

Kandidatuppsats

Bachelor's thesis

Sociologi, Inriktning risk och kris 15 hp

Sociology, Sociology of Risk and Crisis 15 credits

En revolutionär i marginalen –
Anställdas uppfattning om säkerhetsarbetet
och säkerhetsnivån på en statlig myndighet

Författare:

Andreas Berglin & Alexander Hämäläinen

Risk- och krishanteringsprogrammet



Mittuniversitetet

MID SWEDEN UNIVERSITY

ABSTRACT

Syftet med studien är att undersöka hur anställda på en statlig myndighet upplever säkerhetsarbetet, säkerhetsnivån, samt om de anställda upplever ett säkerhetsklimat. Insamling av data har skett genom semi-strukturerade intervjuer med sex stycken anställda på en statlig myndighet. För analys av insamlad data har teorier om organisationskultur och symbolisk interaktionism använts, samt ett ramverk som integrerar säkerhetskultur och säkerhetsklimat med Scheins tre kulturella nivåer. En diskussion om när människor i olika arbetsgrupper skapar olika klimat, tar upp problematiken, när en arbetsgrupp värderar och har andra attityder gentemot säkerhetsarbetet och säkerhetsnivån, än andra arbetsgrupper. Resultatet tyder på att arbetsgrupper har skiljande upplevelser av säkerhetsarbetet och säkerhetsnivån på arbetsplatsen, och visar på möjligheten av flera säkerhetsklimat i organisationen.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Inledning	1
1.1. Syfte & frågeställning	2
2. Tidigare forskning och teoretiskt ramverk	3
2.1. Säkerhetsforskningens historia och utveckling.....	3
2.2. Kritik mot säkerhetsklimatforskningen	6
2.3. Diskussion om organisationskultur och organisationsklimat	9
2.4. Ett symbolisk-interaktionistiskt synsätt.....	10
2.5. Ett ramverk med fokus på säkerhetskultur och säkerhetsklimat	12
2.5.1. <i>Grundläggande antaganden</i>	13
2.5.2. <i>Värderingar och attityder</i>	15
2.5.3. <i>Artefakter</i>	16
3. Metod	17
3.1. Undersökningsdesign.....	17
3.2. Urval.....	19
3.3. Datainsamling och etiska överväganden	20
3.4. Kodning och analys	22
3.5. Reliabilitet och validitet.....	23
4. Resultat & analys	24
4.1. Arbetsplatsens säkerhetsnivå.....	25
4.2. Arbetsplatsens säkerhetsarbete	26
4.3. Säkerhetsrelaterade utbildningar och övningar	28
4.4. Säkerhetsrelaterade rutiner	29
4.5. Analys.....	30
4.6. Sammanfattande analys	34
5. Diskussion	36
6. Referenser	39

1. Inledning

Varje dag går vi människor till det dagliga arbetet, där arbetsuppgifterna kan vara allt ifrån från att sitta i kassan och plocka varor på ICA, administrativa uppgifter på ett kontor - till styrning av system, såsom robotar och maskiner inom olika industrier. Vilka arbetsuppgifter vi människor än har i arbetslivet, är det i alla fall vår tro, att det är viktigt att arbetstagare upplever en stimulerande säkerhetsnivå på arbetsplatsen och att arbetsgivaren hela tiden arbetar i förebyggande syfte för att arbetstagarna ska uppleva en så säker arbetsplats som möjligt.

Det är ett kvalitetskrav liksom, ett grundkrav /.../ det kan man begära så att säga, som en grund. Man ska inte gå och vara orolig över att någonting kan hända. (Respondent 5)

Betydelsen av säker arbetsplats kan innebära alltifrån att det är tillräcklig kvalitet på processerna i organisationen, till att lita på att det finns system som kan hantera riskerna eller farorna som kan hota arbetsplatsen. Det kan också innebära att man ska kunna fokuserar på sina arbetsuppgifter utan att behöva känna oro inför obehagliga händelser, såsom hot och våld.

Säkerhet för mig det är, att jag känner mig, när jag går till jobbet så känner jag mig att, jag känner mig inte att det är nån oro över att behöva utsättas för varken obehagliga telefonsamtal eller fysiska – ska vi säga hot. Jag känner mig trygg och lugn när jag kommer till jobbet. Det är väl enkelt uttryckt vad säkerhet är. (Respondent 4)

1.1. Syfte & frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka hur anställda upplever säkerhetsnivån och säkerhetsarbetet på en arbetsplats, samt undersöka om respondenterna upplever ett säkerhetsklimat. Studien kan bidra till en förståelse till hur anställda upplever säkerhetsnivån och säkerhetsarbetet på arbetsplatsen.

Studien avser att svara på följande frågeställningar:

- Hur beskriver anställda myndighetens säkerhetsarbete?
- Hur beskriver anställda myndighetens säkerhetsnivå?
- Hur beskriver anställda myndighetens säkerhetsrelaterade rutiner?
- Vilka attityder har anställda till säkerhetsrelaterade utbildningar?
- Finns det likheter eller skillnader i anställdas beskrivningar av säkerhetsarbetet och säkerhetsnivån, utifrån vilken arbetsgrupp den anställda tillhör?

2. Tidigare forskning och teoretiskt ramverk

2.1. Säkerhetsforskningens historia och utveckling

Johnson skrev i en artikel 2007 att säkerhetsforskningen traditionellt fokuserat på att förklara olika säkerhetsrelaterade händelser (till exempel olyckor) i termer av teknologi och mänskliga faktorer (t.ex. människors attityder och handlade i relation till maskiner), men att många forskare började inse att termerna och faktorerna som tidigare användes, inte räckte till för att förklara olyckor i arbetslivet (2007:511). Säkerhetsforskarna behövde andra dimensioner för att förbättra förståelsen för orsakerna till olika säkerhetsrelaterade resultat (till exempel olyckor). Enligt Johnson (2007:511) fanns behovet till en förbättrad förståelse till olyckor i arbetslivet, vilket resulterade i att många forskare vände sin uppmärksamhet till organisatoriska konstruktioner; stora delar av forskningen som berörde sociala aspekter av säkerhet fokuserade på säkerhetskultur- och säkerhetsklimat (Johnson, 2007:512). Begreppet säkerhetsklimat fick då en betydande uppmärksamhet eftersom att begreppet ansågs ha potential att förklara orsakerna till säkerhetsrelaterade händelser; men även som Johnson skriver, "because of the ease with which safety climate was measured with quantitative questionnaires" (Johnson, 2007:512). Enligt Johnson resulterade uppmärksamheten i ett stort antal kvantitativa enkäter för att mäta säkerhetsklimat i organisationer (2007:512), vilket gör det tämligen lämpligt att vi går tillbaka ett litet snäpp i historien och berättar hur begreppet säkerhetsklimat kom till säkerhetsforskningen.

Zohar publicerade 1980 en artikel i syfte att beskriva ett särskild typ av organisatoriskt klimat och att undersöka dess innebörd. I artikeln kom Zohar

(1980) fram till att det organisatoriska klimatet var ett säkerhetsklimat och därmed var begreppet myntat.

Any given organization creates a number of different climates, and the term organizational climate has to be supplemented by an appropriate adjective indicating which type of climate it is... the term organizational climate should describe an area of research rather than a specific measure. It is in this spirit that the concept of safety climate was developed (Zohar, 1980: 96).

För att avgöra vilka faktorer som fanns i klimatet genomförde Zohar en litteraturundersökning inom säkerhetslitteraturen. Syftet med litteraturundersökningen var att specificera vilka organisatoriska karaktärsdrag som skiljer sig mellan företag med ett högt antal olyckor gentemot företag med lägre antal olyckor. Zohar (1980:97) antog att sådana faktorer karaktäriserar en organisation; och att anställdas gemensamma uppfattning av säkerhetens karaktärsdrag formar säkerhetsklimatet. Zohar (1980) delade sedan ut enkäter till 20 industriorganisationer i Israel. Zohar (1980:98) bestämde utifrån litteraturundersökningen (som nämndes ovan) att enkäten skulle innehålla följande dimensioner om anställdas upplevelse av ledningens attityd till säkerhet, säkert handlande leder till positiva effekter (till exempel befordran), säkert handlande påverkar anställdas sociala status, skyddsombudens status i organisationen, säkerhetsträning är prioriterat, säkerhetsträning är effektivt, arbetsplatsens risknivå, säkerhetsarbetet som effektivt, samt handledning som effektivt i organisationen och stöd i säkerhetsarbetet. Zohar utgick från två hypoteser; anställda inom olika företag har samma uppfattning av säkerheten i sina egna organisationer, och att ett säkerhetsklimat kan variera från ett mindre gynnsamt till ett mer

gynnsamt klimat. Enligt Zohar (1980:101) stödde insamlad data från studien båda hypoteserna.

Säkerhetsklimat är en typ av klimat, bland andra, som kan upplevas av individer i en organisation (Griffin & Neal, 2000:347) och Zohar (2010:1517) skriver att det organisatoriska klimatet består av delade perceptioner mellan anställda av de tillvägagångssätt, rutiner samt alla slags beteenden som blir belönade eller understödda med avseende till ett specifikt strategiskt fokus. När detta fokus involverar säkerhet, definieras den resulterande delade perceptionen som säkerhetsklimat (Zohar, 2010:1517). Cooper & Phillips (2004:497) skriver att säkerhetsklimat är en term som används för att beskriva anställdas delade perceptioner av hur säkerhetsarbetet (safety management) är operationaliserat på en arbetsplats vid en viss tidpunkt, och ger en indikation gällande prioriteringen av säkerhet i en organisation i relation till andra prioriteringar (t.ex. kvalitet och produktion).

Guldenmund (2000:215) menar att den empiriska forskningen kring säkerhetsklimat och säkerhetskultur ökat avsevärt de senaste 20 åren, men att teori inte haft samma utveckling, och argumenterar för att begreppen säkerhetskultur och säkerhetsklimat är för dåligt teoretiskt utvecklande. Vilket även Cooper & Phillips (2004:510) menar; "after nearly 25 years research we are still under 'starters orders' with a long way to go before the field can truly begin to progress in a meaningful way" (Cooper & Phillips, 2004:510). Mycket av forskningen har fokuserat på metodologiska frågor snarare än teoretiska, med uppmärksamhet kring frågor om mätning (Zohar, 2010:1517).

2.2. Kritik mot säkerhetsklimatforskningen

Kritik mot forskningen av säkerhetsklimat finns, och handlar bl.a. om metodologiska frågor, till exempel hur forskarna samlar in data om säkerhetsklimatet i en organisation. Först presenterar vi annan kritik mot forskningen av säkerhetsklimat, nämligen diskussionen som handlar om förvirringen kring användandet av begreppen säkerhetskultur och säkerhetsklimat, vilket handlar om huruvida det är samma eller skilda begrepp. Säkerhetsklimat kan som exempel bl.a. anses vara en delkomponent av säkerhetskulturen, men även en reflektion av den faktiska säkerhetskulturen (Cooper & Phillips, 2004:497).

Guldenmund (2000:247) skriver att begreppen säkerhetskultur och säkerhetsklimat är dåligt definierade och dåligt utarbetade, och litteraturen inom området visar att relationen mellan säkerhetskultur och säkerhetsklimat är oklar. Det finns enligt Guldenmund (2000:247) betydande förvirring om orsaker, innehåll och konsekvenser gällande begreppen, vilket betyder att orsaker inte har blivit behandlat seriöst, att det inte finns konsensus om innebörden och innehållet, samt att konsekvenserna av detta sällan diskuteras. Guldenmund (2000:247) menar att det inte heller finns någon tillfredställande modell av säkerhetskultur eller säkerhetsklimat, men påpekar även att det inte betyder att några framsteg inte har gjorts. Cox & Flin (1998:191) menar att debatten kring säkerhetskultur och relationen till säkerhetsklimat, till en viss del, liknat debatten mellan organisationsteoretiker om klimat inom organisationskulturer. Det finns ingen allmänt accepterad definition av vad säkerhetskultur är, men enligt Cox & Flin är en av de mest vanligt förekommande definitionerna som följer i citatet:

The safety culture of an organization is the product of individual and group values, attitudes, perceptions, competencies, and patterns of behavior that determine the commitment to, and style and proficiency of, an organization's health and safety management (1998:191).

Säkerhetsklimat och säkerhetskultur används inom forskningen omväxlande och blandat av forskare trots att begreppen, som Cox & Flin (1998:191) menar, har olika ursprung och betydelse. "The blurring" inom säkerhetsforskningen, som Cox & Flin (1998:192) kallar den otydliga bild som finns mellan begreppen, har funnits sedan Zohars första studie om säkerhetsklimat (se Zohar, 1980) och i senare efterföljande studier om säkerhetskultur.

Longstanding debates as to the nature, supremacy and applicability of culture versus climate in organizational theory are now being echoed by safety researchers (Flin, Mearns, O'Connor & Bryden, 2000:178).

Enligt Cox & Flin har begreppet säkerhetskultur successivt utvecklas mot samma innebörd och mening, som allt mer liknar begreppet klimat, och det är nödvändigt att göra relationerna mellan begreppen tydligare (1998:192).

Kritiken kring metodologiska frågor och specifikt hur säkerhetsklimatsforskare samlar in sina data, handlar bl.a. om hur forskarna skapar frågorna i frågeformuläret; och om frågorna som skapas är influerade av forskarens författade meningar; till exempel vilka faktorer forskare anser vara viktiga i relation till säkerhetsklimatet (Coyle, Sleeman & Adams, 1995:249). Det kan leda till att frågeformuläret blir alltför allmänt utformat, vilket medför att forskaren inte kommer upptäcka viktiga faktorer som är specifika för särskilda organisationer (Coyle, Sleeman & Adams, 1995:249).

Om det är så att frågeformuläret inte innehåller en fråga som anses vara viktig för en organisation, så går det inte att beskriva säkerhetsklimatet korrekt, vilket medför att forskaren går miste om eller skapar nya faktorer. Coyle, Sleeman & Adams (1995:249) anser att bristerna i frågeformulären är en av orsakerna till spridningarna och skillnaderna i faktorerna som forskare presenterar för att förklara säkerhetsklimat i organisationer. Faktorer som påpekas vara viktiga inom säkerhetsklimatforskningen är många till antalet, som visas i flera studiers resultat, och har skapat en oenighet bland forskare om vad som anses vara viktiga i säkerhetsklimatet (Coyle, Sleeman & Adams, 1995:248).

Oenigheten är något vi också upptäckt under författandet av uppsatsen. Det har helt klart varit förvirrande att skapa en klar bild över vad ett säkerhetsklimat är, och om det finns möjligheter att ens avgöra om ett klimat är bra, dåligt eller vettigt, det har nämligen utvecklats över 40 olika mått för säkerhetsklimat (O'Connor, Buttrey, O'Dea & Kennedy, 2011:259). Coyle, Sleeman & Adams (1995:253) menar även att det inte är troligt att faktorerna som presenteras i studierna, som beskriver vad ett säkerhetsklimat är, går att använda på studier på andra organisationer än där faktorerna har sitt ursprung, eftersom att faktorerna troligtvis inte är universella, stabla eller oföränderliga. Studier har visat att organisationers säkerhetsklimat är beroende av flera antal komplexa faktorer som leder till att det inte går att skapa en enhetlig standard, ett enda mätinstrument eller ett frågeformulär som är lämplig för alla organisationers säkerhetsklimat (Coyle, Sleeman & Adams, 1995:248).

Frågeformuläret, som är en vanlig metod för att mäta säkerhetsklimat, har börjat bli ifrågasatt av forskare eftersom det råder en osäkerhet om det verkligen är meningsfull information som samlas in, och om bilden som data

skapar endast ger en ytlig bild av det studerade säkerhetsklimatet (O'Connor, Buttrey, O'Dea & Kennedy, 2011:259).

2.3. Diskussion om organisationskultur och organisationsklimat

Under 1970-talet genomfördes forskning under titeln av organisationsklimat, för att sedan under 80-talet ersättas med termen kultur för den typen av forskning (Guldenmund, 2000:220). I diskussionerna kring skillnader mellan organisationskultur och organisationsklimat menar Guldenmund (2000:220) att utvecklingen varit successiv snarare än parallell. Försök har gjorts för att skilja på begreppen kultur och klimat, och några organisationsforskare menar att organisationer är karakteriserade av en samstämmighet eller sammanhållning av flera olika processer, där klimatet anses vara perceptionen av denna sammanhållning av alla dess medlemmar. Kulturen är den underliggande meningen hos sammanhållningen innehållande bl.a. värderingar (Guldenmund, 2000:221).

Andra organisationsforskare menar att klimatet kan uppfattas som något som föregår och föranleder till kulturen, men även att klimatet är en reflektion av kulturella antaganden (Guldenmund, 2000:221).

The term organisational climate was coined to refer to a global integrating concept underlying most organisational event and processes. Nowadays this concept is referred to by the term organisational culture whereas the term organisational climate has come to mean more and more the overt manifestation of culture within an organisation. Therefore, climate follows naturally from culture or, put another way, organisational culture expresses itself through organisational climate (Guldenmund, 2000:221).

I sin sammanfattning av de viktigaste resultaten av organisationskultur- och klimatforskning skriver Guldenmund (2000:222) att bl.a. följande karaktärsdrag finns, dock med en varierande enighet bland forskare: Begreppen organisationskultur- och klimat är en konstruktion, ett abstrakt begrepp som är relativt stabilt över tid och med flera dimensioner. Organisationskultur- och klimat är delat av grupper av människor, och består av flera olika aspekter; det kan till exempel existera flera olika kulturer eller klimat i en organisation. Guldenmund (2000:223) menar att distinktionerna har gjorts på grund av analytiska eller praktiska skäl för att göra begreppen mer hanterbara.

2.4. Ett symbolisk-interaktionistiskt synsätt

Uppkomsten av organisationskultur och klimat kan beskrivas utifrån ett symbolisk-interaktionistiskt synsätt. Den symboliska interaktionismen utgår från att tankeförmågan formas genom social interaktion och genom social interaktionen lär människan sig mening och symboler, vilket gör det möjligt att använda tankeförmågan (Ritzer, 2009:301). Schneider & Reichers (1983:30) skriver att mening, innehållande perceptioner, beskrivningar och uppskattningar:

... does not reside in any particular thing in itself, nor does it reside in the individual perceiver. Rather, the meanings of things arise from interactions among people. The actions of others act to define an event, practice, or procedure for the focal person. (Schneider & Reichers, 1983:30).

Mening och symboler skapar möjligheter för människans handlande och interaktioner. Meningarna och symbolerna som används i människans

handlande kan förändras eller modifieras av människan utifrån hur denne tolkar situationen, förmågan att göra dessa förändringar och modifikationerna beror på förmågan att kunna interagera med sig själv. Interageringsförmågan gör det möjligt för människan att granska olika handlingssätt där för- och nackdelar bedöms, en bedömning som leder vidare till ett beslut. Grupper och samhällen bildas av sammanflätade handling- och interaktionsmönster (Ritzer, 2009:301).

Organisationskultur och klimat uppstår ur interaktionerna som medlemmar i grupper har med varandra, det är genom den sociala interaktionen som individer på en arbetsplats kommer ha samma uppfattningar (Schneider & Reichers, 1983:30-31). Schneider & Reichers (1983) påpekar även:

This is not meant to suggest that people simply apply the meanings given to them by others. Rather, individuals check, suspend, regroup, and transform their own perceptions of events in light of the interactions they have with others in the setting (1983:30).

Då meningar uppstår ur sociala interaktioner med andra, är det större sannolikhet att medlemmar i samma arbetsgrupp interagerar med och påverkar varandra i större omfattning än med personer från andra grupper i organisationen. Det medför att olika grupper frambringar andra klimat och meningar än de gemensamma händelser, procedurer och rutiner som är genomgående för organisationen. Då är det möjligt med ett interaktionistiskt synsätt, förklara uppkomsten av och skillnader mellan de organisationsklimat som finns i olika grupper inom samma organisation (Schneider & Reichers, 1983:31).

2.5. Ett ramverk med fokus på säkerhetskultur och säkerhetsklimat

Enligt Guldenmund (2000) fanns det inte (vid publicerandet av artikeln) en tillfredställande modell av säkerhetskultur och säkerhetsklimat, men att det i alla fall fanns "byggstenar" - en grund för att bygga upp ett ramverk som kan integrera både säkerhetskultur och säkerhetsklimat (2000:247). Guldenmund tog "byggstenarna" och konstruerade ett ramverk som kan användas som analysverktyg på alla delar i en kultur, men med ett fokus på säkerhetskultur och säkerhetsklimat (2000). Ramverket bygger på bl.a. på Edgar Scheins tre kulturella nivåer (se exempelvis Hatch, 2002:242). Guldenmund förde tillsammans begreppen säkerhetskultur och säkerhetsklimat med de tre nivåerna (2000). Fördelen med ramverket är att den ger en heltäckande bild av organisationskulturen inom en organisation; och att ramverket slår samman och integrerar säkerhetsklimat med säkerhetskultur (Guldenmund, 2000).

Safety culture is defined as: those aspects of the organisational culture which will impact on attitudes and behaviour related to increasing or decreasing risk (Guldenmund, 2000:251).

I kärnan av säkerhetskulturen finns grundläggande antaganden, vilket är de bidragande faktorerna som formar och skapar människors förhållanden, värderingar och attityder till säkerhet, med andra ord, säkerhetsklimatet, vilket visas och uttrycks i artefakterna (Guldenmund, 2000:243). Artefakterna är utvidgningar av eller uttryck för samma kulturella kärna som vidmakthåller värderingarna i en kultur (Hatch, 2002:246). Artefakterna återfinns i det yttre lagret i Guldenmunds ramverk. Säkerhetsklimatet utgör det mellersta lagret, men är också integrerat i övriga lager i ramverket och

innehåller människors värderingar och attityder till säkerhet samt innehåller hur människor förhåller sig till säkerhet (se Bild.1) (2000:243).

Levels of culture	Visibility	Examples
1. Outer layer — artefacts	Visible, but hard to comprehend in terms of underlying culture	Statements, meetings, inspection reports, dress codes, personal protective equipment, posters, bulletins
2. Middle layer — espoused values/attitudes regarding: -hardware, -software, -people/liveware, -risks	Relatively explicit and conscious	Attitudes, policies, training manuals, procedures, formal statements, bulletins, accident and incident reports, job descriptions, minutes of meetings
3. Core — basic assumptions regarding: -the nature of reality and truth, -the nature of time, -the nature of space, -the nature of human nature, -the nature of human activity, -the nature of human relationships	Mainly implicit: obvious for the members, invisible, pre-conscious	Have to be deduced from artefacts and espoused values as well as through observation

Bild.1 Guldenmunds ramverk över säkerhetskultur

Kärnan i ramverket består av grundläggande antaganden. Det mellersta lagret består av värderingar som är kopplade till attityder. Det yttre lagret innehåller särskilda uttryck, artefakter, som är specifika för organisationen. I termer av säkerhet kan uttrycken exempelvis vara olika inspektioner i organisationen, användandet av säkerhetsutrustning och säkerhetsinformation, olyckor eller händelser, eller andra olika typer av säkerhetsrelaterade handlingar (Guldenmund, 2000:252).

2.5.1. Grundläggande antaganden

Kärnan i ramverket består av grundläggande antaganden som är omedvetna och genomsyrar en hel organisation. Grundläggande antaganden behöver inte bara handla om säkerhet, men enligt Guldenmund (2000:252) är det tänkbart att en del av organisationens grundantaganden har en direkt koppling till säkerhet, till exempel när säkerhet behandlas som seriöst och reflekteras av alla medlemmar i en organisation. Grundläggande antaganden

är underförstådda och styr människors beteenden och gruppmedlemmarna i en organisation om hur de ska se på, tänka och känna om saker.

Grundläggande antaganden behöver inte specifikt handla om säkerhet, men ett agerande baserat på andra grunder än grundläggande antaganden kommer av medlemmarna att vara ett otänkbart agerande (Guldenmund, 2000:250).

Grundläggande antaganden tas för givna av människor och blir formade av:

Verkligheten och sanningens natur - det vill säga, antaganden som vanligtvis definierar vad som är verkligt och inte, eller vad som är säkert eller inte. Verkligheten och sanningens natur handlar också om hur tid och rum definieras inom organisationen, hur de används och fylls. I relation till säkerhet handlar antagandena om arbetsplatsens risker och hanteringen av riskerna, samt tiden som läggs på säkerhet, förberedelser för säkerhetsarbetet och själva säkerhetsarbetet i sig (Guldenmund, 2000:250).

Människans natur - antaganden om människans inneboende natur, är människan till exempel ond eller god, och vad som kan göras åt det (Hatch, 2002). Gällande säkerhet handlar människans natur, om huruvida människor är mer olycksbenägna än andra och om de människorna har en större tendens att agera riskfyllt (Guldenmund, 2000:250).

Det mänskliga handlandets natur - handlar om antaganden som definierar vad som kan ses som arbete och vad som är rätt för personer att göra i relation till deras miljö; till exempel i vilken utsträckning personer tar egna initiativ eller väntar på instruktioner.

Människans relationer - antaganden om hur människan ska relatera till andra människor, exempelvis individualistiskt, konkurrensinriktat eller om

människor ska samarbeta. Handlar även om maktfördelningar mellan människor och huruvida det är acceptabelt att tillrättavisa andra människors riskfyllda beteenden (Guldenmund, 2000:250).

2.5.2. Värderingar och attityder

Värderingar utgör grunden för vad som är rätt eller fel, och är enligt Hatch (2002:234): "sociala principer, mål och standarder som i en viss kultur anses ha inneboende värde. De definierar vad medlemmar av en organisation bryr sig om, exempelvis frihet, demokrati, tradition, pengar eller lojalitet". När värderingar ifrågasätts av människor, är det ofta av marginaliserade individer i organisationen, till exempel outsiders, nykomlingar eller revolutionärer (Hatch, 2002:246).

Attityder enligt Guldenmund (2000:248), är alltid riktade mot ett visst objekt, objekten kan egentligen vara vad som helst, som t.ex. rutiner, utrustning, policyer och så vidare. Men när värderingar och attityder är relaterade till säkerhet, kan objekten klassificeras inom någon av de fyra kategorierna som mellanlagret består av: hardware, software, people/liveware och risker:

Hardware handlar om värderingar och attityder om förhållandet mellan människan och den fysiska miljön och innebär bl.a. attityder kring åtgärder i arbetet gällande säkerhet, säkerhetsutrustning och fysiska hot.

Software innehåller värderingar och attityder till bl.a. rutiner, träning och utbildning.

People/liveware innebär värderingar och attityder till olika människor och grupper som finns inom organisationen samt förhållanden dem emellan, t.ex. mellan ledningen, handledare och övriga kollegor.

Risker är en kategori innehållande värderingar och attityder till människors risk- och säkerhetsrelaterade handlingar. Till exempel ansvar, att utföra ett arbetsmoment på ett säkert sätt, och om kommunikation om risker i säkerheten är tillräcklig.

2.5.3. Artefakter

Det yttre lagret i ramverket består av artefakter, det väl säga, det synliga resultatet av grundläggande antaganden, värderingar och attityder. Exempel på artefakter kan vara uttalanden, klädsel, möten, och personlig säkerhetsutrustning (Guldenmund, 2000:251). Respondenterna lägger en mening till artefakten, meningen kan vara gemensam, men kan även skilja sig mellan individer och grupper. Meningen kan få en betydelse som förmedlas, och artefakter kan utvecklas till symboler om medlemmarna lägger en betydelse i dem, och sedan använder symbolerna för att förmedla innebörden till andra (Hatch, 2002:251). Samma symboler kan även ha olika betydelse för olika människor och grupper. Symboler representerar en medveten eller omedveten förknippning till ett större begrepp eller innebörd (Hatch, 2002:250).

3. Metod

I metodavsnittet presenteras undersökningsdesignen samt hur urvalet i studien, datainsamlingen, kodning och analysen av resultatet har gått till.

Till en början var studien induktiv, vi hade ambitionen att förutsättningslöst beskriva anställda upplevelser av fenomenet säkerhet på arbetsplatsen. Efter datainsamlingen var avslutad, började vi söka litteratur om säkerhet, vilket ledde oss in på begreppen säkerhetskultur och säkerhetsklimat. Efter en genomläsning av tidigare forskning och teorier om begreppen, uppmärksammade vi att det i empirin fanns något som liknande beskrivningar av ett säkerhetsklimat. Vi började då analysera empirin utifrån teorier om säkerhetskultur och säkerhetsklimat.

3.1. Undersökningsdesign

I studien ska vi beskriva sex respondenters uppfattningar och upplevelser av myndighetens säkerhetsarbete. Myndighetens arbete kan beskrivas vara kontorsbaserad, och innebär bl.a. olika typer av utredningar.

Vi har valt en fenomenologisk ansats för att vi vill ha en djup förståelse av ett fenomen som det upplevs av flera människor (Creswell, 2007:62). För att få en djupare förståelse har vi samlat in verbala data från respondenter som alla upplevt fenomenet (Creswell, 2007:56-57). Giorgi (1997:235-261), en förespråkare för fenomenologi föreslår till exempel att insamling av verbala data, sker genom intervjuer där intervjuaren ställer breda och öppna frågor, anledningen är att respondenten ska få möjlighet att uttrycka sina synpunkter tillräckligt. Eftersom vi ville samla in konkreta och detaljerade beskrivningar av respondentens upplevelser och handlingar av fenomenet (Giorgi, 1997:

235-261), blev vi inspirerade att forma breda och öppna frågor i vår intervjuguide.

Våra förutfattade meningar har blivit åsidosatt i så stor utsträckning som möjligt för att inte påverka resultatet i vår undersökning. Med förutfattade meningar menar vi att vi hade flera tankar kring begreppet säkerhet och risk i förhållande till arbetsplatsen innan intervjuerna; med största sannolikhet kommer de förutfattade meningarna från våra tidigare erfarenheter samlade under universitetsstudiernas gång. Studierna har haft ett stort fokus på risk, kris och säkerhet. Vi har även fått förutfattade meningar från möten på myndigheten innan intervjuerna, då kontaktpersonen bl.a. berättat om säkerheten på arbetsplatsen. Dock är det en vanligt förekommande kritik mot fenomenologin, att det inte är möjligt att åsidosätta alla sina förutfattade meningar. Vi har i alla fall reflekterat över detta, och enligt Creswell (2007:62) är det nödvändigt att man bestämmer sig hur och på vilket sätt förutfattade meningar ska presenteras i en studie, och i vårt fall blev det när intervjuguiden skapades och när vi formade frågorna inför intervjuerna. Det innebär att även då vi försökt åsidosätta våra förutfattade meningar i så stor utsträckning som möjligt, har de till en del ändå influerat utformningen och valet av frågorna till intervjuguiden.

En semistrukturerad intervjuguide skapades för att belysa fenomenet säkerhetsklimat ur respondenternas upplevelser. Frågorna var utformade på ett öppet sätt enligt Giorgi (1997:235-261); för att få svar på hur respondenten upplever säkerhet och säkerhetsklimatet, ställdes frågor kring vad säkerhet är för respondenten, hur respondenten vill att säkerheten på arbetsplatsen skulle se ut, samt hur säkerhetsnivån på arbetsplatsen upplevs och till sist om respondenten upplever risker i säkerheten. I en semistrukturerad intervju söks beskrivningar om respondentens levda livsvärld utifrån en tolkning av

innebörden hos de beskrivna fenomenen, och genomförs enligt en intervjuguide som fokuserar på vissa teman och som kan innehålla förslag till frågor (Kvale & Brinkmann, 2009:43). Därför utgick vi från en semistrukturerad intervjuguide med öppna frågor som gav oss möjligheter till att få nyanserade svar och detaljerade beskrivningar av respondentens upplevelse av fenomenet. Vi söker efter att förstå teman i den levda vardagsvärlden ur respondenternas egna perspektiv (Kvale & Brinkmann, 2009:43). Många gånger var svaret respondenten gav av en omfattande karaktär vilket täckte flera frågor, vid sådana svar ställdes aldrig den nästkommande frågan eftersom det inte skulle tillföra något nytt till data.

3.2. Urval

Respondenternas arbetsplats valdes ut efter att vi kommit i kontakt med en person på en statlig myndighet. Kontaktpersonen, som är i ledande ställning på myndigheten, visade intresse för den idé av en studie som vi hade. I ett möte inför studien föreslog vi för kontaktpersonen att vi skulle intervjua människor på myndigheten för att få en bild av hur dessa upplever säkerheten på arbetsplatsen. Vi kom överens att intervjuerna skulle genomföras under en vecka på arbetsplatsen och att vi skulle få tillgång till ett eget arbetsrum. Varje dag under veckan anmälde vi oss i receptionen och kunde senare röra oss fritt på myndigheten. I samma möte om kommande intervjuer föreslog kontaktpersonen två intervjupersoner, som vi senare tog kontakt med och bokade tid för intervju. Vi ville också intervjua kontaktpersonen och tre stycken till. Vi bokade då även intervju med kontaktpersonen. När det gällde de andra tre, gick vi runt på myndigheten och frågade om de ville vara med på en intervju om säkerhet. För att skapa oss en nyanserad bild av säkerheten på arbetsplatsen valde vi alltså intervjupersoner, förutom de två första, som arbetar med helt olika uppgifter

på olika avdelningar. Rent konkret gick vi till de kontor där intervjupersonerna satt och frågade om de ville medverka i en intervju, ville de medverka, bokade vi en tid. Under en av intervjuerna fick vi också tips om en avdelning där det kunde finnas intressanta intervjupersoner, vi tog då kontakt med personen genom att gå till dennes kontor och frågade om det fanns möjlighet för en intervju, vilket det gjorde och då bokade vi en lämplig tid inbokad. Dock ställde personen in den inbokade tiden några dagar senare på grund av att personen insett att det inte fanns tid till en intervju. Urval av intervjupersoner gjordes alltså genom bekvämlighetsurval, vilket innebär att intervjupersonerna valdes ut efter tillgänglighet. Valet av exakt vilka specifika personer som skulle intervjuas var, utöver vilken avdelning de tillhörde, inte viktigt då syftet med studien är att undersöka den gemensamma upplevelsen av ett fenomen som berör alla anställda på arbetsplatsen. Ett antal på sju respondenter valdes ut för intervju, en person kunde dock inte delta vilket resulterade i det slutgiltiga antalet av sex respondenter. Då vi upplevde att de sex redan genomförda intervjuerna gett oss en bra bild av deras upplevelse av säkerhet samt säkerhetsklimatet på arbetsplatsen, valde vi att inte genomföra en ytterligare sjunde intervju. Det slutgiltiga urvalet bestod av tre män och tre kvinnor mellan åldrarna 30-65 med varierande arbetsuppgifter på arbetsplatsen.

3.3. Datainsamling och etiska överväganden

Sex intervjuer genomfördes under en vecka på respondenternas arbetsplats. Eftersom studien var väl förankrad hos arbetsgivaren fick vi även tillgång till ett arbetsrum, som nämndes tidigare, där vi kunde genomföra intervjuerna. Kvale & Brinkmann (2009:48) menar att den kvalitativa forskningsintervjun är ett unikt professionellt samtal med en tydlig maktasymmetri mellan forskaren och intervjupersonen, varför vi hade ambitionen att skapa en så

avslappnad miljö som möjligt så respondenten skulle känna sig så bekväm som möjligt. Detta var viktigt eftersom vi ville undvika att skapa maktasymmetri, då respondenten kunde upplevt oss som dominerande och börja undanhålla information, tala runt ämnet eller dra sig ur intervjun (Kvale & Brinkmann, 2009:49). Dock är det nästan omöjligt att helt undvika en obalans i en situation, men under en intervju kan vi i alla fall reflektera över denna obalans och sträva mot en atmosfär som underlättar samtalet (Aspers, 2007:135).

Innan intervjun startade, presenterade vi oss, informerade om syftet med studien och hur den är upplagd, samt att respondenterna har rätt att dra sig ur när som helst (informerat samtycke) (Kvale & Brinkmann, 2009:87). Respondenterna gavs även möjlighet att få ställa frågor till oss samt att få svar på eventuella funderingar innan intervjuerna påbörjades. Aspers (2007:139) skriver bl.a. att en intervjuare kan förbereda den som ska intervjuas genom att prata med denne innan intervjun för att minska känslan av obehag eller osäkerhet som respondenten kan känna inför intervjun.

Respondenternas tillåtelse efterfrågades för att få spela in intervjun och det informerades även hur länge den ungefär kommer ta att genomföra, och att det var fritt att få lämna eller avbryta intervjun om så kändes, samt att det var frivilligt att svara på våra frågor. Respondenterna blev informerade om att det som sägs och framkommer under intervjun kommer att koda samt presenteras på ett sätt som gör det svårt att peka på vem av respondenterna som har sagt vad, med andra ord säkra intervjupersonernas konfidentialitet (Kvale & Brinkmann, 2009:79) och skydda respondenternas privata integritet (Kvale & Brinkmann, 2009:89). Varje intervju startades med att be respondenten berätta om sina arbetsuppgifter och hur länge denne vart anställd på arbetsplatsen. Enligt Aspers (2007:139) är det ofta bra med att

börja med några enkla frågor och låta respondenten tala om sin egen bakgrund, eftersom det skapar en personlig relation. Under intervjuerna satt en av oss och ställde frågor utifrån intervjuguiden medan den andra satt och lyssnade noggrant vad respondenten berättade om säkerhet och säkerhetsklimat. När respondenten nämnde eller sa något som kunde bidra till en ökad förståelse om fenomenet ställde vi ytterligare frågor eller bad respondenten berätta mer om det. Genom att föra samtalet på det sättet kunde vi vrida och vända på ett fenomen eller ett tema (Aspers, 2007:143). Respondenten blev även tillfrågad om vi fick återkomma för en respondentvalidering av resultatet från analysen, eftersom det är forskarens etiska skyldighet att redovisa kunskap som är säkrad och verifierad så långt det är möjligt (Kvale & Brinkmann, 2009:79). Respondentvalidering innebär en process där forskaren delger resultaten till varje respondent för att få en bekräftelse på att analysen av resultaten och intrycken stämmer överens med respondentens uppfattningar (Bryman, 2009:259). Syftet med respondentvalidering är också att respondenterna ska få möjlighet att godkänna att informationen publiceras (Kvale & Brinkmann, 2009:88). Innan intervjuerna avslutades frågade vi om respondenten hade några frågor till oss och hade de det, besvarade vi frågorna vänligt och uppriktigt. Sen tackade vi för den tid respondenten lagt på intervjun.

3.4. Kodning och analys

I stycket om kodning och analys presenteras hur transkriberingen gick till av de inspelade intervjuerna samt hur data har behandlats vid tematisering och analys.

När intervjuerna var genomförda, påbörjades arbetet med att transkribera insamlade data. Eftersom vi tolkar den fenomenologiska ansatsen som att

respondenternas livsvärld ska återges så tydligt som möjligt i resultatet, har vi transkriberat de inspelade intervjuerna ordagrant utan några grammatiska förbättringar eller meningstolkningar. Vid transkriberingen gjordes noteringar för pausar och utdragna ord. Intervjuerna resulterade i 100 sidor transkriberad text. Efter transkriberingen började vi läsa igenom texten.

Genomläsning av transkriberad data är självklart och det är viktigt att den är klar och tydlig (Giorgi, 1997:235-261). En fenomenologisk ansats är holistisk varför det är viktigt att läsa igenom data flera gånger innan analysen påbörjas, och i det här skedet börjar man inte med att tematisera någon aspekt av den globala genomläsningen (Giorgi, 1997:235-261). Genom att läsa texterna flera gånger fick vi en uppfattning av respondenternas berättelser om säkerhet. Vi började då dela upp texten, konkret klippte vi ut citat som gav beskrivningar av respondenternas upplevelser av säkerhetsarbete, samt citat som beskrev säkerhetsklimatet, det vill säga, respondenternas upplevelser av arbetsplatsens säkerhetsrelaterade arbete, rutiner och utbildningar/övningar, samt säkerhetsnivå.

3.5. Reliabilitet och validitet

Reliabilitet och validitet är viktiga kriterier för kvantitativ forskning när det gäller att få en bild av kvaliteten i en undersökning och Bryman (2009: 257-258) tar dock upp att det idag finns flera diskussioner bland kvalitativa forskare hur pass dessa begrepp är relevanta för kvalitativa undersökningar. Enligt Bryman (2009:260-261) föreslår Guba och Lincoln, pålitlighet som en motsvarighet till reliabilitet inom kvalitativ forskning, och för att bedöma en undersökning ska ett granskande synsätt användas. Detta innebär total transparens av alla faser i forskningsprocessen och exempelvis kollegor kan

fungera som granskare och bedömer kvaliteten på de procedurer som tillämpats i undersökningen (Bryman, 2009:260-261).

Tillförlitlighet i kvalitativa sammanhang handlar om att resultaten inbegriper både att man säkerställer att forskningen utförts enligt de gällande regler som finns och att resultaten blir rapporterade till de personer som är en del av den sociala verkligheten på ett korrekt sätt (respondentvalidering) (Bryman, 2009:258).

Eftersom kvalitativ forskning i normalfallet handlar om studier av ett begränsat urval människor eller en enskild grupp (Bryman, 2009:260), och i vårt fall av studier av sex personer och deras upplevelse av arbetsplatsens säkerhet finns det ingen anledning att påstå att studien på något sätt går att applicera eller generalisera på någon annan typ av arbetsplats eller organisation, eftersom faktorerna som är unika för ett säkerhetsklimat många gånger tenderar, sätta fokus på det kontextuellt unika och på meningen hos eller betydelsen av den aspekt av den sociala verklighet som studeras (Bryman, 2009:260).

4. Resultat & analys

Resultatet av undersökningen kommer att presenteras utifrån Guldenmunds (2000) ramverk, vilket innebär att respondenternas beskrivningar kommer att göras efter det mellersta lagret, gällande uppfattningarna av klimatet som innehåller värderingarna och attityderna: hardware och software. Attityder och värderingar som är kopplade till liveware och risk, har vi inte insamlad data om, eftersom att det inte är något vi frågat efter, och är därmed inte presenterat i resultatet.

I analysen kommer vi förhålla oss till den koppling som ramverket lägger mellan säkerhetskultur och säkerhetsklimat, att grundläggande antaganden (kulturen) är kopplad till värderingar (klimatet) och artefakter.

4.1. Arbetsplatsens säkerhetsnivå

Respondenterna ser olika på säkerhetsnivån på arbetsplatsen. Några respondenter upplever att säkerheten i den fysiska miljön är hög och tillräcklig och tillfredställande i relation till verksamheten som bedrivs på myndigheten, till skillnad från respondent 4 som tycker att både säkerhetsnivån och säkerhetstänkandet på myndigheten är låg. Det finns skillnader i respondenternas attityder till säkerhetsnivån på arbetsplatsen. Samtidigt som att respondenterna uppger att det finns ett behov av en högre säkerhetsnivå på arbetsplatsen, berättar en del respondenter att det inte ska vara för instängt och att det ska finnas en balans, men att det är svårt att veta vart man ska begränsa någonstans.

Det är ett minimum på säkerhetsnivån, det finns liksom inga...det finns några få rutiner, det här med inpasseringskort och så vidare. Men det är ju också... det är ingen högprioriterad sak som jag ser det. Man upplever det inte som ett problem. (Respondent 5)

Respondent 1 tycker till exempel, att säkerheten på arbetsplatsen är relativt hög, eftersom tillträde till myndigheten sker genom receptionen. Sen är det nästan överdrivet säkert eftersom man kan bli inlåst i olika passager, berättar respondent 1, som även tror att systemet som styr dörrarna i passagerna inte fungerar som det ska. Respondent 4 däremot upplever att en risk i den fysiska miljön är det är för lätt att gå in och ur myndigheten och att det inte

finns en kunskap om hur man ska hantera en situation där det till exempel kommer en oanmäld person som vill in på arbetsplatsen.

Respondent 3 upplever att säkerhetsnivån på myndigheten är bra, men att den kan bli bättre för vissa för avdelningar. Respondent 2 tycker också att säkerhetsnivån i den fysiska säkerheten är god, men att det finns brister i nivån gällande den psykosociala miljön.

4.2. Arbetsplatsens säkerhetsarbete

Respondent 1 anser att säkerhetsarbetet på myndigheten är tillräckligt, och upplever att säkerhetsarbetet sker genom skyddsombuden, som gör ett tydligt och bra jobb, som också har en positiv inställning till säkerhetsarbetet. Från ledningens håll, tror respondent 1 att ledningen anser att säkerhetsarbetet är tillräckligt genom det arbete som skyddsombuden utför. Respondenten berättar samtidigt att det är oklart vem det är på myndigheten som ansvarar för säkerhetsfrågor och vem som är säkerhetschef. Respondent 3 berättar att säkerhetsarbetet alltid har prioriterats och att det är nödvändigt att säkerheten fungerar, till exempel när gäller personlig säkerhet, IT-säkerhet och fysisk säkerhet (brand och skador), IT-säkerheten beskrivs vara en stor del i myndighetens säkerhetsarbete. Respondent 3 upplever att skyddsombuden alltid uppmanar anställda att återrapportera när saker går sönder eller om de ser något som behöver åtgärdas.

Respondent 5 upplever att skyddsombuden på myndigheten har en bra inställning till säkerhetsarbetet, och att myndighetens arbete med den fysiska säkerheten, är det inga problem med, dock anser respondenten att det finns andra brister i arbetsmiljön som myndigheten har problem med, som av respondenten ses i utkanten av säkerheten.

Respondent 2 däremot upplever att myndighetens arbete med säkerhetsfrågor har tidigare inte blivit prioriterat och hamnat i skymundan. "Först nu" har säkerhetsrelaterade frågor blivit aktuella - men tidigare har myndigheten inte haft en positiv inställning till säkerhetsarbetet.

Respondent 4 tycker inte heller att det finns ett aktivt säkerhetsarbete på myndigheten och att säkerhetsrelaterade frågor inte blir prioriterade - och berättar att det förekommit hot mot myndigheten och mot avdelningens verksamhet. Respondent 4 berättar att myndigheten bör ändra attityd till säkerhetsarbetet. Till exempel bör myndigheten starta upp en process med att inventera vilka risker som kan hota verksamheten. Respondent 4 tycker också att säkerhetsplanen ska utvecklas samt implementeras i verksamheten - och att säkerhetsfrågorna bör tas upp med jämna mellanrum. Respondent 4 tror att åtgärderna skulle medföra att myndigheten ändrar attityden till säkerhetsrelaterade frågor. Respondent 6 är inne på samma spår som respondent 4 och tycker inte det finns ett aktivt säkerhetsarbete på myndigheten, och att det är oklart vem det är som säkerhetschef på arbetsplatsen. Vilket inneburit att respondenten upplever en osäkerhet kring vem det är man bör kontakta när en hotfull händelse inträffar:

Till exempel, det kommer liksom ett hot mig. Ja hur hanterar man det? Vem ska man ta upp det med? Vem ska man diskutera det med? Ska man diskutera det inom avdelningen med dom som är berörda, ämnesgruppen? Eller sådana saker, det kanske kan vara bra. (Respondent 6)

Respondent 6 tycker också att de säkerhetsrelaterade åtgärder som införts på arbetsplatsen har gått alldeles för långsamt för myndigheten att genomföra. Att det tar långt tid för myndigheten att implementera åtgärder i verksamheten, är något även respondent 1 också håller med om.

4.3. Säkerhetsrelaterade utbildningar och övningar

Respondent 1 har en positiv attityd gentemot utbildningar, och tycker att det skulle vara bra om myndigheten genomför utbildningar för hur anställda kan hantera kriser. Det skulle enligt respondenten, medföra att anställda lär sig att hantera olika situationer som kan uppstå på arbetsplatsen. Respondent 4 har till exempel inställningen att säkerhetsrelaterade utbildningar är viktigt för att höja anställdas kunskap och medvetenhet om att det finns arbetsuppgifter på myndigheten som kan uppfattas som känsliga, och att okunskapen om arbetsuppgifterna understryker behovet av att myndigheten bör genomföra utbildningar. Respondent 4 berättar varför denne tycker att utbildning och övning är nödvändigt om det till exempel skulle komma ett hot mot myndigheten:

Jag ser det som en förebyggande kunskap och träning, vilket gör att man har en bättre beredskap att möta när det, om det skulle inträffa, och det tror jag, vi har behovet av det.

Då måste kunskapen sitta i ryggmärgen, så att anställda och ledning vet hur de ska hantera situationen, ledningen måste naturligtvis ta ett steg och visa vägen framåt, berättar respondent 4.

Respondent 2 uppger att det någon gång har genomförts brandövningar på myndigheten - men skulle också tänka sig att gå olika utbildningar, till exempel i krishantering. Respondent 3 menar att det enligt regelboken ska genomföras brandövningar varje år - men att det har blivit ett glapp på grund av personalfrågor, och att det i dagsläget är oklart vem det är som ansvarar för och ska sköta den biten. Respondent 5 berättar också att brandövningar inte är något vanligt förekommande och tycker att det vore bra med viss

regelbundenhet så anställda får kunskap om utrymningsvägar och uppsamlingsplatser, men inte i form av utbildningar, utan att det räcker med att myndigheten går ut med information om vart anställda till exempel hittar brandrelaterad utrustning.

4.4. Säkerhetsrelaterade rutiner

Respondent 1 förutsätter att det finns säkerhetsrutiner på myndigheten och att det är någon ansvarar för det, men är inte hundra procent säker på att det finns. Och berättar vidare att om rutiner vore av ett intresse, hade respondenten tagit reda på om det fanns. Respondent 2 känner inte heller till om det finns rutiner men tycker att det helt klart skulle underlätta om rutinerna var kända, och inte bara till medvetandet utan om något verkligen skulle hända, så skulle det vara bra.

Det ger ju, i sin tur, både en trygghet, som att man vet vad man håller på med och det är liksom det blir inga diskussioner heller att då, man går tillbaka, man följer det finns färdigt, mallar rutiner och allt annat (Respondent 5)

Respondent 5 tycker att det är viktigt med rutiner och tar också för givet att det ska finnas rutiner, och berättar att det finns flertalet mer eller mindre kända rutiner på myndighetens intranät, bl.a. en beredskapsplan, men rutiner om till exempel, telefoni och internet skulle bli utslaget, tror inte respondenten finns beskrivet. En annan respondent tror att kännedomen kring vilka policyer och rutiner som finns är låg och förklarar varför:

Jag tror en mänsklig reaktion på en sånär arbetsplats där man inte känner sig särskilt otrygg, utan snarare har tryggheten (Respondent 4)

En respondent känner inte heller till om en beredskapsplan är något som finns, men tycker att det vore bra om det fanns en plan på myndigheten, om det till exempel skulle komma ett hot, skulle det till exempel inträffa ett hot, skulle i alla fall respondenten vilja veta hur man ska agera.

4.5. Analys

Studiens resultat visar att det finns kopplingar till hälften av vad Guldenmund (2000) menar är säkerhetsrelaterade attityder och värderingar i ett säkerhetsklimat. Resultatet visar kopplingar till värderingar och attityder tillhörande software och hardware. Software är de värderingar och attityder respondenterna berättar att de har till säkerhetsutbildning och övning, samt säkerhetsrelaterade rutiner. Hardware är värderingarna respondenterna uttrycker kring myndighetens säkerhetsarbete. I kategorin hardware, lägger vi också till vad respondenterna berättar om säkerhetsnivån på arbetsplatsen.

Flera respondenter relaterar till skyddsombuden. Skyddsombuden är dock inte direkt kopplade till myndighetens värderingar och attityder om säkerhet, utan snarare en artefakt som representerar de värderingar och attityder en facklig organisation har om deras medlemmars arbetsmiljö, och kan inte enligt oss bli kopplade till myndighetens attityder och värderingar gällande säkerhetsarbetet. Eftersom ett skyddsombud representerar arbetstagarna i arbetsmiljörelaterade frågor, och utses av den fackliga organisationen (<http://www.av.se/skyddsombud/>). Dock kan det vara så att några respondenter värderar skyddsombudens arbete som viktigt.

Att några respondenter pratar om skyddsombud, tror vi, kan vara av fyra anledningar; (1) det finns skillnader i vad man anser vara ett säkerhetsarbete, (2) det finns skillnader i vad respondenterna anser ett skyddsombuds roll är,

(3) att skyddsombudens arbete är det enda aktiva säkerhetsarbete på myndigheten som några respondenter upplever, och (4) att skyddsombudens arbete upplevs vara tillräckligt till vad som krävs utifrån vilket klimat respondenterna upplever.

Att myndigheten inte har ett aktivt säkerhetsarbete är något respondent 4 och 6 berättar, vilket kan tyda på att respondenterna har en föreställning om hur de anser ett säkerhetsarbete ska vara utformat, och vem som ska ansvara för säkerhetsarbetet, det vill säga myndigheten och inte skyddsombuden. Vilken i sin tur har bidragit till att respondenterna 4 och 6 inte upplever ett aktivt säkerhetsarbete från myndigheten.

När det handlar om utbildning finns det en god attityd gentemot utbildningar, enligt vad alla respondenter berättar, där respondent 4 uttrycker behovet något större och nödvändigt till skillnad från de andra, med anledningen att utbildning är viktigt, så att människor får en medvetenhet och kunskap kring att det finns avdelningar som arbetar med känsliga uppgifter, men också för utbildningarna är förebyggande och förberedande, inför vad som kan inträffa, och då är det viktigt att "det sitter i ryggmärgen".

När vi skriver känsliga arbetsuppgifter, menar vi att det i arbetsuppgifterna kan finnas information, som av vissa människor (med ekonomiska intressen) utanför myndighetens väggar, kan ses som värdefull information.

I och med att respondent 4 inte upplever organisationens säkerhetsrelaterade värderingar och attityder, går det dra två slutsatser. Det ena är att anta att respondent 4 inte upplever en säkerhetskultur på arbetsplatsen, därmed finns det inte heller ett säkerhetsklimat. Det andra är att påstå att

säkerhetskulturen och därmed det gemensamma säkerhetsklimatet, är mer eller mindre gynnsamt, i relation till respondent 4 egna säkerhetsrelaterade värderingar och attityder om säkerhetsrelaterade frågor.

Respondent 4 upplever till exempel att ledningen inte prioriterar säkerhetsfrågor. Enligt utsagorna från respondent 1, 2 och 3 är säkerhetsnivån hög, och säkerhetsarbetet upplevs som tillräckligt, prioriterad och aktivt. Till skillnad från respondenterna 4, 5 och 6 som uppger säkerhetsnivån som; låg, ett minimum, samt varken prioriterat eller aktivt. Vi skulle anta från resultaten att respondent 4 inte heller upplever en säkerhetskultur på arbetsplatsen.

Resultatet tyder på att respondenterna upplever olika klimat, till exempel; det finns en arbetsgrupp med arbetsuppgifter som inte uppfattas som känsliga, vilka anser att säkerhetsarbetet och säkerhetsnivån på arbetsplatsen är bra i relation till deras uppgift - till skillnad från en annan arbetsgrupp som arbetar med känsliga uppgifter, som uppfattar ett annat klimat, där det finns andra attityder och värderingar gentemot säkerhetsrelaterade åtgärder.

Respondent 4 uttrycker till exempel att det är nödvändigt med en medvetenhet hos alla anställda på myndigheten om att det finns en avdelning som arbetar med känsliga frågor - den arbetsgruppen upplever med andra ord ett klimat som inte finns i andra arbetsgrupper. Att arbetsgrupperna upplever olika klimat, kan bero på att arbetsgrupperna har olika värderingar och attityder till säkerheten på arbetsplatsen, som formats genom den mening som skapats genom de sociala interaktioner som de anställda haft med varandra. Respondenterna 1, 2 och 3 till exempel, upplever att säkerhetsnivån är hög och kommer från olika arbetsgrupper på arbetsplatsen, till skillnad från respondenterna 4, 5 och 6 som uttrycker att den är låg eller har bristande rutiner, kommer från samma arbetsgrupp.

Säkerhetsarbetet som skyddsombuden utför, som nämndes tidigare, ses av oss, som att inte vara ett resultat av myndighetens värderingar och attityder, utan ett resultat av fackets värderingar och attityder gentemot arbetsmiljöfrågor. Om respondent 4 upplevt ett säkerhetsklimat skulle det i så fall vara utifrån artefakterna, det vill säga resultatet av myndighetens kultur och attityder och värderingar gentemot säkerhetsrelaterade åtgärder. Artefakterna skulle då i sammanhanget vara det aktiva säkerhetsarbete respondent 4 efterfrågar. Till exempel att myndigheten har kunskap och en medvetenhet om att det finns känsliga arbetsuppgifter, samt att frågorna blev prioriterade på myndigheten, vilket respondent 4 (vid intervjun) inte upplevde att det fanns.

En säkerhetskultur har enligt Guldenmund (2000) grundläggande antaganden gällande olika säkerhetsrelaterade åtgärder. De grundläggande antagandena visar sig senare i värderingarna och attityderna. Respondent 4 upplever inte att ledningen prioriterar säkerhetsfrågor eller ser till helheten, det vill säga, respondenten upplever att ledningen inte värderar säkerhetsfrågor i samma omfattning som respondenten själv, samt upplever att ledningen enbart ser till sina egna avdelningar, det vill säga, deras olika klimat. Därmed upplever respondent 4 att ledningen inte har de samma grundläggande antaganden om säkerhetsrelaterade frågor som denne själv har, vilket också styrks av vad 5 och 6 berättar.

Respondent 4 berättar att, genom olika åtgärder, till exempel utbildningar, som respondenterna är positivt inställda till, kan myndigheten (anställda och ledning) ändra sin attityd till säkerhetsrelaterade frågor, och därmed få det säkerhetsarbete denne önskar (en artefakt). I och med att respondent 4 ifrågasätter delar av myndighetens säkerhetsklimat, det vill säga

säkerhetsrelaterade värderingar och attityder (och till viss del grundläggande antaganden och artefakter), kan respondent 4 enligt Hatch (2002:246) vara något av en revolutionär.

Respondent 4 tillhör ett visst säkerhetsklimat, det vill säga, en arbetsgrupp med särskilda värderingar och attityder kring säkerhetsrelaterade åtgärder, en arbetsgrupp som respondent 1, 2 och 3 inte tillhör, och har enligt resultatet en annan syn på säkerhetsklimatet än respondent 4. En syn som enligt respondent 1, inte delas av ledningen, som tror att ledningen har attityden att säkerhetsarbetet som genomförs av skyddsombuden är tillräckligt i relation till vad som behövs på myndigheten, vilket också styrks av respondent 5 som berättar att "man inte upplever det som ett problem" gällande säkerhetsnivån på arbetsplatsen. Även respondent 6 berättar om upplevelsen om myndighetens stöd gällande säkerhetsfrågor "Ne, det känns inte som att det har diskuterats så mycket på myndighetsnivå skulle jag säga" och "det känns inte som att det ens har diskuterats så att det skulle vara någonting så."

Resultatet tyder på att klimatet som respondent 4, 5 och 6 tillhör har skiljande värderingar och attityder gentemot säkerhetsrelaterade åtgärder än vad som går att finna i de andra respondenternas klimat. Det är något respondent 4 menar, att ledningen och resten av myndigheten inte delar samma värderingar och attityder som klimatet (eller arbetsgruppen) som 4, 5 och 6 tillhör.

4.6. Sammanfattande analys

Enligt Guldenmunds (2000) ramverk utgörs organisationskulturen av grundläggande antaganden som leder till värderingar och senare reflekterar sig i artefakter, vilket är det ytliga och synliga resultatet av grundantaganden

och värderingar samt attityder. Gällande säkerhet, leder de grundläggande antagandena även till värderingar om säkerhet, och dessa värderingar leder då till säkerhetsklimatet, dvs. organisationsmedlemmarnas uppfattningar om säkerhetsrelaterade aspekter i organisationen. Säkerhetsklimatet är en del av säkerhetskulturen.

I det här fallet ser vi artefakterna som det konkreta säkerhetsrelaterade arbetet eller åtgärderna, det vill säga, det som upplevs vara säkerhetsarbetet. Artefakterna blir därför det som respondenterna förhåller sig till som säkerhetsarbete på arbetsplatsen.

Respondenternas beskrivningar av säkerhetsklimatet tyder på att upplevelsen av säkerhetsnivån, är till en del, i relation till omgivningen, eller till det som Guldenmund (2000) benämner som hardware. Är beskrivningen av det som tillhör hardware låg, beskrivs även att det som tillhör software, behöver förbättras, dvs. att upplevelsen av en låg säkerhetsnivå på arbetsplatsen innebär att respondenterna även beskriver att förbättringar i rutiner, utbildning osv. behövs. Är hardware-relaterade attityder, positiva (till exempel säkerhetsnivån), beskrivs inte software-relaterade attityder (till exempel säkerhetsrutiner) som lika viktiga.

Säkerhetsklimatet reflekteras av säkerhetsrelaterade artefakter, som resulterar i att organisationsmedlemmarna upplever en säker arbetsplats eller inte. Ett sätt att se på artefakterna är säkerhetsarbetet i sig. Säkerhetsarbetet har en innebörd som förmedlas och skapas mellan organisationsmedlemmarna, säkerhetsarbetet kan vara en symbol, som har olika mening beroende av vilket klimat anställda uppfattar. Säkerhetsarbetet blir en symbol för de meningar som individer och grupper sätter i upplevelsen av säkerheten på arbetsplatsen, det vill säga som respondenterna uppfattar säkerhetsnivån.

Respondenternas beskrivningar av säkerheten på arbetsplatsen visar på möjligheten att flera säkerhetsklimat upplevs i organisationen.

5. Diskussion

Zohar (2010:1517) menar att säkerhetsklimatet är anställdas gemensamma uppfattningar av karaktärsdragen av säkerheten i organisationen, medan Cooper & Philips (2004:497) skriver att säkerhetsklimat är en term som används för att beskriva anställdas gemensamma uppfattningar om säkerhetsarbetet, Neal & Griffin (2002:67-76) menar att säkerhetsklimatet är anställdas uppfattning av säkerheten på arbetsplatsen. Vilken definition man än väljer att använda i sammanhanget om säkerhetsklimat, kan en begränsning av att se säkerhetsklimat som enbart en gemensam summa av uppfattningarna gällande säkerhetsrelaterade aspekter i organisationen, vara att det inte ger en rättvis bild av alla organisationsmedlemmarnas upplevelse av säkerheten på arbetsplatsen. Resultatet tyder på en möjlig problematik som kan uppstå i en organisation, nämligen när arbetsgrupper frambringar olika klimat, med olika värderingar och attityder till säkerhetsrelaterade frågor.

Att utgå ifrån att det bara finns ett säkerhetsklimat inom en organisation, eller mäta ett klimat, och genom till exempel ett frågeformulär fastställa det gemensamma klimatet, gör att resultatet kan bli missvisande inom delar av organisationen, där uppfattningarna om säkerhet inte är delad med övriga i organisationen. Skillnader mellan avdelningar eller arbetsgrupper gällande variationer i värderingar kring hardware och software, kan möjligen göra att praktiska åtgärder för säkerhetsarbetet utifrån ett gemensamt perspektiv

leder till att de marginaliserade individer och/eller grupperna kanske inte får den förbättring de upplever att de behöver i säkerheten och säkerhetsarbetet.

Om säkerhetsarbetet är en artefakt och resultatet från de attityder och värderingar och grundläggande antaganden en kultur har. Tror vi att artefakten, det vill säga säkerhetsarbetet, är en symbol som skapar mening för medlemmarna i de klimat där medlemmarna har säkerhetsrelaterade värderingar och attityder. Symbolen förmedlar då meningen, det vill säga, att samtliga medlemmar i organisationskulturen delar samma attityder och värderingar gällande säkerhetsrelaterade frågor, som medlemmarna i säkerhetsklimatet. Vilket medför att medlemmarna i säkerhetsklimatet, som både kan vara en reflektion av kulturen och ett eget klimat bland andra, där medlemmarna uppfattar att medlemmarna i organisationskulturen delar värderingarna och attityderna som medlemmarna i säkerhetsklimatet har om säkerhetsarbetet. Vilket innebär att medlemmarna i säkerhetsklimatet inte kommer att ifrågasätta de värderingar eller attityder, andra klimat eller den övriga organisationskulturen (dit klimatet tillhör), har om säkerhetsrelaterade frågor. När förhållandet är som ovan, när medlemmarna i ett säkerhetsklimat upplever att organisationskulturen delar samma säkerhetsrelaterade attityder och värderingar (och grundläggande antaganden) som finns i säkerhetsklimatet, tror vi att säkerhetskulturen är gynnsam. Då ser nämligen medlemmarna i säkerhetsklimatet och säkerhetskulturen samma mening med symbolen, det vill säga säkerhetsarbetet och artefakten.

Detta behöver inte betyda att alla klimat i en organisationskultur har ett behov av en säkerhetskultur, utan att det finns enskilda säkerhetsklimat (bland andra klimat och arbetsgrupper) där det är nödvändigt, vilket innebär att det inte är nödvändigt att hela organisationskulturen är en säkerhetskultur, utan att det finns en del av organisationskulturen som

värderar samma saker som säkerhetsklimatet. I sådana fall finns det medvetenhet hos medlemmarna i samtliga klimat som tillhör organisationskulturen, om att det finns en säkerhetskultur och därmed säkerhetsklimat, vilket enligt oss är nödvändigt, så att andra klimat som inte har ett behov av säkerhetsrelaterade attityder och värderingar, är medveten om existerande säkerhetsklimat och säkerhetskulturer. Vilket medför att säkerhetsarbetet, som visar sig genom en säkerhetschef eller på andra sätt, är en artefakt, symbolisar en mening för inte bara säkerhetsklimatet, utan skapar mening för alla klimat. Då finns det heller ingen anledning för medlemmarna i andra klimat att på något sätt ifrågasätta de värderingar och attityder medlemmarna i säkerhetsklimatet har, och inte heller säkerhetskulturen.

Skulle det finnas en sådan säkerhetskultur som några respondenter efterlyser, skulle det inte vara ett problem, eftersom då skulle det förekomma gemensamma säkerhetsrelaterade attityder och värderingar på flera olika håll i myndigheten. Oavsett förekomsten av en säkerhetskultur, kan det i alla fall finnas flera klimat, flera säkerhetsklimat, utifrån vilka de anställda skapar mening genom interaktionen med varandra och därmed skapat värderingar och attityder för vad som är viktigt och meningsfullt. Ett sådant klimat kan vara en kultur i sig, eftersom anställda har skapat egna antaganden om vad som är viktiga för den sociala kontext som de interagerar i, som i sin tur skapar ett klimat när anställda kan berätta om vilka attityder och värderingar som är viktiga, vilka de också handlar och skapar mening efter. Utifrån från vad respondent 4 berättar tror vi att denne försöker skapa en säkerhetskultur, som i sin tur blir ett gynnsamt säkerhetsklimat, dock upplever inte denne revolutionär stödet i organisationskulturen, den helhet respondenten är i marginalen i.

6. Referenser

Aspers, P. (2007). *Etnografiska metoder: att förstå och förklara samtidigt* (1:1 uppl.). Malmö: Liber AB.

Bryman, A. (2009). *Samhällsvetenskapliga metoder* (1:5 uppl.). Malmö: Liber AB

Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry & research design: choosing among five approaches* (2 uppl.). Thousand Oaks: SAGE

Cooper, M. D., & Phillips, R. A. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of Safety Research*, 35, 497-512.

Cox, S., & Flin, R. (1998). Safety culture: Philosopher's stone or man of straw?. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 12 (3), 189-201.

Coyle, I. R., Sleeman, S. D., & Adams, N. (1995). Safety Climate. *Journal of Safety Research*, 26 (2), 247-254.

Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P., & Bryden, R. (2000). Measuring safety climate, identifying the common features. *Safety Science*, 34, 177-192.

Giorgi, A. (1997). The theory, practice, and evaluation of the phenomenological method as a qualitative research procedure. *Journal of Phenomenological Psychology*, 28 (2), 235-261.

Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of Safety at Work: A Framework for Linking Safety Climate to Safety Performance, Knowledge and Motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (3), 347-358.

Guldenmund, F. W. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety Science*, 34, 215-257.

Hatch, M. J. (2002). *Organisationsteori: Moderna, symboliska och postmoderna perspektiv* (2:7 uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.

Johnson, S. E. (2007). The predictive validity of safety climate. *Journal of Safety Research*, 38, 511-521.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (2 uppl.). Lund: Studentlitteratur AB

Neal, A., & Griffin, M. A. (2002). Safety Climate and Safety Behaviour. *Australian Journal of Management*, 27, 67-76.

O'Connor, P., Buttrey, S. E., O'Dea, A., & Kennedy, Q. (2011). Identifying and addressing the limitations of safety climate surveys. *Journal of Safety Research*, 42, 259-265.

Ritzer, G. (2009). *Sociologisk teori* (1:2 uppl.). Malmö: Liber AB

Schneider, B., & Reichers, A. E. (1983). On the etiology of climates. *Personnel Psychology*, 36, 19-39.

Zohar, D. (1980). Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications. *Journal of Applied Psychology*, 65 (1), 96-102.

Zohar, D. (2010). Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. *Accident Analysis and Prevention*, 42, 1517-1522.

Elektroniska referenser

Skyddsombud, *Arbetsmiljöverket*

Hämtad den, 22 maj 2012, från <http://www.av.se/skyddsombud/>