stress?

- Varför tror du att det är så?
- Kan du ge exempel?

Hur skulle du beskriva branschens inställning till arbetsplatsolyckor?

- Varför tror du att det är så?
- Kan du ge exempel?

Vilka är det vanligaste orsakerna till arbetsplatsolyckor och dödsolyckor?

- Vad får det för konsekvenser om det sker en allvarlig arbetsplatsolycka/dödsolycka?

Spelar stress in i uppkomsten av olyckor?

- Kan du förklara på vilket sätt?
- Är det vanligt förekommande?

Vad gör branschen för att arbeta mot/förebygga arbetsplatsolyckor?

- Arbetar man med det strategiskt?
 - kan du beskriva på vilket sätt?
 - vad innefattar strategierna?
 - vilka verktyg används?
 - kan du ge exempel?
- Arbetar man med det operativt?
 - kan du beskriva på vilket sätt?

- kan du ge exempel?
- Hur väl stämmer det strategiska arbetet och det operativa arbetet överens?
 - varför tror du det ser ut på det sättet?
 - (Hur mäter ni detta?)
 - vad innebär det?
 - vad blir konsekvenserna av det?
- Vad är ett skyddsombudets uppgift?
 - vem kan vara skyddsombud?
 - Om skyddsombudet jobbar på företag X, hur kan man säkerställa att hen inte gör en partisk bedömning?
- Anser ni att branschens förebyggande arbete är det tillräckligt?
 - (om inte) Varför (krav, svaga riktlinjer)
 - vad behövs?

Fackförbundets arbete

Om vi går vidare inom social hållbarhet. Kan du beskriva hur ni arbetar för att förebygga stress på byggarbetsplatserna?

- Vad ställer ni för krav på företag i branschen?
 - kan du ge exempel
- Har ni en dialog med branschens företag?
- Hur kommunicerar ni ut i branschen?
- Sker det någon mätning? Uppföljning?
 - vem gör den?

Avslutning:

Finns det någonting som du skulle vilja prata mer om eller är det någonting viktigt som du tycker att vi har glömt?

Har du tillgång till statistik över allvarliga arbetsplats- och dödsolyckor i byggbranschen i Sverige vi skulle kunna få ta del utav?

8.2 Bilaga B: Intervjuguide Arbetsledare

Formalia:

Välkommen- återigen tacka för att han ställer upp.

Anonymitet (fiktiva namn), Fråga om det är ok med inspelning, transkribering, kontroll, vem läser, färdiga uppsatsen.

Syfte, ändamål

Intervjun kommer att fokusera på det arbete ni gör ute på byggarbetsplatserna kopplat till förebyggande av stress och arbetsplatsolyckor.

Inledning

- Skulle du kort vilja beskriva vad det är för företag du jobbar på?
- Skulle du kort först beskriva vad det är du jobbar med?
 - hur länge har du arbetat
- kan du beskriva det/de projektet du arbetar i just nu?
 - storlek
 - typ av projekt
- Är säkerhetsarbete viktigt?
 - För dig
 - För företaget

Stress

- Upplever du att det är ett stressigt arbetsklimat på byggarbetsplatsen?
 - Kan du sätta det på en skala från 1-5?
 - Vad beror det på?
 - I vilka situationer?
 - Hur kan det skilja sig från projekt till projekt?
 - Varför tror du det är så?
- Är stress ett "ämne" som det pratas om?
 - På vilket sätt?
 - När?

Operativa aktiviteter för att förebygga arbetsplatsolyckor

Kan du berätta för oss på vilket sätt ni arbetar mot stress för yrkesarbetarna?

- Hur arbetar ni för att konkret applicera detta operativt?

Vad tror du de främsta orsakerna till olyckor är?

- Vilka arbetsmoment/aktiviteter förknippas med risker för olyckor?
- Varför?
- Ser du någon koppling mellan olyckor och stress?
 - Vad beror det på?
 - Kan du ge exempel?

Kan du beskriva hur ni arbetar för att förebygga olyckor på byggarbetsplatserna?

- Vilka åtgärder genomför ni? (Utbildning, kontroller, kontrolldokument, arbetsmiljöplaner- finns det fler delar som ingår?)
- Vilka resurser behöver ni för det?
 - finns dessa resurser tillgängliga?
 - vem ansvarar för det?
- Vilka är de vanligast förekommande åtgärderna?
 - varför just dessa?
- Vad har ni för riktlinjer att förhålla er till?
 - kan du beskriva de riktlinjerna?
 - vem ställer kraven? Hur skiljer de sig mellan olika projekt
 - Vem ansvarar för att fullfölja dem?
 - Hur går mätning till
 - Hur går uppföljning till?
 - vem ansvarar för det?

Kan du beskriva hur det går till när en åtgärd för att säkerställa säkerheten vidtas?

- Vem beslutar vad som ska göras och när?

Kommunikation

- Hur mycket information/krav ställs uppifrån?
- Hur sker kommunikationen? Av vem?
- Hur följer ni upp arbetet?
 - Rapporteras det vidare?
 - Av vem?
 - Till vem?
- Är du nöjd med säkerhetsarbetet?
 - (om inte) Vad kan förbättras?
- Vad gör man när en olycka händer?
- Förebyggande vs reaktivt arbete?
- Vem tar initiativ till åtgärder (när - förebyggande och efter)
- Vad händer om riktlinjer inte följs? Vems ansvar är det?
 - påföljder
 - situationer

Finns det någonting som du skulle vilja prata mer om eller är det någonting viktigt som du tycker att vi har glömt?

8.3 Bilaga C: Intervjuguide Yrkesarbetare & skyddsombud

Formalia:

Välkommen- återigen tacka för att han ställer upp.

Anonymitet (fiktiva namn), Fråga om det är ok med inspelning, transkribering, kontroll, vem läser, färdiga uppsatsen.

Syfte, ändamål

Intervjun kommer att fokusera på det arbete ni gör ute på byggarbetsplatserna kopplat till förebyggande av stress och arbetsplatsolyckor.

Inledning

- Skulle du kort först beskriva vad det är du jobbar med?

Stress

- Upplever du att det är ett stressigt arbetsklimat på byggarbetsplatsen?
 - Kan du sätta det på en skala från 1-5?
 - Vad beror det på?
 - är det tillräckligt med bemanning?
 - I vilka situationer?
 - Upplever du arbetsledare/platschefer som stressade?
 - Hur kan det skilja sig från projekt till projekt?
 - Varför tror du det är så?
- Är stress ett “ämne” som det pratas om?
 - På vilket sätt?
 - När?

Operativa aktiviteter för att förebygga arbetsplatsolyckor

Kan du berätta för oss på vilket sätt ni arbetar mot stress på byggarbetsplatsen?

- Hur arbetar ni för att konkret applicera detta operativt?

Vad tror du de främsta orsakerna till olyckor är?

- Vilka arbetsmoment/aktiviteter förknippas med risker för olyckor?
- Varför?

Ser du någon koppling mellan olyckor och stress?

- Vad beror det på?
- Kan du ge exempel?

Kan du beskriva hur ni arbetar för att förebygga olyckor på byggarbetsplatserna?

- Vilka åtgärder genomför ni? (Utbildning, kontroller, kontrolldokument, arbetsmiljöplaner- finns det fler delar som ingår?)

- Hur används Arbetsmiljöplanen i det dagliga arbetet?
- Hur arbetar ni med riskbedömningar i det dagliga arbetet?
- Hur arbetar ni med riskobservationer i det dagliga arbetet? → Lappar, hur väl används dessa egentligen?
- Vilka resurser behöver ni för det?
 - Finns dessa resurser tillgängliga?
 - vem ansvarar för det?
- Vilka är de vanligast förekommande åtgärderna?
 - varför just dessa?

Hur går uppföljning till?

- Vem är ansvarig för det?
- Till vem rapporteras det?
- Vad följs upp?

Kan du beskriva hur det går till när en åtgärd för att säkerställa säkerheten vidtas?

- Vem beslutar vad som ska göras och när?
- Vem tar initiativ/sätter igång?

Kommunikation

- Är säkerhetsarbete viktigt?
 - För dig
 - För företaget
- Hur mycket information/krav ställs uppifrån?
- Hur sker kommunikationen? Av vem?
- Är du nöjd med säkerhetsarbetet?
 - (om inte) Vad kan förbättras?

Finns det någonting som du skulle vilja prata mer om eller är det någonting viktigt som du tycker att vi har glömt?

8.4 Bilaga D: Intervjuguide HMS-chef Koncern & HMS-chef Dotterbolag

Formalia:

Välkommen- återigen tacka för att han ställer upp.

Anonymitet (fiktiva namn), Fråga om det är ok med inspelning, transkribering, kontroll, vem läser, färdiga uppsatsen.

Syfte, ändamål

Inledning

- Skulle du kort kunna beskriva vad det är du jobbar med?
- Är säkerhetsarbete viktigt?
 - För dig
 - För företaget.

Strategier i företaget

Stress

Om vi går vidare inom social hållbarhet. Kan du beskriva företagets strategiska arbete för att förebygga stress på byggarbetsplatserna?

- Vad ingår i det strategiska arbetet?
 - utbildning, ledarskap, skyddsutrustning, företagskultur, etc.
- Vilka åtgärder tar ni för att förebygga stress på byggarbetsplatserna?
- Hur genomsyrar det strategiska arbetet, arbetet på byggarbetsplatserna?
- Kan du ge exempel på vad det är ni gör?
 - Mätning, uppföljning

Kan du beskriva hur processen går till vid framtagning av nya strategier?

- Vilka är delaktiga? (Professioner)
- Vad avgör när en ny strategi ska tas fram?
 - Hur kommer det sig?
- Hur arbetar ni för att konkret applicera detta operativt?

Kan du beskriva hur ofta strategier uppdateras/förnyas?

- Hur långsiktigt planerar ni?
- Varför gör ni så?
- Hur fungerar det?
- Hur arbetar ni för att konkret applicera detta operativt?

Arbetsplatsolyckor

Kan du beskriva företagets strategiska arbete för att förebygga olyckor på byggarbetsplatserna?

- Vad ingår i det strategiska arbetet?
 - utbildning, ledarskap, skyddsutrustning, företagskultur, etc.
 - Riskanalyser? Vilka är med och tar fram material?
- Vilka åtgärder tar ni för att förebygga olyckor på byggarbetsplatserna?
- Hur genomsvrar det strategiska arbetet, arbetet på byggarbetsplatserna?
- Kan du ge exempel på vad det är ni gör?
 - Mätning, uppföljning

Kan du beskriva hur processen går till vid framtagning av nya strategier?

- Vilka är delaktiga? (Professioner)
 - vem tar de formella besluten?
- Vad avgör när en ny strategi ska tas fram?
 - Hur kommer det sig?
- Hur arbetar ni för att konkret applicera detta operativt?

Kan du beskriva hur ofta strategier uppdateras/förnyas?

- Hur långsiktigt planerar ni?
- varför gör ni så?
- hur fungerar det?
- Hur arbetar ni för att konkret applicera detta operativt?

Hur skulle du beskriva företagets förhållningssätt till säkerhetsarbete?

- På vilket sätt?
- Skulle du säga att förhållningssättet ser likadant ut genom hela organisationen?
 - Hur arbetar ni för att säkerställa det?
 - Hur arbetar ni för att konkret applicera detta operativt?

Är du nöjd med säkerhetsarbetet?

- (Om nej) vad kan förbättras?
- Varför? är det en resursfråga?
- Vilka resurser behöver ni för det?
 - finns dessa resurser tillgängliga?
 - vem ansvarar för det?

Stressrelaterade arbetsplatsolyckor

Kan du beskriva företagets strategiska arbete för att förebygga stressrelaterade olyckor på byggarbetsplatserna?

- Vad ingår i det strategiska arbetet?
 - utbildning, ledarskap, skyddsutrustning, företagskultur, etc.

- Vilka åtgärder tar ni för att förebygga och förhindra stressrelaterade arbetsplatsolyckor?
- Hur genomsyrar det strategiska arbetet, arbetet på byggarbetsplatserna?
- Kan du ge exempel på vad det är ni gör?
 - Mätning, uppföljning

Kan du beskriva hur processen går till vid framtagning av nya strategier?

- Vilka är delaktiga? (Professioner)
- Vad avgör när en ny strategi ska tas fram?
 - Hur kommer det sig?
- Hur arbetar ni för att konkret applicera detta operativt?

Kan du beskriva hur ofta strategier uppdateras/förnyas?

- Hur långsiktigt planerar ni?
- Varför gör ni så?
- Hur fungerar det?
- Hur arbetar ni för att konkret applicera detta operativt?

Kommunikation

Hur ofta uppdateras/förnyas dessa (arbetsplatsolyckor/säkerhets) strategier? Hur långsiktigt planerar ni?

- Varför gör ni så?
- Hur fungerar det?
- Hur förmedlas det vidare i företaget - kommunikation
- Genomförs det någon form av mätning? Vad gör ni då?
- Uppföljning av arbetet → Hur ofta görs detta arbete? hur går det till? Konsekvenser av uppföljningen?

Vilka riktlinjer finns det att förhålla sig till? Vilka förhåller ni er till, görs mer än vad som måste göras eller inte? Vad är anledningen till det?

- Vilka områden inom säkerhet arbetar man med
- Hur prioriteras/arbetar man med stress + arbetsplatsolyckor
- Vad gör ni för att bibehålla samma "riktlinjer" i alla projekt/olika situationer?
- Vilket är det viktigaste skälet till att förhindra stressrelaterade arbetsplatsolyckor?
- Certifieringar

Avslutning

Finns det någonting som du skulle vilja prata mer om eller är det någonting viktigt som du tycker att vi har glömt?