



HÖGSKOLAN
I HALMSTAD

Arbetsvetenskap 180hp

KANDIDATUPPSATS



En kvantitativ studie av säkerhetsklimatet i byggbranschen

Caroline Dysenius och Linnea Persson

Arbetsvetenskap 15hp

Halmstad 2016-06-13

Sammanfattning

En kvantitativ studie av säkerhetsklimatet i byggbranschen

Författare: Caroline Dysenius & Linnéa Persson
Högskolan i Halmstad, VT 2016

Syftet med detta examensarbete var att få en djupare kunskap om de anställdas upplevelse av säkerhetsklimatet och attityder till ett säkert beteende. Vidare undersöks hur olycksfall- och tillbudsrapportering över tid kan vara relaterat till en förändrad prioritering för att stärka säkerhetsbeteendet.

De frågeställningar som besvarades var: Hur ser det allmänna säkerhetsklimatet ut? Finns det någon samstämmighet mellan ledares upplevelse av säkerhetsklimatet och medarbetares? Finns det några skillnader mellan arbetsgruppers upplevelse av säkerhetsklimatet? Kan faktorerna yrkestitel, ålder eller anställningstid påverka attityderna till säkerhetsklimatet? Har olycksfall- och tillbudsrapportering förändrats över tid sedan ökad prioritering på säkerhetsarbete?

Undersökningen baserades på en enkätundersökning med 49 anställda där vi utgick från en förkortad version av ett etablerat enkätverktyg, Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50).

Resultatet visade att säkerhetsklimatet var gott och att det fanns möjlighet till vidare utveckling. Vidare kom vi fram till att det råder en god samstämmighet inom de dimensioner som mäter ledningen- respektive medarbetarnas upplevelse av säkerhetsklimat. Däremot är samstämmigheten något sämre mellan de dimensioner som mäter ledningen och medarbetarnas upplevelse av säkerhetsklimatet. Det tyder på att det skulle kunna behövas en förbättring av kommunikationen mellan ledning och medarbetare för att öka interaktionen för ett bättre säkerhetsklimat.

Säkerheten uppfattas även som god av både tjänstemän och hantverkare, dock fann vi skillnader där tjänstemännen upplever säkerhetsklimatet bättre i samtliga dimensioner jämfört med hantverkarna. Olycksfall- och tillbudsrapporteringen har ökat sedan ledningens satsning på säkerheten.

Nyckelord: *Säkerhetsklimat, Attityder, Säkerhetsbeteende, Olycksfall- och tillbudsrapportering.*

Handledare: Tomas Berggren
Nivå: arbetsvetenskap 61-90 hp

Abstract

A quantitative study of the safety climate in the construction industry

Caroline Dysenius & Linnéa Persson
University of Halmstad, Spring 2016

The purpose of this study was to gain a deeper knowledge of the employee's perception of the safety climate and attitudes to safe behavior. Furthermore, examines how accident and incidents reporting over time may be related to an altered priority for strengthening the safety behavior.

The questions that were answered were: What is the general safety climate like? Are there any differences between working groups' perception of safety climate? Can the factors professional title, age or period of employment affect attitudes towards security climate? Have and accident reporting incidents changed over time since greater priority on safety?

The study included a survey involving 49 employees. The survey where a shortened version of an established survey tool, Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50).

The results showed that safety climate was good and there was opportunity for further development. Furthermore, we concluded that there is a good consistency within the dimensions that measure management and employees' perception of the safety climate. However, the consistency of slightly worse between the dimensions that measure the management and employees' perception of the safety climate. It suggests that there could be needed improvement of communication between management and employees to increase interaction for better safety climate. Safety is perceived as good by both office holder and craftsman, however, we found differences where office holder considers that the safety climate are more improved in all dimensions compared to the craftsman. Accident- and incident reporting has increased since the management's commitment to safety.

Keywords: *Safety Climate, Attitudes, Behavior Safety, Accident- and incident reporting.*

Instructor: Tomas Berggren
Level: Work Science 61-90 hp

Förord

Denna kandidatuppsats 15 hp är skriven vid Högskolan i Halmstad inom programmet organisering och ledning av arbete och välfärd med inriktning arbetsvetenskap under våren 2016.

Studien har bidragit till en djupare kunskap inom ämnet säkerhetsklimat i byggbranschen.

Vi vill rikta ett stort Tack till

Organisationen och respondenterna som deltog i vår studie och framförallt till Maria Bjerkbom som har gjort studien möjlig.

Vi vill även tacka Tomas Berggren som handlett oss i processen.

TACK!

Innehåll

1. Inledning	1
1.1 Syfte	1
1.2 Frågeställning	2
2. Teori	2
2.1 Definition av organisationskultur	2
2.2 Definition av säkerhetskultur	3
2.2.1 Vad är en bra säkerhetskultur?	3
2.3 Definition av organisationsklimat	4
2.4 Definition av säkerhetsklimat.....	4
2.4.1 Vad är bra säkerhetsklimat?	5
2.5 Interaktion mellan säkerhetsklimat och säkerhetskultur	5
2.6 Attityder.....	7
2.6.1 Attityder till organisationen.....	8
2.6.2 Attityder till säkerhet.....	9
2.7 Olycksfall- och tillbudsrapportering.....	9
3. Metod	11
3.1 Metodologisk ansats	11
3.2 Organisationen.....	11
3.3 Urval	11
3.4 Material	11
3.4.1 Enkät.....	12
3.4.2 Olycksfall- och tillbudsrapportering.....	13
3.5 Tillvägagångsätt	13
3.5.1 Enkät.....	13
3.5.2 Olycksfall- och tillbudsrapportering.....	13
3.6 Analysmetod.....	13
3.6.1 Enkät.....	13
3.6.2 Olycksfall- och tillbudsrapportering.....	14
3.7 Datakvalité.....	15
3.7.1 Validitet	15
3.7.2 Reliabilitet	15
3.8 Bortfall	16
3.9 Etik	16
3.10 Metoddiskussion.....	16
4. Resultat	18
4.1 Det allmänna säkerhetsklimatet.....	18
4.2 Samvariationen mellan dimensionerna.....	19

4.3 Arbetsgrupper	20
4.4 Andra faktorer	20
4.4.1 Tjänstemän och hantverkare	20
4.4.2 Säkerhetsklimatet i förhållande till antal arbetade år i organisationen samt ålder	21
4.5 Olycksfall- och tillbudsrapportering.....	22
5. Diskussion/analys.....	23
5.1 Allmänna säkerhetsklimatet	23
5.2 Samvariationen mellan dimensionerna.....	23
5.3 Arbetsgrupper	24
5.4 Faktorer	25
5.4.1 Tjänstemän och hantverkare.....	25
5.4.2 Säkerhetsklimatet i förhållande till antal arbetade år i organisationen samt ålder	26
5.5 Olycksfall- och tillbudsrapportering.....	27
6. Slutsats.....	28
6.1 Resultatdiskussion	28
6.2 Framtida forskning	29
Referenser	30
Bilaga	33

1. Inledning

Vem vill riskera sin hälsa eller sitt liv i arbetet?

“Byggindustrin är den hårdast drabbade sektorn när det kommer till dödsfall på jobbet. Enligt Tomas Kullberg, regionalt skyddsombud på facket Byggnads, är det ingen slump.” (Andersson 2014)

Byggbranschen tillhör ett av de mest riskfyllda verksamhetsområden där arbetsuppgifterna innebär allt från klämrisk vid hantering av maskiner till renovering av tak som kan innebära risk för fall från höga höjder. Senaste tillgängliga statistiken från Byggindustrins Centrala Arbetsmiljöråd år 2014 visar låga siffror på 10,3 antal olyckor/ 1000 sysselsatta (Samuelsson 2015). Tittar man tillbaka till början av 1990-talet var siffran dubbelt så stor (Myndigheten för samhällsskydd och beredskap u:å). Emellertid har frekvensen legat relativt oförändrad de senaste åren (Samuelsson 2015). Idag består säkerhetsarbetet av teknisk utveckling, mänskliga felhandlingar och interaktionen mellan maskiner och mänskliga beteenden. Forskningen säger att detta inte är tillräckligt och att det behövs ett kompletterande perspektiv för att förstå hur olyckor sker. För att sänka frekvensen av olyckor krävs att vi förstår vilka förutsättningar som genererar ett säkrare beteende (Törner 2008). Rochlin (1999) menar att faktorer som sociala dimensioner bör studeras tillsammans med organisations attribut som struktur och tekniska lösningar, där kollektiva och individuella aspekter som interaktion, dynamik och kommunikation är betydande delar för att förstå säkerhetsrelaterade beteenden. Startskottet för säkerhetsforskningen och begreppet “safety culture” eller säkerhetskultur skedde i samband med rapporteringen av kärnkraftsolyckan i Tjernobyl år 1986. Där upptäcktes att några av huvudorsakerna till olyckan var brister som kunde relateras till säkerhetskulturen, som till exempel bristfällig kommunikation där viktig information inte nådde fram. Även den hierarkiska strukturen med höga krav från politiker och ledning ses som orsaker till den förödande olyckan (Aronsson et. al. 2013; Hale & Hovden 1998).

Eftersom att många tillbringar största delen av sin dag på arbetet är en god arbetsmiljö en grundläggande aspekt som måste vara tillfredsställd. Det krävs att organisationer tar hänsyn och uppmärksammar de anställdas hälsa genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete som innefattar både den fysiska och psykosociala miljön. Förutom mänsklig skada medför en bristfällig arbetsmiljö ekonomiska förluster för både individen och för organisationen. Kunskap om socialpsykologiska fenomen som säkerhetsklimat och säkerhetskultur medför därför nya sätt att förstå och angripa olycksfallsproblematiken (Törner 2008).

Säkerhetsklimatet kan ses som ett abstrakt fenomen som kan vägleda människor till förståelse kring exempelvis risker och säkerhet där ledningen har en sorts filterfunktion över vad som bör prioriteras. Därigenom kan klimatet i organisationen påverkas beroende på hur de gemensamma attityderna till säkerhetsarbetet ser ut (Törner 2008). Utifrån denna bakgrund ser vi ett behov av att uppmärksamma säkerhetsarbete och säkerhetsklimatet i byggbranschen för att skapa en säkrare arbetsplats.

1.1 Syfte

Syftet med denna studie är att få djupare kunskap om de anställdas upplevelse av säkerhetsklimatet och attityder till ett säkert beteende. Vidare undersöks hur olycksfall- och tillbudsrapportering över tid kan vara relaterat till en förändrad prioritering för att stärka säkerhetsbeteendet.

1.2 Frågeställning

- Hur ser det allmänna säkerhetsklimatet ut?
- Finns det någon samstämmighet mellan ledares upplevelse av säkerhetsklimatet och medarbetares?
- Finns det några skillnader mellan olika arbetsgruppers upplevelse av säkerhetsklimat?
- Kan faktorerna yrkestitel, ålder eller anställningstid påverka attityderna till säkerhetsklimatet?
- Har olycksfall- och tillbudsrapportering förändrats över tid sedan ökad prioritering på säkerhetsarbete?

2. Teori

Säkerhetskulturen och säkerhetsklimatet har sin teoretiska utgångspunkt från organisationskultur och organisationsklimat och därför kommer vi att förklara dessa begrepp och därefter hur det är kopplade till säkerheten.

Många forskare, däribland säkerhetsforskaren Marianne Törner (2010) och Lee och Harrison (2000), uppger problematiska aspekter kring säkerhetsforskningen, där det finns en otydlighet som grundar sig i olika teoretiska utgångspunkter och en stor variation av definitioner vilket skapar förvirring för läsaren. De menar på att det är viktigt att se säkerhetskultur och säkerhetsklimat som skilda begrepp och inte förväxla dem, detta för att kunna förstå vilka komponenter som är orsaken till att olyckan uppstår. Därefter förklaras även attityder och tillbudsrapportering för att kunna besvara syfte och frågeställning.

2.1 Definition av organisationskultur

Jacobsen och Thorsvik (2014) menar att det som skiljer begreppen: organisationskultur och kultur är att det har utvecklats i olika sammanhang. En av de mest väletablerade och refererade definitioner av organisationskultur kommer från Edgar Schein (2010):

Kulturen hos en grupp kan definieras som ett mönster av gemensamma grundantaganden som lärs av gruppen efterhand som den löser sina problem med yttre anpassning och intern integration. Fenomen som betraktas som giltiga och som har fungerat bra nog, kan också läras ut till nya medlemmar som det rätta sättet att uppfatta, tänka och känna i samband med dessa problem.

Ett annat exempel på definition:

“Produkter av myter, ideologier, normer och värderingar som representerar signifikanta symboler som delas av organisationens medlemmar” (Aronsson et al. 2013 s.177).

Denison (1996) beskriver organisationskultur som organisationers djupa strukturer, som är rotade i de värderingar, uppfattningar och antaganden som upprätthålls av organisationens medlemmar. Alvesson (2002) beskriver att symboliken av ritualer och berättelser är viktig för människor när man pratar om organisationskultur liksom hur händelser, idéer och erfarenheter som skapas och formas av den givna gruppen.

Det gemensamma för dessa definitioner är att de är ett objektiva fenomen som speglar hela gruppens gemensamma upplevelser och förhållningssätt i vissa situationer. Det är utmärkande egenskaper för själva organisationen som kommer till uttryck i de anställdas attityder, beteenden och symboler. Det formas genom interaktion mellan de anställda och organisationen. Uppsatsen kommer utgå från Scheins definition (2010) av organisationskultur. En central del av definitionen av begreppet organisationskultur från Schein (2010) är att det bygger på lärande. Gruppen lär varandra hur man ska tänka, känna och agera i återkommande situationer. Att kulturen bygger på lärande kan sättas in i två förhållanden. Dels hur organisationen förhåller sig till extern anpassning till omvärlden, men också hur de bemästrar

de interna faktorerna i organisationen så som kommunikationen för att skapa en gemenskap. Organisationskulturen är föränderlig om grundläggande antaganden visar sig vara felaktiga. Därför sker det en ständig omprövning efterhand om gruppen ställs inför nya situationer. Det gäller dock inte individuella och enstaka händelser utan när hela gruppen ställs inför återkommande situationer som utmanar kulturen i gruppen. Kulturen upprätthålls alltså bara så länge den uppfattas som relevant (Jacobsen & Thorsvik 2014).

Jacobsen och Thorsvik (2014) beskriver fem generella effekter som organisationskulturen har på beteendet: Tillhörighet och gemenskap, motivation, tillit, samarbete och koordinering samt styrning. En stark kultur präglas av bättre sammanhållning i gruppen med en stabilitet som stärker tilliten och motivationen till arbetet.

2.2 Definition av säkerhetskultur

Säkerhetskulturen ses som en inriktad aspekt av organisationskulturen, precis som namnet antyder så syftar begreppet kring organisationens normer, värderingar, attityder och beteenden som gäller säkerheten. Ibland uppfattas säkerhetskulturen som ett separat fenomen utanför organisationskulturen, men idag är de flesta forskare överens om att det bör ingå som en naturlig del av organisationskulturen (Aronsson et al. 2013).

Richter & Koch (2004) definierar säkerhetskultur som delade och inlärd betydelser, upplevelser och tolkningar av säkerhet som uttrycks delvis symboliskt och som förebygger risker och olyckor. Säkerhetskulturen formas av människor i sociala relationer inom och utanför organisationen.

Guldenmund (2000) beskriver i sammandrag av forskningen kring säkerhetskultur att den mest klart uttalade definitionen av säkerhetskulturen och som denna uppsats kommer utgå ifrån är den som föreslås av Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations (Guldenmund 2000, Ref. i ACSNI 1993). Den definieras som att säkerhetskulturen i en organisation är en produkt av individuella och en grups värderingar, attityder, uppfattningar, kompetens och beteendemönster som bestämmer engagemang, stil och skicklighet av en organisations hälsa och säkerhet. Organisationer med en positiv säkerhetskultur karaktäriseras av kommunikation som bygger på ömsesidigt förtroende genom gemensamma uppfattningar om vikten av säkerhet och förtroende för effekten av förebyggande åtgärder.

2.2.1 Vad är en bra säkerhetskultur?

Hale (2000) klagade på några huvudsakliga egenskaper för vad som bör ingå i en säkerhetskultur för att den ska anses vara bra:

- Att säkerheten prioriteras av de anställda men i synnerhet av ledningen.
- Att alla är delaktiga och medverkar i arbetet för ett gemensamt mål av säkerheten.
- Att alla är medvetna om att säkerhetskulturen eller prestandan inte är perfekt. Det finns alltid saker att förbättra.
- Att de finns ett förtroende för varandra om att alla kommer göra sin del vilket innebär ett överlappande och delat ansvar.
- Öppenhet i kommunikationen där man kan tala om misslyckande som ger erfarenhet och lärande till hela arbetsgruppen och skapa en ansvarsfull och lärande kultur.
- Att man utreder orsaken bakom olyckan eller tillbudet och inte bara beteendet från människan i samband med händelsen.
- Att säkerheten är integrerad i både tänkandet och handlandet i praktiken så att den uppfattas som bindande och klart uttalad.

2.3 Definition av organisationsklimat

Aronsson (2013) beskriver organisationsklimat som en logisk utveckling av upplevt arbetsklimat. Hur en individ upplever sitt arbetsklimat påverkar i sin tur hur individen uppfattar sin situation kopplat till tidigare erfarenheter. Till skillnad från organisationskultur som är ett objektivi fenomen är detta subjektivt.

Organisationsklimatet definieras som: De återkommande beteendemönster av attityder och känslor som präglar livet i organisationen. Vid analys på individnivå kallas konceptet psykologiskt klimat. Denna nivå av begreppet hänvisar till den individuella uppfattningen om beteendemönster. När begreppet tas i ett aggregerat koncept kallas det organisationsklimat (Isaksen, Lauer, Ekvall & Britz 2000-2001 Ref. i Ekvall 1987).

Trots att organisationsklimatet bygger på den individuella uppfattningen så är det ett socialt fenomen (Törner 2008). Törner menar att organisationsklimatet har sin utgångspunkt från socialpsykologin med Kurt Lewins forskning om sociala klimat. I en studie undersöktes hur ledarskap skapar olika sociala klimat och i sin tur påverkar beteendet i gruppen. Schneider (1975) menar att det finns två olika inriktningar av socialpsykologin; gestaltpsykologi och funktionalistisk inriktning.

Ordet ”gestalt” betyder konfiguration eller organisation (Granberg & Ohlsson 2014).

Grundtanken i denna teori bygger på att människan strävar efter att uppnå ordning genom perceptioner som ger individen förståelse om sin omvärld genom att generalisera meningsfulla mönster. Ordningen ska nås genom tänkandet för att skapa mening (Törner 2008, Ref. i Schneider 1975). Det är en ömsesidig påverkan genom yttre och inre krafter, alltså att en individs beteende är beroende av både sitt eget tänkande och omgivningen (Granberg & Ohlsson 2014).

Den funktionalistiska inriktningen bygger på att människor har behov av information för att förstå hur deras eget beteende ska anpassa sig till omgivningen. Genom verkliga händelser drar människan logiska slutsatser för att på ett effektivt sätt anpassa sitt beteende (Törner 2008, Ref. i Schneider 1975).

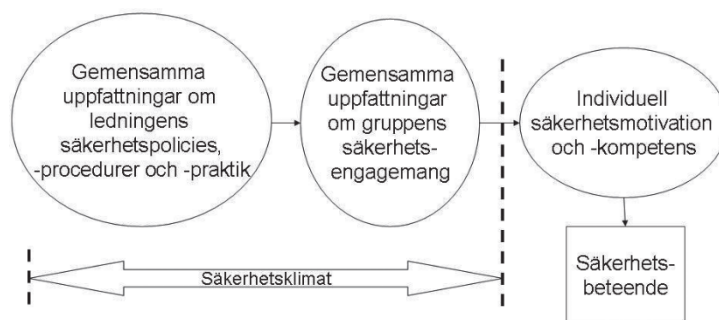
Båda inriktningarna bygger på att individen strävar efter ordning och balans och genom antingen perceptioner eller verkliga händelser får kunskap hur deras beteende ska förhålla sig till omgivningen.

2.4 Definition av säkerhetsklimat

Säkerhetsklimatet kan ses som en specifik aspekt av organisationsklimatet och har hämtat den teoretiska grunden från detta (Törner, 2008). Säkerhetsforskaren Dov Zohar en av de första med att definiera begreppet säkerhetsklimat genom att studera organisationsklimat ur ett säkerhetsperspektiv (Törner 2010, Ref. i Zohar 1980). Zohar (1980) har i sina första studier utgått från att säkerhetsklimatet är: Summan av molära perceptioner som anställda delar avseende sin arbetsmiljö. Detta betyder att beroende på hur de anställda uppfattar helheten av handlingar och situationer i sin arbetsmiljö så har det betydelse för säkerheten, och speglar säkerhetsklimatet.

Neal och Griffin (2002) anser att säkerhetsklimatet är ett resultat av arbetsgruppens gemensamma uppfattningar av policyer, procedurer och praktik i relation till säkerhet i organisationen. Det gemensamma för definitionerna är att säkerhetsklimatet baseras på gruppens samlade uppfattningar om vad som anses viktigt när det kommer till att minimera risker i arbetet. Denna uppsats kommer utgå ifrån Neal och Griffins (2002) definition av säkerhetsklimat eftersom att Zohars (1980) definition är något äldre samt inte lika beskrivande.

De australienska forskarna Neal, Griffin och Hart (2000) undersökte i en studie vilka mekanismer från säkerhetsklimatet som påverkar säkerhetsbeteendet. De utgick från effekterna av det allmänna organisationsklimatet på säkerhetsklimat och säkerhetsprestanda. Resultatet visade ett starkt samband mellan organisationsklimatet och säkerhetsklimatet med avseende hur regler och deltagande av säkerhetsrutiner följs. Säkerhetsnivån påverkas i sin tur av hur kunskapsläget och motivationen ser ut. Det betyder alltså att när säkerhetsnivån är hög råder också ett högt kunskapsläge samt motivation till ett säkert beteende som illustreras i figuren nedan.



Figur 1. Illustration av de mekanismer som påverkar säkerhetsbeteendet (Törner 2008, s.15).

2.4.1 Vad är bra säkerhetsklimat?

Från Törners (2010) sammanställning av säkerhetsklimat på arbetsplatsen beskrivs några dimensioner som framstår som väsentliga för hur säkerhetsklimatet påverkas.

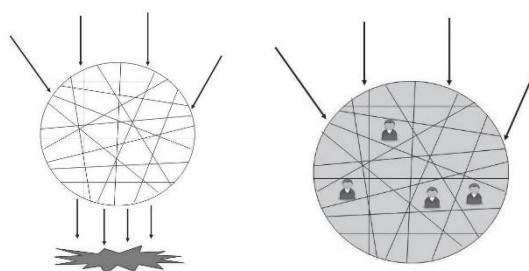
- Attityder och beteenden hos ledningen.
- Självbestämmande och delaktighet hos de anställda.
- Engagemang och tilltro genom öppen kommunikation.
- Förmåga att granska sitt arbetssätt kritiskt och lära och utarbeta nya rutiner.

2.5 Interaktion mellan säkerhetsklimat och säkerhetskultur

Efter att ha redogjort för definitionerna av säkerhetskultur och säkerhetsklimat kan det konstateras att det finns en del likheter mellan begreppen. Dels är begreppen socialt konstruerade av grupper i organisatoriska sammanhang samt att båda är komplexa på så vis att de ofta består av flera dimensioner till exempel gruppens och ledningens värderingar eller gruppernas basala antaganden (Törner 2010 & Guldenmund 2000).

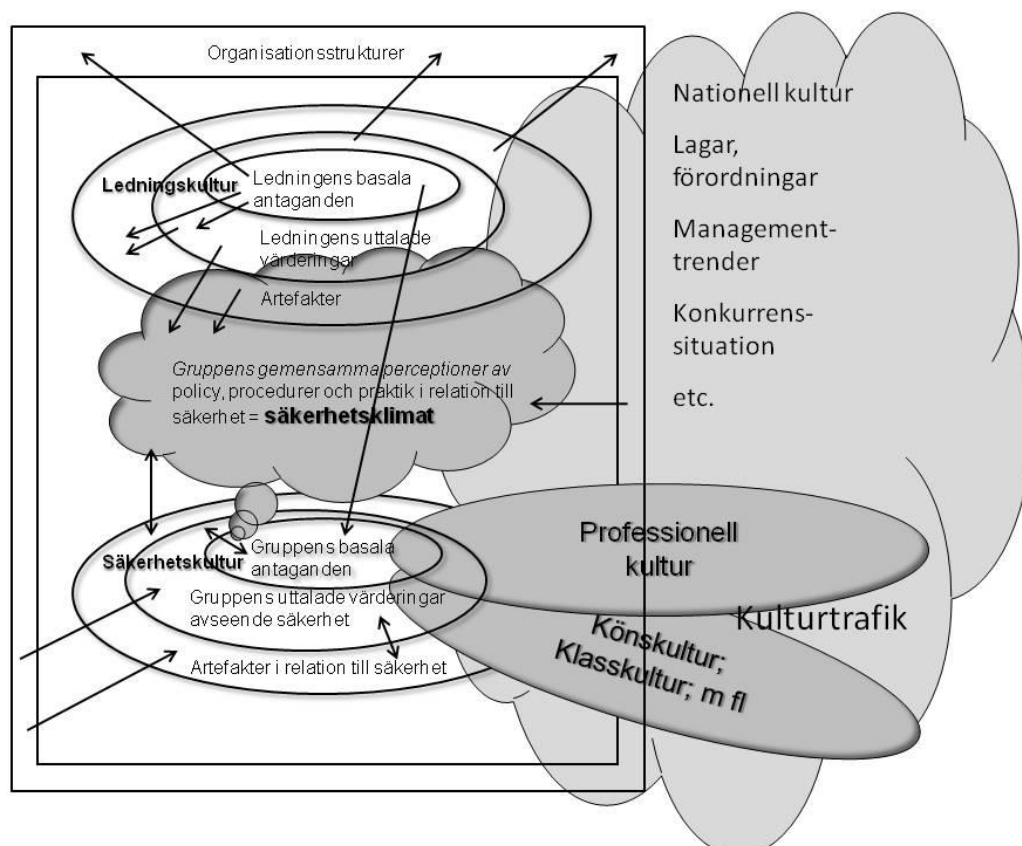
Forskningen visar att ett fungerande säkerhetsklimat kan illustreras som en sfär som består av teoretiska balkar, så som policys, och fysiska balkar exempelvis skyddsutrustning (Törner 2008). Dessa utgör stabilitet som en sorts bärande konstruktion för säkerhetsarbetet i organisationen, dock täcker de inte varje enskild situation. Att försöka minimera varje riskfylld situation och kontrollera alla tänkbara faror genom till exempel regler skulle innebära att organisationen skulle bli svåröverskådlig och för komplex. För de anställda skulle det vara näst intill omöjligt att lära sig alla de regler och rutiner som krävs för varje enskild situation. För att täcka dessa hålrum bör varje organisation istället ha ett sorts "säkerhetsgel" som ska bestå av ett fungerande samspel mellan människor som kan beakta nya risker som inte finns specificerade i balkarna (Törner 2008). För att utveckla och förbättra denna "gel" krävs därför kunskap om hur de anställda påverkas av psykologiska och sociala faktorer i samverkan med den fysiska miljön.

Kultur och klimat är abstrakta fenomen som kan vägleda människor till förståelse kring till exempel risker och säkerhet där ledningen är en sorts filterfunktion för de anställda över vad som ska anses vara viktigt. Därigenom kan säkerhetsklimatet i organisationen påverkas beroende hur de gemensamma attityderna till säkerhetsarbetet ser ut. När ett bra säkerhetsklimat och säkerhetskultur ingår i individernas dagliga rutiner skapar det en god vägledning för människors bedömning av vilket beteende som skall tillämpas.



Figur 2. Figuren som visar behovet av den mänskliga faktorn för att nå ett optimalt säkerhetsklimat Törner 2008, s.15.

En mer detaljerade förklaring av skillnaderna mellan säkerhetsklimatet och säkerhetskulturens abstrakta fenomen följer nedan (Se figur 3). Figuren förklarar komplexiteten i relationen mellan säkerhetsklimatet, säkerhetskulturen, ledningen och samhället.



Figur 3. Illustration av interaktionen mellan säkerhetsklimatet och säkerhetskulturen (Törner 2010, s. 38)

Figuren innefattar fyra olika kulturer som alla påverkar säkerhetsklimatet i organisationen. Nationell kultur där exempelvis faktorer som lagar, förordningar, konkurrens mellan företag och trender i ledningsstrategier, samt hur ekonomin ser ut i samhället påverkar organisationsstrukturen och de interna kulturerna samt säkerhetsklimatet. Kulturtrafiken som till exempel professionell kultur och könskultur påverkar både den inre kärnan av organisationen men också utanför. Ledningskulturen består exempelvis av antagande, uttalade värderingar och artefakter. Ledningskulturen påverkar i sin tur gruppens basala antaganden som är resultatet av säkerhetskulturen. Det rådande säkerhetsklimatet är därför en samling av ledningens och gruppernas olika eller lika värderingar tillsammans med de yttre faktorerna (Törner 2010 & Guldenmund 2000).

Kuenzi och Schminke (2009) framhåller i sin sammanställning av forskning kring organisationsklimatet att det finns tillförlitliga samband mellan organisationsklimatet och anställdas attityder som kommer till uttryck i tillfredsställelse och engagemang, där ledarnas engagemang för organisationers säkerhetskultur visade sig ha betydelse för säkerhetsarbetet. Vidare konstaterar de att ledarens beteende påverkar klimatet. Ledaren fungerar ofta som ett tolkningsfilter åt de anställda för vad som ska uppfattas som relevant och vad som bör prioriteras vilket bidrar till den gemensamma klimatuppfattningen.

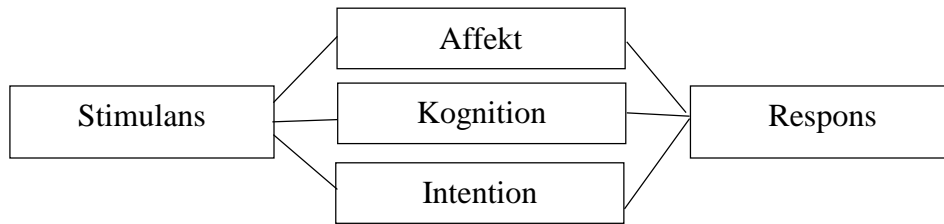
Cheyne, Cox, Oliver & Tomás (1998) har också studerat relationen mellan säkerhetsklimatets olika komponenter som organisationers säkerhetsklimat, medarbetares attityder till säkerhetsproblem och upplevelsen av arbetsklimatet i relation till individers upplevelse. Dessa undersökningar visade att gemensamma attityder kring säkerhetsproblem och upplevelsen av omgivningen på arbetsplatsen kan förklara hur bra säkerhetsarbetet är.

2.6 Attityder

Ur definitionen av organisationsklimat beskrivs det med hjälp av begreppet attityd. För att få en djupgående förståelse om hur säkerhetsklimatet påverkas av gruppens gemensamma uppfattning är det därför viktigt att förstå hur attityder skapas tillsammans med individernas egen förförståelse. För att ge en tydlig bild av säkerhetsklimatets beståndsdelar beskrivs begreppet här mer ingående.

Attityder definieras och kan beskrivas som ett mentalt tillstånd som genom vår omvärld skapas och utvecklas utifrån våra erfarenheter. I sin tur ger det oss möjligheten att reagera på vår omgivning. Attityd kan även beskrivas som grundläggande ståndpunkter, känslomässiga upplevelser eller handlingar i relation till omgivningen. Dessa kan vara antingen negativa eller positiva och betraktas vara relativt bestående system. För att kunna tolka vår omvärld, kan attityder beskrivas som ett filter för att förstå och begripa det som finns omkring oss (Aronsson et al. 2013). Attityder kan antingen vara explicita eller implicita. Explicita attityder är dem du är medveten om och kan beskriva eller rapportera till andra människor. Implicita attityder är dem som omedvetet påverkar våra känslor och beteenden. Genom minnen får vi snabbt tillgång till implicita attityder, utan någon större medveten ansträngning. Dessa attityder ger oss möjlighet till handling, exempelvis utföra en arbetsuppgift som vi genomför många gånger och som går på rutin utan att tänka efter i varje steg som genomförs. Det kan jämföras med när man cyklar. Så implicita attityder formar beteende utan att vi är medvetna om det. Attityder är formade utifrån sociala kontexter och spelar en viktig roll i hur människan värderar och interagerar med andra människor (Aronsson et al. 2013). Människan har en tendens att identifiera och föredra den information som påminner om eller överensstämmer med de attityder som redan råder. Därmed också ignorera det som strider mot våra grundläggande förhållningsätt och värderingar. Alltså är attityder ett fenomen där

olika dimensioner bestående av kopplingar mellan kognitiva, känslomässiga, beteendemässiga intentioner som skapar en respons i form av en attityd. De mer beteendemässiga delarna beskrivs ofta som responsen av stimuli som består av kognition och värderingar som ger känslomässiga uttryck (Aronsson et al. 2013).



Figur 4. *Trestegskomponentmodellen för attityder* (Aronsson et al. 2013, s. 217).

Attityder kan även förklaras som en värdering av objekt, händelse eller av idéer. Generellt sett ju mer en attityd är personligt kopplad desto mer troligt är beteendet bestående över tid och mer resistent mot förändring (Gazzaniga, Heatherton & Halpern 2010). Det visar att tolkningen av situationen utgår från individens tidigare erfarenheter av likande situationer. Beteende och handlingar är alltså ett resultat av hur vi genom våra attityder filtrerat informationen (Aronsson et al. 2013). Detta leder oss in på attityder till organisationen och till säkerhet (Aronsson et al. 2013).

2.6.1 Attityder till organisationen

Av Kuenzi och Schminke (2009) har det framgått att det finns tillförlitliga samband mellan organisationsklimatet och anställdas attityder som kommer till uttryck i tillfredsställelse och engagemang, där ledarnas engagemang för organisationers säkerhetskultur visade sig ha betydelse för säkerhetsarbetet. För att få en djupgående förståelse hur säkerhetsklimatet påverkas av attityder kommer därför begreppen organisationsengagemang och rättvisa förklaras närmre.

I tidigare studier kring organisationsfokuserade attityder diskuteras fenomenet organisationsengagemang och så även upplevelsen av rättvisa i organisationen. För att lättare kunna beskriva attityder till organisationen kommer attityderna beskrivas som organisationsengagemang.

Organisationsengagemang beskrivs bestå utifrån tre olika perspektiv.

- Det första perspektivet avser graden av affektiv bindning. Den innefattar individens arbetsvillkor och hur förväntningar av dessa är och hur dessa uppfylls.
- Det andra perspektivet är bristande möjlighet att sluta. Där individen inte ser några möjliga utvägar eller också att personen är beroende av lön och förmåner och därför inte kan sluta.
- Tredje perspektivet är normativ. Där personliga och moraliska värderingar exempelvis att man är plikttrogen och ställer upp ingår.

Organisationsengagemang är en omtalad komponent i personalarbete och ledningsstrategier, eftersom ett starkt organisationsengagemang skapar en vilja att stanna i organisationen och ökar prestationen, där även graden av lojalitet till företaget spelar roll.

Begreppet organisationsengagemang har genom dess popularitet vidgats och man har studerat engagemang i förhållande till exempelvis karriär, arbetsuppgifter, ledning och arbetsgrupp. Begreppet beskriver aspekter av hur hängiven en individ är till organisationen och arbetet, vilket fyller en viktig funktion (Aronsson et al. 2013).

Det är inte bara engagemang som spelar stor roll när man diskuterar attityder kopplat till organisationen, utan även rättvisa. Rättvisa i olika kontexter har visat sig vara betydelsefull för individens attityder och beteende. När individen upplever att andra människor eller individen själv behandlas på ett orättvist sätt tenderar vi att reagera negativt. Rättvisbegreppet refererar till att individen märker när någon får mindre eller mer än någon annan. Hur starkt något uppfattas som orättvist eller rättvis skiljer sig sinsemellan individerna. Forskningen har visat att om upplevelsen av att rättvisa finns kan det minska negativa följder av organisationsförändringar (Aronsson et al. 2013).

2.6.2 Attityder till säkerhet

Inom säkerhetsforskningen förklaras riskacceptans med hjälp av Festingers dissonansteori hur individen normaliserar olika risker beroende på attityderna och på vilket sätt individen tänker i till situationen. Teorin är kopplad till hur våra attityder kan förhålla sig till risker, rädslor och acceptans av risker. Den involverar situationer när individen upplever något obehagligt och det uppstår en konflikt mellan individens rådande attityder, beteende eller värderingar. Obehaget leder det till att attityder, beteende eller värdering ändras för att reducera känslan. Detta för att individen stävar efter en balans mellan beteende och tankar (kognition). Teorin beskriver att individen har ett inre driv för att hålla attityder och värdering i harmoni och undvika störningar och obalans. Eftersom teorin framhåller att individen vill ha harmoni och konsekventa attityder, beteenden och värderingar kan det upphov till irrationellt beteende, vilket kan vara ett sätt att normalisera risker. Det kan även vara så att oräddhet och riskacceptans kan ske på grund av sociala fenomen som gemensamma normer (Törner 2008).

2.7 Olycksfall- och tillbudsrapportering

Säkerhetsklimatet antas påverka arbetstagarna och ledningens säkerhetsbeteende så som riskacceptans, för att se hur detta kommer i uttryck har vi valt att följa organisationens frekvens kring olycksfall- och tillbudsrapportering. Nedan kommer en förklaring av vad det är samt hur organisationen klassificerar tillbud och olyckor.

Tillbudsrapportering skiljer sig i tillvägagångsätt när man rapporterar in olyckor och skador, detta beror på att organisationer är komplicerade till sin natur och skiljer sig både i struktur och omfattning beroende på bransch och storlek. Definitionen av tillbudsrapporteringen skiljer sig därför från organisation till organisation. Enligt arbetsmiljöverket är ett tillbud:

”Med tillbud menas en önskad händelse eller situation som kunnat leda till hälsobesvär, sjukdom eller olycksfall.” (Arbetsmiljöverket 2013, s.1)

Enligt lag (SFS 2014:659) skall allvarliga olyckor och tillbud rapporteras in till arbetsmiljöverket. I tidigare studier har man kunnat se att när ledningen förespråkade säkerhet har även arbetstagarna prioriterat detta. Studierna har konstaterat att när arbetstagarna upplever ett öppnare klimat för friare kommunikation har olyckorna minskat, exempelvis genom att ta upp säkerhetsrisker med en chef eller att visa en kollega ett säkrare sätt att arbeta på (Tucker, Chmiel, Turner, Hershcovis & Stride 2008).

Att våga rapportera in farliga och riskfyllda arbetssituationer är viktigt för att kunna förändra farliga arbetsförhållanden. Att ha ett öppet organisationsklimat har i tidigare studier visat samband med arbetstagarnas inrapportering och dialog kring säkerhet och risker, där det även visade sig att upplevelsen av kollegors stöd och uppmuntran i säkerhetsarbetet hade stor påverkan. En avgörande roll inom rapporteringen av olyckor är medarbetarnas roll att uppmuntra andra i gruppen att rapportera in och prata kring säkerhetsrisker och problem (Tucker et al. 2008).

I en översiktsartikel över organisationsklimatet beskriver Kuenzi och Schminke (2009) att det finns ett positivt samband mellan säkerhetsklimatet och säkerhetsbeteendet medan det finns ett negativt samband mellan säkerhetsklimatet och riskfyllt beteende, olyckor, och tillbud. Vidare konstaterar dem att styrkan i klimatet är beroende av den gemensamma åsikten, det räcker inte bara med ett bra klimat utan det måste även vara enat.

Avslutningsvis vill vi beskriva hur organisationen definierar tillbud och olyckor vid rapporteringen för att få förståelse för hur dem klassificerar graden av olyckor och tillbud. Det finns två olika kategorier tillbud och olyckor. Tillbud innefattar två olika nivåer:

- T1: rapporteras när något skulle kunna leda till en olycka.
- T2: rapporteras när något skulle kunna leda till en allvarligare olycka.

Den andra kategorin innefattar olyckor:

- O1: rapporteras när omplåstring sker på arbetsplatsen.
- O2: rapporteras vid sjukhusbesök men lämnar sjukhuset samma dag.
- O3: rapporteras vid sjukhusbesök som är långvarigt eller/och innebär lång sjukskrivning.
- O4: rapporteras vid dödfall (Anonym 2016).

Vi har valt att designa en kvantitativ studie som kommer undersöka gruppernas samlade upplevelse av säkerhetsklimatet där dimension 1-3 utgör ledningsperspektiv och 4-7 medarbetarnas beskattning av sitt eget beteende. Från tidigare forskning har det upplysts om att ledningen utgör ett sorts tolkningsfilter för vad som bör prioriteras av medarbetarna för ett gott säkerhetsklimat. Därför finner vi ett intresse att studera samstämmigheten mellan dimensionerna i enkäten för att se om detta går att urskilja. Vidare kommer vi undersöka om faktorerna yrkestitel, ålder och anställningstid i organisationen kan påverka attityderna till säkerhetsklimatet. Från Scheins (2010) definition av organisationskulturen framkom det att kulturen bygger på lärande, där den formas genom interaktion mellan de anställda där de lär varandra hur man ska tänka, känna och agera i återkommande situationer. Figur 3 som visar hur säkerhetskulturen påverkar säkerhetsklimatet hade vi en tanke om att yrkestitel, ålder och anställningstid i organisationen är två faktorer som möjligtvis skulle kunna påverka kulturen och därmed också säkerhetsklimatet. Törner (2010) beskriver att säkerhetsklimat påverkas av ledningens attityder och beteende till säkerhet. Säkerhetsbeteendet kommer att analyseras utifrån organisationens mätningar av olycksfall- och tillbudsrapporteringen och hur det har förändrats över tid sedan organisationens ökade prioritering på säkerheten.

3. Metod

I detta kapitel kommer vi att redogöra och beskriva hur vi gått tillväga med utgångspunkt från syfte och frågeställning.

3.1 Metodologisk ansats

Organisationsklimat har sin teoretiska utgångspunkt från socialpsykologin där man har som tradition att använda en kvantitativ metod för att få den samlade upplevelsen av klimatet (Denson 1996). Intresset ligger i att undersöka gruppens attityder till säkerhetsklimatet samt att se hur organisationens förändrade prioritering kommer i uttryck i deras säkerhetsbeteende. Vi valde därför att utgå från en kvantitativ ansats för att titta på eventuella skillnader i säkerhetsklimatet mellan två grupper samt om faktorerna: yrkestitel, ålder och anställningstid kan påverka upplevelsen. För detta ändamål valde vi att använda en beprövad enkät som använts i andra studier kring säkerhetsmedvetande och säkerhetsklimat. För att undersöka säkerhetsbeteendet i organisationen har vi följt organisationens frekvens av olycksfall och tillbudsrapportering som ibland kommer att förkortas till OTR.

3.2 Organisationen

Undersökningen gjordes på ett stort byggföretag med över 13 000 anställda som finns placerade inom nordnorge. Organisationen valdes dels på grund av att deras bransch innebär att de anställda vistas i en riskfylld miljö där konsekvenserna av felaktiga rutiner kan vara ödesdigra. Dessutom är organisationen nu inne i en satsning där de strävar efter att vara det största byggföretaget och även vara bäst på marknaden. Detta innebär bland annat att de ser efter ytterligare förbättringsmöjligheter för att minska olyckor och öka säkerheten för arbetstagarna. Deras mål är att halvera antalet arbetsplatsolyckor under perioden år 2015 till 2017.

Idag utgörs organisationens säkerhetsarbete av löpande rapportering av olyckor och tillbud tillsammans med medarbetarundersökningar, mål- och utvecklingssamtal samt företagshälsovård. Organisationen har analyserat sina egna undersökningar och kommit fram till att det finns ett behov av att förbättra säkerhetsbeteendet hos chefer och medarbetare och därmed på sikt säkerhetskulturen och säkerhetsklimatet.

3.3 Urval

På grund av verksamhetens storlek har vi avgränsat oss och därför valde vi att inrikta oss till två medelstora arbetsgrupper inom samma region för att undersöka om det fanns några skillnader i uppfattningen av säkerhetsklimatet. På förhand viste att gruppen skilde sig åt i sammansättning och arbetsuppgifter. Arbetsuppgifterna skiljer sig på så vis att den ena gruppen kräver en gedigen kompetens och en yrkesskicklighet denna grupp har även fler tillsvidare anställda jämfört med den andra gruppen, där säsongsanställningar är vanligt förekommande.

Grupp 1 består av procentuellt fler hantverkare än tjänstemän jämfört med Grupp 2 som har en större andel tjänstemän. Vi skickade ut enkäter till samtliga i båda grupperna som totalt bestod av 153 personer. Av dessa besvarade 49 personer enkäten, vilket innebär en svarsfrekvens på 32 %. Från Grupp 1 deltog 16 hantverkare och 9 tjänstemän från Grupp 2, 13 hantverkare och 11 tjänstemän.

3.4 Material

Vi utformade en kvantitativ studie i form av en enkätundersökning. Syftet med enkäten var att få kunskap om och mäta den samlade uppfattningen av det rådande säkerhetsklimatet i

organisationen. Vi har även studerat organisationens olycksfall- och tillbudsrapportering två år tillbaka för att se om det finns någon förändring i frekvensen som skulle kunna tänkas vara relaterat till ledningens förhöjda prioritering av säkerheten och säkerhetsklimatet.

3.4.1 Enkät

Vi har utgått från ett enkätverktyg som heter NOSACQ-50 och som är skapad av ett nordiska arbetsmiljöforskare-team och som finns tillgänglig på 28 språk (Kines et. al 2011). Enkäten är ett diagnosverktyg och resultatet av tidigare empirisk forskning och tidigare internationella studier. Enkäten har visat sig vara ett tillförlitligt instrument för att mäta säkerhetsklimat. Sammanlagt innehåller frågeformuläret 27 frågor med 5 stycken bakgrundsfrågor (Se bilaga 1). Enkäten innefattar 7 olika dimensioner;

1. *Ledningens säkerhetsengagemang och säkerhetsförmåga (6 frågor):* Denna dimension innefattar arbetstagarnas uppfattning om hur ledningen prioriterar säkerheten på arbetsplatsen. Den undersöker även hur anställda upplever att ledningen har rätt kompetens kring hantering av säkerhet. Till exempel om ledningen tillåter ett riskfyllt beteende för att arbetet ska bli klart i tid.
2. *Ledningens involvering av medarbetarna i säkerhetsfrågor (3 frågor):* Andra dimensionen utreder huruvida de anställda upplever att det finns ett stöd från ledningens sida till uppmuntran att delta i beslut som påverkar deras säkerhet.
3. *Ledningens rättvisa i säkerhetsfrågor (4 frågor):* Tredje dimensionen mäter hur de anställda uppfattar om ledningen behandlar arbetstagarna som är inblandade i olyckor rättvist, alltså undersöks orsakerna till olyckan och inte vilka personer som är skyldiga när en olycka har inträffat.
4. *Medarbetarnas engagemang i säkerhetsarbetet (3 frågor):* Den fjärde dimensionen utreder hur de anställda uppfattar sitt eget deltagande relaterat till säkerheten på arbetsplatsen. Alltså hur de självskattat sitt engagemang och hur aktivt de arbetar för att främja säkerheten.
5. *Medarbetarnas prioritering av säkerhet och grad av riskacceptans (3 frågor):* Den femte dimensionen tar reda på hur de anställda själva beskattar sin förmåga att prioritera säkerheten och att dem inte accepterar riskfyllda beteenden. Till exempel: prioritera säkerheten före produktionsmål.
6. *Medarbetarnas upplärning och kommunikation (4 frågor):* Den sjätte dimensionen innehåller frågor hur de anställda upplever kommunikationen kring säkerheten, lärande och tillit till medarbetarna. Om det finns ett öppet klimat att diskutera säkerhetsfrågor som dyker upp och hur de kan lära av erfarenheter. Att man behandlar förslag till säkerhet på allvar och vill arbeta fram lösningar och litar på varandras förmåga att hantera säkerheten i det dagliga arbetet.
7. *Medarbetarnas förtroende för säkerhetssystemets effektivitet (4 frågor):* Den sjunde dimensionen kartlägger hur de anställdas uppfattning kring förtroendet av effekten av säkerhetsstrukturen ser ut. Alltså om de anställda upplever att säkerhetsrutiner, exempelvis skyddsronder har någon effekt på säkerheten på arbetsplatsen.

Enligt NOSACQ-50 ligger kriterierna för medelvärdet i samtliga dimensioner:

- Poäng: <3,30 visar att det finns ett gott säkerhetsklimat och möjlighet till vidare utveckling.
- Poäng: 3,00–3,30 visar en hyfsat god nivå av säkerhetsklimatet och krävs förbättring.
- Poäng: 2,70–2,99 visar en relativt låg nivå av säkerhetsklimatet där krävs förbättringar.

- Poäng: >2,70 visar en låg nivå där det föreligger ett stort behov av förbättringar (Kines 2015).

3.4.2 Olycksfall- och tillbudsrapportering

Eftersom att organisationen har gjort en satsning för att öka medvetenheten om säkerheten och halvera antalet arbetsplatsolyckor under perioden 2015 till 2017, ansåg vi att det var intressant att studera eventuella förändringar i beteendet uttryckt i tillbudsrapportering. Organisationens satsning påbörjades i slutet av april 2015. Därför har vi valt att studera olycksfall- och tillbudsrapportering ett år innan satsningen, från slutet av april 2014 till slutet av april 2015, vilket vi valde att kalla period 1. Period 2 mättes från slutet av april 2015 fram till slutet av april 2016.

3.5 Tillvägagångsätt

Första kontakten med organisationen togs via mail där en förfrågan och information kring studien presenterades. Organisationen fann intresse för vår studie och ett möte bokades in. Mötet genomfördes med två ansvariga från personalavdelningen, där vi diskuterade förhållandet kring säkerhetsarbetet. Därefter hade vi fortlöpande korrespondens via mail med vår kontaktperson. Vi har även haft ett uppföljningsmöte där vi fick möjligheten att ta del av organisationens statistik över tillbudsrapportering från tidigare år.

3.5.1 Enkät

För att förmedla enkäten använde vi oss av en webbaserad enkätjänst som heter SurveyMonkey.com. Vår kontaktperson på organisationen skickade ut enkäten via mail och SMS till respondenterna där enkäten fanns länkad. Alla frågor i enkäten riktade sig till alla respondenter oavsett yrkestitel. Respondenterna fick två veckor på sig att besvara enkäten. För att få en högre svarsfrekvens skickades även ett flertal påminnelser ut.

3.5.2 Olycksfall- och tillbudsrapportering

Genom vår kontaktperson fick vi möjligheten att studera organisationens statistik över olycksfall- och tillbudsrapportering från år 2014 fram till 2016.

3.6 Analysmetod

I nedanstående avsnitt presenteras hur vi har bearbetat data från enkätundersökningen och OTR-statistiken.

3.6.1 Enkät

Vi har använt oss av en deduktiv ansats med inslag av induktiv logik. Vår studiedesign har bestämts i förväg genom en utformad enkät, som var sammanställd från tidigare säkerhetsforskning.

Innan materialet kunde matas in i statistikprogrammet SPSS bearbetade vi frågorna då vissa utav dem behövde vändas så att svarsalternativen fick samma innebörd.

I SPSS beräknades medelvärden, samband och standardavvikelser för de sju dimensionerna som visas i en korrelationsmatris och stapeldiagram.

Genom t-test studerades skillnaderna av medelvärdet mellan grupperna 1 och 2 samt mellan tjänstemän och hantverkare.

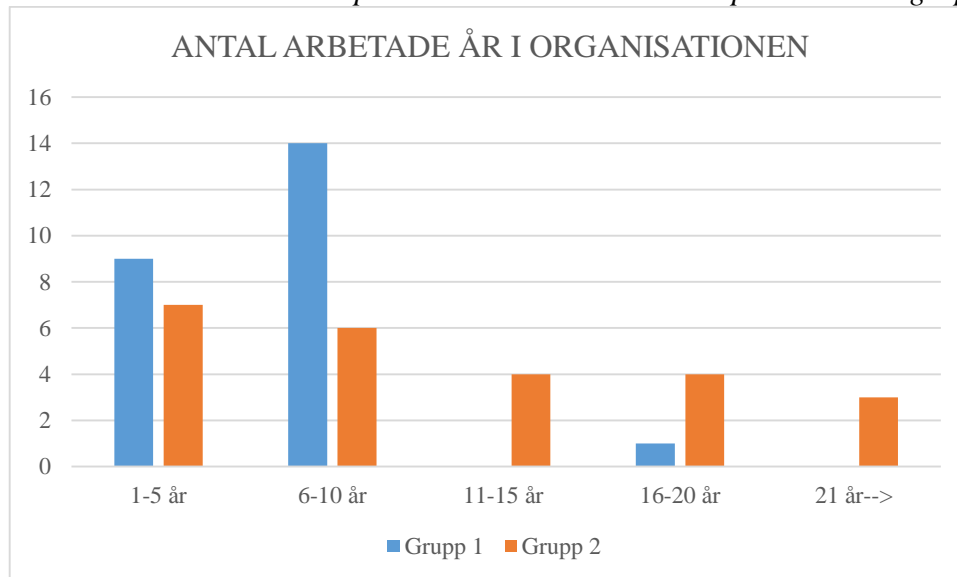
Deltagarna delades in i åldersgrupper respektive grupper baserat på antalet arbetade år i organisationen, se tabell 1 och 2. Medelåldern på respondenterna är 42,66 år med en

variationsvidd 11,89 år. Medellängden på antalet arbetade år i organisationen är 8,95 år med en variationsvidd på 8,31 år.

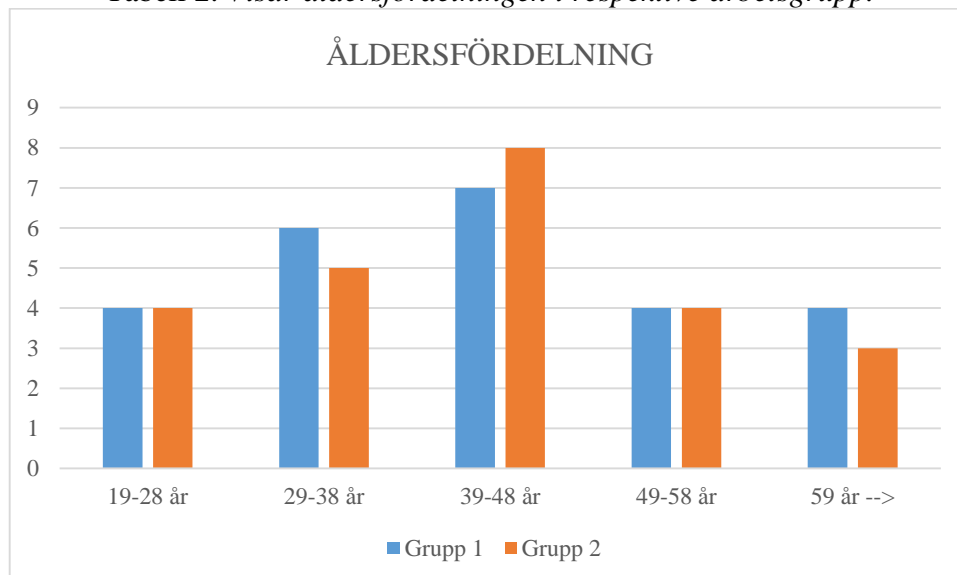
Det gjordes även en variansanalys för att undersöka skillnaderna i säkerhetsklimatet utifrån faktorer: ålder och antalet arbetade år i organisationen. (N=49).

Ett förtydligande; i kommande resultat, diskussion/analys och slutsats kommer tjänstemän, hantverkare, ledning och medarbetare att diskuteras. När vi använder tjänstemän och hantverkare syftar vi till våra respondenter. När begreppen ledning och medarbetare används är det med utgångspunkt från enkäten och dess olika dimensioner. Vi har valt att inte benämna dem med samma begrepp för att särskilja resultatet från studien och enkätverktyget.

Tabell 1. Visar antalet år respondenten varit anställd i respektive arbetsgrupp.



Tabell 2. Visar åldersfördelningen i respektive arbetsgrupp.



3.6.2 Olycksfall- och tillbudsrapportering

Statistiken bearbetades genom att undersöka om det var ett tillbud eller en olycka samt vilken allvarlighetsgrad. De kategoriserades efter grupp tillhörighet samt vilken period rapporteringen skedde.

3.7 Datakvalité

I detta avsnitt kommer vi presentera kvalitén av resultatet där både validitet och reliabilitet diskuteras.

3.7.1 Validitet

Validiteten mäter giltigheten i de enkätfrågor vi valt att använda oss av, det vill säga mäts det som sägs skall mätas (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2010). Eftersom vi valt att använda oss av en välbeprövad enkät kan validiteten stärkas då ursprungsenkäten använts i ett flertal studier, dock måste vi beakta att vi kortade ner enkäten vilket kan ha påverkat innehållsvaliditeten. Eftersom vi minskat ner antalet frågor finns risken att tappa djupet i varje dimension, vilket vi var medvetna om när vi konstruerade enkäten. För att förhindra detta valde vi ut frågor som inte var snarlika varandra och som i bästa mån uppfyllde dimensionerna som Kines et al. (2011) ville undersöka (Ejlertsson 2005). Detta tillsammans med tydliga definitioner av vad enkätfrågorna innehåller och vad de har för avsikt att mäta kan eventuellt stärka validiteten.

För att öka validiteten av studien kan man även påvisa kriterievaliditet som speglar sambandet mellan vad frågan mäter och vad frågan försöker spegla i särskilt utvalda kriterium. Exempelvis ge en enkätfråga till en respondent om dess beteende och sedan undersöka om beteendet stämmer med vad respondenter gör. Om det finns en relation mellan dessa två finns också en hög kriterievaliditet (Ejlertsson 2005). I denna studie var detta svårt med tanke på att vi valt att studera olycksfall- och tillbudsrapporteringen som ett utfall av säkerhetsbeteendet där vi mätt tillbudsrapporteringen under två olika perioder men inte säkerhetsklimatet på grund av tidsbrist.

3.7.2 Reliabilitet

Reliabilitet avser frågornas tillförlitlighet och svarar på frågan hur vi har mätt och undersöker om studien är replikerbar (Djurfeldt et al. 2010). Resultatet av tidigare studier har bekräftat reliabilitet av enkäten. Eftersom att enkäten redan är beprövad i olika branscher och länder är tillförlitligheten i enkäten väldigt stark då den har konstaterats förutsäga upplevt säkerhetsbeteende som är avgörande för säkerheten (Kines et al. 2011).

Tidigare i validitetavsnittet har vi nämnt att vi kortat ner enkäten vilket även påverkar reliabiliteten. Förhoppningen var att fler respondenter skulle svara på enkäten om vi minskade antalet frågor. För att öka tillförlitligheten av resultat skulle studien behövt upprepas en kort tid efter första enkäten genomförts och få samma svar vid andra tillfället. På grund av begränsat tidsutrymme har vi inte kunnat genomföra detta (Ejlertsson 2005). För att studera reliabiliteten av de enskilda dimensionerna valde vi att testa den interna konsistensen på de sju dimensionerna med hjälp av Cronbach's alpha. Enligt NOSAQC-50 betraktas ett värde som är under 0,7 som dåligt och om värdet är större än 0,7 som acceptabelt (Kines 2015). Dimension 1, 3 och 4 visade på en acceptabel intern konsistens medan resterande dimensioner betraktas ha en dålig intern konsistens, vilket kan bero på att vi minskat antalet enkätfrågor från ursprungsenkäten.

Tabell 3. Visar värdet av Cronbach's Alpha.

Dimension	1	2	3	4	5	6	7
N=49	0,72	0,57	0,73	0,76	0,47	0,68	0,41

3.8 Bortfall

Studiens totala svarsfrekvens var 32 % där 49 av 153 personer svarade på enkäten. I tabellen nedan presenteras svarsfrekvensen av tjänstemän och hantverkare i respektive grupp.

Tabell 4. *Jämförelse av tjänstemän och hantverkare i respektive arbetsgrupp.*

Grupp/Befattning	Population	Svarande	Svarsfrekvens %
Grupp 1 Tjänstemän	N = 16	9	56 %
Grupp 1 Hantverkare	N = 72	16	22 %
Grupp 2 Tjänstemän	N = 24	11	45 %
Grupp 2 Hantverkare	N = 41	13	32 %
Total	N = 153	49	32 %

3.9 Etik

Utifrån *informationskravet* valde vi att informera respondenterna genom ett mail och SMS där länken till enkäten fanns. Vi förklarade syftet med undersökningen och att respondenternas medverkan skulle bidra till kunskap om säkerhetsklimatet och hur en fungerande interaktion mellan tjänstemän och hantverkare påverkar säkerhetsklimatet. I samband med utlämnandet av enkäten informerade vi även om *samtyckeskravet*, vilket innebär att det var frivilligt för respondenterna att medverka i undersökningen. Respondenterna gjordes medvetna om att de kunde avstå eller avbryta sitt deltagande om behovet skulle uppstå (Arne & Svensson 2013). Vi förtydligade att allt materiel behandlas enligt *konfidentialitetskravet* (Arne & Svensson 2013), vilket innebär att deltagarnas medverkan är helt anonym och att det innebär en omöjlighet att urskilja specifika respondenter när undersökningen var sammanställd. Slutligen informerade vi även enligt *nyttjandekravet*, materialet vi inhämtade från respondenterna inte kommer användas i annat syfte än till denna undersökning (Vetenskapsrådet 1990).

3.10 Metoddiskussion

Inledningsvis kan potentiella orsaker till den låga svarsfrekvensen vara att majoriteten av respondenterna består av hantverkare. De befinner sig inte i en kontorsmiljö och har därför inte samma tillgång till mail och internet under sin arbetsdag. I efterhand skulle vi ha kombinerat den webbaserade enkäten med en i pappersform för att öka svarsfrekvensen. Ett annat alternativ hade varit att genomföra en kvalitativ studie och intervjuat fokusgrupper, där den individuella uppfattningen hade studerats. Eftersom vi har valt att studera hur deras säkerhetsbeteende kommer i uttryck från organisationens OTR-statistik ansåg vi att det fanns en fördel att undersöka säkerhetsklimatet med en kvantitativ metod.

Fördelarna med en enkät som undersökningsmetod var att den på ett tidseffektivt sätt kunde ge oss den samlade åsikten från de olika arbetsgruppernas upplevelse av säkerhetsklimatet. Eftersom att alla respondenterna fick samma enkät gavs de lika förutsättning att inte påverkas av en mellanhand som skulle kunnat sända ut signaler så som ansiktsuttryck. Frånvaro av personlig närhet kan vara positiv då den ger en större möjlighet för respondenten att svara

ärligt eftersom chansen att individerna upplever en trygghet i att vara anonym är stor. Enkäten förstärkte vår möjlighet att hålla oss objektiva genom att inte kunna lägga någon personlig värdering i den enskilde respondentens svar eftersom att vi endast har analyserat den samlade upplevelsen. Nackdelarna skulle kunna vara misstolkning när respondenterna läser och fyller i enkäten. Enkäten ger inga djupare svar då det inte finns någon möjlighet till att motivera eller ange ett annat svarsalternativ som stämmer bättre in på deras uppfattning av säkerhetsklimatet.

Fördelarna med att ha enkäten webbaserad var att respondenterna gavs möjligheten att fylla i enkäten i sin mobiltelefon eller vid en dator. Vår kontaktperson ansåg att risken var stor att en enkät i pappersformat skulle läggas på hög och glömmas bort. Vi ansåg även att det webbaserade enkätverktyget förstärkte anonymiteten då respondenterna själva kunde välja tid och plats när det svarade, och att enkäten nådde ut till alla respondenter. En annan fördel är att risken för felaktigt ifyllda svar kunde minimeras med hjälp av styrda hopphänvisningar. Tänkbara nackdelar skulle kunna vara problematiken med att komma åt enkäten, till exempel logga in på en specifik hemsida eller behöva ha tillgång till en speciell dator. Detta minimerade vi genom en direktlänk till enkäten som vår kontaktperson skickade ut via mail och SMS. Respondenterna kunde då använda sin egen mobil eller dator.

4. Resultat

I detta avsnitt kommer vi att presentera resultatet av enkätstudien och organisationens olycksfall- och tillbudsrapportering de två senaste åren genom teman som är baserade på studiens syfte och frågeställningar.

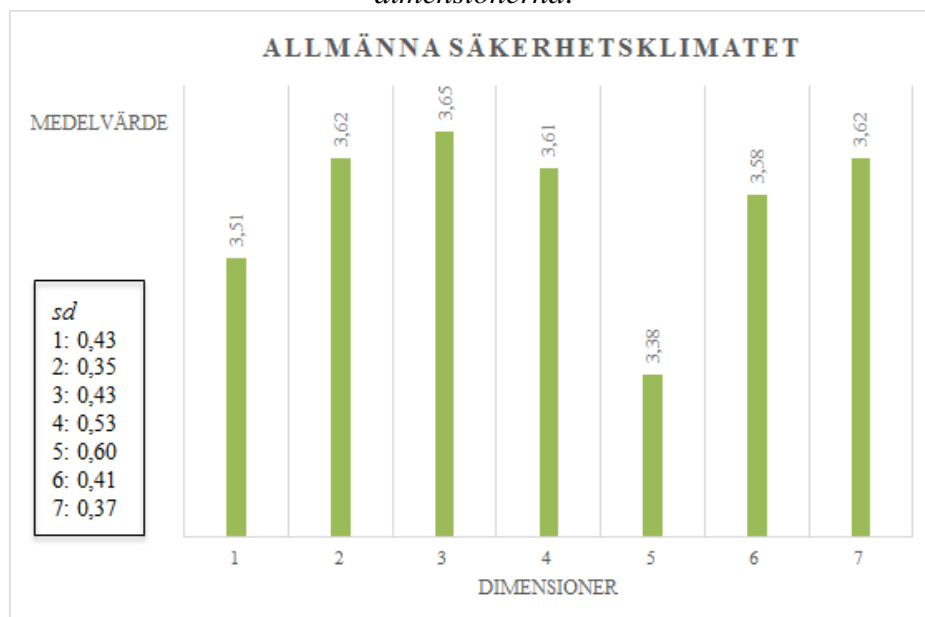
4.1 Det allmänna säkerhetsklimatet

Resultatet från samtliga enkätsvar visar att medelvärdet av det totala säkerhetsklimatet är 3,56 (N= 49).

Nedan i tabell 5 presenteras medelvärdet för varje dimension. Det högsta värdet visar dimension 3 där medelvärdet är 3,65 och mäter ledningens rättvisa i säkerhetsfrågor. Den dimension som visar det lägsta värdet är dimension 5 där medelvärdet är 3,38 och mäter medarbetarnas upplevelse av deras prioritering av säkerhet och grad av riskacceptans. Trots detta indikerar resultaten av samtliga dimensioner på en nivå som ligger över 3,30 som enligt NOSACQ-50 s förklaring av gränsvärden är ett gott säkerhetsklimat med möjlighet till vidare utveckling.

Standardavvikelsen som visas nedan i tabell 5 är tämligen låg i samtliga dimensioner, vilket indikerar att upplevelsen är enad.

Tabell 5. Medelvärdet standardavvikelsen av det allmänna säkerhetsklimatet av de sju dimensionerna.



Dimension 1: Ledningens säkerhetsengagemang och säkerhetsförmåga
Dimension 2: Ledningens involvering av medarbetarna i säkerhetsfrågor
Dimension 3: Ledningens rättvisa i säkerhetsfrågor
Dimension 4: Medarbetarnas engagemang i säkerhetsarbetet
Dimension 5: Medarbetarnas prioritering av säkerhet och grad av riskacceptans
Dimension 6: Medarbetarnas upplärning och kommunikation
Dimension 7: Medarbetarnas förtroende för säkerhetssystemets effektivitet

4.2 Samvariationen mellan dimensionerna

Vi har även gjort en korrelationsmatris för att undersöka styrkan i sambandet mellan de olika dimensionerna. Tabellen nedan visar en signifikant korrelation mellan 17 av 21 tänkbara samband. Ur tabellen framgår det att styrkan i korrelationen finns i något större utsträckning inom de grupperade dimensionerna 1-3 och 4-7. Dimensioner 1-3 mäter upplevelsen av ledningens förhållningssätt till säkerheten och dimensionerna 4-7 mäter upplevelsen av medarbetarnas förhållningssätt och beteende i säkerhetsfrågor.

Säkerhetsklimatet utgörs av hela arbetsgruppens uppfattning oavsett yrkestitel därför är det intressant att undersöka sambandet mellan de sammanslagna dimensionerna 1-3 och 4-7, det vill säga sambandet mellan hur ledningen exempelvis uppfattas som engagerad i säkerhetsfrågor och medarbetarnas tillit till och engagemang i säkerhetsfrågor.

Mellan ledningen- och medarbetardimensionerna förkommer fem korrelationer som är signifikanta vid nivån 0,01, två korrelationer som är signifikanta vid nivån 0,05 och fyra samband som inte har någon signifikant korrelation. Dimension 1 som mäter ledningens säkerhetsengagemang och säkerhetsförmåga visar signifikanta samband med alla dimensioner, dock svagare med dimension 4 som mäter medarbetarnas engagemang i säkerhetsfrågor. Dimension 3 som mäter ledningens rättvisa i säkerhetsfrågor visade ett starkt samband med dimensionerna 5, som mäter medarbetarens prioritering av säkerhetsfrågor och grad av riskacceptans, och 6 som mäter medarbetarnas upplärning och kommunikation. Dimension 6 som mäter medarbetarnas upplärning och kommunikation visade även signifikanta samband mellan alla dimensioner, dock svagare med dimension 2 som mäter ledningens involvering av medarbetarna i säkerhetsfrågor.

Tabell 6. Visar korrelationskoefficienten mellan dimensionerna. **. Korrelation är signifikant vid 0.01 nivå. *. Korrelation är signifikant vid 0.05 nivå.

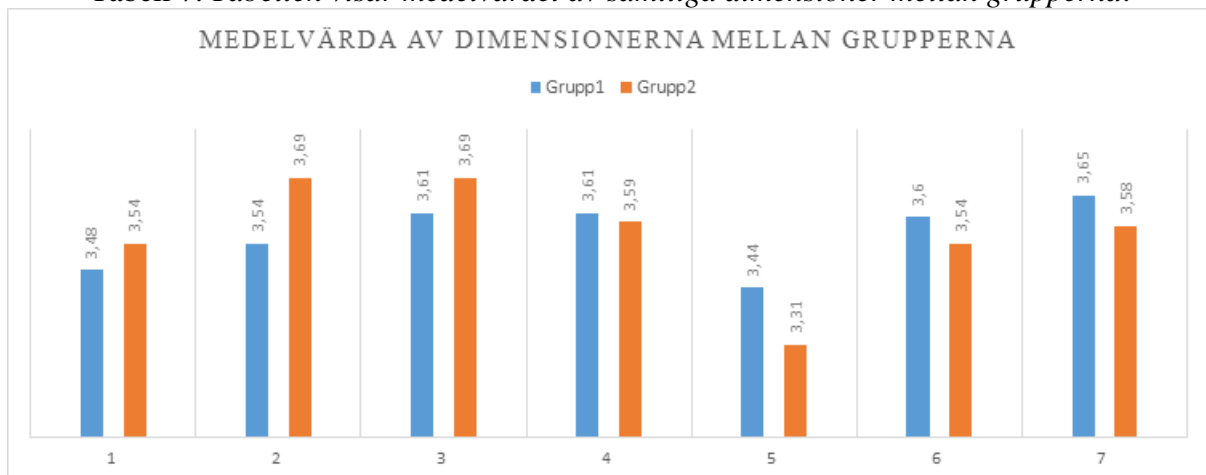
	dim 1	dim 2	dim 3	dim 4	dim 5	dim 6	dim 7
dim 1							
dim 2	,600**						
dim 3	,488**	,549**					
dim 4	,291*	,201	,287*				
dim 5	,405**	,228	,508**	,532**			
dim 6	,342**	,320*	,495**	,605**	,462**		
dim 7	,371**	,071	,207	,485**	,437**	,522**	

Dimension 1: Ledningens säkerhetsengagemang och säkerhetsförmåga
Dimension 2: Ledningens involvering av medarbetarna i säkerhetsfrågor
Dimension 3: Ledningens rättvisa i säkerhetsfrågor
Dimension 4: Medarbetarnas engagemang i säkerhetsarbetet
Dimension 5: Medarbetarnas prioritering av säkerhet och grad av riskacceptans
Dimension 6: Medarbetarnas upplärning och kommunikation
Dimension 7: Medarbetarnas förtroende för säkerhetssystemets effektivitet

4.3 Arbetsgrupper

Eftersom att grupperna skiljer sig i sammansättningen är det intressant att undersöka om även upplevelsen av säkerhetsklimatet skiljer sig. Grupp 1 består procentuellt av fler hantverkare än tjänstemän jämfört med Grupp 2 som har en större andel tjänstemän. Resultatet visar medelvärdet av hur Grupp 1 och Grupp 2 upplever säkerhetsklimatet inom de sju dimensionerna (N=49). Upplevelsen för det totala säkerhetsklimatet visar att medelvärdet för Grupp 1 är 3,561 och 3,562 i Grupp 2.

Tabell 7. Tabellen visar medelvärdet av samtliga dimensioner mellan grupperna.



Genom att göra ett t-test har vi studerat skillnader i medelvärdet mellan arbetsgrupp Grupp 1 (blå) och Grupp 2:s (orange) upplevelse av säkerhetsklimatet. Resultatet visar ingen signifikant skillnad på någon utav dimensionerna.

Dimensionerna 1-3 mäter hur de anställda uppfattar hur ledningen förhåller sig till säkerheten. Medelvärdet i dessa dimensioner visar ett högre resultat i Grupp 2, där medelvärdet är 3,64, än i Grupp 1 där medelvärdet är 3,54.

I dimensionerna 4-7 som mäter hur medarbetarna upplever hur de själva förhåller sig till säkerheten har Grupp 1 ett högre medelvärde 3,57 på dessa dimensioner, dock inte signifikant skilt från Grupp 2 där medelvärdet är 3,50.

Lägsta resultatet uppmättes i dimension 5, där Grupp 1 har ett medelvärde på 3,44 och 3,31 i Grupp 2. Båda grupperna uppnår en indikation som påvisar ett gott säkerhetsklimat och möjlighet till vidare utveckling i enlighet med NOSACQ-50 gränsvärden.

4.4 Faktorer

I detta avsnitt presenteras faktorerna yrkestitel så som tjänstemän och hantverkare samt åldersgrupperna och grupperna av antalet arbetade år och hur det förhåller sig till säkerhetsklimatet.

4.4.1 Tjänstemän och hantverkare

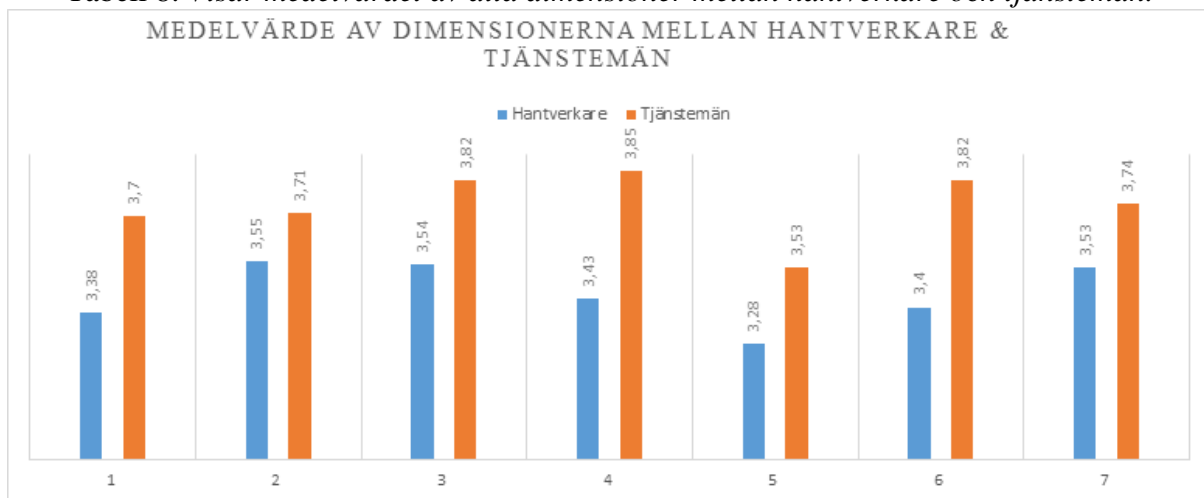
Resultatet visar medelvärdet av hur tjänstemännen och hantverkarna upplever säkerhetsklimatet utifrån de sju dimensionerna (N=49). Det totala medelvärdet av säkerhetsklimatet för hantverkarna är 3,44 medan medelvärdet för tjänstemännen är 3,73.

Det lägsta medelvärdet (3,28) uppmättes av hantverkarna i dimension 5 som mäter medarbetarnas upplevelse av prioritering av säkerhet och grad av riskacceptans.

Hantverkarnas upplevelse indikerar på en hyfsat god nivå av säkerhetsklimatet. Dock krävs det en förbättring i enlighet med NOSACQ-50 gränsvärden. Högsta medelvärdet som

uppmättes var 3,85 i dimension 4 där tjänstemännens upplevelse av medarbetarnas engagemang i säkerhetsarbete var bättre än hantverkarnas.

Tabell 8. Visar medelvärdet av alla dimensioner mellan hantverkare och tjänstemän.



Genom att göra ett t-test har vi studerat skillnader mellan tjänstemännens (blå) (N=20) och hantverkarnas (orange) (N=29) upplevelse av säkerhetsklimatet. Dimension 1 ($t = -2,79$, $df=47$, $p = 0,008$) visar en signifikant skillnad där chansen med 8/100 dels chans att skillnaden skulle bero på slumpen. Signifikanta skillnader mellan tjänstemännen och hantverkarna finns också på dimension 3 ($t=-2,3$, $df=47$, $p=.024$), dimension 4 ($t=-2,9$, $df=47$, $p=.006$), dimension 6 ($t=-0,403$, $df =47$, $p= 0,000$).

Dimension 7 visar $t=-1,95$, $df=47$, $p=.057$, p -värdet får inte överskrida 5 % för att accepteras som ”riktigt”, i detta fall kan resultatet betraktas som ett gränsfall till signifikant skillnad. Medelvärdet av ledningens upplevelse inom samtliga dimensioner är högre än hantverkarnas, dock är det inte signifikanta skillnader i dimension 2 och 5.

4.4.2 Säkerhetsklimatet i förhållande till antal arbetade år i organisationen samt ålder

Nedan presenteras resultatet från variansanalyser där vi undersöker skillnaderna i säkerhetsklimatet utifrån faktorerna: ålder och antal arbetade år i organisationen.

Anova-testet visar att skillnaderna i säkerhetsklimatet och åldersgrupperna inte har någon signifikant skillnad där $F= 0,25$ $df = 44$ och $p= 0,90$.

Analysen av skillnaderna mellan säkerhetsklimatet och grupper av antal arbetade år i organisationen visar inte heller någon signifikant skillnad då $F= 0,50$, och $df = 43$ $p = 0,73$.

4.5 Olycksfall- och tillbudsrapportering

Från organisationens egna OTR-statistik framgår det en förändring i frekvensen av olycksfall- och tillbudsrapportering. I Grupp 1 har rapporteringen ökat med 167 % efter ledningens satsning och i Grupp 2 har rapporteringen ökat med 33 %.

Tabell 9. Jämförelse i incidentrapportering mellan de två perioderna.

	Grupp 1		Grupp2	
	Period 1	Period 2	Period 1	Period 2
T1= Tillbud	3	5	2	4
T2=Allvarligt tillbud	1	1	0	0
O1=Första hjälpen	0	5	2	0
O2=Uppsöka sjukvård	2	5	2	3
O3=Allvarlig skada	0	0	0	1
O4= Dödsfall	0	0	0	0
Total:	6	16	6	8

5. Diskussion/analys

Nedan presenteras en analys med utgångspunkt från studiens syfte och frågeställningar. Analysen presenteras i samma teman som i resultatavsnittet.

5.1 Allmänna säkerhetsklimatet

Resultatet av det allmänna säkerhetsklimatet är relativt högt och indikerar på ett gott säkerhetsklimat med goda förutsättningar för vidare utvecklingsmöjligheter enligt NOSACQ-50.

Neal och Griffin (2002) och Kuenzi och Schminke (2009) beskriver att den gemensamma åsikten och upplevelsen av hur enad åsikten är, är avgörande för hur starkt säkerhetsklimatet är. Det handlar inte bara om den enskildes uppfattning, attityder och perceptioner av säkerhetsklimatet utan om den gemensamma uppfattningen.

Resultatet i studien visar att standardavvikelsen i det totala säkerhetsklimatet för varje dimension är låg vilket tyder på att gruppmedlemmarnas attityder och upplevelser av säkerhetsarbetet är likartade.

Resultatet visar dessutom att dimension 5 som kartlägger medarbetarnas egen prioritet och grad av riskacceptans har det lägsta medelvärdet av de sju dimensionerna, dock är detta ett värde som även det uppnår det övre gränsvärdet och kan ses som ett gott säkerhetsklimat enligt NOSACQ-50.

5.2 Samvariationen mellan dimensionerna

En aspekt som Törner (2010) anger som viktig är engagemang och tilltro genom öppen kommunikation. Ur resultatet framgår det en stark korrelation inom de grupperade dimensionerna 1-3 som mäter upplevelsen av hur ledningen förhåller sig till säkerheten, och 4-7 som mäter upplevelsen av hur övriga medarbetare förhåller sig till säkerheten och är mindre stark mellan dem vilket indikerar på att det råder en ganska god samstämmighet om vad ledningen gör och vad medarbetarna upplever av säkerhetsarbetet, men däremot en mindre samstämmighet mellan vad ledningen gör och hur medarbetarna upplever säkerheten och säkerhetsarbetet. För att få ett starkare klimat behövs en samstämmighet mellan alla dimensioner. Eftersom att Neal och Griffin (2002) och Kuenzi och Schminke (2009) beskriver att säkerhetsklimatets styrka avgörs beroende på hur samstämmiga attityderna är på arbetsplatsen, anser vi att det förtydligar vikten av kommunikation mellan hantverkare och tjänstemän för att skapa en interaktion mellan yrkesgrupperna vilket är en förutsättning för ett fungerande säkerhetsklimat. Detta stärks av resultatet i dimension 6 som kartlägger upplevelsen av kommunikation och visar en positiv korrelation mellan samtliga dimensioner. Trots att korrelationen är starkare inom de grupperade dimensionerna (1-3 och 4-7) finns det även signifikanta samband mellan dimensionerna (1-7). Vi har lyft några samvariationer som vi tycker är intressanta att diskutera.

Dimension 1 undersöker om de anställda upplever att ledningen har rätt kompetens kring hanteringen av säkerhetsfrågor samt deras säkerhetsengagemang. Den visar signifikanta samband mellan alla dimensionerna, dock är sambandet något svagare med dimension 4 som mäter medarbetarnas självskattning av sitt säkerhetsengagemang. Detta skulle kunna bero på att urvalet inte speglar relationen mellan tjänstemän och hantverkare på ett rättvisande sätt. Eftersom tjänstemännen är mer involverade i säkerhetsarbetet och har ett större säkerhetsansvar finns det en viss risk att de har överskattat sin egen betydelse. Svarsfrekvensen kanske inte speglar upplevelsen av säkerhetsklimatet i byggbranschen och ger därför ett missvisande resultat.

Resultatet kan ytterligare tolkas som att relationen mellan dimension 1, ledningens säkerhetsengagemang och säkerhetsförmåga, och dimension 5, medarbetarnas prioritering av säkerhet och riskacceptans kan påverka varandra. Eftersom att Kuenzi och Schminke (2009) beskriver att det är ledningen som utgör ett sorts tolkningsfilter för medarbetarna, är det troligtvis ledningens säkerhetsengagemang som påverkar medarbetarnas prioritering av säkerhet. Vi tycker oss urskilja att beroende på hur kunskapsläget och engagemanget till säkerhetsarbetet ser ut hos ledningen påverkar det medarbetarnas prioritering av säkerhet och vilken grad de accepterar riskfyllda beteenden. Detta stämmer även överens med Neal, Griffin och Harts (2000) studie om vilka mekanismer från säkerhetsklimatet som påverkar säkerhetsbeteendet. De kommer fram till att säkerhetsnivån påverkas av hur kunskapsläget och motivationen ser ut. Det betyder alltså att när säkerhetsnivån är hög råder också ett högt kunskapsläge samt motivation till ett säkert beteende.

Ur tabell 5 om det allmänna säkerhetsklimatet framgår det att medelvärdet i dimension 1 och 5 uppnår i enlighet med NOSACQ-50s nivå för det övre gränsvärdet för vad som anses vara ett gott säkerhetsklimat. Detta skulle kunna indikera på att kunskapsläget och motivationen också är gott.

Resultatet visar även ett starkt signifikant samband mellan dimension 3, ledningens rättvisa i säkerhetsfrågor och dimension 5 och 6, som mäter medarbetarnas uppfattning om deras egen prioritering av säkerheten samt medarbetarnas kommunikation och tillit. Det skulle kunna tolkas som att ju mer medarbetarna upplever att ledningen är rättvis desto bättre upplevs kommunikationen och tilliten bland de anställda. Med rättvisa menas att tjänstemännen undersöker den bakomliggande orsaken till olyckan och inte bara pekar ut en den skyldige (Kines 2011). Spekulativt kan det innebära att om man känner sig rättvist behandlad kan en viss tillit byggas upp som kan skapa en öppen kommunikation där man behandlar förslag till säkerhet på allvar. När kommunikationen är mer fri kan det i sin tur påverka de anställdas medvetenhet till att de inte accepterar riskfyllda beteenden. När riskmedvetenheten normaliseras blir det därmed ett accepterat ämne att prata om.

5.3 Arbetsgrupper

Eftersom att arbetsuppgifterna och sammansättningen skiljer sig mellan grupperna fann vi ett intresse att undersöka om det fanns några skillnader i upplevelsen av säkerhetsklimatet. Sammansättningen i Grupp 1 består procentuellt av fler hantverkare än tjänstemän jämfört med Grupp 2 som har en högre andel tjänstemän. Resultatet indikerar att både Grupp 1 och Grupp 2 ligger över gränsvärdet för ett gott säkerhetsklimat och möjlighet till vidare utveckling på samtliga dimensioner enligt NOSACQ-50.

Medelvärdet för det totala säkerhetsklimatet av båda arbetsgrupperna låg på en snarlik nivå. Däremot skiljer det sig inom de olika grupperade dimensionerna 1-3 och 4-7. I dimensionerna 1-3 som mäter upplevelsen av hur de anställda uppfattar hur ledningen förhåller sig till säkerheten visar resultatet ett högre värde i Grupp 2. Detta skulle kanske kunna bero på att sammansättningen i grupperna skiljer sig. Grupp 2 innehåller en förhållandevis större andel tjänstemän än hantverkare. Enligt Törner (2010) och Guldenmund (2000) påverkar ledningskulturen gruppens basala antaganden där uttalade värderingar och artefakter blir ett resultat av säkerhetskulturen och säkerhetsklimatet. Det rådande säkerhetsklimatet är därför en samling av ledningens och gruppernas olika eller lika värderingar. En tänkbar orsak till att Grupp 2 har skattat sig själva högre inom dimensionen 1-3, som mäter upplevelsen av hur de anställda uppfattar hur ledningen förhåller sig till säkerheten, skulle kunna bero på att tjänstemännen överskattar sin egen betydelse i säkerhetsarbetet, eller att det är socialt önskvärt eftersom organisationen under en tid arbetat med att öka säkerhetsmedvetandet i

organisationen. Med socialt önskvärt menar vi att respondenterna har svarat i enlighet med vad som förväntas av ledningen och därmed speglar det inte hur klimatet faktiskt ser ut. I dimensionerna 4-7 som mäter hur de anställda upplever hur det själva förhåller sig till säkerheten har Grupp 1 ett högre medelvärde än Grupp 2. Det ska dock framhållas att ingen av dessa skillnader är statistiskt signifikanta. De grupperade dimensionerna 4-7 involverar bland annat hur kommunikation kring säkerheten förs. I tidigare studier har man konstaterat att när arbetstagarna upplever ett öppnare klimat för friare kommunikation kan riskmedvetenheten ökas genom att diskutera säkerhetsfrågor och lära av varandras erfarenheter (Tucker et. al. 2008). Tillsammans med resultatet av olycksfall- och tillbudsrapportering som visar en betydligt större ökning i Grupp 1 än i Grupp 2 skulle kunna ge en indikation på ett öppnare klimat och därmed en friare kommunikation än i Grupp 2. Trucker et al. (2008) beskriver för att en förändring av säkerhetsbeteende ska kunna ske, är det viktigt att medarbetare vågar rapportera in när det händer olyckor eller tillbud. En avgörande roll ligger i att uppmuntra och främja dialogen kring säkerhetsarbetet med dess problem och risker. Utifrån tidigare resonemang förmodas Grupp 2 ha en mindre fri kommunikation i arbetsgruppen vilket kan bero på sammansättning i gruppen. Eftersom Grupp 2 består av relativt fler tjänstemän än hantverkare jämfört med Grupp 1, är det därför tänkbart att hantverkarnas kommunikation kring säkerhetsfrågor hämmas på grund av detta.

Trots att det finns skillnader mellan arbetsgruppernas uppfattning ligger alla medelvärden på det övre gränsvärdet för vad som anses vara ett gott säkerhetsklimat enligt NOSACQ-50. Det pekar på att organisationen har ett fungerande "säkerhetsgel" där interaktionen mellan människorna verkar för att minimera risker i arbetet.

5.4 Faktorer

I detta avsnitt presenteras en diskussion/analys av faktorerna yrkestitel så som tjänstemän och hantverkare samt åldersgrupperna och grupperna av antalet arbetade år och hur det förhåller sig till säkerhetsklimatet.

5.4.1 Tjänstemän och hantverkare

Resultatet av tjänstemännens och hantverkarnas upplevelse av säkerhetsklimat visar att klimatet är gott enligt NOSACQ-50. Däremot förekommer det skillnader mellan tjänstemän och hantverkarnas upplevelse där tjänstemännen har ett högre medelvärde på samtliga dimensioner. Skillnaderna är signifikanta på dimensionerna 1, 3, 4 och 6.

I dimension 1 som mäter uppfattning av ledningens prioritering och säkerhetsengagemang finns det en signifikant skillnad mellan tjänstemän och hantverkare, där tjänstemännen uppvisade ett högre medelvärde än hantverkarna. Detta innebär att tjänstemännen upplever att deras säkerhetsengagemang är bättre än vad hantverkarna upplever. Detta skulle kunna bero på att tjänstemännen har varit mer delaktiga i implementeringen och därmed också i större utsträckning ansvariga för säkerhetsarbetet och därför övervärderar dem sin egen betydelse. Spekulativt har tjänstemännens kunskap kring hanteringen av säkerhet inte nått fram till hantverkarna. Precis som Kuenzi och Schminke (2009) beskriver fungerar ledaren som ett sorts tolkningsfilter och utgör en sorts avgränsning för vad de anställda bör uppfatta som relevant och prioritera i säkerhetsarbetet.

Dimension 3 som mäter hur anställda uppfattar ledningens rättvisa i säkerhetsfrågor visar en signifikant skillnad mellan tjänstemännens och hantverkarnas upplevelse. Resultatet visar ett högre medelvärde av tjänstemännen än hantverkarna. Aronsson et al. (2013) beskriver att om

en individ upplever sig rättvist behandlad har det en positiv inverkan på individernas attityder, engagemang och beteenden. När rättvisan upplevs olika av yrkesgrupperna kan engagemanget påverka hur hantverkare och tjänstemän följer organisationens förändrade prioritering av säkerhetsarbetet.

Dimension 4 som mäter upplevelsen av medarbetarnas engagemang i säkerhetsarbetet visar en signifikant skillnad mellan tjänstemännen och hantverkarnas upplevelse där tjänstemännen hade det högre medelvärdet än hantverkarna. Tjänstemännen uppfattar medarbetarnas säkerhetsengagemang som bättre än vad hantverkarna tycker om sitt eget beteende. Enligt Aronsson et al. (2013) beskrivs begreppet organisationsengagemang av hur lojal en individ är till organisationen och arbetet i detta fall till säkerhetsarbetet. Ett tänkbart scenario utifrån resultatet är att hantverkarna ser riskerna i arbetet eftersom de befinner sig på byggarbetsplatserna och är medvetna om att de kanske inte rapporterar in alla olyckor och tillbud. Eftersom att tjänstemännen befinner sig i en kontorsmiljö under delar av sin arbetsdag ser de inte alla riskfyllda situationer som hantverkarna inte rapporterar in, därför upplever de att hantverkarna är mer engagerade än vad de faktiskt är.

Dimension 6 som mäter hur tjänstemän och hantverkare upplever medarbetarnas upplärning och kommunikation visar en signifikant skillnad. Resultatet visar ett högre medelvärde hos tjänstemännen än hos hantverkarna. Detta skulle kunna bero på att tjänstemännen har ett försprång till en öppnare kommunikation för att uttrycka sina åsikter i säkerhetsarbetet eftersom att tjänstemännens befattning innefattar ett högre ansvar som medför en viss auktoritet. Detta skulle kunna hämma hantverkarnas tillit att våga vara delaktiga i diskussioner om säkerhetsfrågor. Det kan även vara så att tjänstemännen uppfattar sig som mer ansvariga för en öppen kommunikation och kanske därför övervärderar förekomsten av denna.

Det lägsta medelvärdet uppmättes av hantverkarna på dimension 5, som mäter upplevelsen av medarbetarnas egen prioritering av säkerhetsarbete och riskacceptans. Resultatet visar att medelvärdet i dimensionen är hyfsat god men att det krävs en förbättring, enligt NOSACQ-50. Det låga resultatet från dimension 5 skulle kunna förklaras med hjälp av Festingers dissonanst teori. Den redogör för hur riskacceptans uppkommer då individen strävar efter att nå balans genom att normalisera risker som att förneka faror i stället för att förändra sitt beteende vilket kan leda till ett irrationellt handlande (Törner 2008). Det kan även vara så att riskacceptans sker på grund av sociala fenomen som gemensamma normer som innebär att individen bortser från farorna i det vardagliga arbetet för att kunna bli en del av gruppen och därmed ta efter de gemensamma normerna. Attityder är formade utifrån sociala kontexter och spelar en viktig roll i hur människan värderar och interagerar med andra människor (Aronsson et al. 2013). För att minimera ett riskfyllt beteende bör anställda göras medvetna om detta. Precis som Tucker et al. (2008) beskriver ligger det i både ledningens och medarbetarnas roll att uppmuntra andra i gruppen att rapportera in och prata kring säkerhetsrisker och problem. Aronsson et al. (2013) förklarar att explicita attityder är dem du är medveten om och kan rapportera till andra människor. Genom att påvisa beteendet skapas en medvetenhet som i sin tur kan generera ett nytt beteende.

5.4.2 Säkerhetsklimatet i förhållande till antal arbetade år i organisationen samt ålder

Från Scheins (2010) definition av begreppet organisationskultur uppges att en central del som möjliggör att en kultur kan implementeras är individernas förmåga till lärande. Eftersom kulturen formas genom interaktion mellan de anställda lär de varandra hur man ska tänka, känna och agera i återkommande situationer. Vi hade en tanke om att ålder och anställningstid

i organisationen är två faktorer som möjligtvis skulle kunna påverka kulturen och därmed också säkerhetsklimatet. Eftersom att organisationskulturen är föränderlig samtidigt som personligt kopplade attityder troligtvis är bestående över tid och mer resistent mot förändring fanns det ett intresse att undersöka om detta gick att urskilja i vår studie (Jacobsen & Thorsvik 2014; Gazzaniga, Heatherton & Halpern 2010). Det som skulle kunna påverka säkerhetsklimatet utifrån ålder och antal arbetade år i organisationen är hur gruppen lär varandra att normalisera risker i det vardagliga arbetet (Törner 2008).

Resultatet indikerar inga skillnader mellan varken faktorer som antalet arbetade år i organisationen eller ålder i förhållande till det allmänna säkerhetsklimatet. Tänkbara anledningar är att det låga antalet respondenter försvårar möjligheten att upptäcka små skillnader eller att respondenternas svar har skett på grund av social önskvärdhet eftersom att organisationen förespråkade och prioriterade säkerheten under en tid.

5.5 Olycksfall- och tillbudsrapportering

Säkerhetsklimatet antas påverka arbetstagarna och ledningens säkerhetsbeteende så som riskacceptans, för att se hur detta kommer i uttryck har vi valt att följa organisationens frekvens kring olycksfall- och tillbudsrapportering över tid. Resultatet visar en ökning inom båda arbetsgrupperna efter organisationens förhöjda prioritering av säkerhet. Detta skulle kunna tyda på att ledningens ökade prioritering av säkerhet har påverkat medarbetarnas säkerhetsbeteende. Genom ledningens satsning har risker gjorts medvetna vilket har lett till att man kan upptäcka tillbud som annars skulle förbli oupptäckta.

Ökningen av olycksfall- och tillbudsrapporteringen skulle kunna förklaras med hjälp av gestaltteorin som bygger på att individen strävar efter ordning och att anpassa sitt beteende genom perceptioner som byggs upp av betydelsefulla beteendemönster. När ledningen förändrade prioriteringen av säkerheten påverkade de hantverkarnas riskmedvetenhet och säkerhetsbeteende. Det kan bero på att händelser som de anställda inte insåg vara någon risk i arbetet nu har gjorts medvetna. Den önskade olycksfall- och tillbudsrapporteringen skulle av dessa skäl kunna kopplas till en ökad skärpt riskmedvetenhet.

Däremot skiljer sig ökningen av OTR mellan grupperna. Vi kan även se skillnader i Grupp 1 och Grupp 2s upplevelse av dimension 5 som mäter medarbetarnas prioritering av säkerhet och grad av riskacceptans. Där Grupp 1 skattar sitt eget beteende som bättre än Grupp 2, vilket också syns i OTR statistiken då ökningen är större i Grupp 1. Grupp 2 som har skattat sig själva lägre har också en mindre ökning av olycksfall- och tillbudsrapportering. Detta kan tyda på att Grupp 2 accepterar riskfyllda beteenden i något högre grad än i Grupp 1. Festingers dissonanst teori förklarar hur riskacceptans uppkommer och hur irrationella beteenden normaliseras när beteenden och tankar står i konflikt med varandra. Det kan därför vara lättare att förneka eller bortse från faran istället för att förändra sitt beteende (Törner 2008). Människan har en tendens att ignorera det som strider mot vårt grundläggande förhållningsätt och värderingar (Aronsson et al. 2013). Därför kan resultatet av en lägre ökning av OTR indikera att Grupp 2 har en högre riskacceptans där riskfyllda beteenden har normaliserats.

6. Slutsats

I detta avsnitt kommer studiens inledande frågeställningar att bevaras.

- *Hur ser det allmänna säkerhetsklimatet ut?*

Det allmänna säkerhetsklimatets medelvärde indikerar att det finns ett gott säkerhetsklimat och möjlighet till vidare utveckling enligt NOSACQ-50.

- *Finns det någon samstämmighet mellan ledarnas upplevelse av säkerhetsklimatet och medarbetarnas?*

Resultatet indikerar att det råder en ganska god samstämmighet inom de grupperade dimensionerna 1-3 som mäter upplevelsen av hur ledningen förhåller sig till säkerheten, och 4-7 som mäter upplevelsen av hur övriga medarbetare förhåller sig till säkerheten. Däremot är samstämmigheten inte lika god mellan dimensionerna. Det tyder på att det skulle kunna behövas en förbättring av kommunikationen mellan ledning och medarbetare för att öka interaktionen för ett bättre säkerhetsklimat.

- *Finns det några skillnader mellan de olika arbetsgruppernas upplevelse av säkerhetsklimatet?*

Sammansättningen i Grupp 1 består procentuellt av fler hantverkare än tjänstemän jämfört med Grupp 2 som har en större andel tjänstemän. Arbetsuppgifterna skiljer sig även mellan grupperna.

Upplevelsen av säkerhetsklimatet mellan Grupp 1 och Grupp 2 skiljer sig i dimensionerna 1-3 som mäter hur de anställda uppfattar hur ledningen förhåller sig till säkerheten där Grupp 2 har ett högre medelvärde. I dimensionerna 4-7 som mäter hur de anställda upplever hur det själva förhåller sig till säkerheten har Grupp 1 ett högre medelvärde än Grupp 2.

- *Kan faktorerna yrkestitel, ålder eller anställningstid påverka attityderna till säkerhetsklimatet?*

Resultatet visar att attityderna till säkerhetsklimatet skiljer sig beroende vilken befattning respondenten har. Resultatet visar att tjänstemännen upplever ett bättre säkerhetsklimat på samtliga dimensioner än befattningen hantverkare vilket bland annat skulle kunna bero på att tjänstemännen i större utsträckning ansvariga för säkerhetsarbetet och därför övervärderar dem detta. Resultatet visar också att andra faktorer som antalet arbetade år i organisationen och ålder inte hade någon skillnad i upplevelsen av säkerhetsklimatet.

- *Har olycksfall- och tillbudsrapporteringen förändrats över tid sedan organisationens satsning på säkerhetsarbetet?*

Olycksfall- och tillbudsrapporteringen har ökat sedan ledningens förändrade prioritering av säkerhet. Resultatet från OTR-statistiken visar att både Grupp 1 och Grupp 2 har ökat i OTR-rapporteringen. Detta tillsammans med resultatet av ett gott allmänt säkerhetsklimat kan antyda att satsningen har gett resultat.

6.1 Resultatdiskussion

I vår studie förelåg det en relativt låg svarsfrekvens vilket skulle kunnat påverka vårt resultat. Resultatet visar marginella skillnader både mellan grupperna men även mellan tjänstemän och hantverkare där en diskussion av dessa skillnader kan vara vanskelig. Trots detta vill vi ändå analysera och diskutera skillnaderna för att få kunskap om de anställdas upplevelse av säkerhetsklimatet och attityder till ett säkert beteende, men också för att se hur säkerhetsbeteende i form av olycksfall- och tillbudsrapportering har förändrats över tid efter organisationens förändrade prioritering av säkerheten.

För att få ett tydligare och mer tillförlitligt resultat hade enkäten även behövt genomföras innan organisationens satsning för att se om attityderna till säkerhetsklimatet förändrats precis som ökningen av olycksfall och tillbudsrapportering.

Andra risker som skulle kunna påverkat vårt resultat är om respondenternas svar har skett på grund av social önskvärdhet, där medvetenheten om säkerhet och säkerhetsbeteende överdrivs på grund av att den är önskvärd och socialt accepterad i gruppen. Detta skulle kunna vara troligt eftersom organisationen har förespråkat säkerhet och en önskvärd prioritering av detta. Resultatet av studien kan därför bli missvisande i jämförelse med hur det vardagliga säkerhetsarbetet ser ut.

6.2 Framtida forskning

Vår studie har undersökt faktorerna; yrkestitel, ålder och antalet arbetade år i organisationen därför skulle det vara intressant att pröva om det finns några andra faktorer som kan påverka säkerhetsklimatet. En tänkbar faktor som kan vara intressant att studera är om formen av anställningskontrakt som till exempel visstids- eller en tillsvidareanställning eftersom detta skulle kunna påverka de anställdas engagemang och lojalitet till organisationen och därmed också säkerhetsarbetet. Några aspekter som inte belyses i denna studie är hur den psykosociala arbetsmiljön är kopplad till säkerhetsklimatet vilket kan vara intressant att studera eftersom trivsel kan påverka organisationskulturen och därmed också säkerhetsklimatet.

Referenser

- Alvesson, M. (2002). *Understanding organizational culture*, SAGE.
- Ahrne, G. & Svensson, P. (2011). *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber.
- Andersson, E. (2014). *Byggindustrin drabbas hårdast av dödsfall*.
<http://www.expressen.se/nyheter/byggindustrin-hardast-drabbad-av-dodsfall/> [2016-05-10]
- Arbetsmiljöverket (2013). *Rapportera tillbuden-förbygg ohälsa och olyckor i arbetet* [broschyr]. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyror/rapportera-tillbuden-forebygg-ohalsa-coh-olyckor-i-arbetet-broschyr-adi306.pdf>
- Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverke, M. & Torbiörn, I. (2013). *Arbets- & organisationspsykologi. Individ och organisation i samspel*. Natur och Kultur: Stockholm.
- Anonym. (2016). *Rutiner för rapportering av olyckor och tillbud*. [internt material].
- Cheyne, A., Cox, S., Oliver, A. & Tomás, J.M. (1998). Modelling safety climate in the prediction of levels of safety activity. *Work & Stress*, 12(3), ss. 255-271.
- Denison, D.R. (1996). What is the Difference between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native's Point of View on a Decade of Paradigm Wars. *The Academy of Management Review*, 21(3), ss. 619-654.
- Djurfeldt, G., Larsson, R. & Stjärnhagen, O. (2010). *Statistisk verktygslåda: Samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. 2. uppl., Stockholm: Studentlitteratur.
- Ejlertsson, G. (2005). *Enkät i praktiken -En handbok i enkätmetodik*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Gazzaniga, M., Heatherton, T. & Halpern, D. (2010). *Psychologicalscience*. 3. uppl., United States of America: W.W. Norton & Company.
- Granberg, O. & Ohlsson, J. (2014). *Lärandets loppar till lärande organisationer*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Guldenmund, F.W. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety Science*, 34(1), ss. 215-257.
- Hale, A.R. (2000). Culture's confusions. *Safety Science*, 34(1), ss. 1-14.
- Hale, A.R. & Hovden, J. (1998). Management and culture: the third age of safety. A review of approaches to organizational aspects of safety, health and environment. I Feyer, A-M. & Williamson, A. (red.) *Occupational Injury. Risk, prevention and intervention*. London: Taylor & Francis, ss. 129-170.
- Lee, T. & Harrison, K. (2000). Assessing safety culture in nuclear power stations. *Safety Science*, 34(1), ss. 61-97.

Isaksen, S.G, Lauer, K.J, Ekvall, G & Britz, A. (2000-2001). Preceptions of the Best and Worst climates of creativity: Preliminary validation evidence for the situational outlook questionnaire. *Creativity Research Journal*, 13(2), ss. 171-184.

Kines, P. (2015). *Analysing NOSACQ-50 data*.
<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/publikationer/spoergeskemaer/nosacq-50/how-to-use-nosacq-50/analysing-nosacq-50-data> [2016-05-10]

Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K.L., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., Tómasson, K., Törner, M., Sahlgrenska akademien, Institute of Medicine, Department of Public Health and Community Medicine, Sahlgrenska Academy, Institutionen för medicin, avdelningen för samhällsmedicin och folkhälsa, University of Gothenburg & Göteborgs universitet (2011). Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41(6), ss. 634-646.

Kuenzi, M. & Schminke, M. (2009). Assembling Fragments Into a Lens: A Review, Critique, and Proposed Research Agenda for the Organizational Work Climate Literature. *Journal of Management*, 35(3), ss. 634-717.

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (utan årtal). *Olyckor i siffror -En rapport om olycksutvecklingen i Sverige*. Karlstad: Myndigheten för samhällsskydd och beredskap.
<https://www.msb.se/RibData/Filer/pdf/18536.pdf>

Neal, A. & Griffin, M. (2002). Safety climate and safety behaviour. *Australian Journal of Management*, 27, ss. 67-75.

Neal, A., Griffin, M.A. & Hart, P.M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34(1), ss. 99-109.

Richter, A. & Koch, C. (2004). Integration, differentiation and ambiguity in safety cultures. *Safety Science*, 42(8), ss. 703-722.

Rochlin, G.I. (1999). Safe operation as a social construct. *Ergonomics*, 42(11), ss. 1549-1560.

Samuelson, B. (2015). *Arbets-skador inom byggindustrin 2014. Bygg- och anläggning- privat sektor* (Rapport 2015:1). Stockholm: Byggindustrins Centrala Arbetsmiljöråd
https://www.sverigesbyggindustrier.se/UserFiles/Files/Medarb/Statistik/Arbets-skador_inom_byggindustrin_2014.pdf

Schein, E.H. (2010). *Organizational culture and leadership*. 4. uppl., San Francisco: Jossey-Bass.

Schneider, B. (1975). Organizational climates: an essay. *Personnel Psychology*, 28, ss. 447-479.

SFS 2014:659. *Arbetsmiljölög*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

SurveyMonkey (1999). *SurveyMonkey. Skapa enkäter, få svar*. <https://sv.surveymonkey.com/> [2016-03-30].

Törner, M., Institute of Medicine, Department of Public Health and Community Medicine, Sahlgrenska Academy, University of Gothenburg, Göteborgs universitet, Sahlgrenska akademien & Institutionen för medicin, avdelningen för samhällsmedicin och folkhälsa (2008). Säkerhetsklimat och dess betydelse för säkerheten i arbetet – en översikt. *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, 14(1), ss. 11.

Törner, M. (2010). *Bra samspel och samverkan skapar säkerhet- om klimat och kultur på arbetsplatsen* (Rapport 2010:1). Stockholm: Arbetsmiljöverket.
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/bra-samspel-och-samverkan-skapar-sakerhet-kunskapssammanstallning-rap-2010-01.pdf>

Tucker, S., Chmiel, N., Turner, N., Hershcovis, M.S. & Stride, C.B. (2008). Perceived organizational support for safety and employee safety voice: the mediating role of coworker support for safety. *Journal of occupational health psychology*, 13(4), ss. 319.

Vetenskapsrådet (1990). *Vad är god forskningssed? Synpunkter, riktlinjer och exempel* (Rapport 2005). Stockholm: Vetenskapsrådet. http://www.du.se/PageFiles/3894/vr2005_1.pdf

Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), ss. 96-102.

Bilaga

Enkät: Säkerhet på arbetsplatsen

Syftet med detta frågeformulär är att få din uppfattning om säkerheten och arbetsmiljön på arbetsplatsen. Dina svar kommer att bearbetas med hjälp av dator och kommer att behandlas konfidentiellt. Inga resultat avseende enskilda personer kommer att presenteras. Även om vi önskar att du besvarar varje fråga så har du rätt att avstå från att besvara såväl vissa frågor som grupper av frågor eller hela frågeformuläret.

Tack för att ni tar er tid att besvara följande frågor!

1. Kön

- Man
- Kvinna

2. Ålder

3. Vilken arbetsgrupp tillhör du?

- Drift och Underhåll, HBG (7223)
- Lokal anläggning, HBG (7221)

4. Hur många år har du varit anställd i organisationen?

5. Har du en arbetsledande befattning, t.ex. chef, arbetsledare?

- Nej
- Ja

6. Ledningen uppmuntrar medarbetarna här att arbeta enligt säkerhetsreglerna - också när tidsschemat är pressat

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte helt
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

7. Ledningen ser till att alla får den nödvändiga informationen om säkerheten

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

8. Ledningen ser åt ett annat håll när någon slarvar med säkerheten

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra

- Stämmer delvis
- Stämmer helt

9. Ledningen sätter säkerhet före produktion

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

10. Vi som arbetar här har förtroende för ledningens förmåga att hantera säkerheten

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

11. Ledningen ser till att säkerhetsproblem som upptäcks vid inspektioner korrigeras omedelbart

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

12. Ledningen ser till att var och en kan påverka säkerheten i sitt arbete

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

13. Ledningen gör medarbetarna här delaktiga i beslut som rör säkerheten

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

14. Ledningen eftersträvar att alla på arbetsplatsen ska ha hög kompetens om säkerhet och risker

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

15. Rädsla för negativa konsekvenser från ledningen avskräcker medarbetarna här från att rapportera olyckstillbud

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

16. Ledningen söker orsaker, inte skyldiga personer, när en olycka inträffar

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

17. Ledningen behandlar medarbetare som är inblandade i en olycka här rättvist

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

18. Ledningen lyssnar noga på alla som har varit inblandade i en olyckshändelse

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

19. Vi som arbetar här anstränger oss verkligen tillsammans för att uppnå en hög säkerhetsnivå

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra

- Stämmer delvis
- Stämmer helt

20. Vi som arbetar här hjälper varandra att arbeta säkert

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

21. Vi som arbetar här tar inget ansvar för varandras säkerhet

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

22. Vi som arbetar här accepterar riskfyllt beteende, så länge inga olyckor sker

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

23. Vi som arbetar här accepterar aldrig risktagande ens när tidsschemat är pressat

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

24. Vi som arbetar här anser att mindre olyckor är en normal del av det dagliga arbetet

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

25. Vi som arbetar här försöker finna en lösning om någon påpekar ett säkerhetsproblem

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

26. Vi som arbetar här har stor tilltro till varandras förmåga att tillförsäkra säkerhet

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

27. Vi som arbetar här tar varandras synpunkter och förslag rörande säkerheten på allvar

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

28. Vi som arbetar här diskuterar alltid säkerhetsfrågor när sådana frågor dyker upp

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

29. Vi som arbetar här anser att skyddsronder hjälper till att upptäcka allvarliga risker

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

30. Vi som arbetar här anser att det är viktigt att det finns tydliga säkerhetsmål

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra

- Stämmer delvis
- Stämmer helt

31. Vi som arbetar här anser att säkerhetskänslighet på ett tidigt stadium i planeringen är meningslös

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

32. Vi som arbetar här anser att säkerhetsutbildning är bra för att förebygga olyckor.

- Stämmer inte alls
- Stämmer inte så bra
- Stämmer delvis
- Stämmer helt

Linnea Persson

Caroline Dysenius



Besöksadress: Kristian IV:s väg 3
Postadress: Box 823, 301 18 Halmstad
Telefon: 035-16 71 00
E-mail: registrator@hh.se
www.hh.se