

NR 2006:6

Arbetsmiljöarbete i Sverige 2004

En kunskapssammanställning över strategier, metoder
och arbetssätt för arbetsmiljöarbete

Ing-Marie Andersson, Göran M Hägg och Gunnar Rosén (red)

ARBETE OCH HÄLSA | VETENSKAPLIG SKRIFTSERIE

ISBN 91-7045-794-8 ISSN 0346-7821



Arbete och Hälsa

Arbete och Hälsa är en av Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserier. Serien innehåller arbeten av såväl institutets egna medarbetare som andra forskare inom och utom landet. I Arbete och Hälsa publiceras vetenskapliga originalarbeten, doktorsavhandlingar, kriteriedokument och litteraturöversikter.

Arbete och Hälsa har en bred målgrupp och ser gärna artiklar inom skilda områden. Språket är i första hand engelska, men även svenska manus är välkomna.

Instruktioner och mall för utformning av manus finns att hämta på Arbetslivsinstitutets hemsida <http://www.arbetslivsinstitutet.se/>

Där finns också sammanfattningar på svenska och engelska samt rapporter i fulltext tillgängliga från och med 1997 års utgivning.

ARBETE OCH HÄLSA

Redaktör: Staffan Marklund

Redaktion: Marita Christmansson, Kjell Holmberg,
Birgitta Meding, Bo Melin och Ewa Wigaeus
Tornqvist

© Arbetslivsinstitutet & författare 2006

Arbetslivsinstitutet,
113 91 Stockholm

ISBN 91-7045-794-8

ISSN 0346-7821

<http://www.arbetslivsinstitutet.se/>

Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

Förord

Denna rapport är en översikt över arbetsmiljöarbete och hur det bedrivs och informeras om i Sverige. Rapporten är en sammanställning av tre grupparbeten inom Arbetslivsinstitutets temasatsning Strategier, metoder och arbetssätt för fungerande arbetsmiljöarbete (SMARTA) som genomfördes under 2004. Ing-Marie Andersson, Göran Hägg och Gunnar Rosén, ledare för de tre grupperna, har fungerat som redaktörer för rapporten.

Rapporten vänder sig till personer som är verksamma inom arbetsmiljöområdet och som vill få en översiktsbild över strategier, metoder och arbetssätt för arbetsmiljöarbete, informationssändare och aktörer i arbetsmiljöarbetet samt en inblick i olika erfarenheter av förändringsarbete med inriktning mot arbetsmiljöarbete.

Tema SMARTA ingår i Arbetslivsinstitutets temaverksamhet. Under perioden 2004 till 2009 samlas forskare från Arbetslivsinstitutet och andra organisationer för att genomföra aktiviteter för ett bättre fungerande arbetsmiljöarbete. SMARTA ska bidra till ett hållbart arbetsliv där arbetsmiljöarbetet är en resurs för både arbetsplatsen och individen. För arbetsplatsen kan det handla om konkurrenskraft, lönsamhet samt attraktivitet och för individen om hälsa, välbefinnande, kreativitet och förnyelseförmåga.

SMARTA tar ett helhetsgrepp på arbetsmiljöarbete inom olika regioner och branscher. SMARTA ska besvara frågor som:

- Hur kan arbetsmiljöarbete bedrivas?
- Hur kan arbetsmiljöarbete integreras i organisationers kärnverksamhet?
- Hur kan interna och externa aktörer agera för att få till stånd ett hållbart och fungerande arbetsmiljöarbete?

I rapporter från SMARTA sammanställs kunskapsläget och exempel ges på arbetssätt som visat sig fungera för olika verksamheter med deras specifika förutsättningar och villkor.

Arbetet i SMARTA kännetecknas av en nära samverkan med företag, organisationer och arbetsmiljöarbetets aktörer på det lokala, regionala och nationella planet. Lärande och förändringsprocesser är centrala begrepp.

För mer information om tema SMARTA, se www.arbetslivsinstitutet.se/smarta.

Stockholm, september 2006

Ing-Marie Andersson

Göran M Hägg

Gunnar Rosén

Innehållsförteckning

Förord

1. Bakgrund till detta arbete	1
2. Tillvägagångssätt	2
2.1. Litteratursökning	2
2.2. Företagsbesök	3
2.3. Samtal med intermediärer	4
2.4. Övrig informationsinsamling	4
3. Hur efterföljs myndighetskrav på arbetsmiljöarbete?	5
4. Strategier för arbetsmiljöarbete i svenska organisationer	7
4.1. Privat verksamhet	7
4.1.1. Stora företag	7
4.1.2. Små och medelstora företag	9
4.1.3. Ledningssystem	11
4.1.4. En ökande internationalisering	12
4.2. Offentlig verksamhet	13
4.2.1. Statlig verksamhet	14
4.2.2. Landstingsverksamhet	15
4.2.3. Kommunal verksamhet	16
4.2.4. Kommunbesök inom SMARTA	19
4.3. Företagshälsovårdens roll	20
4.4. Fackens roll	21
5. Metoder och arbetssätt för arbetsmiljöarbete	24
5.1. Organisation av arbetsmiljöarbete	24
5.2. Övergripande metoder	26
5.2.1. Metoder för att skapa engagemang	27
5.3. Tekniska metoder	27
5.3.1. Allmänna informationskällor	28
5.3.2. Elektromagnetiska fält	29
5.3.3. Buller	30
5.3.4. Vibrationer	31
5.3.5. Kemiska arbetsmiljörisker	31
5.4. Metoder för mätning av psykosociala förhållanden	31
5.4.1. Stressrelaterad ohälsa	34
5.4.2. Erfarenheter från några företagsbesök och seminarier	35
6. Arbetsmiljöarbete som förändringsprocess	36
6.1. Organisationsförändring ur ett teoretiskt perspektiv	36
6.2. Interventionsprojekt inriktade mot belastningsskador	37
6.3. Arbetsmiljöarbete i branscher med speciella förutsättningar	39
6.4. Arbetslivsfonden som källa	40
6.4.1. Resultat från en pilotstudie	40

7. Intermediärers roll	43
7.1. Arbetsplatsers kontakter med olika intermediärer	43
7.2. Stora informationssändare	46
7.2.1. Arbetslivsinstitutet	46
7.2.2. Arbetsmiljöforum	47
7.2.3. Arbetsmiljöverket.	49
7.2.4. AFA Försäkring	50
7.2.5. Prevent	52
7.2.6. Arbetsmiljöupplysningen	53
7.3. Parterna på arbetsmarknaden	54
7.3.1. Arbetsgivarorganisationer	54
7.3.2. Fackliga organisationer	55
7.4. Intermediärer	56
7.4.1. Företagshälsovård	56
7.4.2. Konsultföretag	59
7.4.3. Regionala skyddsombud	60
7.4.4. Arbetsmiljöinspektörer	61
8. Diskussion	62
9. Sammanfattning	65
10. Referenser	67
Bilaga 1: Fyra exempel på aktörer inom arbetsmiljöområdet	75
En arbetsgivarrepresentant på ett mindre privat företag	75
Ett skyddsombud på ett mellanstort privat företag	75
En arbetsmiljöingenjör på ett forskningsinstitut	76
En arbetsmiljöinspektörs arbete och informationskällor	77

1. Bakgrund till detta arbete

Ing-Marie Andersson, Göran Hägg och Gunnar Rosén

Temasatsningen SMARTA (**S**trategier, **m**etoder och **a**rbetssätt för fungerande arbetsmiljöarbete) startades vid Arbetslivsinstitutet i januari 2004. Satsningen involverar forskare från flera olika enheter och discipliner och med olika geografisk hemvist. Även forskare från universitet och högskolor är knutna till den.

Temasatsningen har en utgångspunkt i strategin för Arbetslivsinstitutets verksamhet under perioden 2002 till 2006 (Arbetslivsinstitutet Dnr 2000-0533), där elva olika programriktningar lyfts fram, avsedda att utgöra underlag för perioden. Den programriktning som varit utgångspunkt för tema SMARTA avsåg "Arbetsmiljöarbetets implementering i utsatta miljöer". I strategiokumentet lyfts särskilt fram det angelägna i att omsätta den betydande kunskap som redan finns i förebyggande åtgärder. I dokumentet sägs också att det för att stödja arbetsmiljöarbetets implementering framför allt krävs ökade kunskaper om dess förutsättningar. SMARTA:s roll är just att verka för ett bättre arbetsmiljöarbete i företag och organisationer. Målet är att få arbetsmarknadens alla parter att se ett fungerande arbetsmiljöarbete som ett verktyg till ett hållbart arbetsliv. En hälsosam arbetsmiljö gynnar alla parter, då arbetsplatsen tjänar på bland annat ökad lönsamhet och konkurrenskraft, medan den enskilde vinner på bland annat ökad hälsa och förnyelseförmåga.

Förutom organisationer och företag riktar sig SMARTA till arbetsmiljöarbetets aktörer. I denna grupp ingår till exempel chefer, skyddsombud, anställda inom företagshälsovården, ansvariga för lagstiftning och dess tillsyn och forskare.

SMARTA:s aktiviteter har ett helhetsperspektiv och omfattade inledningsvis olika regioner, branscher och kombinationer av arbetsmiljöproblem. Detta för att vi skulle kunna samla in aktuell kunskap från företag, organisationer och aktörer och tillsammans hitta nya lösningar och möjligheter.

Under 2004 utfördes det huvudsakliga arbetet av tre arbetsgrupper vars uppdrag var att ge en bild av dagsläget i Sverige. Grupperna genomförde litteraturstudier och besök vid företag och organisationer. Den första gruppen fokuserade på strategier, metoder och arbetssätt för arbetsmiljöarbete inom organisationer. I detta ingick studier av miljöarbetets effekter samt att hitta metoder för att identifiera företagets behov av förändring och information. Den andra gruppen studerade de aktörer som söker påverka företags och organisationers arbetsmiljöarbete. Gruppen sökte identifiera vad som fungerar och vad som behöver göras för att förbättra aktörernas arbetssituation. Den tredje gruppen studerade nyckelaspekter som underlättar eller försvårar arbetsmiljöarbete. Här ingick även förändrings- och implementeringsprojekt, vars syfte är eller har varit att vidareutveckla arbetsmiljöarbete.

Denna rapport redovisar resultaten av gruppernas verksamhet under 2004. För varje kapitel anges de författare som lämnat bidrag till kapitlet.

2. Tillvägagångssätt

Ing-Marie Andersson, Göran Hägg och Gunnar Rosén

Arbetet under 2004 inom de tre arbetsgrupperna i temasatsningen SMARTA fokuserades på att bland de involverade forskarna från vitt skilda discipliner bygga en gemensam kunskapsbas kring hur arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet ser ut i dag på svenska arbetsplatser. Den kunskapsbas som redovisas i denna rapport utgörs av de medverkande forskarnas egna erfarenheter, litteraturstudier och ett stort antal samtal med representanter från arbetslivet och arbetsmiljöarbetets aktörer. De gemensamma diskussionerna, analyserna i samband med möten och seminarier inom och mellan dessa arbetsgrupper har därvid haft stor betydelse.

Arbetet inriktades på situationen och behoven på svenska arbetsplatser. Detta har framförallt varit styrande vid de litteraturgenomgångar som gjorts, men också i samband med diskussioner i grupperna. Utblickar mot den internationella litteraturen har trots detta varit en viktig del i arbetet eftersom grundläggande frågor inte är specifikt svenska.

Den huvudsakliga ansatsen i arbetet var att bygga en gemensam förståelse inom det området SMARTA behandlar utifrån en multidisciplinär utgångspunkt. Resultaten från arbetet utgör en viktig utgångspunkt för framtida prioriteringar. Den uppbyggda kunskapsbasen är en viktig resurs i det fortsatta arbetet inom SMARTA för att stärka arbetsmiljöarbete på svenska arbetsplatser.

2.1. Litteratursökning

Den databas som användes för litteratursökning var databasen Arblin. Sökningar gjordes på enskilda och kombinationer av termer ur Arblin tesaurus. Följande övergripande termer valdes: *strategi, arbetsmiljöförbättring* och *förebyggande, offentlig sektor, arbetsmiljö* och *kommunal förvaltning*, samt *arbetsmiljöinstitutioner*. Vissa allmänna termer ger ensamma ett orimligt stort utfall att gå igenom. Sålunda ger till exempel *arbetsmiljöförbättring* ensamt 2 448 träffar. Man kan konstatera att det komplexa ämnet arbetsmiljöarbete är svårt att på ett tillfredsställande sätt täcka in i ett begränsat antal sökbegrepp. Andra sökord, som exempelvis *intermediär*, har å andra sidan gett få eller inga träffar. Utöver dessa sökningar gjordes därför sökningar på ett antal inom området etablerade författarnamn. Slutligen har litteratursökningen kompletterats med ett flertal referenser tagna från litteraturlistor i ovanstående primärmaterial.

En särskild litteraturgenomgång genomfördes med inriktat på de utvecklingsprojekt som drevs med finansiering från Arbetslivsfonden under 1990-talet. Syftet med denna var att se i vad mån ett antal av de genomförda förändringsprojekten kan bli föremål för en framtida studie inom SMARTA om vad de medfört i ett längre tidsperspektiv.

2.2. Företagsbesök

För att få en ögonblicksbild av dagsläget vad gäller arbetsmiljöarbete i Sverige genomfördes 19 företagsbesök av forskare verksamma inom SMARTA. Vid valet av företag eftersträvade vi att i möjligaste mån få en variation i företagskaraktäristika enligt listan i tabell 1 för att få en så bred bild som möjligt av arbetsmiljöarbete i svenskt arbetsliv av i dag.

Tabell 1. Kontrasterande företagskaraktäristika.

Faktor	Spännvidd		
	Stora	Små	
Arbetsmiljösatsningar	Stora	Små	
Företagsstorlek	Stort	Litet	
Könsfördelning. Övervägande	Kvinnor	Män	
Typ av verksamhet	Offentlig	Privat	
Företagshälsovård	Inbyggd	Extern	Saknas
Lokalisering	Storstad	Ort	Glesbyggd
Företagskaraktär	Tjänsteprod.	Basindustri	
Ägarstruktur	Lokal	Nationell	Internationell
Arbetsplatsens förläggning	Fast	Temporär	
Facklig aktivitet	Hög	Låg	
Huvudsakliga problem	Fysiska	Psykosociala	
Ekonomi	God	Dålig	
Kontraktstider	Långa	Korta	
Marknad	Lokal	Nationell	Internationell

De företag som besöktes beskrivs nedan i avidentifierad form. I rapporten refereras till respektive besök med Fx där x är en av nedanstående siffror.

- F1. Kommun i Mellansverige
- F2. Gruva i norra Sverige
- F3. Kommun i storstadsregion
- F4. Elektronikkoncern. Tillverkande enhet i Västsverige
- F5. Förskola, Norrlands inland
- F6. IT-företag, Norrländsk stad
- F7. Livsmedelsföretag
- F8. Bemanningsföretag
- F9. Utländskt hydraulikföretag, Västsverige
- F10. Församling inom Svenska Kyrkan
- F11. Slakteriföretag
- F12. Utlandsägd fordonstillverkare
- F13. Matvarukedja.
- F14. Byggföretag
- F15. Tillverkande familjeföretag
- F16. Tillverkande familjeföretag
- F17. Musikteater
- F18. Litet tillverkande företag
- F19. Stort sjukhus

2.3. Samtal med intermediärer

Totalt 19 samtal fördes med intermediärer enligt följande lista. I rapporten refereras till respektive samtal som Ix där x är en av nedanstående siffror.

- I 1. Inbyggd företagshälsovård, Dalarna
- I 2. Extern företagshälsovård, Dalsland
- I 3. Extern företagshälsovård, Umeå
- I 4. Arbetsmiljökonsult, Dalsland
- I 5. Forskningsinstitut, Göteborg
- I 6. Regionalt Skyddsombud, Skogs – och Träfacket
- I 7. Regionalt Skyddsombud, Skogs – och Träfacket
- I 8. Skyddsombud
- I 9. Arbetsmiljöinspektör, Stockholm
- I 10. Arbetsmiljöinspektionen, Stockholm
- I 11. Prevent
- I 12. Arbetsmiljöforum
- I 13. Konsult, Umeå
- I 14. Liten extern företagshälsovård, Umeå
- I 15. Stor intern företagshälsovård, sydvästra Sverige
- I 16. Stor intern företagshälsovård, södra Sverige
- I 17. Stor företagshälsovårdskedja
- I 18. Säljare arbetsmiljöskydd, Västerbotten
- I 19. Säljare arbetsmiljöskydd

2.4. Övrig informationsinsamling

För att få en överblick över de större aktörernas arbetsmiljöinformation inventerades deras webbplatser. I vissa fall kompletterades denna information genom telefonsamtal och personlig kommunikation.

Innehållet i denna rapport baserar sig också på deltagarnas egna erfarenheter från andra projekt inom arbetsmiljöområdet, samt på diskussioner inom SMARTA:s arbetsgrupper och Temaråd.

3. Hur efterföljs myndighetskrav på arbetsmiljöarbete?

Ing-Marie Andersson, Göran Hägg och Gunnar Rosén

Sedan 1991 ställs i arbetsmiljölagstiftningen krav på arbetsgivare att organisera ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). Trots detta har ett organiserat arbetssätt med arbetsmiljöfrågor inte införts på samtliga svenska arbetsplatser. Arbetsgivare på mindre tillverkningsföretag har i många fall inte klart för sig att det finns ett långtgående lagstadgat arbetsgivaransvar i arbetsmiljöfrågor. Många av företagen upplever dessutom att det inte är några stora problem med arbetsmiljön på det egna företaget (Gunnarsson m fl, 2004). Många tycker att det är svårt att bedöma risker i det egna företaget samtidigt som man anser att det egna företaget har bättre arbetsmiljö än branschen i övrigt (Antonsson m fl, 1998). Andra studier visar dessutom att det inte är alldeles enkelt att bedöma och värdera arbetsmiljörisker utan en ganska stor kunskap i ämnet (Johansson, 1995).

I Dalarnas län har 27 tillverkande företag inom olika branscher undersökts med avseende på aktuell arbetsmiljö, hur arbetsmiljöarbetet organiserats och i vad mån SAM organiserats. Resultaten visar att 18 av de 27 företagen inte alls infört SAM. Fem företag hade kommit relativt långt på väg men inget kunde sägas ha ett helt fungerande SAM (Gunnarsson m fl, 2004).

Lagstiftningen kring SAM (Arbetsmiljöverket, 2003c) utgör av naturliga skäl en viktig drivkraft för arbetsmiljöarbete. I en undersökning av Birgersdotter och medarbetare (Birgersdotter m fl, 2002b) av SAM i 45 små företag finner man att där SAM genomförts är det psykosociala klimatet mellan anställda och ledning bättre. Ledarnas värderingar är av stor vikt för om och hur SAM har genomförts. Man ser däremot inga samband mellan hälsoläget i de besökta företagen och genomfört SAM.

Vid de företagsbesök som utförts inom SMARTAs ram 2004 ställdes inte alltid specifika frågor angående SAM. Endast några få företag nämnde självmant att de praktiserade SAM när de tillfrågades om sitt arbetsmiljöarbete.

Arbetsmiljöverket utför en klassning av SAM vid sina inspektioner i fyra klasser: 1. SAM ej påbörjat, 2. SAM påbörjat, 3. SAM fungerar och 4. SAM funderar och ger effekt i förbättrad arbetsmiljö. I en internrapport från 2002 anger man att värsta branschen (uttryckt som procent av inspekterade företag med SAM-status = 1) är byggbranschen (63 procent). Detaljhandel och hotellbranschen uppnår 43 respektive 47 procent.

Birgersdotter och medarbetare anför kritik mot Arbetsmiljöinspektionens (AI) SAM-klassningar (Birgersdotter m fl, 2002b). Man anser utifrån sina besökta 45 företag att AI i många fall överskattar nivån på SAM vid sina inspektioner. En säker slutsats torde vara att mycket återstår att göra vad det gäller införandet av SAM (Birgersdotter m fl, 2002b).

Skyddsombuden (SO) har en viktig roll i det dagliga arbetsmiljöarbetet. Samhället ger SO en stark rättslig ställning. SO:s uppgift är att i egenskap av arbetstagnas företrädare medverka i arbetsmiljöarbetet och bevaka att arbetsgivaren

fullgör sina skyldigheter. Enligt arbetsmiljölagen har SO vissa rättigheter bland annat att begära ingripanden från Arbetsmiljöinspektionen (Näringsdepartementet, 2001). Det visade sig dock att nästan hälften av alla småföretag inte hade SO enligt en undersökning som SIF gjorde 2002 till 2003 (Andersson m fl, 2003). Inom gruppen tillverkande företag uttrycker också vissa arbetsplatserna svårigheter att rekrytera SO.

I samband med företagsbesök och samtal med intermediärer inom SMARTA under 2004 framkom ett antal synpunkter. De företagare som är medvetna om att det finns krav på ett SAM uttrycker ofta svårigheter att komma igång med arbetet på den egna arbetsplatsen. De har svårt att förstå vad lagen kräver och på vilket sätt de ska angripa det i den egna organisationen. Ett antal hinder och frågeställningar dyker snabbt upp, såsom:

- Vilken av alla de metoder och tillvägagångssätt som finns beskrivna hos olika informationssändare är rätt för just vår verksamhet?
- Om man ska köpa tjänster med kompetens för att komma igång, vem vänder man sig till då?

I ett projekt med syfte att införa SAM och samtidigt utvärdera två olika arbetssätt för detta visade resultaten att det var lätt att hitta en grupp intresserade företag som också i de flesta fall uppvisade lyckade resultat när projektet avslutades (Andersson m fl, 2005). För en avsedd tillämpning av lagen om SAM är det viktigt med insatser av aktörer ute i de olika regionerna. Aktörerna behövs och bör arbeta konsultativt för att stödja arbetsplatser i sin strävan att införa SAM (Birgersdotter m fl, 2004). Vi har också sett exempel vid våra företagsbesök på att AI vid sidan av sin rent myndighetsutövande roll också kan arbeta rådgivande.

Det råder en allmänt spridd uppfattning att den viktigaste drivkraften för arbetsmiljöförbättrande åtgärder bland företagare i allmänhet är ren ekonomisk vinning. Ibland förefaller det som om detta vore ett axiom som leder till att vissa arbetsmiljöforskare och inte minst företagshälsovårdens aktörer ensidigt inriktar sig på hur företaget på olika vägar kan hämta hem de investeringar som görs i arbetsmiljöförbättrande syfte. Exempel finns på att arbetsmiljöinvesteringar kan vara lönsamma (Oxenburgh, 1991). Det finns dock anledning att ifrågasätta bilden att arbetsmiljöarbete i alla lägen måste bevisas direkt lönsamt. Ett första men ganska ofta mindre gångbart argument mot denna syn är att arbetsmiljöarbete faktiskt är reglerat i lagar och därför kan sägas utgå från hur vi i samhället, i demokratisk ordning kommit överens om hur vi vill att villkoren i arbetet skall vara. Ett kanske viktigare argument mot synen att det måste vara lönsamt att skapa bra arbetsmiljöer är det faktum att det inte alls är så att alla företagsledare och ägare ser problematiken så snävt företagsekonomiskt.

Ett genomgående tema i mycket av det som skrivits om arbetsmiljöarbete är att det måste integreras med företagets kärnverksamhet. En närliggande slutsats är att ett effektivt arbetsmiljöarbete inte bara kan grunda sig på yttre myndighetskrav utan måste också vara förankrat i ett genuint engagemang inom organisationen (Johansson, 1998).

4. Strategier för arbetsmiljöarbete i svenska organisationer

Ing-Marie Andersson, Marita Christmansson, Göran Hägg, Lena Karlqvist och Gunnar Rosén

Det är uppenbart att arbetsvillkor och förutsättningar för arbetsmiljöarbete är högst varierande inom olika delar av det svenska arbetslivet. Därför har detta avsnitt delats in i ett antal underrubriker som delvis är en spegling av kategorierna i tabell 1. Till att börja med görs en indelning i offentlig och privat verksamhet, eftersom verksamheterna och villkoren skiljer sig radikalt från varandra. Vidare är storleken på de privata företagen mycket avgörande för vilken typ av arbetsmiljöarbete som förekommer och behövs. Olika standardiserade ledningssystem har kommit för att stanna varför dessa kräver särskild belysning. Utländskt ägande och outsourcing blir allt vanligare företeelser med konsekvenser för arbetsmiljöarbete vilket också förtjänar egna rubriker. Företagshälsovården (FHV) spelar en central roll för arbetsmiljöarbete och företagets syn på FHV tas upp här. FHV:s egen syn redovisas senare i rapporten. Central roll spelar också lagar och förordningar och Arbetsmiljöinspektionens tillsyn av desamma; även så fackförningarnas roll och inställning. Dessa har därför fått egna avsnitt.

4.1. Privat verksamhet

Beskrivningen av arbetsmiljöarbete inom den privata verksamheten är indelad i stora respektive små och medelstora företag. Ledningssystem liksom utländskt ägande och dess relation till arbetsmiljöarbete beskrivs därefter.

4.1.1. Stora företag

De allra flesta större företag har i dag en genomarbetad plan för hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas vilket flera av företagsbesöken inom SMARTA vittnar om (F2, F4, F7, F12). F4 står just i startgroparna att utveckla ett eget system för sitt arbetsmiljöarbete som ska vara generellt för företagets många anläggningar i landet. Företaget avser att fyra gånger om året ta upp arbetsmiljöfrågorna inom varje affärsområde och avdelningscheferna ska månadsvis avrapportera hur arbetsmiljöarbetet fortskrider. Man välkomnar här medverkan från forskare som kan följa detta arbete och bidra med expertkunskap.

F7 har startat ett liknande arbete för sina anläggningar i landet. Här satsar man på att arbeta enligt ledningssystemet OHSAS 18001. En sökning på Internet på "OHSAS 18001" ger vid handen att ytterligare ett antal större företag i landet satsar på att införa detta system (se nedan 3.1.3). F11 inför ett egenutvecklat riskidentifieringsverktyg där även underlag för prioritering av erforderliga insatser ingår. Arbetsmiljöansvarig chef rapporterar att arbetsmiljöfrågorna sedan ett år tillbaka tas upp rutinemässigt i företagets ledningsgrupp.

F2 har nyligen genomfört en omorganisation av arbetsmiljöarbetet. Syftet med denna har bland annat varit att göra arbetsmiljöfrågorna mera synliga i organisa-

tionen och föra upp dem på ledningsgruppsnivå. Ett betydande samarbete när det gäller arbetsmiljöfrågor har även utvecklats mellan gruvföretag i Norden via olika nätverk.

Samtidigt som man vid företagsbesöken ser ett ökande intresse för arbetsmiljöarbete är det också uppenbart att de generellt ökande kraven i arbetslivet ofta påverkar arbetsmiljöarbetet negativt. En ökande internationell konkurrens från låglöneländer anges i många fall som en orsak till detta (till exempel F7, F11). Det finns ofta ett glapp mellan vad man skulle vilja åstadkomma och vad som man faktiskt mäktar med inom knappa ekonomiska ramar.

Högsta ledningens värderingar spelar med säkerhet en avgörande roll för företagets kultur i allmänhet och arbetsmiljöarbetet i synnerhet. Volvo AB:s personaldirektör, Kjell Svensson, deklarerade på FHV-dagarna 2004 koncernens övergripande syn att friska medarbetare är en grundläggande förutsättning för att man ska åstadkomma ett gott produktionsresultat. Inom Volvo såg man också detta synsätt som en konkurrensfördel gentemot andra företag som eventuellt inte delade detta synsätt.

Det finns också en trend att fokusera vad som gör att medarbetarna förblir friska i stället för att hitta problem. Stora Enzo-koncernen har här blivit något av en föregångare, mycket på grund av företagsläkare Johnny Johnssons insatser (Johnsson m fl, 2003). De finner att ledarskapet på alla nivåer är en av de viktigaste faktorerna för långtidsfriskhet. Till liknande slutsatser kom man i en undersökning från IVF där företrädare för sex framgångsrika företag intervjuats (Karling m fl, 2003). Grundläggande gemensamma nämnare för de sex företagen var en respektfull människosyn och långsiktighet i synen på företagets utveckling. Andra gemensamma faktorer var öppenhet, tydligt ledarskap och god kommunikation.

Menckel och Österblom propagerar också för ett hälsofrämjande synsätt (Menckel m fl, 2000). Nyckelbegrepp är för dem ledarskap, resurser och egen kraft. I begreppet egen kraft ingår det som brukar kallas empowerment som står för individens handlingsförmåga och handlingsutrymme.

I ett temanummer av Applied Ergonomics beskrivs i flera fallrapporter företags-satsningar inom ergonomiområdet (Hägg, 2003a; b). Företag som insett behovet av en god ergonomi i sin verksamhet utvecklar interna regelverk och checklistor anpassade till den egna verksamheten eftersom samhällets regelverk (i Sverige i första hand belastningsergonomiföreskriften, AFS 1998:1) ofta är alltför allmänt formulerade för att enkelt kunna tolkas och tillämpas i den egna verksamheten. Ett participativt arbetssätt har blivit en ledstjärna för alla seriösa sådana satsningar.

Ett övergripande kvalitetskriterium är att arbetsmiljöfrågorna integreras i den dagliga kärnverksamheten och inte förvisas till en "sidovagn" (Frick, 1994). En bransch där denna integrering sker i en allt större utsträckning vad det gäller ergonomi är fordonsindustrin (Hägg, 2003a). Man har insett kopplingen mellan produktkvalitet och ergonomiska produktionsförhållanden (Eklund, 1995; 1997) och lärt sig läxan från de stora japanska framgångarna under tidigare decennier. Arbetsmiljöfrågorna måste integreras i den allmänna verksamhetsplaneringen och

förändringsstrategierna. Undantag från detta har dock också rapporterats från samma bransch (Bildt m fl, 1999). Bristande uppmärksamhet av och kunskaper kring ergonomiska förhållanden skapade ökad sjukfrånvaro efter en förändring av en produktionsavdelning i ett personbilsföretag. Tyvärr får man konstatera att kopplingen mellan arbetsmiljö- och kvalitetsfrågor inte är lika stark i alla branscher. Det gäller då att hitta andra incitament för att skapa en god arbetsmiljö.

En generell slutsats är att det finns flera tecken på ökad medvetenhet om vikten av att föra upp arbetsmiljöfrågorna på högsta ledningsnivå i större företag. En bidragande orsak till detta torde vara senare års intensiva samhällsdebatt kring arbetshälsofrågor och de stigande sjukfrånvarokostnaderna för företagen. Ännu en orsak är lagstiftningens påbud om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och AV:s inspektionskampanjer gällande SAM.

Ovan redovisade dokumentation av arbetsmiljöarbete i större företag får närmast ses som anekdotiska stickprov. Kunskaperna kring vad olika system ger för praktiska konsekvenser i det dagliga arbetet är dålig. Sedan Kaj Fricks avhandling (Frick, 1994) har inte mycket publicerats där man mera ingående undersöker och diskuterar hur arbetsmiljöarbete bedrivs i större företag. Mycket tyder dock på att arbetsmiljöarbetets ”förvisning till sidovagnen” troligen fortfarande är mera regel än undantag. Lovande tendenser har dock kunnat skönjas under de senaste åren och dessa bör följas upp, dokumenteras och stödjas.

4.1.2. Små och medelstora företag

Strategier för arbetsmiljöarbete är ett begrepp som för många småföretag känns främmande trots att företagen sedan mer än tio år enligt arbetsmiljölagen varit skyldiga att systematiskt arbeta med kartläggning av och åtgärder mot risker i arbetsmiljön, vilket i dag regleras av i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om SAM.

Vanligt förekommande uppgifter om införandet av SAM pekar mot att två tredjedelar av företagen på sin höjd har påbörjat ett sådant arbete. En undersökning av 27 mindre tillverkningsföretag i Dalarna visade att tio av företagscheferna inte ens hört talas om SAM och att ytterligare åtta företag inte kommit igång (Gunnarsson m fl, 2004). En liknade situation kunde noteras 1994 av Gun Nise och medarbetare (Nise m fl, 1995) som då redovisade att 40 procent av slumpvis valda små företag i Stockholms län inte sade sig känna till reglerna om SAM (då kallat internkontroll) och av Antonsson med flera 1998 (Antonsson m fl, 1998) där 12 av 30 (40 procent) mindre företag arbetade systematiskt kring arbetsmiljöfrågor. En vanlig uppfattning bland småföretagare är att reglerna kring SAM är svårhanterliga, utan att man för den skull har någon direkt motvilja mot att satsa på arbetsmiljöarbete, och detta är orsaken till att man inte kommit igång. Detta faktum var en av orsakerna till att regelverket omarbetades i början av 2000-talet med avsikt att förenkla för mindre företag.

Bilden av småföretagarens strategi i arbetsmiljöfrågor visar ofta på betydande brister i intresse för att kartlägga risker i arbetet för att med detta som grund organisera ett metodiskt arbete för att förebygga ohälsa och arbetsskador. En vanlig uppfattning bland företagare är att arbetsmiljön i det egna företaget är så

bra att det inte motiverar till större insatser. Detta ointresse tycks i första hand ha sin grund i en för många företagsledare pressad arbets- och livssituation kombinerat med bristande kunskaper om potentiella risker och hur man kan förebygga skadliga exponeringar i vidaste bemärkelse. I de större organisationerna finns oftare såväl de kompetenser som de resurser som kan behövas för att identifiera risker och organisera ett förebyggande arbete.

Små företag har ofta en verksamhet som innebär potentiella arbetsmiljörisker vad avser de klassiska riskfaktorerna (fysiska och kemiska exponeringar, tunga lyft, monotont arbete, olycksfall, m. m.). I en genomgång av Bornberger-Dankvardt och medarbetare (Bornberger-Dankvardt m fl, 2003) belyses vad som kännetecknar småföretagare, vilka arbetsmiljöproblem som finns och hur småföretagares intresse för arbetsmiljöfrågor kan ökas. Riskyrken som lyfts fram är, frisörer, byggnads- och anläggningsarbete, vvs-montörer och målare/lackerare. Ergonomiska brister, buller, vibrationer och kemisk exponering nämns som relativt vanligt förekommande. Författarna pekar också på det viktiga i att nya metoder och modeller för arbetsmiljöarbete utvärderas med avseende på deras betydelse för hälsa och kostnadseffektivitet.

Birgersdotter med flera har i en undersökning närmare studerat små företag (< 50 anställda) som vid inspektioner av AV ansetts ha haft ett väl fungerande SAM (Birgersdotter m fl, 2002b). Författarna har bland annat lyft fram vad man anser vara framgångsfaktorer i de företag som de själva bedömde ha lyckats bra. En slutsats man drog var att möjligheterna att få ett fungerande arbetsmiljöarbete ökade med storleken. Sämst förutsättningar såg man hos enmansföretag som drevs som aktiebolag. Företag som själva upplevde att arbetsmiljön var problematisk hade lättare att organisera SAM. Ledarens värderingar och dennes förmåga att engagera hela personalen i arbetet med arbetsmiljöfrågor lyftes fram som avgörande för framgång.

Det är knappast en brist på tillgång till metoder och strategier för arbetsmiljöarbete som kan förklara det faktum att så många mindre företag har så svårt att komma igång. I Sverige såväl som utomlands finns det snarare en riklig tillgång till metoder för olika typer av behov. Peter Hasle med flera genomförde 2004 en litteraturgenomgång avseende forskningen kring arbetsmiljöarbete i mindre och medelstora företag (Hasle m fl, 2004). Ett större antal vägledningar och dokumentationer av goda exempel kunde identifieras bara via den vetenskapligt anknutna litteraturen. Vad som gällde de flesta var dock att dokumentationen om effekterna av metodernas eller strategiernas användning var begränsad. Denna uppsjö av metoder medför knappast någon hjälp för den enskilde småföretagaren utan egna kunskaper på området om han eller hon inte kan få ett handfast stöd av extern expertis i att orientera bland möjligheterna, välja rätt och anpassa efter egna företagets förutsättningar.

Företagshälsovårdens och andra externa aktörers roll för att stötta småföretagen vid val av strategi och då specifikt vid införande av SAM har belysts i en studie av Birgersdotter och medarbetare (Birgersdotter m fl, 2004). I ett tvåårigt utvecklingsprojekt i samverkan mellan forskargruppen och ett antal externa aktörer ut-

vecklades arbetssätt som var bättre anpassade för att kunna närma sig och stötta de mindre företagen för införandet av SAM. Projektet visade på behovet och nyttan av att komplettera aktörernas ofta problemfokuserade förhållningssätt med ett mer konsultativt.

En samlad tolkning av det som kom fram vid litteraturgenomgången, vid diskussionerna med småföretagare inom ramen för tema SMARTA samt från författarnas erfarenheter i övrigt skulle kunna sammanfattas kort enligt följande. Det finns en riklig tillgång till olika typer av strategier för arbetsmiljöarbete i små och medelstora företag. Några av dem är väl utvärderade men flertalet inte. Det är inte realistiskt att tro att småföretagaren själv, annat än i undantagsfall, ska ha tid eller förmåga att själv sätta sig in i detta utbud av alternativ för att sedan göra en ofta nödvändig anpassning till egna företagets behov. Externa aktörer behöver i många fall kompetensutvecklas för att kunna arbeta effektivt gentemot företagen. Företagarnas drivkrafter för att själva ta initiativ till utveckling av arbetsmiljöarbete eller införandet av SAM är ibland, men långt ifrån alltid starka nog för att söka hjälp från externa aktörer. För att ge denna hjälp över en första tröskel behövs en yttre drivkraft, kanske i form av en tillsynsmyndighet som ställer tydliga krav eller kanske från samhället i övrigt i form av insatser som höjer motivationen, en ”startmotor”. Väl igång med stöd av externa aktörer behövs oftast också ett kontinuerligt yttre stöd för att hålla ”huvudmotorn” igång.

4.1.3. Ledningssystem

Ett karaktäristiskt drag för utvecklingen inom svenska företag under senare år har varit certifiering enligt olika typer av ledningssystem. De vanligaste är ISO 9000 systemet för kvalitetssäkring av produktionen och ISO 14000 för det yttre miljöarbetet. Birgersdotter med flera samt Cerne och Antonsson finner att, trots att ingendera av dessa system primärt inriktar sig på arbetsmiljön, båda systemen i allmänhet ger en positiv sekundär effekt på arbetsmiljöarbetet (Birgersdotter m fl, 2002a; Cerne m fl, 1999). Den ”ordning och reda” som systemen för med sig har också en positiv effekt på arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet. Karlton med flera gjorde liknande undersökningar i träindustrin och fann också positiva effekter men även en del negativa såsom för individen meningslösa dokumentationsuppgifter som kunde leda till stress (Karlton m fl, 1998). Även Bornberger-Dankvardt med flera har observerat ett antal såväl positiva som negativa konsekvenser för arbetsmiljöarbetet (Bornberger-Dankvardt m fl, 2003).

Arbetsmiljöverket (AV) ser mestadels negativt på en integrering av ISO-systemen med arbetsmiljö och SAM. Man menar att de primära syftena (kvalitet och yttre miljö) tar överhanden och det lagstadgade SAM kommer i skymundan. Vidare anför man att ISO-systemen huvudsakligen har en teknisk bakgrund varför ”mjuka frågor” såsom psykosociala aspekter och belastningsergonomi glöms bort (Frostberg, personlig kommunikation).

OHSAS 18001 är ett ursprungligen brittiskt ledningssystem utformat specifikt för arbetsmiljöarbete. Detta system är ännu ej antaget som standard men är ändå publicerat och tillämpas allt mer även i Sverige (F7) (se 3.1.1). AV är kritisk till

OHSAS 18001 (Frostberg, personlig kommunikation). Systemet avviker från SAM såtillvida att OHSAS 18001 föreskriver att en enskild person ska ansvara för att säkerställa ledningssystemet medan enligt SAM företagsledningen ska fördela ansvaret för arbetsmiljöarbetet på flera händer. Vidare är dokumentationskraven mycket större i OHSAS 18001 vilket kan vara en hämsko för arbetsmiljöarbetet.

4.1.4. En ökande internationalisering

Enligt en rapport från 2000 är 97 procent (512 400 av totalt 527 000) av samtliga företag i svenskt näringsliv nationella, men de som enbart är etablerade i Sverige är i huvudsak småföretag med färre än 50 anställda. De övriga företagen (3 procent) är internationella företag, det vill säga svenskägda företag med bolag utomlands eller företag med utländska ägare. De internationella företagen har drygt en miljon anställda i Sverige, eller 46 procent av alla anställda. Internationella företag dominerar sysselsättningen i tillverkningsindustrin, forskning och utveckling samt export i alla branscher (ITPS, 2000). Enligt Institutet för tillväxtpolitiska studier (ITPS) blir det svenska näringslivet allt mer internationaliserat.

Antalet anställda i utlandsägda företag i Sverige uppgick år 2000 till 446 900. Antalet är störst inom tjänstesektorn, cirka 217 327 personer. Den största ökningen återfinns dock inom tillverkningsindustrin. Av samtliga anställda inom tillverkningsindustrin motsvarar de anställda i utlandsägda företag ungefär 30 procent (ITPS, 2001). Drygt 60 procent av de anställda i utlandsägda företag finns i de tre storstadsregionerna (Stockholm, Göteborg och Malmö).

Vad får en ökad internationalisering för effekter för arbetslivet och arbetsmiljöarbete? En tydlig effekt inom tillverkningsindustrin är att större beslut fattas vid internationella koncerners huvudkontor, vilka ofta är lokaliserade långt ifrån produktionsställen i Sverige. Detta torde minska anställdas möjligheter till medbestämmande och insyn i beslutsfattandet, även för frågor som gäller den egna arbetsmiljön. En annan tydlig effekt är att leverantörsföretag i större utsträckning påverkas av krav från sina kunder, om både vad som produceras och när – ofta med långtgående krav på omedelbar service (Laring & Christmansson, 2004).

Som en följd av förändringar inom fordonsindustrin har Metall och Industriefacket regelbundna träffar kvartalsvis med Saabs och Volvo Personvagnars fackklubbar och dess leverantörers klubbar (Mattias Jonsson, Metall, personlig kommunikation). Dessutom håller man sedan september 2003 en årlig konferens. Under dessa möten diskuteras förändrade villkor, förändrad verksamhet vid respektive företag samt möjligheter att agera via varandras fackklubbar – ett leverantörsföretags fackklubb kan via fordonstillverkarens fackklubb framföra krav som påverkar avtalet företagen emellan, även arbetsförhållanden vid leverantörsföretaget. Under den första konferensen 2003 togs en lista fram över tio problemområden:

- arbetstider styrs alltmer av kunden
- arbetsorganisationen styrs alltmer av kunden
- information som sprids om förändringar är redan fastslagen endera av kund eller internationella ägare

- leverantörer spelas ut mot varandra under hot om att flytta ut verksamhet utomlands
- outsourcing av verksamheter minskar möjligheten till ”seniorverksamhet”.
- hög personalomsättning hos vissa leverantörer
- flexibilitet vad gäller produktionsvolymen hanteras via visstidsanställningar och användning av hyresarbetskraft
- samarbete mellan leverantörer förhindrar en rörlighet av personal mellan leverantörerna
- svårigheter att få fackliga förtroendevalda i vissa leverantörsföretag, speciellt där personalomsättningen är hög och där produktionstakten försvårar fackligt engagemang
- flera leverantörer har hög andel anställda av utländsk härkomst som saknar facklig tradition (exempelvis Lear Corporation).

Samtidigt kommer signaler om att man tidigt i outsourcade verksamheter får belastningsbesvär framförallt hos yngre anställda. Denna bild överensstämmer med den som bemanningsföretag ger, att det framförallt är yngre anställda som drabbas av belastningsbesvär (Mattias Jonsson, Metall).

Den ökande andelen utländska företag med verksamhet i Sverige kan leda till konflikter när det gäller synen på arbetsmiljöarbete. Speciellt intressant är när etablerade svenska företag med i vissa fall etablerat arbetsmiljöarbete köps upp av utländska ägare. Exempel på detta bland våra besökta företag är F2, F9 och F12. Det ges här exempel när det gäller yrkeshygien, fysiska faktorer och olycksprevention där det utländska ägandet har inneburit ett seriösare arbetsmiljöarbete i förhållande till tidigare. Ett negativt exempel är en väletablerad ergonomisk FHV-verksamhet som på rent ekonomiska grunder byttes mot en oerfaren sådan (Munck-Ulfsfält m fl, 2003). Vi har vid våra företagsbesök mött exempel på att när det gäller psykosociala förhållanden och värderingsfrågor så har det utländska ägandet inneburit försämringar på grund av bristande förståelse för den svenska synen när det gäller arbetsplatsdemokrati och att respektera medarbetare (F9, F12).

En bransch där utländsk konkurrens har fått direkta konsekvenser för arbetsmiljöarbetet är livsmedelsdetaljhandeln (F13). Etableringen av utlandsägda lågprismatvarukedjor i Sverige innebär att marginalerna och möjligheterna till ett gott arbetsmiljöarbete för de svenska aktörerna minskar. Samtidigt innebär de utländska etableringarna att nya arbetsplatser skapas formade efter strikta ”osvenska” affärskoncept baserade på andra länders normer och syn på arbetsmiljöarbete. Detta leder till konflikter bland annat kring arbetsmiljöfrågor.

4.2. Offentlig verksamhet

Beskrivningen av arbetsmiljöarbete inom offentlig verksamhet är här indelad i statlig, landstings- respektive kommunal verksamhet. Därefter redovisas resultat

från de besök som gjordes inom SMARTA vid två storkommuner och en arbetsplats inom en kommun.

Det finns för närvarande 290 kommuner och 18 landsting. I en skrift från AV behandlas juridiska frågor om arbetsgivaransvar på arbetsmiljöområdet för kommuner och landsting (Frostberg, 2003). Organisationen i kommun och landsting enligt kommunallagen (SFS, 1991) presenteras, liksom uppgiftsfördelning och annan styrning enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (Arbetsmiljöverket, 2001) med ändringar (Arbetsmiljöverket, 2003c) samt den offentliga tillsynen av arbetsmiljölagstiftningen. Skriften visar också på de rättsliga följderna av att lagstiftningen inte följs (Frostberg, 2003).

4.2.1. Statlig verksamhet

Ett praktiskt exempel från ”Arbetsmiljön vid laboratorier inom Uppsala universitet, Karolinska Institutet och Kungliga Tekniska Högskolan” (Johnson m fl, 2002) får illustrera arbetsmiljöarbete inom den statliga sektorn. Projektet omfattade 16 institutioner med laboratorieverksamhet där inspektioner genomfördes av Yrkesinspektionen under våren 2000. Insatsen fokuserades på institutionsledningens styrning av arbetsmiljöarbetet, det vill säga internkontrollrutinerna men även arbetsmiljöförhållandena i laboratoriemiljö. Resultatet visade att det fanns brister både i styrning av arbetsmiljöarbetet och direkta brister i arbetsmiljön. De mest betydelsefulla förbättringarna som uppnåddes var ökade kunskaper om arbetsmiljöregler bland prefekter, skyddsombud och annan arbetsledande personal genom en samlad arbetsmiljöutbildning för dessa samt att fördelningen av uppgifter tydliggjorts. Därmed kan förväntas ett allt större engagemang för att få ett fungerande SAM. Riskbedömning genomförs av ledningspersonal vid all planering av laboratoriearbete där farliga ämnen används eller bildas. Arbetsbelastningen för personalen på institutionerna visade sig vara hög. I den hårt tidspressade arbetssituationen uppstår lätt psykosociala arbetsmiljöproblem där insikt numera finns om värdet att tidigt fånga upp problemen innan de vuxit sig stora. Tänkbara orsaker till den höga arbetsbelastningen på lärarna och även annan personal, är att utbildningsdepartementet har ökat utbildningsuppdraget kraftigt under senare år, utan att balansera resurserna mot detta. Risk finns att den arbetsrelaterade stressen leder till ohälsa.

”Hälsa i Staten” är ett övergripande initiativ där syftet är att fungera som en inspirationskälla för hälsoarbetet inom statsförvaltningen och som en mötesplats för myndigheterna¹. Man finner där flera exempel på olika lösningar av arbetsmiljöproblem.

Centrala studiestödsnämnden analyserar konsekvenserna för arbetsmiljön när villkoren för de anställda förändrats i stor utsträckning. Bland annat har antalet kontor och antalet medarbetare minskat och ärendehantering har blivit alltmer elektronisk. Förändringarna innebär risker i arbetsmiljön och för att hantera dem arbetar CSN nu systematiskt med konsekvens- och arbetsmiljöanalyser.

¹ www.halsaistaten.se.

På Vägverket pågår arbete för ökad trivsel och bättre hälsa genom systematiskt arbete med arbetsmiljö, friskvård och livskvalitet. På Vägverket Personlig service i Arjeplog har man genom tre års systematiskt arbete med arbetsmiljö, friskvård och livskvalitet uppnått halverad sjukfrånvaro, radikalt minskad personalomsättning och kraftigt reducerad arbetsrelaterad stress. Initiativet togs av platschefen som sedan involverade cheferna och som också resulterade i en ökad insats av FHV.

Flera goda exempel finns och dessa utvärderas nu av en grupp arbetslivsforskare från Arbetslivsinstitutet och Linköpings universitet. Den övergripande frågeställningen är hur projekt kan organiseras så att de bidrar till en hållbar utveckling i arbetslivet.

4.2.2. Landstingsverksamhet

År 1990 kom Arbetsmiljökommissionens betänkande (SOU, 1990). I förordet till Bilaga 3: Arbetsmiljöarbete inom vård- och omsorg – rapport från en arbetsgrupp till arbetsmiljökommissionen står:

”Några bärande tankar i arbetsmiljökommissionens arbete har varit att arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet bör integreras i företagens/förvaltningarnas löpande verksamhet och bedrivs systematiskt. Ett effektivare arbetsmiljöarbete eftersträvas: Arbetsmiljöfrågorna bör behandlas utifrån ett helhetsperspektiv tillsammans med verksamhets- och produktionsplanering, personalpolitik mm.”

I slutordet står: ”Några av de främsta kännetecknen och förutsättningarna för vård- och omsorgssektorn under 1990-talet kommer att vara:

- begränsat samhällsekonomiskt utrymme
- stor konkurrens om arbetskraften
- fortsatt strukturell, organisatorisk och innehållsmässig förändring av verksamheten.”

För var och en av dessa faktorer spelar arbetsmiljön i vid mening, arbetsanpassning och rehabiliteringsmöjligheter, en strategisk roll. Några övriga faktorer som är av betydelse för vård- och omsorgssektorns arbetsmiljö är:

- utvecklad arbetsplatsdemokrati
- flexibla och individuellt anpassade arbetstider
- förstärkt arbetsledarroll
- ökat stöd till de anställda i form av både yrkesinriktad och psykologisk handledning
- handlingsberedskap inför det ökade internationella samarbetet (SOU, 1990).

Punktinsatser inom arbetsmiljöområdet har gjorts på ett flertal sjukhus. Ett exempel är Södersjukhuset i Stockholms läns landsting där insikten om vikten av ett bra arbetsmiljöarbete vuxit fram. Sjukfrånvaron var hög, liksom personalomsättningen och antalet arbetsskador och det visade sig att sjukhuset saknade bra system för att nå ut med information om arbetsmiljön till de anställda. Genom en

utveckling av organisation och arbetssätt, yrkesinriktad rehabilitering och arbetsmiljöförbättrande åtgärder har de 5 000 anställda på Södersjukhuset fått en bättre arbetsplats. Personalen uppfattar Södersjukhuset som en arbetsplats där det råder ett bra samarbete och att det sociala stödet i arbetet fungerar. På tre år sjönk antalet arbetsskador och sjukfrånvaron rejält (Nyquist, 1995). Vid ett besök vid samma sjukhus år 2004 i SMARTA:s regi (F19) diskuterades i första hand förändringsfrågor. Det framkom att krav från fackliga organisationer och Arbetsmiljöinspektionen om förbättringar i arbetsmiljön väger lätt och kringgås med minsta möjliga åtgärder för att undgå vitesförelägganden och andra påföljder. När man dock av verksamhetsskäl tvingas till en större förändring ges ergonomiska frågor ett stort utrymme och medvetenheten om samband med framtida sjukfrånvaro finns med i förändringsstrategierna.

Projekt Primärvård är ett tillsynsprojekt i Västra Götalandsregionen som genomfördes våren 2002. Detta tillkom bland annat för att Hälso- och sjukvården har genomgått stora förändringar under 1990-talet. En av förändringarna var att primärvården fick ett ökat ansvar för patienter med ett allt tyngre vårdbehov. Detta har påverkat arbetsmiljön för den personal som arbetar inom primärvården. Inspektioner genomfördes vid 45 vårdcentraler där syftet var att med särskilt fokus på organisatoriska och psykosociala frågor kontrollera hur SAM bedrevs. Alla upplevde den höga arbetsbelastningen som det största arbetsmiljöproblemet. Detta tillskrevs bland annat brist på läkare, ökade krav från patienterna och många patienter med multipla kroniska sjukdomar. Diskrepansen mellan vad förtroendevalda lovar och vad man som arbetande på vårdcentralnivå kan erbjuda upplevdes som ohållbar. Detta ledde till frustration och att man kände sig överkörd av politikerna (Högstedt, 2003).

4.2.3. Kommunal verksamhet

Inom den kommunala verksamheten finns en del utvecklingsarbete inom arbetsmiljöarbete att relatera till. År 1988 gjordes en fallstudie av lokalt arbetsmiljöarbete i kommuner (Synnerman m fl, 1988). Som bakgrund pekas på att resurserna för lokalt arbetsmiljöarbete i primär-kommunerna kraftigt byggts ut sedan 1970-talet. Dock, arbetsmiljön betraktades fortfarande alltför ofta vid många arbetsplatser som en expertfråga för enbart ”skyddsorganisationens” funktionärer. Syftet med fallstudien var att initiera en specialstudie av effektivitetsfrågorna i lokalt arbetsmiljöarbete inom primärkommuner. En kommun valdes ut för att beskriva och analysera olika hinder för effektivt lokalt arbetsmiljöarbete i kommunal verksamhet samt pröva olika åtgärder i syfte att utveckla organisation, arbetsrutiner och kompetens i det lokala arbetsmiljöarbetet. Som helhet bedrevs projektet som en kombination av utrednings- och konsultarbete under cirka två års tid. Aktivitetsnivån minskade successivt och arbetet inriktades i slutfasen mot uppgifter som prioriterades inom ett par förvaltningar.

Projektresultatet med avseende på praktiska åtgärder under projektperioden måste betecknas som begränsat. Huvudförklaringen tillskrevs kommunens organisation och verksamhet i stort och de hinder och inskränkningar detta medförde.

Kunskaperna om dessa mekanismer utgjorde projektets generella och forskningsmässiga resultat. Generella gemensamma problem rörde statusfrågor, bristande påverkansmöjligheter för de anställda, långsam planerings- och beslutsprocess och brist på så kallad feedback och belöningsystem i den kommunala verksamheten. Enskilda miljöfaktorer, som ofta fordrade mätning med särskild mätutrustning och därefter elimination genom tekniska åtgärder, hade man generellt sett högst kompetens att förstå och åtgärda inom kommunen. Avsaknaden av en övergripande arbetsmiljöstrategi sammanhängde med att det dels fattades väsentliga typer av kunskap, dels rådde en stark uppsplittring och ”segmentering” av befintlig kunskap på olika aktörer. Av olika skäl hade aldrig tillräckligt erfarenhetsutbyte och kunskapsmässig integration ägt rum för att möjliggöra ett samlat grepp i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Tre sorters åtgärder krävdes för att åtgärda det lokala arbetsmiljöarbetet:

- Strategiska åtgärder som till exempel chefsutveckling och chefsavveckling, organisationsutveckling, decentralisering, förändring av yrkesroller och arbetsinnehåll med mera samt utbildning och kunskapsutveckling.
- Integrerande åtgärder där praktisk och idémässig sammanföring av arbetsmiljöfären och verksamheten i stort gjordes (till exempel direkt i ledningsgrupp eller motsvarande).
- Effektiviserande åtgärder som direkt riktades mot skyddskommittéer, företagshälsovård och skyddsombud i avsikt att förbättra skyddsorganisationen (Synnerman & Claridge, 1988).

En hel del av problemen kvarstår trots att 15 år förflutit och det bör framför allt tillskrivas kommunernas organisation och verksamhet i stort och de hinder och inskränkningar detta medför med neddragna budgetar med mera.

I ett arbete av Bostedt var syftet att studera arbetsmiljöarbetets organisering i tre kommunala förvaltningar och att utveckla en begreppsapparat som möjliggör fältforskning om politisk institutionalisering (Bostedt, 1991). Utgångspunkten var att politisk problemlösning i samhället inte är en statisk företeelse. Ett dynamiskt samhälle, med en ständig förändring av problembilder, förutsätter en fortlöpande omprövning och anpassning av de politiska inflytandeformerna. I boken studeras hur denna organisering sker och vilka konsekvenser den kan tänkas få i form av politisk institutionalisering. I ett annat arbete av Bostedt och Hjern beskrivs olika arbetsmiljöproblem inom kommunernas förvaltningar (Bostedt & Hjern, 1991). I ytterligare ett arbete av Bostedt behandlas arbetsmiljöarbete i kommuner där speciellt en kommuns organisering av arbetsmiljöarbetet har följts över tid, från 1986 till och med 1990 (Bostedt, 1992).

Under senare år har flera nya rapporter kommit, bland annat av Tranquist från Arbetslivsinstitutet i Malmö (Tranquist, 2002). Här studeras en enhet inom Malmö kommun, Arbete & Utbildning. Undersökningen handlar i grunden om att skapa förutsättningar för vad som allmänt kallas en lärande organisation – en organisation där de anställda ständigt utvecklar sin förmåga att nå de resultat som

önskas. Tidigare forskning har visat på sambandet mellan den psykosociala arbetsmiljön och lärande. I arbetet behandlas sex olika frågeställningar:

1. Vilka krav ställs på de anställda vid enheten Arbete & Utbildning? En klarare uppfattning av den kravbild som personalen ställs inför kan bidra till ökade möjligheter för de anställda att själva reglera sin arbetsbelastning.
2. Vilket inflytande över sin arbetssituation har de anställda? I allmänhet föreföll klimatet på Arbete & Utbildning vara präglad av öppenhet och förtroende, men vad gällde konsekvenser av olika organisatoriska förändringar för de anställdas arbetsvillkor uppfattade många att dessa inte ledde till någon egentlig utveckling.
3. Utförs arbetet rätt och utförs rätt arbete? Första frågan syftar till att anpassa arbetet till givna förutsättningar och medel, medan den senare handlar om varför arbetet organiserats på det sätt det gjort. För att utveckling verkligen ska komma till stånd måste därför personalen vid Arbete & Utbildning i större utsträckning erbjudas möjlighet delta i fokuserade diskussioner där nuvarande arbetssätt problematiseras.
4. Upplevs arbetet ha mening och sammanhang? De intressantaste resultaten var relaterade till informationsspridning i organisationen.
5. Upplever personalen att de har stöd och förtroende? Eftersom kopplingen mellan det sociala stödet och utveckling i första hand var indirekt diskuterades inga egentliga förslag på handling under den frågan.
6. Hur tar sig feedback uttryck på Arbete & Utbildning? Generellt gällande för human-serviceorganisationer är att dessa har svårt att mäta och utvärdera resultat. Detta innebär också att ledningen har svårt att ge feedback om arbetet, eftersom detta i allmänhet utförs bortom ledningens direkta kontroll. De anställda får därför ofta förlita sig på feedback från arbetet i sig (Tranquist, 2002).

”På väg mot bättre hälsa” är ett projekt som riktas till vårdbiträden och undersköterskor inom hemtjänsten i ett område i Limhamn-Bunkeflo där verksamheten utvärderats (Holmkvist m fl, 2004). Projektet pågick under en treårsperiod, 2002–2005. Personalen erbjöds att under betald arbetstid ägna sig åt friskvård tre timmar per vecka och kommer också att på betald arbetstid kunna ägna sig åt kvalitetstid två timmar per vecka. Utvärderingen av projektet skedde avseende hur det organiseras, hur personalens sjuktal förändras samt hur personalen anammar de möjligheter som projektet ger. Resultat från den första utvärderingen visade att majoriteten av de 61 deltagarna ansåg att de själva kunde styra vilka aktiviteter de skulle ägna sig åt samt vid vilka tidpunkter de skulle ägna sig åt aktiviteter. Nästan alla kände också att de fått stöd på arbetsplatsen för att ägna sig åt aktiviteter. Av deltagarna var det före projektets start 76 procent som i stort sett aldrig ägnade sig åt fysisk träning. Deltagarna hade naturligtvis ökat sitt tränande i och med projektet, men förutom detta hade det skett en fördubblad ökning av dem som tränade regelbundet också under sin fritid. Även andra förändringar avseende hälsan hade skett sedan projektet startades som till exempel viktreducering, kost-

omläggning och rökavvänjning. En annan fråga som ställdes var om friskvården ökar viljan att arbeta kvar inom hemtjänsten. Det visade sig att 78 procent ansåg detta och för merparten av deltagarna tycks projektet ha bidragit till ett högre välbefinnande genom upplevd bättre hälsa, såväl fysisk som psykisk (Holmkvist m fl, 2004).

Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet (numera Sveriges kommuner och landsting) gav ut en idéskrift om "Kommuner som utvecklar hälsa", 2004. Skriften kom från programmet Styrning och samordning för Friskare Kommuner finansierat av Näringsdepartementet och Svenska kommun- och landstingsförbunden. I programmet arbetade sju kommuner – Överkalix, Söderhamn, Karlstad, Kumla, Enköping, Botkyrka och Linköping – i ett nätverk med att utveckla hälso- och arbetsmiljöfrågor. Skriften riktar sig till ledningsgrupper och samverkansgrupper intresserade av att bygga friska och trygga kommuner. Förhållningssättet i frågor om hälsa och arbete är en övertygelse om att alla människor vill göra ett bra arbete, att ingen vill vara sjuk, att arbetsgivarens uppgift är att bidra med förutsättningar för anställda att kunna göra ett bra jobb som också skapar hälsa och arbetsglädje samt att arbetsuppgifterna bör stimulera medarbetare på alla nivåer att utvecklas i sitt yrke och som personer. Förhållningssättet är grundläggande – därefter följer frågor om metoder och teknik.

En dystrare bild ger Tor Larssons kapitel "Förutsättningar för kommunernas arbetsmiljöarbete på 2000-talet" (Larsson, 2004). Man kan sammanfatta Larssons reflexioner enligt följande. Landets kommuner står vid inledningen av 2000-talet inför mycket svårlösta problem som alla diskuterar, men som ingen har färdiga lösningar på. Flertalet av landets kommuner sitter idag med i många fall stora strukturella budgetunderskott, som tvingar fram strukturella åtgärder. Från hösten 1997 ökade långtidssjukfrånvaron markant och några år senare stod det klart för alla att vi stod mitt uppe i en arbetsmiljökrisis. Hur ska kommunledningar i landet leva upp till regeringens dubbelkommando: – Om du äger ett strukturellt budgetunderskott, vidta inom två år erforderliga kostnadsnedskärningsåtgärder. – Om du har hög sjukfrånvaro, vidta de åtgärder som erfordras för att halvera sjukfrånvaron före utgången av 2008. Regeringen har med detta dubbelkommando "dumpat" ett synnerligen svårlöst problem på kommunerna. Situationen kräver seriöst strategiskt planeringsarbete samt projektmässigt bedrivet utvecklingsarbete för att ta fram nya lösningar som kombinerar kostnadseffektivitet med arbetsmiljöförbättringar. Kapacitet för att genomföra sådana projekt på egen hand finns inte inom flertalet kommuner i dag. Projekttröttheten representerar ett problem i sig. Regeringen har spritsat ut FoU-programpengar i viss omfattning. Men inga av de projekt som pågår sitter inne med färdiga lösningar. Det krävs insatser i en helt annan skala.

4.2.4. Kommunbesök inom SMARTA

Två storkommuner besöktes för att få en övergripande bild av deras arbetsmiljöarbete. Utan vår förhandskunskap visade det sig att kommunerna ingick i regeringens FoU-program som fått speciella pengar för utvecklingsarbete för att få ned

den höga sjukfrånvaron. På den ena kommunen arbetade knappt 2 000 personer varav 80 procent var kvinnor (F1). Man hade mycket hög sjukfrånvaro – 12,25 procent år 2002. En utmärkt formell ordning på arbetsmiljöarbetet rådde och ledningen hade en tydlig ambition att möta lagkraven. Dock kan man fråga sig vilken effekt den formellt goda ordningen får på verksamheten i stort. Inom till exempel vårdsektorn fanns samverkansgrupper där arbetsmiljöfrågor regelbundet behandlades på arbetsplatsträffar tio gånger per år med ett ombud per arbetslag. Dokumentationen var dålig, vilket självklart påverkade handlingsplaner och uppföljning. Man påpekade också brister inom utbildningsområdet i arbetsmiljö.

Den andra storkommunen hade nästan tre gånger så många anställda varav 28 procent med utländsk bakgrund och 80 procent kvinnor (F3). Ohälsotalet var här 9,7 procent år 2002. Man bedrev utvecklingsprojektet ”Friska processer” som syftar till att kraftfullt stödja och fokusera arbetet med att implementera SAM på kommunens arbetsplatser. Den allmänna målsättningen för utvecklingsarbetet var att bidra med kommunens vision om att det goda och hälsosamma arbetet kan förverkligas genom gott ledarskap, kompetent personal, gott arbetsklimat och minskad sjukfrånvaro. Önskvärda resultat före utgången av år 2008 är bland annat ett gott arbetsklimat och lägre sjukfrånvaro (högst 6 procent). Långsiktigt hållbar utveckling är målet och omfattar ekonomi, personal, sociala frågor och miljö. Målen är ambitiösa och seriösa och vägen dit tar man på allvar med årliga uppföljningar. Förhoppningsvis finns också en långsiktig ekonomisk planering så att inte ambitionerna grusas av nya kortsiktiga ekonomiska direktiv.

Ett arbetsplatsbesök har också gjorts på en del av en kommun – en förskola (F5). Erfarenheterna därifrån visar att arbetsmiljöarbetet bedrivs genom arbetsmiljöronder, arbetsplatsträffar och direktkontakt. Arbetsmiljöronderna är inriktade på den fysiska miljön och kommunens fastighetskontor, rektor och personal deltar. Ingen från FHV deltar. Det man får av FHV är i huvudsak friskvård och hälsokontroll. Förslag finns på att engagera FHV för information och utbildning i arbetsmiljöfrågor vid till exempel studiedagar. Ett behov av detta finns. Besöket visade att personalen vid förskolan inte alls var motsträviga när det gäller arbetsmiljöarbete, men kunskapsnivån var låg. Den systematik som fordras för en helhetssyn på arbetsmiljön saknades.

4.3. Företagshälsovårdens roll

I en undersökning som genomfördes av AV och SCB år 2003 (Arbetsmiljöverket, 2003a) redovisades att 31 procent av kvinnliga anställda i små företag respektive 41 procent av manliga uppgav sig ha tillgång till företagshälsovård. Detta är signifikant lägre än vad som gäller övriga arbetsmarknaden. Med tanke på att de som svarat sannolikt tänkt på företagshälsovård endast som vårdgivare är det lätt att inse att tillgången till sakkunskap i planeringen och genomförandet av ett effektivt arbetsmiljöarbete är mycket begränsad i de små företagen. I en undersökning av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet på 27 mindre tillverkningsföretag i Dalarna

(Gunnarsson m fl, 2004) konstaterades att 17 (63 procent) av dem var anslutna till företagshälsovård men att hälsokontroller var det som utnyttjades mest.

Tillgången till företagshälsovård är vanligtvis starkt begränsad på små företag och det är uppenbart att begreppet företagshälsovård för många chefer såväl som för anställda på små företag är synonymt med regelbundna hälsoundersökningar och ibland en snabbare tillgång till sjukvården än via exempelvis husläkare på vårdcentraler (Antonsson m fl, 2003). När öppna frågor om tillgång till företagshälsovård ställts till småföretagare och personal vid de företagsbesök som gjorts inom SMARTA och inom projektet FöretagSAM (Andersson m fl, 2005) gavs oftast svar som att man var iväg på undersökning någon gång per år eller mer sällan. I vissa fall nämndes spontant förebyggande friskvårdinsatser i form av massage medan aktiva insatser som deltagande i riskanalys och planläggning och genomförande av förebyggande insatser i arbetsmiljön sällan nämndes. Sådana insatser förknippades helt enkelt inte med företagshälsovård som begrepp.

Bostedt har undersökt attityderna till FHV bland 52 medelstora företag (Bostedt, 1998). Han kunde konstatera ett utbrett ointresse för FHV i de undersökta företagen. Företagsföreträdarna menade att det inte var fel på idén i sig men man klagade på bristande kompetens utöver ren sjukvård. Andra anledningar till att inte ansluta sig till FHV var att det inte fanns på orten eller att man utvecklat effektivare och billigare lösningar själva.

Våra företagsbesök på några av de större företagen visar på att FHV i vissa fall anlitas för proaktiva insatser (F7, F11). När det gäller integration av arbetsmiljöarbetet med den dagliga verksamheten verkar en inbyggd FHV-funktion ge det bästa resultatet (F2, F4, I1).

Kundföretag till FHV-företag med erfarenhet av arbete med certifierade ledningssystem för kvalitet har intervjuats (Flemström, 2003). Resultaten från intervjuerna visar på några viktiga förbättringsområden. Kunddialogen behöver utvecklas vilket innebär sättet att kommunicera med kunden och att vara mer problemorienterad och lyhörd. Kompetenshöjning av FHV inom ett antal områden till exempel företagande, pedagogik och utbildning finns också med bland förslagen. Ett tredje område som lyfts fram och som bör förbättras är hur FHV som organisation arbetar internt och externt och vilket ansikte man visar upp gentemot kunden. I de samtal (I1, I17) tema SMARTA haft med FHV:s representanter har i flera fall liknande synpunkter framkommit.

4.4. Fackens roll

I 1970-talets arbetsmiljöutredning konstaterades ett behov av att förbättra småföretagens arbetarskydd vilket bland annat ledde till inrättandet av regionala skyddsombud (Johansson m fl, 2004). I regeringens plan 2004 för ökad hälsa i arbetslivet² konstateras:

² <http://www.regeringen.se/sb/d/2705;jsessionid=a14cLLzppgqf>

”Utvecklingen under 90-talet har på flera sätt försvagat det lokala skyddsarbetet och skyddsombudens ställning, särskilt på mindre företag. Härtill bidrar bland annat ökningen av outsourcing och tidsbegränsad anställning. Under 90-talet har dessutom antalet småföretag (under 50 anställda) vuxit med cirka 20 procent. Detta har ökat behovet av insatser från regionala skyddsombud.”

Hela arbetslivet fick 1974 möjligheter att koppla ett regionalt skyddsombud (RSO) till arbetsplatsen. Motiven för att inrätta RSO var det svaga yttre stödet till småföretagarnas arbetsmiljöarbete. Arbetsgivaren och Arbetsmiljöinspektionen ska ha kännedom om att ett RSO utsetts. RSO uppger själva att de övervakar arbetsmiljön och verkar för att brister åtgärdas. Olika lagtolkningar och den offentliga debatten framhåller dock att deras uppgift enbart skulle vara att aktivera det lokala arbetsmiljöarbetet. RSOs relationer till lokala skyddsombud (SO), arbetstagar och företagsledare är ofta mycket god. Inom LO fanns det 2001 cirka 1 700 regionala skyddsombud. Gruppen har lång erfarenhet av uppgiften, en hög medelålder och utgörs till 83 procent av män. Företagen besöks i genomsnitt var annat eller var tredje år (Walters, 2002). En svår uppgift för RSO är ibland att få övriga anställda tillräckligt skyddsmedvetna. (Frick, 1996)

I samband med SMARTA:s företagsbesök år 2004 har det vid flera tillfällen framkommit att många företagsledare på mindre arbetsplatser ser RSO som en viktig informationskälla och diskussionspart i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Kaj Frick och medarbetare har i en rapport kommenterat och bearbetat svaren från en enkät till LO:s regionala skyddsombud (Frick m fl, 1997). RSO:s verksamheten är uppbyggd av förbunden och deras avdelningar. Enkäten visar att den också är anpassad till förhållanden i branscherna de övervakar. Den enda ytterligare aktör som är tänkbar för att stötta småföretagens arbetsmiljöarbete är FHV. Det är också osäkert hur stor andel av den FHV som verkligen arbetar preventivt och inte begränsar sig till hälsoundersökningar.

I det sammanhanget blir den tid och utbildning RSO har en viktig resurs för arbetsmiljöarbetet på mindre arbetsplatser. Hälften av tillfrågade RSO uppger att arbetsgivarna oftast genomför deras förslag. En viktig förklaring kan kanske vara att RSO har som helhet en samarbetsinriktad syn både i beskrivningen av vad som är viktigast i den egna rollen och i hur de definierar ”att aktivera arbetsmiljöarbetet”. De betonar rådgivning, problemlösning, utbildning och information mycket mer än det mer ”polisiära”.

IVL har genomfört ett utvecklingsarbete tillsammans med externa aktörer i Uppland under en tvåårsperiod. I rapporten pekar IVL på hur RSO genom att fokusera på inventering, problemlösning och kunskapsförmedling troligen ofta intar en polis- eller agitatorsroll, där man påtalar problem och försöker motivera företagsledaren att lösa dessa. De agerar också ofta i en expertroll där man bistår med råd och tips om hur problem kan lösas. Det vore i stället önskvärt att de arbetade mer enligt ett konsultativt arbetssätt och fungerade som en samtalspartner i strävan att motivera arbetsplatsen att själva ta initiativet till att bedriva arbetsmiljöarbete (Birgersdotter m fl, 2004).

Ett helt annat område med anknytning till arbetsmiljö där facket spelar en avgörande roll är ackordslönefrågor och deras relation till arbetstakt. En högt uppdriven arbetstakt har i vissa undersökningar visat sig vara en riskfaktor för belastningsskador (Hägg m fl, 1990; Jonsson m fl, 1988). En bransch där dessa frågor är aktuella är byggbranschen där den fackliga organisationen generellt förespråkar ett ackordslönesystem (F14). Dess effekter på olycksrisk och risk för belastningsskador är inte studerad i branschen men detta borde göras.

Flera fackliga organisationer har under senare år tagit fram stödmaterial och genomfört utbildningar för att stödja RSO i arbetsmiljöarbetet (Metallindustriarbetareförbundet).

5. Metoder och arbetssätt för arbetsmiljöarbete

Göran Hägg, Kjell Holmberg, Margareta Oudhuis, Anders Olsson och Gunnar Rosén

Arbetsmiljöarbete kan och bör bedrivas på olika sätt på olika arbetsplatser, eftersom verksamheten och arbetsmiljöförhållanden ser olika ut. På övergripande nivå handlar det om hur man organiserar och fördelar uppgifter och ansvar för arbetsmiljöarbete inom en organisation. På mer detaljerad nivå, vilka metoder som man använder sig av för sitt arbetsmiljöarbete. Vissa metoder är övergripande och kan användas för att ge en översikt över olika aspekter av arbetsmiljön eller för att skapa ett engagemang bland anställda för arbetsmiljöfrågor. Andra metoder är specifika och inriktade på särskilda arbetsmiljöfrågor, såsom buller, kemiska hälsorisker eller psykosociala förhållanden.

I detta kapitel ges först en översiktlig bild över hur arbetsmiljöarbete kan bedrivas på övergripande nivå. Därefter beskrivs metoder för specifika arbetsmiljöfrågor, dels tekniska metoder för att mäta fysikaliska faktorer i arbetsmiljön, dels metoder för att undersöka psykosociala förhållanden i arbetsmiljön.

5.1. Organisation av arbetsmiljöarbete

I lagstiftningen är det i många avseenden tydligt reglerat hur samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare ska vara organiserat. Arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen ställer precisa krav om när skyddskommitté ska finnas, hur den ska vara sammansatt, vilka frågor som ska behandlas, när skyddsombud eller regionala skyddsombud ska utses med mera (Lindh m fl, 2004). Frågor kring när företagshälsovård ska anlitas och vilken roll denna ska ha finns också reglerat i arbetsmiljölagen. Mer detaljerat hur arbetsmiljöarbete ska vara organiserat regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om SAM (Arbetsmiljöverket, 2003c). Hur väl kraven i lagstiftningen efterföljs enligt bokstaven är i grova drag beroende av företaget eller organisationens storlek.

Ett antal undersökningar har visat på svårigheterna att få lagstiftningen implementerad på mindre arbetsplatser. I en intervjuundersökning som utfördes av Arbetsmiljöverket 2001 påvisades bland annat ett nära nog linjärt samband mellan företagsstorlek och i hur stor andel av företagen som arbetsgivarna ansågs sig ha infört SAM (Arbetsmiljöverket, 2003c). I företagen med mindre än fem anställda svarade färre än 20 procent att SAM var infört medan uppemot 70 procent svarade ja i företag med mer än 50 anställda. Enligt samma undersökning var SAM-implementeringen bäst inom det offentliga medan handel, bygg och hotellverksamhet låg sämst till.

Inom och utom ramen för lagstiftningen är naturligtvis variationen mycket stor i hur man på enskilda arbetsplatser valt att organisera arbetsmiljöarbetet. I mindre företag är det vanligast att man över huvud taget inte finner någon genomtänkt organisation av arbetsmiljöarbetet. Som svar på frågor kring detta kan man alltför ofta möta en nästintill total okunnighet i frågan. I den mån arbetsmiljöfrågor då

behandlas är de mer på förekommen anledning och då tillfälle ges. Ofta uppger man att de gemensamma kaffestunderna är ett naturligt forum för att ta upp frågor om det är några problem. Det kan gälla vilka frågor som helst inklusive arbetsmiljöfrågor. Någon nedskrivna policy för arbetsmiljöarbete eller hur detta ska vara organiserat finns alltså inte. Ju mer påtagliga riskerna är i arbetet desto mer sannolikt är det att man organiserat arbetsmiljöarbetet. Olyckor eller sjukdomsfall som direkt kan härledas till arbete ökar naturligtvis motivationen. I den lyckliga frånvaron av sådana händelser är det tydliga krav från Arbetsmiljöverkets inspektörer eller regionala skyddsombud som kan ge tillräcklig motivation.

Grundläggande komponenter i ett väl organiserat arbetsmiljöarbete enligt SAM-föreskrifterna är en uttalad och väldokumenterad policy, tillräckliga kunskaper inom organisationen eller tillgång till sådan via företagshälsovården, tydlig förankring bland personalen genom delegering av arbetsuppgifter samt klara rutiner för riskbedömning, åtgärder och uppföljning. Lagstiftningen ger naturligtvis inga direkta hänvisningar till hur detta ska ordnas rent praktiskt men det har utarbetats ett antal mer eller mindre utförliga handledningar för speciella branscher, för mindre företag och så vidare. Ett sådant exempel är det stödmaterial som tagits fram vid Småföretagsenheten, Universitetssjukhuset i Örebro. Materialet heter "SAMarbete i det lilla företaget" och hjälper företag att starta och driva SAM. Till metoden hör ett material i form av en pärm, CD-skiva och manual. Ett annat exempel är "Systematisera Arbets- Miljöarbetet på en dag" och har tagits fram för Verkstadsindustrin av IVF (IVF, 2001). Prevent har tagit fram ytterligare material, bland annat ett för de små träindustriernas behov (Antonsson, 2004).

Vid de arbetsplatsbesök som gjorts inom SMARTA och/eller angränsande projekt har frågor om arbetsmiljöarbetets organisering tagits upp. I de större organisationerna kan man ana en strävan att lägga sig så nära lagstiftningens krav man kan med hänsynstagande till specifika förutsättningar. I de organisationer som redan arbetar enligt standardiserade kvalitetsystem (till exempel F15) kan man ofta möta en uttalad strävan att integrera arbetsmiljöarbetet i dessa system och även i övrigt att försöka föra samman det med de ledningssystem man har i övrigt (se 3.1.3). En sådan strävan förekommer inte sällan också i mindre företag som har kommit en bit på vägen mot ett effektivt arbetsmiljöarbete. Det är inte ovanligt att man försöker lägga samman de olika systemen så långt det går för att vara effektiva. Exempelvis har flera sett samordningsvinster i att föra samman arbetet med SAM och de av Statens Räddningsverk framtagna föreskrifterna om systematiskt brandskyddsarbete. Ibland kan sådan effektivisering stöta på problem genom att de kan bryta mot de formella kraven som inte alltid förutsatt en samordning. Ett mindre företag som på grund av verksamhetens art borde ha haft skyddskommitté hade istället lagt in de frågor som skulle hanterats där i företagets ledningsgruppen. Den verkställande direktörens motivering för detta var att han såg arbetsmiljöfrågorna så centrala att de borde hanteras i den instans inom företaget som hade den högsta beslutsrätten. Detta hade inte ifrågasatts av Arbetsmiljömyndigheterna. I ett annat fall (F15) hade ett mindre tillverkningsföretag lagt samman sin redovisning av arbetsmiljöarbetet med redovisningen av yttre miljö-

arbetet men då fått bakläxa av kommunens miljöinspektör. Redovisningen av miljöarbetet skulle redovisas separat.

Vid mindre företag som satsat ambitiöst på att införa SAM går det att hitta mycket goda exempel på hur man lyckats med de intentioner som finns i lagstiftningen att involvera personalen genom att fördela arbetsuppgifter inom arbetsmiljöarbetet. Intervjuer som genomförts med såväl chefer som personalföreträdare på ett antal sådana företag illustrerar tydligt alla de positiva bieffekter som är möjliga att nå (Arbetslivsinstitutet, 2004). Ökad trivsel, ökad attraktivitet, ökat engagemang i verksamheten, kvalitetsvinster är några av de positiva effekter som lyfts fram samtidigt som man hävdar att det vare sig varit alltför besvärligt eller kostsamt.

5.2. Övergripande metoder

Det finns ett stort antal metoder för arbetsmiljöarbete som är avsedda för att relativt snabbt ge en överblick över var riskerna i en verksamhet kan finnas, vilka som är mest betydelsefulla och så vidare. Ett exempel på sådana metoder är WEST-metoden, utvecklad av IVF (Karling m fl, 2002). De sex faktorer som mäts och bedöms enligt WEST är: olycksfall, belastningsergonomi, psykiska och sociala faktorer, buller och vibrationer, kemiska hälsorisker samt arbetsmiljö allmänt. Varje faktor redovisas med ett gemensamt nyckeltal i ekonomiska termer som inkluderar kostnader för företaget, individ och samhälle.

Det finns också ett stort antal checklistor som är avsedda för att mer eller mindre brett fånga upp, och ge underlag för prioritering kring, olika arbetsmiljörisiker. En sökning i Arblin på sökorden checklista och arbetsmiljö gav 65 träffar. Arbetsmiljöverkets föreskrifter innehåller ett antal checklistor och Prevents "Regelbanken" innehåller ett antal bransch- och ämneschecklistor. Även ett antal olika frågeformulär med avsikt att identifiera arbetsmiljöproblem förekommer. Örebroformuläret är ett sådant exempel.

Vissa av dessa metoder är i viss mån avsedda för, eller lämpar sig åtminstone väl, för att involvera alla berörda i utvecklingen av den egna arbetsmiljön. Denna möjlighet är central i strävan att få alla att ta ansvar för sin del i utvecklingen. Om exempelvis WEST-metoden endast används så att arbetsmiljöexperten mäter arbetsmiljön och rapporterar resultatet till ledning och skyddsombud ges visserligen viktig information till dessa. Om man istället, som det bland annat praktiserats inom "att...-projektet" i Dalarna (Gunnarsson m fl, 2004) för tillbaka resultaten till arbetsgrupper från den berörda avdelningen läggs en helt annan grund för fortsatt utveckling.

En metod, som på initiativ av och utifrån en egen idé användes av en företagsledare på en mindre träindustri i Dalarna, visar att det finns utrymme för kreativitet inom området. När SAM skulle införas på företaget såg chefen en möjlighet att få med personalen bättre genom att dela upp den i två lag. Varje lag fick genomföra en enklare skyddsron. Lagen startade i olika ändar av fabriken.

Efteråt satte man sig ner och jämförde resultaten vilket gav en för dem stimulerande kick genom det inbyggda tävlingsmomentet.

5.2.1. Metoder för att skapa engagemang

Metoder som har som avsikt att eller ger möjlighet att öka involverade personers engagemang i och motivation för arbetsmiljöförbättringar har givits det övergripande namnet Moveit-metoder. Inom ramen för tema SMARTA:s arbete har ett arbete inletts med syftet att definiera, beskriva, utvärdera och vidareutveckla sådana metoder (Åteg m fl, 2005). Det som förenar Moveit-metoder är alltså att de involverar och därmed förväntas aktivera den berörde i arbetet på olika sätt. Ett exempel på en sådan metod syftar primärt till att skapa ordning och reda på arbetsplatsen utgående från vad de som arbetar där själva anser vara god ordning (Alvarez m fl, 2002). Regelbundna mätningar av hur väl man lyckas uppnå sina mål genomförs och presenteras grafiskt på arbetsplatsen.

VIDAR är ett exempel på en metod med Moveit-egenskaper. VIDAR baseras på en anställds egen kunskap om sitt arbete. Vid användning av metoden videofilmas först en person i sitt dagliga arbete. Den som filmats gör sedan själv en bedömning av fysiskt såväl som psykosocialt påfrestande arbetssituationer (Forsman m fl, 2002). Ytterligare ett exempel är PIMEX-metoden som bygger på samtidig användning av video och direktvisande mätinstrument för aktuella arbetsmiljöfaktorer, som luftföroreningar, fysisk exponering eller belastningar (Rosén m fl, 2005). Metoden gör det möjligt för den berörda att omedelbart på arbetsplatsen se sambandet mellan hur man arbetar eller använder hjälpmedel och den aktuella exponeringen/belastningen. Detta har i många fall visats skapa det tydliga engagemang hos individen för att medverka i förändringsarbetet som ofta är avgörande för ett framgångsrikt resultat.

Ytterligare en metod som baserar sig på videoteknik, TALE-metoden, är ett effektivt sätt att lära ut individuell arbetsteknik (Vogel m fl, 2003). Metoden innebär i korthet att en person videofilmas under en representativ period i sitt ordinarie arbete. Videofilmen spelas sedan upp för personen tillsammans med en ergonom som ger individuella råd om vad som är bra och vad som bör förbättras i personens arbetsteknik.

5.3. Tekniska metoder

Med tekniska metoder menas här metoder för att utvärdera, mäta eller på annat sätt hantera fysikaliska faktorer i arbetsmiljön. Vanligen, dock inte med nödvändighet, inbegriper detta någon form av instrumentell insats. I detta avsnitt används en definition på metod som innebär att en teknisk mätmetod är en del av en metodansats inom arbetsmiljöarbete. Avsnittet har avgränsats till Arbetslivsinstitutet i Umeås huvudsakliga expertområden: elektromagnetiska fält, buller, vibrationer och kemiska hälsorisker.

Det finns ett stort antal metoder, beskrivna arbetssätt och publicerade arbeten om hur man ska arbeta med tekniskt relaterade/fysikaliska arbetsmiljöfrågor. Här

presenteras översiktligt en sammanställning från genomgången litteratur och annan tillgänglig information för att ge en bild av status inom dessa områden.

I vissa fall saknas vedertagna och/eller fastställda metoder. Detta gäller till exempel för en del nytillkomna kemiska ämnen och elektromagnetiska fält. Detta i sig är naturligtvis en fråga att lösa för att överhuvudtaget nå fram till ett preventivt och/eller undersökande arbetsmiljöarbete inom området. Andra områden uppvisar ett överflöd av information och metoder. Det är nästan omöjligt att utifrån informationskanaler och litteratur avgöra vad som används och vilka effekter detta ger. Här ges exempel på några av de metoder och arbetssätt som används eller skulle kunna användas i dag. De kvalitativa aspekterna på metodernas utformning eller användande är en del av de problem som lyfts fram.

Gruppens bedömning är att det finns relativt lite litteratur på området som beskriver metod inklusive hur mätningar ska genomföras på ett så enkelt sätt att skyddsorganisationer själva kan utföra dem. En observation som har gjorts i samband med inventeringen av metoder är att det sällan eller aldrig framgår vilka krav på kunskaper eller färdigheter som ställs för att kunna tillämpa metoden i fråga. Detta gäller generellt för de tekniska metoder som studeras i detta avsnitt. Det är alltså angeläget att lyfta fram nödvändigheten av tillräckliga kunskaper om och färdigheter i tekniska metoder för att korrekt och förhoppningsvis framgångsrikt kunna använda dem. Eftersom utgångspunkten har varit att själva mätmetoden bara är en del av hela metodansatsen utgör kunskapskraven en omfattande del. Nödiga kunskaper är en förutsättning för en korrekt metodtillämpning och möjlighet till en relevant total riskbedömning.

5.3.1. Allmänna informationskällor

Grundläggande information kring metodik i det tekniska arbetsmiljöarbetet kan fås från flera källor (se även kapitel 7 om intermediärer). Dessa har ambitionen att utgöra en källa för hjälp och fakta i arbetsmiljöarbetet inom många olika områden. Här finns bland annat hemsidor för föreningar och sammanslutningar av olika aktörer i arbetslivet samt hemsidor för periodiska tidskrifter av olika slag. Nedan ges exempel på några.

Dagens Arbete: Internet- och traditionell tidskrift som är ett månadsmagasin som ges ut av Industrifacket, Metall och Pappers.³

Prevent: Sammanslutning där svenskt Näringsliv, LO och PTK är huvudmän. Här finns bland annat områdes- och branschspecifika checklistor för arbetsmiljöarbete.⁴

Arbetsmiljöforum: Ideell förening för alla aktörer som verkar för ett friskt arbetsliv genom att stimulera till goda och utvecklande arbetsförhållanden. Arbetsmiljöforum finansierar sig själva genom försäljning av litteratur, utbildning, skyltar och prenumerationer av "Du & jobbet". Organisationen hade tidigare statsanslag men dessa har nu dragits in. Arbetsmiljöforum producerar en hemsida.⁵

³ <http://www.dagensarbete.se/>

⁴ <http://www.prevent.se>

⁵ <http://www.arbetsmiljoforum.com/>

Under detta paraply finns flera ”underavdelningar”, bland annat ”Du & jobbet” (tidskrift och hemsida) och Arbetsmiljöakademien (utbildningsavdelning). Träffpunkt Arbetsmiljö är en databas, en webbsida och en katalog över arbetsplatser som är villiga att ta emot studiebesök. De delar med sig av sina erfarenheter till andra mot en ersättning som görs upp mellan parterna. Träffpunkt Arbetsmiljö presenterar olika sätt att arbeta med arbetsmiljön. Exempelen är hämtade från olika branscher och från olika regioner. De krav som ska vara uppfyllda är att arbetsplatsen ska ha genomgått någon form av utvärderings-, utvecklings-, kvalitets- eller förändringsmetod eller mottagit pris för god arbetsmiljö. Skyddsombud.se⁶ är en resurs för skyddsombud.

5.3.2. Elektromagnetiska fält

Yrkesmässig exponering för elektromagnetiska fält regleras i dag av föreskriften för hörfrekventa elektromagnetiska fält, AFS 1987:2 (Arbetarskyddsstyrelsen, 1987). Exponeringen av radiofrekventa elektromagnetiska fält regleras i denna föreskrift inom frekvensområdet 3 MHz till 300 GHz. I april 2004 antogs ett EU-gemensamt direktiv som begränsar yrkesmässig exponering av elektromagnetiska fält i ett större frekvensområde, 0 till 300 GHz. Arbetsmiljöverket arbetar nu med att översätta EU direktivet till svenska gränsvärden och räknar med att detta kommer att vara klart inom tre år (Europaparlamentet, 2004). De nuvarande gränsvärdena liksom EU direktivet bygger uteslutande på väl etablerade akuta effekter såsom nervpåverkan och uppvärmning.

I Sverige tillämpas också myndigheternas försiktighetsprincip som i praktiken innebär att man vid till exempel nyinstallationer ska beakta exponering för lågfrekventa elektromagnetiska fält och hålla exponeringsnivåerna så låga som möjligt (Arbetsmiljöverket, 2004b). Detta för att forskningsläget om sena effekter (cancer) vid kronisk exponering av lågfrekventa elektromagnetiska fält ännu är oklart. Vissa fackliga organisationer har också gett ut rekommendationer om exponering för elektromagnetiska fält, till exempel TCO, som anger maximala magnetfälts nivåer vid en bildskärm (TCO-Development, 2003). Även LO anger rekommenderade maximala exponeringsnivåer för magnetfält på arbetsplatser.

I dag genomförs i begränsad omfattning exponeringsmätningar i enlighet med AFS 1987:2. Det är endast ett fåtal tillämpningar där sådana mätningar är nödvändiga, exempelvis vid plastsvetsmaskiner och trälimtorkar. Mätkunskapen är starkt begränsad och få skyddsorganisationer behärskar mätningar på egen hand då mätinstrument både är dyra och delvis svåränvända.

Generella mätningar av lågfrekventa elektromagnetiska fält görs i större omfattning, då med fokus på försiktighetsprincipen och de fackliga rekommendationerna. Man kan med visst fog hävda att mätkunskapen även här ofta är bristfällig. Tillgången på enklare bredbandsmätinstrument är någorlunda god men kvalitén på mätningarna skiftar. Det är inte bara mätningen i sig som är svår. Kunskap om tolkningen av mätresultatet och eventuella åtgärder som därmed följer är ofta bristfällig.

⁶ www.skyddsombud.se

Att visa uppfyllelse med EU-direktivet kommer att vara både tekniskt svårt och kostsamt. I och med att EU-direktivet gäller för hela frekvensområdet kommer mätningar att krävas på ett stort antal arbetsplatser. Själva mätmetoderna är i dag kända, men hur de praktiskt ska tillämpas i verkliga situationer är ännu oklart. Det finns ett stort behov av att utveckla ett praktiskt användbart sätt att genomföra mätningar för olika situationer i arbetslivet. Mätningar enligt EU-direktivet kommer att kräva att man har tillgång till en omfattande mätutrustningspark eftersom man nu måste beakta varje frekvenskomponent separat. Detta gäller framförallt i det lågfrekventa området där det inte räcker att använda enklare bredbandsinstrument. Det är dock inte rimligt att varje företagshälsovård köper in alla de instrument som krävs för mätningar enligt EU-direktivet. Hur man ska lösa detta är ännu oklart men tänkbart är till exempel att inrätta någon form av instrumentpool där företagshälsovården dels kan utbilda sig i mätmetodik, dels kan hyra de instrument som krävs. Sådana finns redan bland annat vid Yrkes- och miljömedicinska kliniken i Örebro och vid Arbets- och miljömedicin i Göteborg.

Svenska beskrivningar av mätmetoder saknas generellt för elektromagnetiska fält förutom vid mätningar enligt TCOs bildskärmskrav där mätmetod anges (TCO-Development, 2003).

5.3.3. Buller

Yrkesmässig exponering för buller regleras i dag huvudsakligen av Arbetsmiljöverkets föreskrift (Arbetarskyddsstyrelsen, 1992). De gränsvärden som där anges gäller risk för permanent hörselskada. Det frekvensområde som omfattas är för gränsvärdena 22 till 18 000 Hz. Riktvärden ges för infra- och ultraljud samt för störande buller. Även andra myndigheter såsom Socialstyrelsen och Boverket har riktlinjer för detta (Boverket, 2002; Socialstyrelsen, 1996).

För införande av EU-rådets direktiv 2003/10/EG (EU, 2003) i svensk lagstiftning planeras en ny föreskrift att börja gälla från 2005-07-01. Med ledning av remissutgåvan (Arbetsmiljöverket, 2004a) av föreskriften kan man konstatera att vissa skärpningar av befintliga gränsvärden görs samt att den del som behandlar störande buller utökas.

Litteraturen inom området buller och risk för hörselskada är omfattande och tillsammans med föreskriften utgör den en fullt tillräcklig kunskapsbas för de mest förekommande situationerna. Metoder finns också tämligen väl beskrivna för mätning och riskbedömning av buller i ett antal svenska och internationella standarder, till exempel (SIS, 1995a; SIS, 1997a; SIS, 1997b), annan litteratur (Goelzer m fl, 2001; Simmons, 1996) och i informationsmaterial från Prevent⁷ och AV.⁸ Mycket av detta sammanfattas av Landström (Landström m fl, 1999). I den mån tillämpningen av kunskapen är dålig och mätningar inte görs i tillräcklig omfattning är det troligen inte kunskapsmängden i sig som är problemet. Det torde vara mer relevant att fråga vem som har kunskapen och vilka förutsättningar som ges att tillämpa den. När det gäller störande buller blir kravet på förståelse

⁷ <http://www.prevent.se>

⁸ <http://www.av.se/skola/ljudmiljo.htm>

och insikt i ämnet ännu större. Komplexiteten är stor och omfattar långt mer än den mättekniska delen av buller.

5.3.4. *Vibrationer*

Det vetenskapliga kunskapsunderlaget inom vibrationsområdet är tämligen gott för att kunna genomföra förebyggande arbetsmiljöarbete och finns samlat beskrivet (Burström m fl, 2000; Ekenvall m fl, 1991). En för praktiker användbar kunskapsammansättning finns tillgänglig via internet från Arbetslivsinstitutet.⁹ Dessutom finns en vibrationsdatabas för ett stort antal handhållna maskiner¹⁰ och likaledes en för helkroppsvibrationer¹¹ för ett antal olika fordontyper och modeller. Dessa databaser är i första hand avsedda för inköpare och användare.

Gällande föreskrifter har tidigare varit vaga men situationen förändrades i och med de nya föreskrifterna som trädde i kraft under 2005 (Arbetsmiljöverket, 2005a; b) som ett resultat av tidigare EU-direktiv inom området (EU, 2002). Mätmetoder finns beskrivna i ett flertal standards, till exempel (SIS, 1989; SIS, 1998; SIS, 2001). Kunskapen om dem är emellertid inte så spridd i praktiska sammanhang. En förklaring är att delar av området inte varit reglerat på samma sätt som det nya EU-direktivets implementering i svensk lagstiftning kommer att innebära. En annan förklaring är att det krävs god mätteknisk kunskap för att genomföra dessa mätningar.

5.3.5. *Kemiska arbetsmiljörisker*

För mätning av exponering för kemiska föreningar finns många olika principer att mäta och betydligt fler mätmetoder. Inom detta område är det ovanligt med standardisering av mätmetoder. Däremot finns det i europeiska standarder specificerat hur testning ska ske samt vilka krav som ska ställas på dessa metoder. Exempel på några av de tretton standarder som avser yrkeshygieniska mätningar är (SIS, 1995b; SIS, 1996; SIS, 1999). Information kring mätmetoder för olika ämnen finns även tillgänglig på Internet.¹² Kunskapsöversikter och läroböcker finns också publicerade (Krook, 2001; Levin, 2000). Arbetsmiljöverket har också ett etablerat regelverk (Arbetarskyddsstyrelsen, 2000).

5.4. **Metoder för mätning av psykosociala förhållanden**

Det psykosociala fältet har de senaste åren alltmer uppmärksamats i arbetsmiljöarbete. Historiskt har den fysiska arbetsmiljön varit i fokus, men med ett förändrat arbetsliv och förändrade synsätt har de psykosociala frågorna alltmer kommit i förgrunden. I samband med de stora strukturförändringarna inom arbetslivet under 1980- och 90-talen, blev reaktioner på förändringar ett område som man arbetat alltmer med. Den ökade effektiviseringen och de därmed ökade kraven i arbetslivet har vidare lett till en markant ökning av arbetsoförmågan. Den psykiska

⁹ <http://umetech.niwl.se/temavibration/>

¹⁰ <http://umetech.niwl.se/Vibration/>

¹¹ <http://umetech.niwl.se/Vibration/ /HKVHem.html>

¹² <http://www.cdc.gov/niosh/nmam/>

ohälsan ökade från år 1999 till 2003 från 18 procent till 30 procent av sjukskrivningarna. I samband härmed har också arbetsmiljöarbete alltmer inriktats på rehabilitering och stressproblematik.

Själva begreppet psykosocial arbetsmiljö finns inte med i Nationalencyklopedin. Däremot finns en definition av begreppet psykosocialt synsätt. Det definieras som ett synsätt där individens upplevande och handlande och omgivande sociala förhållanden uppfattas som nära knutna till varandra. Enligt Nationalencyklopedin används termen inom arbetslivet för att beskriva den psykiska och sociala miljön.

I Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling konstateras: ”Begreppet psykosociala faktorer i arbetsmiljön är omfattande och delvis svårfångat. De psykosociala frågorna utgör sålunda inte någon avskild grupp av arbetsmiljöfaktorer. Psykosociala faktorer i arbetsmiljön framkommer genom att arbetsmiljön betraktas från psykologisk och sociologisk synvinkel” (Arbetarskyddsstyrelsen, 1980). Vidare skriver man: ”Arbetstagarnas upplevelse av arbetssituationen, såväl dess fysiska som dess sociala komponenter, kan få hälsomässiga effekter och påverka risken för olycksfall”. Man poängterar också att psykiska effekter även kan uppkomma genom att hälsofarliga ämnen påverkar nervsystemet.

Olika definitioner av psykosocial arbetsmiljö förekommer i litteraturen. En användbar definition utgår från att det handlar om människors psykiska och sociala behov. Den forskning som finns inom arbetslivet har kommit fram till likartade resultat kring mänskliga behov. Hertzberg talar om hygienfaktorer och motivationsfaktorer (Hersey m fl, 1996). Rubenowitz har i sin forskning kommit fram till ett antal generella faktorer som kan beskriva den psykosociala arbetsmiljön (Rubenowitz, 1984). En god psykosocial arbetsmiljö kännetecknas av:

- Egenkontroll i arbetet
- Optimal arbetsbelastning
- Positivt arbetsledningsklimat
- God arbetsgemenskap
- Stimulans från själva arbetet.

I den mån dessa faktorer upplevs tillgodosedda, konstituerar de nivån på den psykosociala arbetsmiljön. De metoder som används för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön skulle således kunna förbättra en eller flera av dessa faktorer.

Inom ramen för utvecklingsprogrammet ARNE (ARbetsorganisation och NEgativ stress) vid Arbetsmiljöverket har en inventering gjorts av vilka psykosociala metoder som används inom företagshälsovården för att uppmärksamma och bedöma negativ stress och organisatoriska brister (Arbetsmiljöverket, 2003b). Utifrån intervjuer med representanter från framförallt företagshälsovård och litteratursökning har man funnit 29 metoder, varav 16 presenteras närmare. Metoderna har stora likheter. Frågeområdena tangerar varandra i de olika metoderna. Många av metoderna inleds med datainsamling via enkät eller intervjuer. Efter bearbetning och analys presenteras resultaten med förslag till åtgärder. I flera fall byggs kartläggningen på med stödinsatser till arbetsgrupper och chefer. Flera av instrumenten är inte validerade.

En av metoderna i inventeringen skiljer sig från de övriga. Det är ”SAMarbete”, som är ett program för att hjälpa företag och organisationer att införa SAM. Här får man via en personlig instruktör arbeta fram ett eget arbetssätt för SAM. Den är utarbetad av Småföretagsenheten på yrkes- och miljömedicinska kliniken inom Örebro universitetssjukhus. En undersökning av 21 företag visar att 95 procent av företagarna tycker att metoden fungerar bra. Metoden är inte någon utpräglat psykosocial metodik, utan är tillämpbar på alla typer av arbetsmiljöfrågor. Metoderna som finns beskrivna i studien utgör ett segment av metoder. Det saknas till exempel olika typer av stöd- och utvecklingsinsatser för enskilda och grupper, liksom utbildningsinsatser.

Inom ämnesområdet finns ingen heltäckande teori. Olika teorier och modeller tillämpas, ibland till och med på samma typ av problem. Eftersom många metoder bygger på kommunikation och samarbete inom arbetsplatsen och/eller konsult, blir inte heller metoderna exakt lika tillämpade, utan präglade och utformade efter personliga preferenser. Ett centralt begrepp är process, eftersom metoder med psykosocial inriktning oftast syftar till förändring hos individer eller grupper. Förmågan att följa, driva och beskriva processer blir då viktig för att nå resultat. En indelning av metoder kan göras utifrån två olika perspektiv: förebyggande eller avhjälpande insatser. Närmare karakteristika för ansatserna redovisas i tabell 2.

Modellen kan användas för att beskriva hur olika organisationer satsar på arbetsmiljö, men även för att beskriva hur arbetsmiljön faktiskt ser ut i ett företag. Inom företagshälsovård är detta ett vanligt sätt att beskriva hur man arbetar.

Tabell 2. Exempel på insatser på individ-, grupp- eller organisationsnivå uppdelat på förebyggande eller avhjälpande arbete.

	Individnivå	Gruppnivå	Organisationsnivå
Förebyggande	Handledning Coaching	Arbetsmiljökartläggning Grupphandledning Utbildning i arbetsmiljö Grupputveckling	Organisationsutveckling Förändringsarbete Handledning av chefer Organisationsutredning SAM
Avhjälpande	Stödsamtal Krisbearbetning Stresshantering Rehabilitering Drogproblematik	Konflikthantering	Stöd till chefer i samband med förändringar

Även Angelöws modell ”Problembaserat förhållningssätt respektive möjlighetsbaserat förhållningssätt” kan användas på motsvarande sätt (Angelöw, 2002). Modellen visar enligt tabell 3 också schematiskt hur olika synsätt/förhållningssätt påverkar resultatet av arbetsmiljöarbete.

En svårighet kan vara att hitta gränserna för vad som är att betrakta som arbetsmiljöfrågor. I vissa fall finns en strävan att inte separera arbetsmiljöfrågor från andra frågor i företagen; snarare betonas sambanden mellan verksamhetsfrågor och arbetsmiljöfrågor. Det finns även uppfattningar om att arbetsmiljöfrågor bäst hanteras genom att istället lösa verksamhetsfrågor.

Tabell 3. Problembaserat förhållningssätt respektive möjlighetsbaserat förhållningssätt (Angelöw, 2002).

	Problembaserade	Möjlighetsbaserade
Fokuserar på	Problem, svagheter, brister	Möjligheter, styrkor, tillgångar, mål
Kartlägger och undersöker	Försöker identifiera problemen. Vilka problem har man.	Vad fungerar bra? Goda exempel. Styrkor och tillgångar för att nå önskvärda mål
Analys	Orsaker till problemen. Anklagar ansvariga	Orsaker till framgångar. Uppskattning till de som bidragit
Lösningar	Hur kan problemen lösas?	Hur kan vi nå ytterligare framgångar? Skapar målbild av framtida framgångar.
Framtiden	Hur kan vi förhindra att problem uppstår i framtiden?	Vad behöver vi göra för att förverkliga ytterligare framgångar i framtiden?
Effekter	Förstärker ytterligare fokus på problem. Kan leda till resignation och pessimism	Förstärker förmågan och kompetensen. Att fokusera på möjligheter. Kan leda till handlingskraft och optimism.
Helhetstänkande	Utgår från ett selektivt och fragmentariskt tänkande när man enbart fokuserar på problemen	Utgår från ett helhetstänkande, där möjligheter fokuseras. Utgår från att individen är tränad i problemlösning och därför behöver stärka förmågan att fokusera på möjligheter

Slutligen kan man fundera över vad indelningen i psykosociala metoder innebär. Om strävan är att få en helhetssyn på människa och organisation i arbetsmiljöarbete, kan en indelning av metoder i ämnesområden motverka detta. Kanske är det bättre att ha AFS 1980:14 som utgångspunkt, där man menar att ”psykosociala faktorer i arbetsmiljön framkommer genom att arbetsmiljön betraktas från psykologisk och sociologisk synvinkel” (Arbetskyddsstyrelsen, 1980). Själva metodfrågan blir då inte den mest relevanta att ta ställning till, utan snarare en följd av vilka synsätt och förhållningssätt som präglar arbetsmiljöarbetet.

5.4.1. Stressrelaterad ohälsa

Som nämnts har den psykiska ohälsan ökat kraftigt i arbetslivet under 1990-talet. Det märks också i diskussionerna i de besökta företagen att det blivit en allt viktigare fråga. Två modeller som ofta används som hjälp att beskriva och arbeta med stressrelaterad ohälsa är Karasek och Theorells krav-kontroll-modell (Karasek m fl, 1990) och Siegrists modell Effort-reward imbalance (ERI) (Siegrist, 1996).

I krav-kontrollmodellen ingår de två dimensionerna krav och kontroll i arbetet, som antas interagera. När dimensionerna kombineras, uppstår fyra olika typer av arbetssituationer. Enligt modellen, antas risken för stressutlöst utmattningsreaktion vara högre om den psykosociala arbetsmiljön präglas av både höga krav och litet beslutsutrymme, vilket resulterar i så kallat spännt arbete. I en omfattande studie genomförd av AV och SCB år 2001, har krav-kontrollmodellen använts för att beskriva hur arbetssituationen förändrats under 90-talet i svenskt arbetsliv (SCB, 2001). Där påvisas bland annat att andelen män och kvinnor i arbeten med

hög anspänning (spänt arbete) har ökat markant mellan åren 1991 och 1999. Passiva jobb tenderar i motsvarande grad att bli mer ovanliga.

Enligt ERI-modell används kvoten mellan ansträngning och belöning (effort-reward) i arbetssituationen för att predicera risker för ohälsa. Istället för kontroll som är en av dimensionerna i Karasek och Theorells modell används belöning, vilket betonar en sociologisk dimension som rör rimlighet, rättvisa och ömsesidighet i det sociala utbytet. Begreppet belöning innefattar ekonomiskt utbyte, uppskattning och utvecklingsmöjligheter inklusive anställningstrygghet. Hypotesen är att hög ansträngning i kombination med låg belöning ökar risken för ohälsa.

Noteras kan vidare att en specifik arbetsmodell som kan användas för att på organisationsnivå komma tillrätta med stressproblematiken finns att hämta på Internetsidan www.suntliv.nu. Andra viktiga databaser finns hos AFA, ALECTA och Riksförsäkringsverket.

5.4.2. Erfarenheter från några företagsbesök och seminarier

De genomförda företagsbesöken inom ramen för SMARTA resulterade i flera intressanta observationer. Som redan konstaterats finns det ett stort uttalat intresse för arbetsmiljöfrågor bland nästan alla besökta företag. En paradox är dock att det samtidigt saknas kunskap och intresse hos många i ledande ställning. Kunskapsnivån i arbetsmiljöfrågor är i vissa fall lägre bland högre chefer än bland de på lägre nivåer.

De ökande kraven i arbetslivet påverkar oftast arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet negativt och man kan notera ett glapp mellan hur man skulle vilja arbeta med arbetsmiljöfrågorna och hur man i praktiken orkar, det vill säga det finns ett glapp mellan planer och faktiskt genomförande. Man anger att man har störst svårigheter att arbeta med psykosociala frågor samtidigt som flertalet menar att det är de viktigaste frågorna just nu. Många är också medvetna om ledarskapets stora betydelse för att arbetsmiljöarbetet ska bli framgångsrikt.

Utifrån deltagande i seminarier kring ohälsofrågor framkommer att såväl forskare som praktiker menar att det finns vissa gemensamma orsaker till stressrelaterad ohälsa. Neddragningar, som många gånger leder till för stor arbetsbelastning är en faktor, för många omorganisationer en annan, vilket skapar otrygghet och turbulens. Andra orsaker är obalans mellan krav och kontroll i arbetet respektive mellan belöning och utfört arbete. Ytterligare en faktor är brister i samspelet mellan arbetskamrater respektive mellan chef och underställda. Även gränslösheten i arbetet, där man inte riktigt vet när arbetet slutar och fritiden börjar, har blivit allt vanligare som ett stort stressproblem. Det sammanhänger ofta i sin tur med känslan av att det man gör alltid kan göras bättre, något som troligen har med en allt starkare betoning på prestation som viktig grund för ens egenvärde att göra. Slutligen måste en ytterligare orsak nämnas nämligen värderingskonflikter av skilda slag (till exempel inom vården mellan budgetfokus och vårdfokus, inom företag mellan ständigt ökande prestationsorientering och kort-siktig lönsamhet och mer personalorienterade satsningar).

6. Arbetsmiljöarbete som förändringsprocess

Kristina Håkansson, Kim Kähäri, Lars Lindbeck, Greg Neely, Kathe Nonås och Gunnar Rosén

En ambition i tema SMARTA är att åstadkomma ett bättre fungerande arbetsmiljöarbete på svenska arbetsplatser. Ett fungerande arbetsmiljöarbete innebär att detta bedrivs systematiskt, kontinuerligt och med en syn på arbetsmiljöarbete som en förändringsprocess.

Det här kapitlet beskriver den kunskap som finns om hur man bedriver förändringsarbete, både generellt och specifikt i interventionsprojekt inriktade mot belastningsskador. Därefter behandlas branscher med specifika förutsättningar för arbetsmiljöarbete. Att åstadkomma förändring är en sak, men att åstadkomma varaktig förändring är en annan. Möjligheter att åstadkomma varaktig förbättring tas därför upp i slutet av kapitlet, med exempel på vad som har skett i några organisationer som deltog i Arbetslivsfondens projekt för tio år sedan.

6.1. Organisationsförändring ur ett teoretiskt perspektiv

Det har påpekats i litteraturen att det finns få vetenskapliga arbeten som redovisar mer övergripande modeller för organisationsförändringar (Armenakis m fl, 1999; Whelan-Berry m fl, 2003). Forskningen har mer fokuserat på enstaka aspekter av organisationsförändringen som ledarskap (Dunphy m fl, 1993; Tichy m fl, 1986) eller specifika interventionsprojekt (Lindsay m fl, 1996). De modeller som föreslås är oftast stegvisa som exempelvis Kotters (Kotter, 1999) ”The eight steps to transformation”. Modellerna skiljer sig visserligen åt vad avser använd terminologi men har ändå många gemensamma egenskaper. I dessa modeller lyfts särskilt fram det viktiga i att klargöra behovet av eller orsaken bakom förändringen, att förankra en syn på förändringen som angelägen och viktig samt att kommunicera planen för förändringen och visionen ambitiöst.

Flertalet modeller betonar starkt betydelsen av ledarskapet, både vad gäller införande av och stöd till processen. Cummings och Worley (1993) har beskrivit och diskuterat många sådana modeller.

Whelan-Berry, Gordon och Hinings har föreslagit ett angreppssätt i flera nivåer med avsikten att förbättra organisationsförändringar genom att analysera förändringsprocessen på individ-, grupp- och organisationsnivå (Whelan-Berry m fl, 2003). Författarna lyfter fram att många modeller misslyckas med att tillräckligt noga beskriva hur förändringen ska implementeras och underskattar betydelsen av individ- och grupp beteende i genomförandet. Särskilt betonar författarna att tempot i förändringen såväl som motivation och upprätthållandet av förändringen skiljer sig mellan individ, grupp och organisation. Den ovan beskrivna forskningen behandlar huvudsakligen sådana organisatoriska förändringar som initieras med en tydlig avsikt.

Organisationsförändringar kan (och ska) också ske som ett resultat av en naturlig utveckling, ofta kallat "lärande organisation" (Huber, 1991). Lipshitz, Popper, och Friedman (Lipshtiz m fl, 2002) har definierat begreppet "productive organizational learning" på följande sätt:

"Productive learning is a process that (a) is conscious and systematic; (b) yields valid information; and (c) results in actions intended to produce new perceptions, goals, and/or behavioral strategies."

Med detta som utgångspunkt har de därefter identifierat fem olika mekanismer och aspekter (strukturella, kulturella, psykologiska, policyrelaterade eller kontextuella) som är nödvändiga för att åstadkomma en lärande organisation. Strukturella aspekter omfattar nödvändiga organisatoriska förutsättningar som kännetecknar en lärande organisation. Kulturella aspekter avser specifika normativa beteendemönster som understödjer lärande medan psykologiska faktorer omfattar förutsättningar för att individen ska acceptera dessa beteendemönster. De policyrelaterade faktorerna behandlar hur ledningen kan underlätta för organisationens lärande och de kontextuella faktorerna egenskaper i organisationen eller arbetsmiljön.

Aktionsforskning är en ofta vald metod för studier av organisationsförändringar och lärande ur ett vetenskapligt perspektiv (Boog, 2003). Aktionsforskning kan beskrivas som en grupp av metoder som har det gemensamt att förändringar och utfall studeras parallellt. Aktionsforskning kan därför beskrivas som en kombination av konsultation och forskning i fält. I Sverige är aktionsforskning en väl företrädd metodologi, bland annat inom Arbetslivsinstitutet.

6.2. Interventionsprojekt inriktade mot belastningsskador

Interventionsforskning och forskning kring förändringsarbete har lett till en mängd olika teorier om hur interventioner/förändringsarbete ska genomföras för att lyckas och för att kunna utvärderas, det vill säga om förändringen har medfört de förväntade effekterna.

I en litteraturgenomgång av ergonomiska interventioner för att finna kriterier för vetenskapligt bra ergonomiska interventioner föreslogs att bästa utsikterna att lyckas har interventioner som riktar sig mot organisatoriska förhållanden, innefattar en mångfald av åtgärder och framförallt medverkan och starkt engagemang av nyckelpersoner (Westgaard & Winkel 1997). Westgaard och Winkel (1996) diskuterar existerande guidelines, som ligger till grund för interventioner ämnade att förbättra muskuloskeletal hälsa.

Goldenhar och Schulte (1994) har i en litteraturöversikt av interventioner inom arbetsmiljöområdet fokuserat på interventionernas effektivitet, "impact assessment" och bedömt sex metodologiska frågor: teoretisk grund, varaktighet-intensitet-frekvens, studiedesign, urval av försökspersoner, metodernas reliabilitet-validitet och statistiska metoder. Även icke-metodologiska frågor som kostnadsanalyser och politiska och kulturella sammanhang diskuteras. De betonar att interventioner av det studerade slaget bör genomföras med mångdisciplinärt

angreppssätt och medverkan av epidemiologer, yrkeshygieniker, kliniker, statistiker med flera som normalt arbetar med arbetsmiljöforskning. Även experter som hälsovetare, ekonomer, organisationsteoretiker med flera kan ingå i den multidisciplinära gruppen.

I rapporten kategoriserar man också interventioner i tre grundläggande typer:

- tekniska; till exempel förbättringar av utrustning, möbler, verktyg och andra källor till arbetsmiljörisker
- administrativa; till exempel arbetsrotation, ändrad hastighet på löpande band, schemaläggning och så vidare (arbetsorganisatoriska förändringar)
- beteenderelaterade; attitydpåverkan, utbildning, friskvårdsprogram och så vidare.

I en uppföljande rapport granskas hur interventionsforskning genomförs inom arbetsmiljöområdet (Goldenhar m fl, 1996). Man konstaterar bland annat att interventionsstudier traditionellt brukar kategoriseras som experimentella med slumpmässigt utvalda studiegrupper och kontrollgrupper, kvasiexperimentella med icke slumpmässigt utvalda grupper samt icke experimentella med bara en studiegrupp och ingen kontrollgrupp. Det är visserligen önskvärt med en experimentell studiedesign, men det låter sig sällan göras i fältstudier. Av icke experimentella undersökningar kan man inte dra slutsatser om orsakssamband och kvasiexperimentell metodik kan därför vara det näst bästa valet.

Zwerling, Daltroy med flera (Zwerling m fl, 1997) har gått igenom litteratur om design, genomförande och utvärdering av arbetsskadeinterventioner och fokuserar på problemen med att genomföra övertygande studier. De rekommenderar ett angreppssätt i flera nivåer som den mest kostnadseffektiva metoden att hantera svårigheterna. Man börjar med kvalitativa studier för att utreda hur interventionerna kan genomföras och vilka resurser som är realistiska, fortsätter med enkla kvalexperimentella undersökningar för att se om en intervention verkar lovande. Om så är fallet följer man upp med mer genomarbetad kvasiexperimentell studie och, om nödvändigt, försöker slutligen genomföra en kontrollerad experimentell studie.

I en rapport från Arbetslivsinstitutet beskrivs interventionsstudier inom vården. Rapporten innehåller bidrag från forskare i ett nätverk som arrangerade seminarier under åren 1997–1999 (Wickström, 2000). De olika kapitlen behandlar forskningsprinciper, val av utfallsvariabler, mätning av fysisk och psykisk arbetsbelastning, patientens roll, praktiska utmaningar i samband med fältstudier, beskrivning av processen och etiska överväganden.

Kostnader för en förändring eller intervention lyfts ofta fram som en viktig faktor. Oxenburgh visar på hur ergonomiska förbättringar kan ge ekonomiska fördelar och redovisar en metod för att göra en sådan så kallad cost-benefit-analys (Oxenburgh, 1997).

Ett stort antal rapporter kan karakteriseras som fallstudier, där en intervention genomförts och utvärderats. Bildt, Fredriksson, Hedberg, Horneij, Lagerström och Westlander med flera har redovisat några exempel på svenska interventioner eller

interventionsprogram inom olika arbetsområden (Bildt m fl, 1999; Fredriksson m fl, 2001; Hedberg m fl, 1996; Horneij m fl, 2001; Lagerström m fl, 1998; Westlander m fl, 1995).

Exempel på internationella fallstudier är:

- inom klädindustrin – ett ergonomiskt program baserat på problemlösning i flera steg utvecklas, implementeras och utvärderas (Drury m fl, 1999)
- inom fjäderfäindustri – en ergonomisk kommitté utbildas för att lösa problem (Jones, 1997)
- inom köttindustrin – en partipatorisk ansats med en ergonomisk kommitté. Fallstudien visar hur ergonomiska förbättringar kan ge ekonomiska fördelar och en metod för att göra en sådan cost-benefit-analys (Moore m fl, 1998).

6.3. Arbetsmiljöarbete i branscher med speciella förutsättningar

Inom vissa yrken eller till och med branscher, förekommer ett större glapp mellan det regelverket föreskriver och hur regelverket efterlevs på arbetsplatsen. Detta gäller i hög grad i hotell- och restaurangbranschen, med en arbetsmiljö som i många fall karakteriseras av hög ljudvolym, fysisk belastning, exponering för kemiska ämnen, kvälls-/nattarbete och så vidare. Samtidigt har många anställda inom branschen svårigheter att använda skyddsutrustning som hörselkåpor eller andningsskydd, med ett glapp mellan regelverk och efterlevnad som följd.

En hög andel av anställda i denna bransch är korttidsanställda utan någon facklig tillhörighet vilket resulterar i att det är svårt att säga ifrån och klaga på arbetsmiljön. I dag är det mycket oklart hur arbetsförhållanden och hälsotillståndet hos korttidsanställda hotell och restauranganställda ser ut.

I många fall saknas också en kunskap hos arbetsgivare och arrangörer om ansvarsfrågor och om det regelverk som finns, vilka metoder som kan användas för att mäta arbetsmiljön, de effekter som en dålig arbetsmiljö leder till för de anställda, samt de möjligheter som finns att förbättra arbetsmiljön.

En fråga som vi tagit upp inom SMARTA är hur arbetsmiljöarbete kan utvecklas, engagera medarbetare och integreras i en komplex organisation där ”konstnärlig frihet” ska balanseras mot en säker och utvecklande arbetsmiljö. Arbetsmiljöarbetet involverar här flera yrkesgrupper med helt skilda roller, rättigheter och skyldigheter. Bland dessa yrkesgrupper kan nämnas artister (sångare, dansare, musiker), scenarbetare, arrangörer och konstnärlig ledning där kraven som styr är konstnärliga men där arbetssäkerhet och ekonomi ofta står i dålig samklang. Många gånger drivs till och med arbetsinsatser på helt ideella grunder (F17).

Med start under 2004 genomfördes ett interventionsprojekt (Akustiskt åtgärdsprojekt för förbättrad arbets- och fritidsmiljö i livemusikmiljö) i Göteborg. Det huvudsakliga syftet var att finna kostnadsmässiga och kvalitetsmässiga tekniska, akustiska och attitydmässiga lösningar för en god arbetsmiljö. Lösningarna skulle fungera både ur ett konstnärligt men också arbetsmiljö- och lagstiftningsmässigt

sätt, både för musiker och lyssnare å den ena sidan men också för andra anställda som arbetar i krogmiljön.

6.4. Arbetslivsfonden som källa

Behovet av ökad kunskap om skilda organisationsförändringars mer långsiktiga effekter betonas i en rad studier (Armenakis & Bedeian, 1999; Norrgren, 1996; Orlikowski, 1996; Pettigrew, 2001). För tio år sedan konstaterades att frågan om hur förändringsprocesser utvecklas över tid till stor del är obesvarad (Van De Ven, 1995). Därefter har studier med olika grad av longitudinell ansats genomförts (Beer, 1996; Fox-Wolfgramm, 1998; Håkansson, 1995; Orlikowski, 1996; Stjernberg, 1993). Det finns fortfarande ett stort behov av samlad erfarenhet och kunskap om hur skilda förändringsprocesser drivits och vilken påverkan olika insatser för organisationsutveckling har (har haft) i ett längre perspektiv.

I diskussioner inom Tema SMARTA väcktes tidigt idén om att använda det rikliga material och erfarenheter som finns genom Arbetslivsfondens (ALF) arbete. Genom att studera de arbetsplatser som då fick medel för att förbättra arbetsorganisation och arbetsmiljö skulle det vara möjligt att identifiera förändrings- och utvecklingsprocesser som inneburit varaktig förnyelse i organisationers arbetsmiljö.

Totalt drev cirka 25 000 arbetsplatser utvecklingsprojekt inom ramen för ALF. Samtliga företag som bedrev förändringsarbete dokumenterade sina aktiviteter i populär form. I ett antal projekt deltog också forskare. Det finns också en databas med projektunderlag från samtliga arbetsplatsprogram inom ALF.¹³ De utvärderingar som riktade sig till arbetsplatser berörde både hur förändringsarbetet bedrivits och vilka effekter förändringsarbetet fått. Sammantaget finns omfattande dokumentation om organisationer och förändringsprocesser som drevs inom ramen för ALF:s femåriga verksamhet. Det finns även enstaka exempel på organisationer som följts upp efter ALF-periodens slut. Det finns ett antal utvärderingar gjorda av Arbetslivsfondens arbete (Gustavsen, 1995; Gustavsen m fl, 1993; Hofmaier, 1992; Naschold, 1993; Aronsson m fl, 1995).

Ett centralt begrepp i utvärderingarna, som har bäring på Tema SMARTA är förändringskompetens. Förändringskompetens definieras bland annat av Aronsson med flera (Aronsson m fl, 1995) som förmågan att hantera omvärldsförändringar och en ständigt pågående självförnyelse.

6.4.1. Resultat från en pilotstudie

En ambition inom Tema SMARTA är att hitta förklaringar till varför en god arbetsorganisation består respektive inte består. En uppföljning av ett urval arbetsplatser gjordes därför inom ramen för SMARTA. Urvalet begränsades till:

- Umeåregionen, Stockholm, Dalarna och Västra Götalandsregionen.
- Företag vars projektansats omfattade breddstrategier, processinriktning, ett brett deltagande bland samtliga berörda och med variation av initiativtagare.

¹³ www.arbetslivsinstitutet.se/biblioteket/alf/index.asp

Inom dessa regioner togs ett 100-tal arbetsplatser fram genom de fallbeskrivningar som finns. I detta skede var urvalet brett, syftet var att få en översikt över olika typer av projekt och i olika branscher. Informationen som ges i fallbeskrivningarna är av något olika karaktär, förändringsarbetet har ibland beskrivits som tämligen framgångsrikt utan att det framgår riktigt vilka effekter förändringsarbetet faktiskt har haft. För att få mer data om arbetsplatserna intervjuades därför personer som var handläggare på ALF.

Ett par testintervjuer gjordes för att pröva om det är möjligt att följa upp arbetsplatser tio år efter ett förändringsprojekt. Dessa arbetsplatser valdes efter tre kriterier:

- ALF-projektet skulle ha inneburit att arbetsplatsen sänkte sin sjukfrånvaro
- projektet skulle ha inneburit förändringar i arbetsorganisationen med ökat inflytande och ansvar samt
- projektet skulle ha inneburit omfattande arbetsmiljöförbättringar.

Sammantaget skulle arbetsplatsen kunna bedömas ha haft ett framgångsrikt förändringsarbete, som resulterat i en ”god arbetsorganisation”.

Testintervjuerna genomfördes med produktionschefen på två arbetsplatser. Frågor som ställdes i testintervjuerna handlade om arbetsorganisationens utformning, hur ledningen tolkade och såg på förändringsbehov och förändringstryck som man uppfattar ställs på företaget, ledningsfilosofi samt hur man arbetar med arbetsmiljöfrågor.

De två arbetsplatserna hade utvecklats helt olika, företag A hade fortsatt låg sjukfrånvaro (1–2 procent) medan företag B hade återgått till samma höga sjukfrånvaro som innan ALF-projektet (15 procent). Intressanta skillnader mellan företagen var bland annat att produktionscheferna tolkade förändringstrycket helt olika. På företag A såg produktionschefen förändringar som naturliga, något som utvecklade verksamheten och som gjorde att man hela tiden försökte hitta utvecklingsmöjligheter. Denna produktionschef betonade också en inbyggd flexibilitet som viktig för företaget för att kunna hantera konkurrenssituationen. Produktionschefen på företag B såg förändringar som något mer problematiskt, något som ”störde” tillverkningen. Förändringar medförde då ofta omorganisationer. Denna produktionschef betonade mer vikten av kostnadseffektiviseringar. Dessa två olika förhållningssätt till förändringar kan ses som olika grad av förändringskompetens.

Det går naturligtvis inte att dra några generella slutsatser utifrån två intervjuer. Poängen med testintervjuerna var att pröva hållbarheten i projektidén. I de två intervjuerna var det fullt möjligt att dra lärdomar av utvecklingsprojekt som genomförts för tio år sedan och relatera de tidigare insatserna till dagsläget. Projektidén har därför utvecklats vidare mot en projektplan med start för genomförande 2005. Projektets titel är preliminärt ”Utifrån ett 10-årigt perspektiv identifiera förändrings- och utvecklingsprocesser som inneburit varaktig förnyelse i organisationers arbetsmiljö.”

Det innebär flera utmaningar för Tema SMARTA att söka kunskap om förändringsstrategier genom att blicka bakåt, när syftet är att öka kunskapen om förutsättningar för organisationers förmåga att hantera en föränderlig nutid och framtid, såsom:

- att med ett tioårigt perspektiv identifiera förändrings- och utvecklingsprocesser som inneburit varaktig förnyelse i organisationers arbetsmiljö
- att i samverkan med företag dra lärdom av förändrings- och utvecklingsprocesserna samt upplevelser av dem i ”backspegeln”
- att göra detta i mindre organisationer.

7. Intermediärers roll

Ing-Marie Andersson, Roger Lindahl, Olle Nygren, Helena Stor och Carin Sundström-Frisk

Det finns en mängd aktörer och *intermediärer* som arbetar med och påverkar företag och organisationers arbetsmiljöarbete. I Svenska akademins ordbok ges ordet intermediär följande betydelse:

”Mellanliggande, förmedlande; särskilt om något som utgör en förmedlande övergång, ett mellanled mellan olika former, i en serie som representerar ett mellanliggande stadium i en (pågående) utveckling.”

I SMARTA-sammanhang kan en intermediär ses som en aktiv förmedlare av information om metoder, strategier och forskning inom arbetsmiljöområdet till olika målgrupper på arbetsplatserna. Intermediären är inte en neutral länk utan är aktiv både som mottagare och sändare av information och kan därmed komma att tolka och anpassa informationen genom egna förkunskaper och värderingar.

Det finns ett antal olika grupper av aktörer, som på ett eller annat sätt har en funktion som länk för förmedling av såväl metoder, strategier och forskning som tjänster inom arbetsmiljöområdet. Vi har valt att dela in dessa aktörer i två grupper, *stora informationssändare* och *intermediärer*. Vissa organisationer återfinns i bägge dessa grupper, såsom Arbetsmiljöverket, som både är en stor informationssändare och en intermediär genom den verksamhet som arbetsmiljöinspektörer bedriver. Likaså återfinns arbetstagarorganisationer i bägge grupperna, genom den information som finns på deras hemsidor och den verksamhet som bedrivs av skyddsombud och regionala skyddsombud.

Media, utbildningar, utbildningsorganisationer, yrkesmedicinska kliniker, nätverk och branschorganisationer med fler kan också räknas till gruppen intermediärer, men har utelämnats av tidsskäl. Det innebär inte att vi anser dessa som mindre viktiga.

Inledningsvis i detta kapitel beskrivs arbetsplatsers kontakter med olika intermediärer. Därefter presenteras fem stora informationssändare i Sverige. I det följande delkapitlet beskrivs den information om arbetsmiljö som finns på arbetsmarknadens parter hemsidor. Slutligen beskrivs fyra grupper av intermediärer: företagshälsovård, konsulter, arbetsmiljöinspektörer och regionala skyddsombud.

Dessutom ges i bilaga 1 exempel på fyra aktörer och hur de ser på sitt arbete och behov av information: en arbetsgivarrepresentant, ett skyddsombud, en arbetsmiljöingenjör och en arbetsmiljöinspektör.

7.1. Arbetsplatsers kontakter med olika intermediärer

I boken ”Fri, frisk och framgångsrik” nämns traditionella institutioner såsom Arbetsmiljöinspektionen, Arbetsmiljöverket, företagshälsovård och yrkesmedicinska kliniker som viktiga aktörer och nyckelfigurer i skapandet av en stödjande miljö på arbetsplatser. Samtidigt så påpekar man att dessa har begränsade resurser

och lyfter samtidigt fram en annan grupp aktörer som redan har andra roller gentemot små och medelstora företag. De som nämns och kanske i framtiden kan fylla en viktig funktion i arbetsmiljöarbetet är länsstyrelser, handelskammare, försäkringsbolag, banker, fackföreningar, branschorganisationer och företagarföreningar.

De små företagens kontakter med omvärlden kring arbetsmiljöfrågor visar på en splittrad bild (Antonsson m fl, 2002). Arbetsmiljöverkets inspektörer är sällsynta gäster i de riktigt små företagen (< 20 anställda). 1997 gjordes 20 990 besök på 378 232 företag vilket motsvarar en besöksfrekvens på vart artonde år. De lite större företagen (20–49) fick besök vartannat år. Prioriteringar inom tillsynsmyndigheten kan senare ha ändrat den bilden något. Med stöd av de regionala skyddsombuden (RSO) kan dock Arbetsmiljöverkets insatser nå ut bättre. RSO täcker ungefär 90 procent av de små företagen som har anställd personal. RSO:s besök på de små företagen är betydligt mer frekventa. Om de ser missförhållanden är det möjligt för dem att meddela berörd inspektör.

Förutom med arbetsmiljöinspektörer och RSO har företagen naturligtvis ett antal andra externa kontakter av betydelse för arbetsmiljön. En undersökning i norra Sverige på 381 företag visade att 90 procent av företagen utnyttjade sina kunder som informationskällor, 76 procent tidningarna, 67 procent kollegor, 50 procent mellanhänder, 36 procent mässor och 24 procent seminarier som informationskällor (Antonsson m fl, 2002). Andra nätverk som är av betydelse för företagen är via ALMI företagspartner¹⁴ som ägs av staten och respektive landsting.

Media och den offentliga debatten om arbetsmiljöfrågor samt arbetsmarknadens parter påverkar givetvis arbetsplatser. Externa aktörer så som regionala skyddsombud, företagshälsovård och Arbetsmiljöinspektionen, som kommer i nära kontakt med arbetsplatser, har störst betydelse för arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet i mindre företag (Bornberger-Dankvardt m fl, 2003). Det finns dock andra intermediärer så som arbetsmiljökonsulter, myndigheter och organisationer som också arbetar mot den här gruppen företag. De klassiska arbetssätt och de metoder som tidigare tillämpas av dessa intermediärer måste förnyas i stödet till företag som ska arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). Det finns stora skillnader i hur ofta aktörerna kommer i kontakt med arbetsplatser. Under en tvåårsperiod har IVL tillsammans med en arbetsgrupp drivit ett utvecklingsarbete i Uppland med fokus på aktörernas möte med småföretag. Resultatet visar på framgångar genom att de traditionella metoderna har kompletterats med ett konsultativt arbetssätt. Det innebär att en större motivation för att arbeta med SAM skapas på företagen samtidigt som företagens egna drivkrafter identifieras och förstärks (Birgersdotter m fl, 2004).

Det finns flera studier som pekar på att olika intermediärer kanske ägnar sig åt fel saker i stället för att hjälpa arbetsplatser att bygga upp det egna arbetsmiljöarbetet. En studie från 1996 pekar på att regionala skyddsombud ägnar en stor del av sin tid till att övervaka och förbättra arbetsmiljön och en mindre del av tiden

¹⁴ ALMI arbetar över hela Sverige och verksamheten bedrivs i 21 regionala bolag. Målet att skapa tillväxt och förnyelse i det svenska näringslivet genom finansiering och affärsutveckling.

till att hjälp arbetsplatserna att bygga upp ett eget arbetsmiljöarbete (Frick, 1996). Andra källor uppger att RSO har både ett reagerande och planerande arbetssätt (Walters, 2002). En annan studie med inriktning på arbetsmiljöarbete på små företag i Sörmland visar att intermediärer hjälpt företagen att upprätta en SAM-pärm men inte att i någon större utsträckning få igång något praktiskt arbete (Antonsson m fl, 1989). Småföretagsenheten vid Yrkes- och miljömedicinska kliniken på Regionsjukhuset i Örebro har dock visat på lyckade resultat med utbildning av RSO i en metod att stödja företag i sitt SAM. Flera företag har med deras hjälp fått igång ett fungerande SAM (Bornberger-Dankvardt m fl, 2003).

En studie av arbetsmiljöarbete på 27 mindre tillverkningsföretag i Dalarna visar att endast 17 av företagen hade något avtal med företagshälsovård. I flertalet fall avsåg det regelbundna läkarundersökningar och endast i mycket liten utsträckning ett förebyggande företagshälsovårdsarbete på företagen. I jämförelse med den lagstiftning som finns om SAM och det behov som föreligger hos mindre tillverkningsföretag kan det tyckas mycket anmärkningsvärt att av de tillfrågade aktörerna på arbetsmiljöområdet har endast en arrangerat utbildningar riktade mot SAM. Resultaten visar att man fokuserat lika stora satsningar inom området Qi gong som SAM (Gunnarsson m fl, 2004). Ytterligare studier visar att företagshälsovården i allt för liten utsträckning visat ett intresse för att marknadsföra sina tjänster gentemot mindre företag. Undersökningen har identifierat ett antal viktiga förbättringsområden. Marknadsföringen måste ändras och vidgas mot fler grupper inom företaget samtidigt som företagshälsovårdens (FHV) kompetens behöver förändras och breddas (Antonsson & Schmidt, 2003). Det är allt för vanligt att FHV levererar det som småföretagen efterfrågar (sjukvård) men att man enligt egna bedömningar tycker att de efterfrågar fel saker (Bornberger-Dankvardt m fl, 2003).

Besök från arbetsmiljöinspektionen kan variera mycket i antal beroende på företagsstorlek. Mindre företag kan kanske få besök vart femte år medan stora företag kan få flera besök per år. Oberoende av antal besök kan dessa besök få en effekt i ökat arbetsmiljöarbete (Antonsson m fl, 2002). Det är inte ovanligt att FHV uppger att de fått ett uppdrag efter det att inspektionen har varit på besök på ett företag.

En rapport med titeln "Företagshälsovårdens vägval" har getts ut från SALTSA programmet vid Arbetslivsinstitutet (Josefsson & Kindenberg 2004). I rapporten konstaterar man inledningsvis att alla stora aktörer i arbetslivet är överens om att rätt utnyttjad FHV kan ge bättre arbetsmiljöer och god hälsa. Trots det skedde en kraftig nedrustning inom området under 1990-talet. I dag ger man återigen FHV hög prioritet och ställer ett antal viktiga frågor som:

- Vad kännetecknar god FHV?
- Vilka vägval står och ställs branschen inför de närmaste åren?

En slutsats är att FHV redan är och kommer att vara mer kundstyrt i framtiden. Vilket innebär att det gäller för FHV att utveckla arbetsformer som är attraktiva på marknaden och möter både små och medelstora företags behov. Det är särskilt

dyrt och resurskrävande att nå små företag och det är långt ifrån säkert att kontakten leder till köp av någon tjänst. En undersökning bland 400 FHV-representanter 2003 visade att man förväntade sig den största tillväxten inom psykosociala frågor (31 procent) och rehabilitering (30 procent). Man trodde inte att det hälsofrämjande arbetet skulle expandera (16 procent) inom FHV. Rapporten har också gjort några utblickar mot Europa.

FHV:s roll har förskjutits från arbetsplatsen och dess miljö mot att ge individer hälso- och sjukvård. Deras roll måste återställas så att de kan utgöra en katalysator för företagets och verksamheternas arbetsmiljöarbete, med en stärkt kompetens som förändringsagent (Johansson m fl, 2004).

7.2. Stora informationssändare

I Sverige finns flera stora informationssändare inom arbetsmiljöområdet. I delkapitlet presenteras sex stora informationssändare: Arbetslivsinstitutet, Arbetsmiljöforum, Arbetsmiljöverket, AFA Försäkring, Prevent samt en satsning på en gemensam internetportal, Arbetsmiljöupplysningen. För var och en av dessa presenteras organisationen som sådan men också den informations- och utbildningsverksamhet etc. som respektive organisation tillhandahåller, till exempel via sin hemsida på Internet.

7.2.1. Arbetslivsinstitutet

Arbetslivsinstitutet är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. Institutet bedriver forskning, utveckling och kunskapsförmedling med syfte att bidra till ett arbetsliv med goda villkor och utvecklingsmöjligheter för både kvinnor och män. Arbetet sker också i dialog med arbetslivets aktörer för en hälsosam arbetsmiljö som är anpassad till människors olika fysiska och psykiska förutsättningar.

Forskning bedrivs inom områden som hälsa och ohälsa i arbetslivet, arbetsmarknad och sysselsättning, arbetsrätt, arbetets organisering, ergonomi och belastning, fysikaliska och kemiska hälsorisker, integration och mångfald samt utvecklingsprocesser i arbetslivet. Institutet strävar efter att forskning ska vara mångvetenskaplig och vara till nytta för arbetslivet. Fakta har hämtats ur årsredovisningen 2003 och från institutets webbplats.

Utbildningar: Utbildningar som genomförts under året har varit riktade mot företagshälsovårdens läkare, sjuksköterskor, sjukgymnaster/ergonomer, arbetsterapeuter, psykologer, beteendevetare, ingenjörer och administratörer. Förutom grundutbildningar har också ämnena ergonomi, rehabilitering, arbetsorganisation, förändringsarbete och handledning varit aktuella. 305 personer har deltagit i utbildningen. En magisterkurs i ergonomi och en kurs för fackliga förtroendemän i arbetsvetenskap har också genomförts för totalt 46 personer.

Bibliotek: Arbetslivsbiblioteket är ett specialbibliotek inom ämnesområdena arbetsliv, arbetsmiljö och arbetsmarknad. Biblioteket är ansvarsbibliotek inom arbetsmiljöområdet och har därmed en nyckelroll som nationell informations- och

kunskapsresurs. Alla inom Sverige ges biblioteksservice, till exempel skickas lån till alla med en adress i Sverige. Samlingarna med både svensk och internationell litteratur täcker ämnesområdena med inriktning på vetenskap och praktik. Katalogen Arblin, som finns tillgänglig via Internet, innehåller cirka 70 000 referenser till böcker, rapporter och artiklar. Biblioteket prenumererar på cirka 400 tryckta tidskrifter och flera tusen i elektronisk form.

Arbetslivsbiblioteket har i genomsnitt 24 besökare per dag och 4 834 besökare har använt bibliotekets webbplats per månad vilket bland annat resulterat i 4 095 nedladdade dokument. Biblioteket har lagt in 3 139 nya dokument i databasen Arblin och förmedlat 18 087 lån under 2003.

Webbplatsen: Institutets webbplats har i genomsnitt 68 097 besökare per månad. Detta har bland annat resulterat i 9 246 e-prenumerationer under december månad 2003. Prenumerationerna har gällt "Perspektiv på arbetslivet", "Working Life", "EU & arbetsrätt", "Arbetsmarknad & Arbetsliv" samt information om böcker och rapporter.

Utgivning på eget förlag: Institutet har gett ut 58 publikationer i fyra olika skriftserier, "Arbete och Hälsa", "Arbetsliv i omvandling", "Arbetslivsrapporter" och "Arbetsmarknad & Arbetsliv". På de tryckta nyhetsbrev, "Perspektiv på arbetslivet", "Working Life", och "EU & arbetsrätt" har man under 2003 haft 9 874 prenumerationer.

Seminarier och konferenser: Totalt har 3 222 personer deltagit i seminarier eller konferenser som Arbetslivsinstitutet har genomfört själva eller i samverkan med andra. På flertalet av dessa har deltagarna varit en blandning av forskare och praktiker.

7.2.2. Arbetsmiljöforum

Arbetsmiljöforum är en ideell förening. Det är den enda organisation där alla parter och aktörer som verkar för ett bra arbetsliv ingår. Arbetsmiljöforum är därmed en unik mötesplats för arbetslivsfrågor. Arbetsmiljöforum informerar, förmedlar kunskap, utbildar samt bedriver opinionsbildning. Deras budskap ska nå ut till arbetsgivare, anställda, skyddsombud och fackliga företrädare. Man vill visa på goda förebilder som inspirerar andra att ta efter. Arbetsmiljöforum har själva genomfört en förstudie som omfattar litteraturstudier, intervjuer och erfarenheter från den egna verksamheten (Jakobsson m fl, 2002).

Arbetsmiljöforum bedriver arbetsmiljöarbete på många plan. De ger ut tidningen "Du & Jobbet" (400 000 läsare per nummer), anordnar seminarier och utbildningar (exempelvis 1,3 miljoner har genomgått kurs i bättre arbetsmiljö (BAM)), certifierar arbetsplatser i Investera I Personalen (IIP), säljer arbetsmiljölitteratur, bedriver projekt och mycket annat.

Möjligheter och hinder för ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete: Enligt Arbetsmiljöforum måste företagsledaren vara motiverad och ha insikt om att medarbetarna och god arbetsmiljö är de viktigaste tillgångarna för företagets utveckling. Arbetsmiljöfrågorna ska integreras i verksamheten och bedrivs i ett stimulerande arbetsklimat genom samverkan. Medarbetarna måste förstå och dela verksamhetens värderingar. Mindre arbetsplatser behöver ett externt stöd, som man känner tillit till, för att komma igång med arbetsmiljöarbetet. Hinder är ofta ointresse, kunskapsbrist och ekonomi hos företagsledningen. Problemet kan ofta vara att inte prioritera arbetsmiljöfrågor.

Information till och kunskapsbildning hos mindre arbetsplatser: Kunskap enligt Arbetsmiljöforums referensram kan inte spridas utan utvecklas i en dialog mellan sändare och mottagare varvid egentligen alla som deltar i kunskapsbildningen är både sändare och mottagare.

De sätt som fungerar på en arbetsplats för att information sprids och tas emot kanske inte är att föredra på en annan. Slutsatsen är att det måste finnas olika vägar och metoder för informations spridning. Några exempel är seminarier, webbtjänster, rådgivning, nätverk och litteratur inom arbetsmiljöområdet.

Med utgångspunkt från småföretagens behov är det uppenbart att de ofta inte har tillgång till egen expertis inom området utan behöver stöd utifrån. Här bör man beakta att de ofta är beroende av de naturliga nätverk man ingår i. Det är viktigt att det finns olika möjligheter att skaffa information med utgångspunkt från de behov som uppstår.

Verktyg och modeller: Arbetsmiljöforum har kartlagt och beskriver på sin hemsida olika verktyg och material som kan hjälpa företag att komma igång med sitt arbetsmiljöarbete. Mycket av materialet presenteras också i deras tidning "Du & Jobbet". Deras modell bygger också på kommunikation och då i första hand med mindre arbetsplatser. Det stora antalet seminarier serier man anordnar ger också goda möjligheter till dialog mellan sändare och mottagare genom att deltagarantalet begränsats. Arbetsmiljöforum är också motor i flera nätverk bland annat för skyddsombud (SO). Genom att ta fram faktablad om företag som lyckats i sitt arbetsmiljöarbete har man mött arbetsplatsernas önskemål om goda exempel.

Behov av externt konsultstöd: Erfarenheterna pekar på att det finns ett behov av externt stöd och hjälp hos mindre arbetsplatser för att utveckla arbetsmiljön. Arbetsmiljöforum har i många fall verkat som en länk mellan dessa aktörer och arbetsplatserna. Man har också genom åren byggt upp ett konsultregister som nu är Internetbaserat. Erfarenheter visar dock att många mindre företag av olika anledningar väljer att inte kontakta en konsult. Ett antal arbetsplatser anser också att FHV inte har den kompetens man efterfrågar samtidigt som FHV inte vill ha de mindre företagen som kunder.

7.2.3. Arbetsmiljöverket.

I Arbetsmiljöverkets regeringsuppdrag ingår att utarbeta och sprida information inom arbetsmiljöområdet. Informationen sprids via en webbsida och en rad publikationer och annat informationsmaterial, men även muntligt i samband med inspektioner, tillsynskampanjer, seminarier och olika utbildningssatsningar. Berörda målgrupper är framför allt arbetsgivare och arbetstagare och deras respektive organisationer.

Utbudet av information domineras av texter som relaterar till gällande lagstiftning inom området. Härmed kan man förvänta sig att många av texterna blir lästa. Dessa texter är obligatoriska att känna till, till skillnad från forskningsinformation eller annan typ av information. Arbetsgivare och arbetstagare, de senare oftast i rollen som skyddsombud, utgör de stora beställarna av informationsmaterial och besökare på webbsidorna. Sidorna med föreskriftstexter är de sidor som besöks mest.

Webbsidan: Webbsidan innehåller information om regelverket, statistik, vad som finns att läsa om Arbetsmiljöverket (AV) i media och produktinformation men det finns också möjlighet att ställa öppna frågor. Uppgifter från 2003 visar att nästan en miljon författningssamlingar (AFS) har laddats ner under året. På webbsidan finns:

- arbetsmiljölagen och arbetstidslagen, samtliga gällande AFS (arbetsmiljöföreskrifter) och information om pågående föreskriftsarbete. Här finns även regelpaket sammanställda för olika verksamheter och så vidare.
- data från AV:s olika statistikpublikationer exempelvis Arbetssskadestatistiken och Undersökningarna om arbetsorsakade besvär. Specialbearbetningar av statistiken presenteras i "Korta arbetssskadefakta". Här återfinns även EUROSTATS statistik över arbetsmiljön i EU länderna.
- möjlighet att ställa frågor finns endera direkt via telefon eller via mail-funktion
- information om mediernas bevakning av Arbetsmiljöverkets arbete.
- Produktinformation:
 - böcker – ett 100 tal titlar om arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete från eget eller andras förlag
 - broschyrer – i broschyrform behandlas ett 100 tal problemråden med bäring på arbetslivet alltifrån "acrylatplast" till "Våld". Med hjälp av illustrationer och korta texter beskrivs föreskrifternas innebörd och samtidigt som det finns exempel på olika sätt att lösa problem
 - nyhetsbrev – som behandlar aktualiteter inom arbetsmiljöområdet och utkommer cirka 16 gånger per år. Här behandlas nya föreskrifter, arbetsmiljöinspektionens verksamhet, överklagningsärenden och så vidare.
 - rapporter – rapporter från olika specialområden såsom arbete för minderåriga, ergonomi, hygieniska gränsvärden och så vidare. Under åren 2001–2004 gavs 42 rapporter och ett 30 tal skrifter med referens till olika föreskriftstexter ut.

Tidning och utbildningar: Tidningen "Arbetskydd" har 25 000 prenumeranter och utkommer 14 gånger per år. Dessutom sprider AV kunskaper i samband med olika informationssatsningar anpassade efter speciella mottagarkategorier där utbildningsdagar följs upp med tryckt informationsmaterial. Man anordnar även återkommande seminarier och utbildningsdagar.

7.2.4. AFA Försäkring

AFA Försäkring är samlingsnamnet för tre försäkringsbolag: AFA Livförsäkring, AFA Sjukförsäkring och AFA Trygghetsförsäkring. AFA Försäkrings främsta uppgift är att förvalta de försäkringssystem som finns för arbetslivet. AFA-försäkringarna är avtalsförsäkringar som bestäms i kollektivavtal mellan parterna på arbetsmarknaden. Det är en del av anställningsavtalet och är den vanligaste anställningsförmånen. Avtalsförsäkringarna ger stöd vid sjukdom, arbetsbrist, dödsfall och arbetsskada. Mer än tre miljoner människor omfattas av minst en av AFA:s försäkringar. Syftet med försäkringarna är att ge en extra trygghet som tillägg till de lagstadgade försäkringarna. Alla anställda försäkras på lika villkor, utan åtskillnad och utan hälsoprövning.

AFA Försäkring förvaltar även de tillgångar som finns i bolagen AFA Sjukförsäkring, AFA Trygghetsförsäkring och AFA Livförsäkring. Därutöver förvaltar AFA Försäkring tillgångar enligt särskilda uppdrag (så kallade diskretionär förvaltning). Verksamheten inom AFA Försäkring drivs utan vinstsyfte, vilket innebär att utdelning inte lämnas till ägarna. Kapitalet investeras i svenska och utländska aktier, svenska och utländska räntebärande värdepapper samt i svenska fastigheter.

Rehabilitering: När en skada eller ett sjukfall har inträffat så är det inte bara viktigt att försäkra sig om att ersätta de förluster som skadan medför. Det är också viktigt att hjälpa individen tillbaka till arbetet så fort som möjligt, genom riktiga åtgärder och rätt stöd. Rehabiliteringen är en del i arbetet för att hjälpa sjuka och skadade att återvinna bästa möjliga funktionsförmåga och förutsättningar för ett normalt liv. AFA Försäkring avsätter betydande medel för rehabiliteringsinsatser.

Forskning: En annan viktig del av AFA Försäkrings verksamhet är forskningsfinansiering. AFA Försäkring stöder forskning hos flera olika organisationer och inom många olika forskningsområden och är en av Sveriges främsta anslagsgivare när det gäller forskning och projekt som syftar till att förbättra folkhälsan och arbetsmiljön. Forskning har varit en del av verksamheten i snart 30 år och innebär att man har stor kunskap och gedigen erfarenhet inom dessa områden. För 2003 avsattes 130 miljoner kronor till denna forskning. Genom stora kunskapsdatabaser fås en tydlig bild av vilka de stora folksjukdomarna är.

AFA Försäkring stöder en rad projekt som rör diagnos, behandling och rehabilitering och förebyggande åtgärder kring de stora folksjukdomarna. Stödet sker både genom att bidra med forskningsanslag, men också genom att ge forskare

tillgång till AFA Försäkrings omfattande och unika skaderegister. Några forskningsområden som AFA Försäkring var inblandad i under 2004 var:

- Biomedicinsk alkoholforskning
- Forskningsprogram kring inflammationer och hjärt-/kärlkatastrofer.
- Förebyggande av handikapp vid reumatisk sjukdom
- Kvinnors livsstil och hälsa
- Depression och utbrändhet i människovårdande yrken
- Forskning kring skador i rörelseapparaten.

Programverksamhet: AFA Försäkring driver även ett antal egna projekt med tonvikt på begreppet Ett ”friskare arbetsliv”. Dessa projekt innehåller många exempel på förebyggande arbete. Syftet är att främja de försäkrades hälsa och livskvalitet, både på och utanför arbetet. Med friskare arbetsplatser kan kostnaderna för sjukfrånvaro minskas.

AFA Försäkrings vision är att arbetsmiljön ska vara så säker att ingen skadas på sin arbetsplats. Sjukdomar och skador ska i första hand förebyggas. När de ändå inträffar ska den drabbade få bästa möjliga rehabilitering och korrekt ersättning. Utgångspunkten är arbetsplatsen. Idén är att AFA Försäkring genom att aktivt stödja ett förebyggande och hälsofrämjande arbete direkt på arbetsplatsen långsiktigt kan bidra till att minska ohälsan.

Hur vi alla mår påverkas av arbetssituation, privatliv, arbetsmiljö och livsstil. För att skapa ett friskt, tryggt och utvecklande arbetsliv måste man därför se till alla dessa faktorer. AFA Försäkrings förebyggande verksamhet bygger på detta helhetsperspektiv. Insatserna omfattar allt från att stödja organisationerna i deras arbetsmiljöarbete, analysera skadeutvecklingen, informera och utbilda till att driva en mängd preventions- och FoU-projekt.

Grunden för det förebyggande arbetet är de kollektivavtalade försäkringarna. Alla skador och sjukdomar som anmäls till AFA Försäkring registreras i en databas. Registret, som också innehåller omfattande information om arbetsskador, ligger till grund för AFA Försäkrings skadeförebyggande verksamhet. Databasen och forskningsresultaten är de viktigaste verktygen i kampen mot ohälsan. Informationen och forskningsresultaten omvandlas till konkreta arbetsmiljöåtgärder, bland annat i form av de två arbetsmiljöprogram som AFA Försäkring stöder. Innehållet presenterades under ”Minarbetsmiljo.nu” som senare har överförts till Arbetsmiljöupplysningen. Syftet med programmet är minska sjukfrånvaron samt förbättra hälsan och arbetsmiljön i det privata arbetslivet. För att komma till rätta med sjukfrånvaron måste alla delar som påverkar vår hälsa uppmärksammas. Programmet berör därför både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön samt den enskildes livsstil. Information, utbildning och praktiska insatser direkt på arbetsplatsen ingår i programmet. Syftet med aktiviteterna är att ge företagsledare, medarbetare, fackligt engagerade, skyddsombud och arbetsmiljöansvariga tillgång till de erfarenheter, kunskaper och metoder som behövs för att kunna driva ett förebyggande hälso- och arbetsmiljöarbete.

Sunt liv.nu¹⁵ är ett arbetsmiljöprogram för kommuner, landsting och regioner. Det är även avsett för kommunalförbund och kommunala företag som har avtalsgruppsjukförsäkring, AGS-KL och trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA-KL. Syftet med Sunt liv.nu är att förbättra arbetsmiljön och hälsan och på så sätt bekämpa sjukskrivningarna. Programmet består av en mängd aktiviteter och projekt som tillsammans tar ett helhetsgrepp på arbetsmiljö och hälsa. Det omfattar allt från informationsinsatser och utbildning till arbetsmiljöstöd, forskning och prevention.

7.2.5. Prevent

Prevent är en stor informationssändare och producent av informations- och utbildningsmaterial inom arbetsmiljöområdet. De arbetar för ett friskt, sunt och säkert arbetsliv genom att förmedla kunskap och metoder för varje arbetsplats. Företaget finns i Stockholm och hade 2004 35 anställda. Organisationen styrs av en ledningsgrupp och har en partssammansatt referensgrupp. Förutom de anställda på plats har man ett nätverk på ca 350 personer som består av bland annat lärare vid olika av organisationen anordnade utbildningar. AFA Försäkrings statistik utgör också en viktig grund. Man ser sitt uppdrag som att vara en länk mellan forskning och arbetsplats.

Verksamheten: Arbetet är till stor del upplagt efter fyra steg: kännedom, attityd, kompetens och färdighet. Verksamheten är i sin tur i huvudsak indelad i fyra olika områden:

- Informationsverksamhet som bygger på relationen till området, tidningen "Arbetsliv" samt en Webbsida. Tidningen ges ut i 220 000 exemplar och har cirka 400 000 läsare per nummer. Webbsidan hade i genomsnitt 28 500 besökare per månad under 2003.
- Idé och fakta som består av böcker och konferenser.
- Utbildning och handledning har som mål att resultera i en aktiv handling. Det innebär att alla deltagare ska veta hur man gör efter avslutat deltagande. Både öppna och företagsanpassade utbildningar förekommer. Vissa utbildningar ges också på distans.
- Verktyg är det fjärde området och består till stor del av checklistor och databaser.

Material som tas fram ska ha legitimitet hos parterna och vara förankrat i styrelsen. Det är också nödvändigt att organisationens föreläsare har god branschkunskap. Man försäkras sig om detta genom att kräva att lärare som engageras har varit verksamma inom aktuella branscher. Under 2004 prioriterade Prevent följande områden:

- Psykiska och sociala faktorer – arbetsorganisation, ledarskap/medarbetarskap
- Fysikaliska arbetsmiljöfaktorer

¹⁵ www.suntliv.nu

- Kemiska arbetsmiljöfaktorer
- Arbetsanpassning och rehabilitering.

En grundpelare i utbildningen är ett material ”Bättre ArbetsMiljö” (BAM) som mer än 1,3 miljoner personer tagit del av. Materialet är översatt till 40 språk.

Tidigare har man arbetat mycket med öppna utbildningar men nu har man mer och mer börjat arbeta med företagsinterna utbildningar. Det är resultatet av en utvärdering där tio slumpmässigt valda kunder (38 000 kontakter varav 26 000 företag i registret) intervjuats om sina satsningar inom arbetsmiljöområdet. Resultatet visade att lagen är ett dåligt försäljningsargument. Det är ofta andra behov som kommer i första hand. Man tog också reda på nyttan, värdet av att använda materialet och vilka processer som sker på företaget. Här frågade man både efter hur beslut att satsa på arbetsmiljön kom till och vad som hände när man väl arbetat med ett material. Det visade sig att det är oftast chefen och någon enskild medarbetare som beslutar om ett köp. Skyddsombuden (SO) är sällan involverade i dessa beslut. SO är ofta ensamma individer i mindre organisationer/företag och får då en besvärlig situation. En målsättning är att arbetsmiljöarbetet ska lyckas och då behövs engagerade medarbetare. För att överbrygga dessa glapp satsar man på företagsinterna utbildningar. I andra utbildningssammanhang ger man arbetsplatser som anmäler både arbetsgivare och SO bra rabatter.

Inom organisationen har alla producenter ett ansvar att löpande följa upp produkterna. Man värderar också om materialet håller med avseende på bland annat fakta och utformning. Slutligen följer man också upp försäljningsstatistiken. Prevents uppfattning om vilken funktion olika media har är att:

- Boken är helt överlägsen då det gäller att sprida fakta (25 nya titlar 2003)
- Internet är bra för informationssökning
- Lärarledd undervisning är den bästa grunden i kursverksamhet
- Distansutbildning har visat sig ha nackdelen att allt för många inte når målet.

Vilka hinder finns? Låt oss anta att cirka 4,2 miljoner människor är i arbete och av dessa utgör chefer och SO cirka 9 procent. Informationssändaren har dessa 9 procent i sitt kundregister. Det är inte i denna grupp en marknadsföring kan ge effekt. Men för att nå alla de övriga 91 procent måste deras engagemang för arbetsmiljöarbete först ökas.

7.2.6. Arbetsmiljöupplysningen

Ett trettiotal sändare av arbetsmiljörelaterad information har gått samman för att bilda en mötesplats på webben för informations- och erfarenhetsutbyte kallad Arbetsmiljöupplysningen. Ambitionen är att man på ett och samma ställe ska kunna finna Sveriges samlade kunskap om arbetsliv och hälsa. Portalen ska ses som en av åtgärderna i kampen mot den ökande ohälsan i arbetslivet. Ett syfte med portalen är att underlätta sökandet efter information eftersom informationen hittills har varit utspridd på många olika händer, svåröverskådlig och dessutom

svårbedömd ur kvalitetssynpunkt. Utvecklingen av portalen har skett under de-
visen ”En mötesplats som inspirerar till ett bättre arbetsliv. Här hittar du det du
behöver, samlat på det sätt som passar just Dig”.

Portalens innehåll nås med hjälp av en kraftfull sökfunktion. Alla typer av
dokument sorteras in i en fastställd ämnesstruktur. Den organisation som levererar
informationen ansvarar för dess kvalitet. Portalen ska inte bara fungera som en
informationsbank utan även erbjuda en rad andra funktioner som kan samman-
fattas under följande rubriker: ”Vägledning och Rådgivning”, ”Frågor och svar”,
”Diskussionsforum”, ”Intresseklubbar”, ”Nyhetsbrev” och ”Personligt nätverk
och Min sida”. Den ska således både hjälpa användaren att hitta rätt men även
erbjuda expertrådgivning samt ett forum för idéutbyte kollegor emellan.

Via målgruppsanalyser har man identifierat två mottagarsegment med olika
behov och förutsättningar. Det första segmentet har döpts till ”De utlämnade
experterna” och är en grupp med hög kunskapsnivå och stort upplevt informa-
tionsbehov. Dessa finns inom företagshälsovården, bland erfarna skyddsombud,
på personalavdelningar och bland ansvariga chefer. Den andra gruppen benämns
”De informationssökande” och inrymmer personer med nypåkommet arbetsmiljö-
ansvar. De har små eller inga förkunskaper inom arbetsmiljöområdet men ett stort
behov.

Portalen beräknades börja fungera från och med mars 2005. AFA är värd för
satsningen och kommer att stå för den tekniska driften. De olika sändarna ska ha
inflytande över innehållet via samverkanssamråd och ett beredningsforum. Det
löpande arbetet kommer att skötas av en fast redaktion som ska vara kopplad till
ett nätverk av webbredaktörer och informatörer från de olika sändarna.

De organisationer som samverkar kring portalens tillblivelse är AFA Försäk-
ringar, Alna, Arbetslivsinstitutet, Arbetsmiljöforum, Arbetsmiljöverket, Forsk-
ningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap, Föreningen Svensk Företags-
hälsovård, LO, Offentliganställdas Förhandlingsråd, Prevent, PTK, SACO, TCO,
Statens Folkhälsoinstitut, SuntLiv.nu, Svenskt Näringsliv, Utvecklingsrådet för
den statliga sektorn och VINNOVA.

7.3. Parterna på arbetsmarknaden

Information om arbetsmiljö finns även på arbetsgivar- och fackliga organisa-
tioners webbsidor. Nedan beskrivs vilken typ av information som finns och hur
tillgänglig den är.

7.3.1. Arbetsgivarorganisationer

Fem offentliga arbetsgivarorganisationernas hemsidor undersöktes. Ingen av dessa
hade ordet ”Arbetsmiljö” på första sidan. På undermenyerna såsom ”Arbetsgivar-
frågor” och ”Utbildningar” fanns information om arbetsmiljöfrågor hos alla
organisationerna.

Trettio två privata arbetsgivarorganisationers webbsidor undersöktes. Fyra av
dessa hade någon slags information i samband med ordet ”Arbetsmiljö” på första

sidan och 24 hade information om arbetsmiljökurser och andra arbetsmiljörelaterade frågor under andra menyer än startsidan.

Fyra av de privata arbetsgivarorganisationerna hade hemsidor där det inte gick att finna något om arbetsmiljö. Dessa kontaktades istället via telefon. Tre av dem som kontaktades via telefon berättade att man måste vara medlem för att logga in sig på de menyer som innehåller information om arbetsmiljö. En av dem som kontaktades via telefon berättade att det inte finns någon information om arbetsmiljö alls. Alla de fyra arbetsgivarorganisationerna som kontaktades via telefon berättade att de har arbetsmiljöhandläggare som de hänvisar till vad gäller dessa frågor.

7.3.2. Fackliga organisationer

LO:s, SACO:s och TCO:s hemsidor undersöktes och hos alla tre återfanns information om arbetsmiljö i undermenyer. Under dessa menyer var utbudet av arbetsmiljöinformation rikligt. Det fanns också information om kurser och länkar till andra informationskällor.

LO: LO har 16 olika förbund och deras startsida på Internet visar ett antal aktuella artiklar. På samma sida kan man sedan från en lista välja ämnen. Under rubriken "Viktiga LO-frågor" hittar man arbetsmiljö. Det finns också en särskild sida för skyddsombud. Där man kan läsa följande:

"Ditt arbete är viktigt!

Som skyddsombud, huvudskyddsombud eller regionalt skyddsombud är du en nyckelperson för såväl anställda som arbetsgivare.

Att arbeta för en bättre arbetsmiljö är ett viktigt fackligt uppdrag och dina insatser kommer att ha stor betydelse för hur människor mår och trivs med sitt arbete. Om vi och arbetsgivaren lyckas med att väcka allas engagemang för arbetsmiljöarbetet, så kommer det inte bara att resultera i ett ökat välbefinnande för de anställda, utan också öka produktiviteten och lönsamheten för företaget – grogrunden för trygga jobb och bättre villkor."

SACO: SACO har 26 fristående fackförbund med 540 000 högskoleutbildade medlemmar.

Hemsidan inleds med ett antal aktuella artiklar. På samma sida kan man sedan klicka sig vidare till olika ämnesområden så som arbetsliv och arbetsmiljö.

Följande text fanns att läsa:

"De anställdas möjligheter till inflytande och delaktighet är en viktig förutsättning för att må bra och kunna utvecklas i arbetslivet. En bra arbetsmiljö handlar både om möjligheter att kunna påverka till exempel sin arbetstid, att känna samhörighet samt att ha en rimlig arbetsbelastning och en bra fysisk miljö.

Ett bra arbetsresultat förutsätter en organisation och ledning som tar tillvara, anpassar och utvecklar varje medarbetares förutsättningar och förmåga. En god arbetsorganisation uppmuntrar lärande genom att erbjuda

medarbetarna att ta på sig nya arbetsuppgifter. Chefer och ledare har nyckelroller på varje arbetsplats, men behöver också stöd och materiell ersättning när de tar ett större ansvar.”

TCO: I TCO ingår 18 förbund. Hemsidan inleds med ett antal aktuella artiklar. På samma sida kan man sedan klicka sig vidare till olika ämnen där man också finner arbetsliv och arbetsmiljö. På arbetsmiljösidan kan man få information om exempelvis TCO development och ett nytt arbetsmiljöråd. Där bland annat följande text fanns att läsa:

”Arbetslivsminister Hans Karlsson har utsett ledamöter i regeringens nybildade arbetsmiljöråd. Det ska utgöra ett forum för diskussioner och tillföra regeringen aktuell kunskap på området. Alicia Lycke, utredare på TCO, ingår som ledamot i rådet.”

7.4. Intermediärer

Förutom de stora informationssändarna finns det viktiga grupper av intermediärer såsom företagshälsovården, konsulter, regionala skyddsombud och arbetsmiljöinspektörer. Respektive grupp beskrivs i separata delkapitel.

7.4.1. Företagshälsovård

En aktörsgrupp som utgör en viktig intermediär är företagshälsovården (FHV). Det har därför känts angeläget att i flera samtal med olika representanter från FHV kartlägga deras syn på sina problem och behov av information och vad SMARTA kan bidra med för att förbättra deras arbetsförhållanden. Samtal har förts med skyddsingenjörer, ergonomer och företagssköterskor samt ledningspersoner. Vid urval av samtalsparter har olika former av FHV inkluderats. Samtal har därmed kunnat föras med representanter för såväl intern FHV som extern FHV till stora kedjor och små enskilda FHV företag. Vid dessa samtal har en tydlig skillnad mellan intern och extern FHV vuxit fram.

Vid samtalen med företrädare för intern FHV framkom en bild som visar att denna kategori av intermediärer har en omfattande insyn i företaget och stor tillgänglighet till dess personal. Det ger unika möjligheter för dem att bedriva ett förebyggande arbete med stort inslag av friskvård där man kan fokusera på såväl motion, diet mm som rena livsstilsfrågor. Då fokus allt mer kommit att riktas mot ”mjuka frågor” upplever man även ett ökat behov av kompetens inom det psykosociala området. Rehabilitering är också ett stort område, där man aktivt deltar i upprättande av rehabiliteringsplaner och såväl anpassning av arbetsplatsen som medicinska och fysiska rehabiliteringsåtgärder. Man framhöll däremot sällan att förebyggande arbetsmiljöarbete på enskilda arbetsplatser är ett prioriterat arbetsområde. Det kan möjligen vara så att man ansåg sig ha löst de stora tekniska (fysikaliska, kemiska och ergonomiska) arbetsmiljöproblemen och därför kunde fokusera på mer mjuka frågor i det förebyggande arbetet.

Extern FHV präglas till stor del av den affärsrelation de har med sina kundföretag. Man upplever att detta på ett avgörande sätt påverkar hur man kan agera. Man måste inta en relativt försiktig attityd, speciellt inledningsvis för att inte "skrämma" kunden. Denne kan också ofta ha en bestämd uppfattning om vad man vill ha redan vid en första kontakt. Det behöver dock inte vara den tjänst som kunden egentligen behöver, men det kan vara svårt att övertyga kunden om detta på ett bra sätt. Vidare upplever man att kontakten med arbetstagarna hos kundföretagen är dålig då den oftast kanaliseras och filtreras via kundföretagets ledning eller personalavdelning. En annan konsekvens av affärsrelationen är att ett uppdrag ofta har två steg, där det andra steget, som omfattar förbättringsåtgärderna, vanligen sköts av kundföretaget självt utan medverkan från FHV. Man får därför ingen eller bara negativ återkoppling på de åtgärder man föreslår under steg 1. Vad man upplever saknas är en konstruktiv uppföljning av de åtgärder som genomförts, både avseende de genomförda åtgärdernas överensstämmelse med det man föreslagit och åtgärdernas reella effekter i en förbättrad arbetsmiljö.

Ytterligare en aspekt som företrädare för extern FHV framförde är att företagsledningar, oftast i medelstora företag (50–100 anställda), ofta har en tendens att individualisera problemen. Ledningen menar att om någon arbetstagare får ett problem eller blir sjuk så är det individen det är fel på i första hand, inte arbetsmiljön, eftersom ingen annan blivit sjuk. Konsekvensen av detta sätt att se på problemet är att det behövs flera likartade fall för att ledningen ska acceptera att det kan vara ett arbetsmiljöproblem som måste åtgärdas.

En konsekvens av ovanstående är att extern FHV sällan utnyttjas för rehabilitering av arbetstagare. Mindre företag tenderar att försöka komma runt sitt rehabiliteringsansvar på olika sätt. När detta inte går så upprättar företaget en rehabiliteringsplan, i första hand i samråd med Försäkringskassan utan medverkan från FHV. Ibland kan FHV kallas in men ofta i ett så sent skede att det finns små möjligheter att påverka individens rehabiliteringsplan.

Det finns även vissa skillnader i uppfattningar mellan stora FHV-kedjor och små enskilda FHV-företag. Vid det lilla FHV-företaget upplevs bristen på heltäckande kompetens som ett problem. De mindre kundföretagen vill ofta ha hjälp med att sätta upp och organisera ett helt system för sitt systematiska arbetsmiljöarbete (SAM). Här upplever det lilla FHV-företaget att man ofta saknar strategiska bitar i en heltäckande kompetens. Man upplever också att det kontaktnät man har tillgång till inte alltid räcker för att kunna ge kundföretaget det stöd de efterfrågar. Större företag har det motsatta önskemålet. Man kan själv klara de vanligaste problemen med egen personal, men vill ha hjälp med specialåtgärder. På större externa FHV-kedjor har man ett väl utbyggt kontaktnät och upplever inte att man saknar något kompetensområde. Däremot anser man att det finns ett internt utbildningsbehov för vissa personalkategorier gällande affärsmässighet och konsultativt arbetssätt. Det medför också vissa svårigheter för personalrekrytering då man upplever att befintliga utbildningar, till exempel arbetsmiljöingenjörsutbildningen, saknar dessa moment.

Det finns även frågor där man har likartade erfarenheter. Man var rörande överens om att den viktigaste informationskällan är Internet. Här framhölls Arbetslivsinstitutets, Arbetsmiljöverkets, Prevents och AFA:s webbplatser som särskilt värdefulla för att hitta den information man behöver. Man upplever även att informationsflödet är alldeles för omfattande för den enskilde aktören att bemästra. Det finns därför ett uttalat behov av att relevant och viktig information kan samlas på ett ställe och där göras tillgänglig via till exempel en webbportal. Det finns även en önskan om att man på myndigheterna utser lämpliga kontaktpersoner, som man kan kontakta. Dessa personer ska ha god kännedom om respektive myndighets verksamhet och kunna slussa en frågeställare vidare till rätt person beroende på frågeställningen.

Det finns också en enighet om svårigheten att få raka svar av forskarkollektivet. Svar från forskare upplevs ofta mångtydiga och svårtolkade: ”det kan vara på ett sätt, men även på ett andra eller tredje sätt också”.

Man upplever ofta att arbetstagarparten har en betydligt bättre facklig kompetens än arbetsmiljökompetens. Det kan leda till onödiga diskussioner och konflikter, innan frågan kunnat redas ut.

Det är tyvärr allt för vanligt att företagshälsovårdens roll i arbetsmiljöarbetet blir vårdande och rehabiliterande och då försvinner intermediärrollen i allt högre grad. Intermediärerna blir enklare ”serviceleverantörer” när de egentligen skulle kunna agera i preventivt syfte. Det börjar finnas en insikt, eller ännu hellre en tro, att en ökad förståelse av företagandets villkor kan vara nödvändigt för att nå fram till företagsledningar på ett effektivare sätt. Man resonerar kring utsagor som: ”Hur tänker en företagare?”, ”Vi måste lära oss företagandets villkor för att kunna sälja in vårt budskap på ett bättre sätt”, ”Vi måste lära oss mer om företagsledning, både för dialogen med våra kunder, men också för vårt eget företagande”, ”Vi behöver mer kunskap om ledarskap och dess teorier”. Man hade hunnit olika långt i utvecklingen av dessa tankegångar och det förefaller därför vara en relativt ny och ännu ganska outvecklad insikt bland många inom FHV.

Generellt sett upplever man inom extern FHV att det satsas alldeles för lite resurser på ett förebyggande arbetsmiljöarbete. Tanken är att SAM ska utgöra grunden i företagets förebyggande arbete för en bra arbetsmiljö. Man efterlyser därför någon form av kriterier för hur SAM ska genomföras på ett bra sätt.

Företrädare för den externa FHV påtalar att det bedrivs en mängd projekt som borde involvera dem. Projektfinansieringen förutsätter dock att man deltar på egen bekostnad, vilket det i normalfallet inte finns ekonomiska förutsättningar för. Man upplever att man blivit ”övergiven” av de stora forskningsorganisationerna i detta avseende och hoppas att det på ett mer aktivt sätt kan ges finansiering för att involvera extern FHV i relevanta och angelägna projekt.

Det råder även en överväldigande enighet om att någon form av internetbaserad informationsbank behövs. I denna bank ska man kunna finna det mesta av relevant information kring olika former av arbetsmiljöarbete. I anslutning till detta finns även önskemål om att kunskap och information inom specifika ämnes-

områden sammanställs och tas fram. Sådan riktad kunskap bör även kunna finnas i en informationsbank.

7.4.2. Konsultföretag

I denna grupp inräknas såväl företag som säljer utrustning för arbetsmiljöarbete, till exempel skyddsutrustning, skyddskläder med mera, som företag som säljer olika typ av tjänster för arbetsmiljöarbete, till exempel konsekvensutredning, riskbedömning, datorbaserade arbetsmiljöledningssystem och så vidare. Samtal har först med företrädare för såväl företag som säljer produkter som tjänster.

Företag som säljer produkter: Många företag som säljer produkter är ofta organiserade så att man har en återförsäljarorganisation som är skild från företagets egen marknadsföring. Företagets marknadsförare arbetar med en intensiv uppsökande verksamhet och besöker kontinuerligt slutkunder. Man presenterar sina produkter och föreslår lämpliga lösningar som anpassas till kundens behov. Den faktiska försäljningen sker därefter via företagets återförsäljarkedja. Man upplever att det skapar en friare roll och möjlighet att mer fokusera på produktpresentation. Många marknadsförare har också en god kunskap om de egna produkterna men även om de bakomliggande teorierna, gällande föreskrifter och eventuell standardisering på området. Rent generellt har man en positiv inställning till standardisering, som blir både en morot och hjälpmedel vid förbättringar av produkterna liksom ett argument för den egna produkten (om den uppfyller standardens krav).

Det finns också en övertygelse bland denna grupp aktörer att lagstiftning och föreskrifter släpar efter den tekniska utvecklingen. Som exempel finns det i dag personlig skyddsutrustning som är så effektiv och användarvänlig att den mycket väl kan vara ett minst lika bra alternativ till mer kostnadskrävande åtgärder som ska prioriteras före skyddsutrustning enligt gällande regelverk. Under samtalen anade man en viss frustration, både hos företagen och hos deras kunder, när regelverket ibland kräver lösningar som kan bli dyrare än nödvändigt.

Man får i huvudsak sitt informationsbehov uppfyllt via företagsinterna kanaler. Internet används endast i begränsad utsträckning för att söka fackinformation. Däremot används Internet för att leta presumtiva kunder och information om dessa.

Företag som säljer tjänster: En specifik aspekt som framkom vid samtalen med företrädare för företag som säljer tjänster var att man känner en viss frustration över att de stora organisationerna och myndigheterna ibland ”klampar in” och konkurrerar på ojämlika villkor. Det gäller till exempel utveckling av datoriserade informationssystem som sker med offentliga medel och sen tillhandahålls kostnadsfritt. Det kan slå undan fötterna på företag som har liknande produkter som affärsidé.

Företagen med tjänsteproduktion uppger att de har stor nytta av Internet för att söka både fackinformation och presumtiva kunder samt information om dessa. En annan informationskälla som anges är bibliotek.

Gemensamma uppfattningar: Det finns en mycket varierande inställning bland företagen när det gäller kontakterna med presumtiva kunder. Allt från ”hjälp kunden hitta en godtagbart fungerande lösning som ska vara baserad på våra produkter” till ”hjälp kunden hitta bästa möjliga lösning även om det i västa fall innebär att den inte är baserad på våra produkter”. Den förstnämnda inställningen kan i västa fall leda till att små företag som har begränsade resurser och kunskap i arbetsmiljöfrågor blir vilseledda och väljer en olämplig strategi för att lösa sina arbetsmiljöproblem. Den senare inställningen kan istället bidra till att företaget får mycket bra tekniska lösningar för sitt arbetsmiljöarbete.

Denna grupp aktörer saknar nästan helt forskarkontakter. Många upplever detta som en brist men har svårt att se hur man kan lösa detta. Problemet är att det varken finns tid eller resurser att sätta av för deltagande i rena forskningsprojekt.

7.4.3. Regionala skyddsombud

Regionala skyddsombud (RSO) har till uppgift att granska arbetsmiljön samt arbeta förebyggande genom att initiera och stötta lokalt arbetsmiljöarbete. För detta anses bra relationer med arbetsgivare samt ett bra utbyggt kontaktnät som mycket viktigt. De hinder som de ser i sitt arbete är framför allt brist på resurser och tid. Men här behövs även bättre information och kunskap som underlättar långsiktigt och förebyggande arbete. Det gäller bland annat samband mellan ekonomin, verksamheten och arbetsmiljön, inte bara den fysiska utan även den psykiska och sociala.

De viktigaste kanalerna för information är kontaktnät med framför allt Arbetsmiljöinspektionen och Arbetslivsinstitutet samt Internet. Då det gäller arbetsskador är de viktigaste kontakterna AFA, försäkringskassan och det egna förbundet. Vid mätbehov är det oftast Arbetslivsinstitutet men även ibland FHV som kan ge stöd. Stöd till utbyggda, planerade nätverk kan vara av stort värde, där även olika former av expertstöd bör ingå.

Det är önskvärt med mer information via Internet och då helst via en omfattande webbportal. Detta underlättar arbete på obekvämt arbetstid, som till exempel söndag kväll då förberedelser görs inför kommande arbetsvecka. Även vid de företagsbesök som görs av RSO är det ofta behov av att snabbt få fram information. Detta för att, på plats, få ett bättre underlag samt effektivisera besöket och det fortsatta arbetet. Som exempel på bra information på Internet nämndes vibrationsdatabasen på Arbetslivsinstitutets hemsida.

Även om information via Internet anses som det viktigaste så finns det även ett intresse för skriftligt informationsmaterial. Det underlättar arbetet om man kan lämna ett skrivet material eller ett cd-rom-baserat material på arbetsplatser i samband med besök. Det finns ett behov av mer metoder och strategier för bedömning och hantering av risker, gärna med ”goda exempel”.

Vad gäller SAM så finns all nödvändig information på webbsidor hos Prevent, Arbetsmiljöverket och Arbetslivsinstitutet. Kunskaper om SAM finns ofta hos RSO och skyddsombud (SO) men det som utgör ett stort hinder för att komma

igång med SAM på arbetsplatserna beror mestadels på bristande intresse och kunskap hos arbetsgivarsidan.

7.4.4. Arbetsmiljöinspektörer

Arbetsgivaren ska själv ta ansvar för att verksamheten drivs på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsgivarens verktyg för att uppnå detta är SAM. Arbetsmiljöverket har sitt huvudkontor i Solna. Enligt Arbetsmiljöverket finns cirka 440 inspektörer fördelade på tio distrikt över landet. Varje år gör de cirka 38 000 besök på Sveriges arbetsplatser. Inspektörerna arbetar med inriktning på bransch- och sakansvar som generalister eller specialister.

Den regionala tillsynen av arbetsmiljön utförs av inspektörer inom Arbetsmiljöverket (AV). Vid inspektionen kontrolleras att arbetsgivaren bedriver ett väl fungerande SAM. Vidare kontrolleras arbetsmiljön utifrån ett helhetsperspektiv på riskerna i verksamheten (fysiska, psykiska och sociala risker), men det förekommer även att inspektionen riktas mot någon enskild risk (till exempel en viss typ av maskin eller en viss typ av arbetsuppgift). Vid bedömning av vilka arbetsplatser som ska inspekteras, görs ett urval mot de arbetsplatser där risken för ohälsa eller olyckor bedömts vara störst.

Om arbetsgivaren inte uppfyller sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen kan AV komma att rikta krav mot arbetsgivaren.

8. Diskussion

Ing-Marie Andersson, Göran Hägg och Gunnar Rosén

Den ansats vi använt oss av i denna rapport inom tema SMARTA har inneburit en betydande utmaning där vår strävan varit att ställa samman en allmän övergripande bild av hur arbetsmiljöarbetet fungerar i Sverige i dag. Förutom vi själva har SMARTA-kollegor inom och utanför Arbetslivsinstitutet med olika vetenskaplig bakgrund och erfarenhet, Temarådets medlemmar och inte minst representanter från näringsliv och samhälle tillsammans med den vetenskapliga litteraturen bidragit med ett rikt källmaterial. Målet har varit att sammanställa detta stora material till en någorlunda enhetlig och förståelig bild.

Den bild som växer fram belyser tydligt att det finns en riklig tillgång till på strategier, metoder och arbetssätt och att det i många organisationer arbetas ambitiöst för att tillämpa dem. Det finns också en stor mängd producenter av informationsmaterial och intermediärer som ser som sin uppgift att föra ut informationen för tillämpning i arbetslivet. Effektiviteten i den kedja av aktörer som ska ansvara för att kunskap förs till tillämpning hos den enskilde anställde fungerar mindre bra. Var dessa brister är störst och var hindren finns har vi försökt belysa i denna rapport.

Strategier för arbetsmiljöarbete styrs av naturliga skäl av lagstiftningen på området, Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). På de företag som arbetar enligt olika standardiserade system som ISO 9000, ISO 14000 eller OHSAS 18001 strävar man ofta efter att anpassa strategin för arbetsmiljöarbetet till dessa standarder med avsikten att ha så få parallella system som möjligt. Våra företagsbesök pekar också på att det i alla fall i större företag finns en, ofta nypåkommen, vilja att ta tag i arbetsmiljöfrågorna på strategisk nivå. Inom det privata näringslivet minskar dock existensen av mer genomtänkta strategier allmänt sett med företagens storlek. Lysande undantag existerar naturligtvis och sådana företag är därmed intressanta som utgångspunkt för studier av vilka effekter detta medfört och inte minst varför de är just undantag.

I vår genomgång av förekomsten av metoder i arbetsmiljöarbete har vi valt att göra en uppdelning i organisation av arbetsmiljöarbete, tekniska metoder samt psykosociala metoder. Man kan enkelt konstatera att utbudet av metoder är rikt och att det för icke-specialister måste upplevas som näst intill ogenomträngligt och mycket överskådligt. Det innebär för de mindre företagen, som i mindre utsträckning anlitar företagshälsovården eller liknande, att man blir hänvisade till de olika typer av checklistor som tagits fram för ändamålet. Det finns då en betydande risk att man i brist på ibland nödvändig sakkunskap anser sig ha organiserat SAM med alla dess viktiga komponenter i form av arbetsmiljöpolicy, skyddsronder med hjälp av checklistor och så vidare men där man riskerar att tappa bort väsentliga komponenter som riskidentifiering och riskeliminering därför att man inte själva har eller haft tillgång till nödvändig kompetens.

Det nyvakna intresset för arbetsmiljöfrågor bland större företag är ett positivt fynd men mycket talar för att mycket arbete återstår med att klä generellt formulerade strategier i praktisk handling. Kunskapen är stor om de praktiska konsekvenserna av införandet av till exempel OHSAS 18001. Samspelet med företagens allmänna policy för förändringsarbete är här av centralt intresse. Företagskultur och värderingar samt kunskapsnivån kring arbetsmiljö hos aktörer inom företaget på olika nivåer är andra mycket viktiga faktorer. En annan nyckelfråga är att utveckla bättre samverkansformer med företagshälsovården för att främja ett proaktivt arbetssätt.

De stora informationssändarna är till övervägande delen överens om att systemen för informationsöverföring fungerar bra så länge man talar om något som kan kallas de ”professionella” mottagarna. Exempel på sådana är personer med specifika arbetsmiljöuppgifter i större organisationer, aktiva skyddsombud, företagshälsovårdens företrädare och andra som ägnar en betydande del av sitt arbete åt arbetsmiljöfrågor. Dessa har man ”kontroll” på i sina adressregister för utskick och i många fall en direkt och ömsesidig kontakt med. Verksamhetsansvariga i större organisationer kan normalt räknas in i den gruppen. Ständigt återkommande kommentarer från mottagarna av information tyder på en frustration över det stora utbudet av information och handledningar som man saknar ledning i att navigera bland och värdera. Förhoppningar och krav på den ultimata kunskapskällan dit alla arbetsmiljöfrågor kan ställas och mötas av entydiga svar ges är ständigt återkommande och definitivt inte nya. Sådana förväntningar är lätta att förstå men sannolikt inte särskilt realistiska. Förväntningarna är alltså stora på webbportalen ”Arbetsmiljöupplysningen” som håller på att skapas.

Med undantag för denna förvirring som gäller utbudet i information kan de ”professionella” arbetsmiljöaktörerna sägas ha tillgång till den kunskap och de stödmaterial de anser sig behöva. När de i sin tur ska föra vidare detta möter de däremot ofta hinder i form av att intresset för förändringar med syfte att minska arbetsmiljörisker alltför ofta är begränsat. Givet att man har tillgång till nödvändiga förutsättningar i form av kunskaper och metoder ser man alltså svårigheter i att skapa den motivation och det engagemang som behövs hos de ”icke professionella” aktörerna och direkt berörda för få till stånd en verklig implementering av det vetande forskningen bidragit med. Det är inte alltid det finns ett upplevt behov av åtgärder för att ett sådant engagemang. Medvetenhet om risker och lagstiftningen inom området är inte alltid tillräckligt som motivation.

Intermediärernas uppgift att överföra kunskaper som ska leda till handling ställer generellt sett krav på en pedagogisk förmåga. Det har i undersökningen blivit allt mer tydligt att aktörerna i olika situationer, alltför ofta har ett mindre ändamålsenligt sätt att närma sig sin målgrupp. I de samtal vi i SMARTA haft med olika intermediärer har det blivit mycket tydligt hur stor betydelse det har att den aktör som närmar sig en arbetsplats måste ha goda kunskaper om verksamheten på arbetsplatsen, kunna ”prata rätt språk”, vara rätt klädd och ha en god känsla för sammanhanget. I vissa situationer kan det vara viktigt att vara två eller att vara av rätt kön. Många intermediärer behöver nya kunskaper och nya metoder

för att arbeta mer lösningsinriktat, att motivera och skapa ett engagemang hos både arbetsgivare och arbetstagare att själva bli mer drivande i arbetsmiljöarbetet på den egna arbetsplatsen. Det kan i många sammanhang vara lika viktigt att visa hur arbetsmiljöfrågorna kan kopplas till befintliga lagar som till verksamhetsutveckling och tillväxtmöjligheter. Ledningen ska förstå att se personalen som en resurs i arbetsmiljöarbetet samtidigt som personalen måste motiveras att bli en resurs i detta arbete. Allt för ofta behöver intermediären överbrygga den ”hemma-blindhet” som finns på en arbetsplats. Både arbetsgivare och skyddsombud behöver goda grundkunskaper inom arbetsmiljöområdet för att kunna samarbeta med intermediärer.

Huvuddelen av komponenterna för ett effektivt arbetsmiljöarbete finns alltså men man kan i alltför många sammanhang beskriva dessa som friliggande öar med bristfälliga förbindelser dem emellan. Den enskilde anställda kan sitta med ett problem medan de praktiska förutsättningarna för dess lösning finns på plats. Kunskaperna om och motivation för att utnyttja förutsättningarna finns ofta på arbetsplatsen hos exempelvis chefer och skyddsombud men man förmår inte föra ut dem. Hur detta ska ske är kanske känt inom den lokala företagshälsovården men de involveras sällan i det förebyggande arbetet. Svårigheterna att sälja sådana tjänster upplevs för stora. Forskningen om hur företagshälsovården bättre kan nå ut med ett effektivt förebyggande arbete har visat på framkomliga vägar men dessa kunskaper når ut till företagshälsovården i begränsad omfattning. På samhällsnivån är insikten om det viktiga i att kunskaperna från forskningen når ut ofta klar men då man kommer till frågor om hur grumlas bilden. Att knyta ihop dessa öar av viktiga komponenter, att utveckla former för samverkan från kunskapsproducenter via intermediärer på nationell, regional och lokal nivå till de som äger problemen professionellt på företagen och framförallt de direkt berörda måste därför ses som en av de viktigaste insatserna för att åstadkomma ett effektivare arbetsmiljöarbete. Att öka motivationen för ett effektivare arbetsmiljöarbete hos enskilda och hos andra, som inte professionellt arbetar med arbetsmiljöfrågor, måste ses som en central uppgift för att åstadkomma ett effektivt kunskapsutnyttjande inom området.

9. Sammanfattning

Andersson I-M, Hägg G & Rosén G (red) *Arbetsmiljöarbete i Sverige 2004. En kunskapssammanställning över strategier, metoder och arbetssätt för arbetsmiljöarbete*. Arbete och Hälsa 2006:6.

Tema SMARTA – Strategier, metoder och arbetssätt för fungerande arbetsmiljöarbete startade i januari 2004 och ingår i Arbetslivsinstitutets temaverksamhet. Under 2004 fokuserades arbetet i SMARTA på att beskriva hur arbetsmiljöarbete bedrivs på svenska arbetsplatser, hur olika aktörer påverkar arbetsmiljöarbete samt de erfarenheter som finns av förändringsarbete i syfte att förbättra arbetsmiljön. Arbetet genomfördes i tre parallellt arbetande grupper bestående av forskare och praktiker från olika organisationer. Denna rapport sammanfattar de tre gruppernas arbete, som omfattade 19 arbetsplatsbesök, 19 samtal med aktörer inom arbetsmiljöarbetet, litteraturstudier och samverkan med olika aktörer inom området. Rapporten utgör också en sammanställning av gruppmedlemmarnas samlade erfarenheter av hur arbetsmiljöarbete bedrivs.

De allra flesta större privata företag har en genomarbetad plan för hur arbetsmiljöarbete ska bedrivas. Flera företag har insett behovet av en god arbetsmiljö i sin verksamhet och utvecklat interna regelverk och checklistor anpassade till den egna verksamheten. De generellt ökande kraven i arbetslivet, till exempel internationaliseringen, påverkar dock arbetsmiljöarbetet negativt. Företag beskriver detta som ett glapp mellan vad man skulle vilja åstadkomma och vad man faktiskt mäktar med inom knappa ekonomiska ramar. Företag som arbetar enligt olika standardiserade system som ISO 9000, ISO 14000 eller OHSAS 18001 strävar ofta efter att anpassa strategin för arbetsmiljöarbetet till dessa standarder med avsikten att ha så få parallella system som möjligt.

För små och medelstora privata företag finns det en riklig tillgång till olika typer av strategier för arbetsmiljöarbete. Några av dem är väl utvärderade, men flertalet inte. Det är dock inte realistiskt att tro att småföretagaren själv, annat än i undantagsfall, har tid eller förmåga att själv sätta sig in i detta utbud av alternativ för att sedan göra en, ofta nödvändig, anpassning till det egna företagets behov.

Inom den offentliga verksamheten finns ett stort antal exempel på projekt inom statlig verksamhet, landsting och kommuner i syfte att förbättra arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet. För att både komma tillrätta med strukturella budgetunderskott och förbättra arbetsmiljön behövs dock utvecklade strategier och omfattande utvecklingsarbete.

Utbudet av metoder för arbetsmiljöarbete är rikt och näst intill ogenomträngligt och mycket överskådligt för icke-specialister. Metoder kan delas in i övergripande metoder (till exempel checklistor eller metoder med syfte att skapa engagemang hos de anställda), tekniska metoder för att mäta specifika arbetsmiljöaspekter (till exempel buller) och metoder för att undersöka den psykosociala arbetsmiljön. Det rika utbudet av metoder försvårar för organisationer som inte anlitar företagshälsovård och som saknar egen djupare arbetsmiljökompetens. Det

finns en betydande risk att dessa anser sig ha organiserat ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), med alla dess viktiga komponenter i form av arbetsmiljöpolicy, skyddsronder med hjälp av checklistor och så vidare, men riskerar att tappa bort väsentliga komponenter som riskidentifiering och riskeliminering, därför att de inte själva har eller haft tillgång till nödvändig kompetens.

Det finns ett stort antal producenter av informationsmaterial och intermediärer med uppgift att föra ut informationen för tillämpning i arbetslivet. I denna rapport beskrivs fem stora informationsändare: Arbetslivsinstitutet, Arbetsmiljöforum, Arbetsmiljöverket, Prevent och webbportalen Arbetsmiljöupplysningen. Arbetsmarknadens parter är också viktiga sändare, men en genomgång av arbetsgivar-sidans informationsutbud visar att den erbjuder en mycket begränsad information inom arbetsmiljöområdet. Betydligt mer information kan hittas på arbetstagar-sidans hemsidor. Viktiga grupper av intermediärer är företagshälsovården, regionala skyddsombud, konsulter och arbetsmiljöinspektörer. I framtiden kan dock icke-traditionella intermediärer, såsom länsstyrelser, handelskammare, försäkringsbolag, banker, branschorganisationer och företagarföreningar, komma att fylla en viktig funktion i arbetsmiljöarbetet.

Effektiviteten i den kedja av aktörer som ska ansvara för att kunskap förs till tillämpning hos den enskilde anställda är dock mindre bra. De stora informationsändarna är till övervägande del överens om att systemen för informationsöverföring fungerar bra så länge man talar om ”professionella” mottagare. Exempel på sådana är personer med specifika arbetsmiljöuppgifter i större organisationer, aktiva skyddsombud, företagshälsovårdens företrädare och andra som ägnar en betydande del av sitt arbete åt arbetsmiljöfrågor. Återkommande kommentarer från mottagare av information tyder dock på en frustration över det stora utbudet av information och handledningar som man saknar ledning i att navigera bland och värdera. Förväntningarna är därför stora på webbportalen ”Arbetsmiljöupplysningen”.

När professionella arbetsmiljöaktörer ska föra vidare information möter de ofta hinder i form av ett begränsat intresse för förändringar som kan minska arbetsmiljörisker. Många intermediärer behöver nya kunskaper och nya metoder för att arbeta mer lösningsinriktat och för att motivera och skapa ett engagemang hos både arbetsgivare och arbetstagare att själva bli mer drivande i arbetsmiljöarbetet på den egna arbetsplatsen. Det kan i många sammanhang vara lika viktigt att visa hur arbetsmiljöfrågorna kan kopplas till verksamhetsutveckling och tillväxt-möjligheter som att de kan kopplas till befintliga lagar. En nyckelfråga är också att utveckla bättre samverkansformer med företagshälsovården för att främja ett proaktivt arbetssätt.

Att öka motivationen för ett effektivare arbetsmiljöarbete hos enskilda som inte professionellt arbetar med arbetsmiljöfrågor, måste ses som en central uppgift för att åstadkomma ett effektivt kunskapsutnyttjande inom området och ett bättre fungerande arbetsmiljöarbete.

10. Referenser

- Alvarez E, Birgersdotter L & Antonsson A-B (2002) *Tuttava på svenska: Ett arbetsmaterial om ordning och reda för småföretag*. IVL-rapport B 1453. Stockholm: IVL.
- Andersson E & Björk H (2003) *Medlemskontakt i småföretag*. Stockholm: SIF.
- Andersson I, Klusell L & Rosén G (2006) *FöretagSAM. En jämförelse av två modeller för implementering av systematiskt arbetsmiljöarbete på mindre tillverkningsföretag*. Arbete och Hälsa 2006:5, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Angelöw B (2002) *Friskare arbetsplatser*. Lund: Studentlitteratur.
- Antonsson A-B (2004) *Systematiskt arbetsmiljöarbete i det lilla träindustriföretaget*. Stockholm: Prevent.
- Antonsson A-B, Arnberg E & Bjurström R (1989) *Sörmlandsprojektet. En metod att utveckla och förbättra arbetsmiljöarbetet i små industriföretag*. B926, Stockholm: IVL.
- Antonsson A-B, Birgersdotter L & Bornberger-Dankvardt S (2002) *Small enterprises in Sweden: Health and safety and the significance of intermediaries in preventive health and safety*. Arbete och Hälsa, 2002:1. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Antonsson A-B, Nilsson M & Hansén O (1998) *Internkontroll i små företag: Verklighet och visioner*. IVL-rapport B 1291. Stockholm: IVL.
- Antonsson A-B & Schmidt L (2003) *Småföretag och företagshälsovård: Ska berget komma till Muhammed eller Muhammed till berget?* IVL rapport. B, 1542. Stockholm: IVL Svenska Miljöinstitutet AB.
- Arbetskyddsstyrelsen (1980) *Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön* (AFS 1980:14). Solna: Arbetskyddsstyrelsen.
- Arbetskyddsstyrelsen (1987) *Högfrekventa elektromagnetiska fält*. AFS 1987:2, Solna: Arbetskyddsstyrelsen.
- Arbetskyddsstyrelsen (1992) *Buller*. AFS 1992:10, Solna: Arbetskyddsstyrelsen.
- Arbetskyddsstyrelsen (2000) *Hygieniska gränsvärden och åtgärder mot luftföroreningar*. AFS 2000:3, Solna: Arbetskyddsstyrelsen.
- Arbetslivsinstitutet (2004) "CD-SAM. Visualiserad handledning vid systematiskt arbetsmiljöarbete" Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Arbetsmiljöverket (2001) *Systematiskt arbetsmiljöarbete: Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna*. AFS 2001:1. Solna: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2003a) *Arbetsmiljö i små företag*. AFS 2003:1, Solna: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2003b) *Metoder för att uppmärksamma och bedöma psykosocial ohälsa*. Solna: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2003c) *Systematiskt arbetsmiljöarbete: Arbetsmiljöverkets föreskrifter om ändring i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete*. AFS 2003:4. Solna: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2004a) *Buller – Remissutgåva*. AFS 2005:X, Solna: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2004b) *Myndigheternas försiktighetsprincip om lågfrekventa elektriska och magnetiska fält, en vägledning för beslutsfattare*. ADI 477, Solna: Arbetsmiljöverket.

- Arbetsmiljöverket (2005a) *Medicinska kontroller i arbetslivet*. AFS 2005:X, In press, Solna: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2005b) *Vibrationer*. AFS 2005:X, In press, Solna: Arbetsmiljöverket.
- Armenakis AA & Bedeian G (1999) "Organizational change: A review of theory and research in the 1990's" *Journal of Management*, vol 25(3), s 293–315.
- Aronsson G, Svensson L, Leksell K & Sjögren A (1995) *Förändringskompetens: Projektledares erfarenheter från 300 Arbetslivsfondsprojekt*. Fakta från Arbetslivsinstitutet, Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Beer M, & Eisenstat, R (1996) "Developing an organization capable of implementing strategy and learning" *Human Relations*, vol 49, s 597–619.
- Bildt C, Carlander A, Fredriksson K, Fröberg J, Hallén S, Hägg GM, Kilbom Å & Stroud S (1999) *Utvärdering av en förändrad produktionsprocess hos en svensk biltillverkare*. Arbete och Hälsa 1999:24, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Birgersdotter L, Karlsson A & Antonsson A-B (2002a) *Arbetsmiljöarbete i samordnade ledningssystem*. B 1503, Stockholm: IVL.
- Birgersdotter L, Schmidt L & Antonsson A-B (2002b) *Fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i små företag: Erfarenheter från 45 små arbetsställen*. IVL-rapport B 1475. Stockholm: IVL.
- Birgersdotter L, Schmidt L & Antonsson A-B (2004) *Systematiskt arbetsmiljöarbete i småföretag*. B1589, Stockholm: IVL.
- Boog BW (2003) "The emancipatory character of action research, its history and the present state of the art" *Journal of Community and Applied Social Psychology*, vol 13(6), s 426–438.
- Bornberger-Dankvardt S, Ohlson C-G & Westerholm P (2003) *Arbetsmiljö- och hälsoarbete i småföretag: Försök till helhetsbild*. Arbetsliv i omvandling 2003:1, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Bostedt G (1991) *Politisk institutionalisering: Organisering av lokalt arbetsmiljöarbete*. Umeå: Statsvetenskapliga institutionen, Umeå universitet.
- Bostedt G (1992) *Arbetsmiljöarbete i förändring*. Sundsvall: Högskolan i Sundsvall/Härnösand.
- Bostedt G (1998) *Strategier för arbetsmiljöarbete: En studie av medelstora privata företags arbetsmiljöarbete och perspektiv på företagshälsovård*. Sundsvall: Mitthögskolan.
- Bostedt G & Hjern B (1991) *Regelverk och verklighet*. Stockholm: Arbetsmiljöfonden.
- Boverket (2002) *Boverkets byggregler, BBR, med ändringar t.o.m. BFS 2002:19*. BFS 1993:57, Karlskrona: Boverket.
- Burström L, Lundström R & Sörensson A (2000) *Kunskapsunderlag för åtgärder mot skador och besvär i arbete med handhållna vibrerande maskiner: Tekniska aspekter*. Arbete och hälsa, 2000:17. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Cerne O & Antonsson A-B (1999) *Vad betyder miljöledningssystem för arbetsmiljön?* IVL B 1341, Stockholm: IVL.
- Cummings TG & Worley CG (1993) *Organizational development and change*. St. Paul, MN: West.
- Drury CG, Broderick RL, Weidman CH & Reynolds Mozrall JL (1999) "A corporate-wide ergonomics programme: implementation and evaluation" *Ergonomics*, vol 42(1), s 208–228.
- Dunphy DC & Stace DA (1993) "The strategic management of corporate change" *Human Relations*, vol 46(8), s 905–921.

- Ekenvall L, Hagberg M, Lundborg G & Lundström R (1991) *Att förebygga vibrations-skador*. Stockholm: Arbetsmiljöfonden.
- Eklund J (1995) "Relationships between ergonomics and quality in assembly work" *Applied Ergonomics*, vol 26(1), s 15–20.
- Eklund J (1997) "Ergonomics, quality and continuous improvement-conceptual and empirical relationships in an industrial context" *Ergonomics*, vol 40(10), s 982–1001.
- EU (2002) "Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/44/EG av den 25 juni 2002 om minimikrav för arbetstagares hälsa och säkerhet vid exponering för risker som har samband med fysikaliska agens (vibration) i arbetet (sextonde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) - Gemensamt uttalande från Europaparlamentet och rådet" *Official Journal of the European Communities*, (L 177), s 13–19.
- EU (2003) "Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/10/EG av den 6 februari 2003 om minimikrav för arbetstagares hälsa och säkerhet vid exponering för risker som har samband med fysikaliska agens (buller) i arbetet (sjuttonde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG)" *Official Journal of the European Communities*, (L42), s 38–44.
- Europaparlamentet (2004) *Direktiv 2004/40/EG om minimikrav för arbetstagares hälsa och säkerhet vid exponering för risker som har samband med fysikaliska agens (elektromagnetiska fält) i arbetet*. PE-CONS 3655/04, Bryssel: Europaparlamentet.
- Flemström E (2003) "Delprojektet 'Analys av effekterna av nuvarande kvalitetssystem': Slutrapport" Arbetslivsrapport 2003:17, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Forsman M, Pousette A, Persson O, Christmansson M, Ljungquist E & Kjellberg A (2002) "VIDAR – en videometod för identifiering av fysisk och psykisk belastande arbetssituationer: Nu ännu lättare att använda" *Arbete, människa, miljö & Nordisk ergonomi*.
- Fox-Wolfgramm S, Boal K & Hunt J (1998) "Organizational adaptation to institutional change: A comparative studie of first.order change in prospector and defender banks" *Administrative Science Quarterly*, vol 43, s 87–126.
- Fredriksson K, Bildt C, Hagg G & Kilbom A (2001) "The impact on musculoskeletal disorders of changing physical and psychosocial work environment conditions in the automobile industry" *International Journal of Industrial Ergonomics*, vol 28(1), s 31–45.
- Frick K (1994) *Från sidovagn till intergrerat arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöstyrning som ett ledningsproblem i svensk industri*. Stockholm: Föreningen för arbetarskydd.
- Frick K (1996) "De regionala skyddsombudens verksamhet" Arbetslivsrapport 1996:22, Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Frick K, Sigala F & Sundström-Frisk C (1997) "LOs regionala skyddsombud: Skillnader från 1980 till 1993 samt mellan förbunden" Arbetslivsrapport 1997:20, Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Frostberg C (2003) *Kommun och landsting som arbetsgivare – enligt arbetsmiljölagen*. Solna: Arbetsmiljöverket.
- Goelzer B, Hansen CH & Sehrndt GA (red) (2001) *Occupational exposure to noise: evaluation, prevention and control*. (Vol. S 64): Federal Institute for Occupational Safety and Health (Germany).
- Goldenhar LM & Schulte PA (1994) "Intervention research in occupational health and safety" *Journal of Occupational Medicine*, vol 36(7), s 763–775.
- Goldenhar LM & Schulte PA (1996) "Methodological issues for intervention research in occupational health and safety" *American Journal of Industrial Medicine*, vol 29(4), s 289–294.

- Gunnarsson K, Andersson I & Rosén G (2004) *Arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete i mindre tillverkningsföretag i Dalarna. En genomgång av förutsättningar för ett systematiskt arbetsmiljöarbete på mindre arbetsplatser*. Arbete och Hälsa 2004:11, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Gustavsen B, Hofmeier B, Ekman Philips M & Wikman A (1995) *Utvecklingslinjer i arbetslivet och Arbetslivsfondens roll*. Stockholm: Nordstedts Tryckeri AB.
- Gustavsen B, Ekman Philips M, Hofmaier B & Riegler C (1993) "Arbetslivsfonden som förändringsprogram – Delrapport 2: Erfarenheter från 93 fallstudier genomförda av Arbetslivsfondens arbetslivssekreterare" Working paper series 1993:8. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Hasle P, Limborg HJ, Ledskov A & Nalholm E (2004) *Arbejdsmiljøarbejdet i mindre og mellemstore virksomheder – en litteraturanalyse*. Lyngby: Institut for produktion og ledelse.
- Hedberg G, Wikström-Frisén L, Janlert U, Jacobsson KA & Marklund M (1996) *Utvärdering av ett interventionsprogram mot insjuknande i hjärt-kärlsjukdom bland yrkesförare*. Arbete och Hälsa 1996:26, Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Hersey P, Blanchard KH & Johnson DE (1996) *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. London: Prentice Hall.
- Hofmaier B (1992) "Arbetslivsfonden som förändringsprogram – Delrapport 1: Erfarenheter från några fallstudier" Arbetsrapport, Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Holmkvist C & Leppänen V (2004) "På väg mot bättre hälsa: Om projekt Plus alla – friskvård och kvalitetstid för vårdbiträden och undersköterskor inom den öppna hemtjänsten i Limhamn-Bunkeflo. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Horneij E, Hemborg B, Jensen I & Ekdahl C (2001) "No significant differences between intervention programmes on neck, shoulder and low back pain: A prospective randomized study among home-care personnel" *Journal of Rehabilitation Medicine*, vol 33(4), s 170–176.
- Huber GP (1991) "Organizational learning: The contributing processes and the literatures" *Organizational Science*, vol 2, s 88–115.
- Håkansson K (1995) *Change strategies in working life*. Doctoral thesis, University of Göteborg. Departement of Sociology.
- Hägg GM (2003a) "Corporate initiatives in ergonomics-an introduction" *Applied Ergonomics*, vol 34(1), s 3–15.
- Hägg GM (2003b) "Editorial" *Applied Ergonomics*, vol 34(1), s 1.
- Hägg GM, Suurküla J & Kilbom Å (1990) *Prediktorer för belastningsbesvär i skuldranacke. En longitudinell studie på kvinnliga montörer*. Arbete och Hälsa 1990:10, Solna: Arbetsmiljöinstitutet.
- Högstedt I (2003) *Projekt Primärvård: Ett tillsynsprojekt i Västra Götalandsregionen våren 2002*. Rapport 2003:11, Solna: Arbetsmiljöverket.
- ITPS (2000) *Strukturstudie av näringslivet i Sverige 2000*. S2003:002, Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier.
- ITPS (2001) *Utlandsägda företag 2000*. S2001:007, Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier.
- IVF (2001) *Systematisera Arbets- Miljöarbetet på en dag*. IVF-skrift 01810, Mölndal: IVF.
- Jakobsson R, Dertell H, Gustavsson M, Morberg M & Wessléus M (2002) *Arbetsmiljöarbete i små företag. Kartläggning och slutsatser Juli 2002*. Stockholm: Arbetsmiljöforum.

- Johansson B (1995) *Småföretagares analys och hantering av risker i arbetsmiljön*. Forskningsrapport 1995:14, Högskolan i Luleå, Luleå: Institutionen för arbetsvetenskap.
- Johansson B (1998) *En motivationsbaserad analys av arbetsmiljöarbetet i en grupp tillverkande mindre företag*. Luleå: Luleå tekniska universitet.
- Johansson B, Frick K & Johansson J (2004) *Framtidens arbetsmiljö- och tillsynsarbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Johnson B & Blomquist I (2002) *Arbetsmiljö vid laboratorier inom Uppsala universitet, Karolinska institutet och Kungliga tekniska högskolan*. Stockholm: Yrkesinspektionen.
- Johansson J, Lugn A & Rexed B (2003) *Långtidsfrisk: Så skapas hälsa, effektivitet och lönsamhet*. Stockholm: Ekerlid.
- Jones RJ (1997) "Corporate Ergonomics Program of a Large Poultry Processor" *AIHA Journal*, vol 58(2), s 132–137.
- Jonsson BG, Persson J & Kilbom Å (1988) "Disorders of the cervico-brachial region among female workers in the electronics industry – a two year follow up" *International Journal of Industrial Ergonomics*, vol 3, s 1–12.
- Josefsson C & Kindenberg U (2004) *Företagshälsovårdens vägval: En översikt av svensk företagshälsovårds framväxt, organisation och uppdrag med europeiska utblickar*. SALTSA projektet. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Karasek R & Theorell T (1990) *Healthy work. Stress: productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karling M & Brohammer G (2002) *WEST – en metod som bedömer hela arbetsmiljön (metodbeskrivning och arbetsbok)*. Publikationsnr 02801, Göteborg: IVF.
- Karling M, Bäck J, Jarebrandt C & Lindström V (2003) *Rik och frisk, eller fattig och sjuk? Möjliga vägar till konkurrenskraft och låg ohälsa för svensk industri*. IVF-rapport 03004, Mölndal: IVF.
- Karlton J, Axelsson J & Eklund J (1998) "Working Conditions and Effects of ISO 9000 in Six Furniture-Making Companies: Implementation and Processes" *Applied Ergonomics*, vol 29(4), s 225–232.
- Kotter JP (1999) "Leading change: The eight steps to transformation" s 87–99 i Conger JA, Spreitzer GM & Lawler EE (red) *The leader's change handbook*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Krook K (2001) *Kemisk yrkes- och miljöhygien*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Lagerström M, Josephson M, Pingel B, Tjernström G & Hagberg M (1998) "Evaluation of the implementation of an education and training programme for nursing personnel at a hospital in Sweden" *International Journal of Industrial Ergonomics*, vol 21, s 79–90.
- Landström U, Arlinger S, Hygge S, Johansson Ö, Kjellberg A & Persson Wayne K (1999) *Störande buller: Kunskapsöversikt för kriteriedokumentation*. Arbete och Hälsa 1999:27, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Laring J & Christmansson M (2004) "Nu går sista tåget – kund-leverantörsförhållandena i fordonsbranschen – en intervjustudie" Arbetslivsrapport 2005:05, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Larsson T (2004) "Förutsättningar för kommunernas arbetsmiljöarbete på 2000-talet" i Johansson B, Frick K & Johansson J (red) *Framtidens arbetsmiljö- och tillsynsarbete*. Lund: Studentlitteratur.

- Levin J-O (2000) *Principer och metoder för provtagning och analys av ämnen på listan över hygieniska gränsvärden*. Arbete och Hälsa 2000:23, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Lindh G, Bergström A & Hellberg A (2004) *Arbetsmiljölagen med kommentarer*. ([Ny uppl.], i lydelse den 1 februari 2004 ed). Solna: Arbetsmiljöverket.
- Lindsay WM & Petrick JA (1996) *Total quality management and organization development*. Delray Beach, FL: St. Lucie.
- Lipshtiz R, Popper M & Friedman VJ (2002) "A multifacet model of organizational learning" *The Journal of Applied Behavioral Science*, vol 38(1), s 78–98.
- Menckel E & Österblom L (2000) *Hälsofrämjande processer på arbetsplatsen. Om ledarskap, resurser och egen kraft*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Moore JS & Garg A (1998) "The effectiveness of participatory ergonomics in the red meat packing industry Evaluation of a corporation" *International Journal of Industrial Ergonomics*, vol 21(1), s 47–58.
- Munck-Ulfsfält U, Falck A, Forsberg A, Dahlin C & Eriksson A (2003) "Production Ergonomics at Volvo Car Corporation" *Applied Ergonomics*, vol 34(1), s 17–22.
- Naschold F, Cole, Robert E, Gustavsen B & van Beinum H (red) (1993) *Constructing the New Industrial Society*. (Vol. 3). Netherlands, Van Gorcum Assen.
- Nise G, Sundh-Nygård K & Hogstedt C (1995) *Små arbetsställen – stora risker? Kemiska risker och kunskap om internkontroll på 232 små arbetsställen i Stockholms län*. Stockholm: Yrkesmedicinska enheten, Nordvästra sjukvårdsområdet, Stockholms län.
- Norrgren F, Hart H & Schaller J (1996) *Förändringsstrategiers effektivitet*. Stockholm: Center for Organizational Renewal at CTH.
- Nyquist Å (1995) "Ökad delaktighet på Södersjukhuset" Fallrapport 752, Nacka: Arbetslivsfonden.
- Näringsdepartementet (2001) *Långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv: En handlingsplan för att förnya arbetsmiljöarbetet*. Ds 2001:28. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer: Näringsdep, Regeringskansliet.
- Orlikowski WJ (1996) "Imrovising Organizational Transformation Over Time: A Sutuated Change Perspective" *Information Systems Research*, vol 7(1), s 63–92.
- Oxenburgh M (1991) *Increasing productivity and profit through health and safety – Case studies in successful occupational health and safety practice*. North Ryde, NSW, Australia: CCH International.
- Oxenburgh MS (1997) "Cost-benefit analysis of ergonomics programs" *American Industrial Hygiene Association Journal*, vol 58(2), s 150–156.
- Pettigrew A M, Richard W, Woodman K & Cameron S (2001) "Studying organizational change and development: Challenges for future research" *Academy of Management Journal*, vol 44(4), s 697–713.
- Rosén G, Andersson I-M, Walsh PT, Clark RDR, Säämänen A, Heinonen K, Riipinen H & Pääkkönen R (2005) "A review of video exposure monitoring as an occupational hygiene tool" *Annals of Occupational Hygiene*, Submitted.
- Rubenowitz S (1984) *Organisationspsykologi och ledarskap*. Solna: Esselte Studium.
- SCB (2001) *Negativ stress och ohälsa*. IAM 2001:2, Stockholm: SCB/AV.
- SFS (1991) *Kommunallag*. (Vol. 1991:900). Stockholm: Sveriges riksdag.
- Siegrist J (1996) "Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions" *Journal of Occupational Health Psychology*, vol 1(1), s 27–34.

- Simmons C (1996) *SP-INFO 1996:17 Vägledning för mätning av ljudnivåer i rum vid låga frekvenser – fältprovning*. SP – Sveriges provnings- och forskningsinstitut.
- SIS (1989) *Handmaskiner – Handhållna motordrivna maskiner – Mätning av vibrationer i handtag – Del 1: Allmänna krav*. SIS SS-ISO 8662-1, Stockholm: SIS.
- SIS (1995a) *Akustik – Bestämning av yrkesmässig bullerexponering och uppskattning av bullerorsakad hörselskada*. SS-ISO 1999, Stockholm: SIS.
- SIS (1995b) *Arbetsplatsluft – Allmänna krav på metoder för mätning av kemiska ämnen*. SS EN 482, Stockholm: SIS.
- SIS (1996) *Arbetsplatsluft – Diffusionsprovtagare för bestämning av gaser och ångor – Krav och provningsmetoder*. SS-EN-838, Stockholm: SIS.
- SIS (1997a) *Akustik – Rekommendationer vid utformning av tysta arbetsplatser – Del 1: Strategi för bullerbekämpning*. SS-EN-ISO 11690-1: SIS.
- SIS (1997b) *Akustik – Rekommendationer vid utformning av tysta arbetsplatser – Del 2: Åtgärder för bullerbegränsning*. SIS-EN-ISO 11690-2, Stockholm: SIS.
- SIS (1998) *Vibration och stöt – Vägledning för bedömning av helkroppsvibrationers inverkan på människan – Del 1: Allmänna krav*. SS-ISO 2631-1, Stockholm: SIS.
- SIS (1999) *Arbetsplatsluft – Direktvisande instrument för gaser och ångor – Del 1: Allmänna krav och provningsmetoder*. SS EN 45544-1, Stockholm: SIS.
- SIS (2001) *Vibration och stöt – Mätning och bedömning av vibrationer som överförs till handen – Del 1: Allmänna riktlinjer*. SS-ISO 5349-1, Stockholm: SIS.
- Socialstyrelsen (1996) *Socialstyrelsens allmänna råd om buller inomhus och höga ljudnivåer*. SOSFS 1996:7, Stockholm: Socialstyrelsen.
- SOU (1990) *Arbete och hälsa – betänkande från arbetsmiljökommissionen*. SOU 1990:49, Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Stjernberg T (1993) *Organisationsideal. Livskraft och spridning. Ett tjuugoårigt perspektiv*. Stockholm: Nordstedts juridik.
- Synnerman J-E & Claridge N (1988) *Lokalt arbetsmiljöarbete i kommuner: En fallstudie*. AMFO 1255, Nacka: Arbetsmiljöfonden.
- TCO-Development (2003) "TCO'03 CRT displays ver 2.0" Stockholm: TCO development.
- Tichy NM & Devanna MA (1986) "The transformation leader" *Training and Development Journal*, vol 40(7), s 27–32.
- Tranquist J (2002) *Arbete under utveckling: En analys av arbetsmiljö och lärande vid Arbete&Utbildning i Rosengård*. Malmö: Arbetslivsinstitutet Syd.
- Walters D (2002) *Working safely in small enterprises in Europe*. Brussels: European Trade Union Confederation.
- Van De Ven A, Poole H & Marshall S (1995) "Explaining development and Change in Organizations" *Academy of Management Review*, vol 20(3), s 510–540.
- Westgaard RH & Winkel J (1996) "Guidelines for occupational musculoskeletal load as a basis for intervention: A critical review" *Applied Ergonomics*, vol 27(2), s 79–88.
- Westgaard RH & Winkel J (1997) "Ergonomic intervention research for improved musculoskeletal health: A Critical Review" *International Journal of Industrial Ergonomics*, vol 29(6), s 463–500.
- Westlander G, Viitasara E, Johansson A & Shahnava H (1995) "Evaluation of an ergonomics intervention programme in VDT workplaces" *Applied Ergonomics*, vol 26(2), s 83–92.

- Whelan-Berry KS, Gordan JR & Hinnings CR (2003) "Strengthening organizational change processes" *The Journal of Applied Behavioral Science*, vol 39(2), s 186–207.
- Wickström G (red) (2000) *Intervention studies in the health care work environment: Lessons learned*. Arbete och Hälsa 2000:10, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Vogel K & Hägg GM (2003) *TALE and other video techniques for teaching and evaluating ergonomics in red meat industry*. IEA-2003, Seoul.
- Zwerling C, Daltroy LH, Fine LJ, Johnston JJ, Melius J & Silverstein BA (1997) "Design and conduct of occupational injury intervention studies: A review of evaluation strategies" *American Journal of Industrial Medicine*, vol 32(2), s 164–179.
- Åteg M, Andersson I & Rosén G (2005) *Moveit. Motivations- och engagemangshöjande metoder i arbetsmiljöarbetet*. Arbete och Hälsa 2005:8, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Bilaga 1: Fyra exempel på aktörer inom arbetsmiljöområdet

Nedan återges en sammanfattning från intervjuer med fyra aktörer inom arbetsmiljöområdet: en arbetsgivarrepresentant, ett skyddsombud, en arbetsmiljöingenjör och en arbetsmiljöinspektör. Intervjuerna illustrerar hur dessa aktörer ser på sin roll och det behov av information de upplever om arbetsmiljöfrågor.

En arbetsgivarrepresentant på ett mindre privat företag

Företaget är i dag kvalitets- och miljöcertifierat (ISO 14001 och ISO 9001) och tillhör tillverkningssektorn. Just nu håller man på att utarbeta en ny företagsintern standard där brandskyddsdelen och arbetsmiljöarbetet också kan integreras. Företaget har en arbetsmiljöhandbok, jämställdhetsplan och har även genomfört riskanalyser samt en arbetsmiljöenkät tillsammans med företagshälsovården, med syfte att skapa bra rutiner. Helst skulle man vilja slippa certifieringen av arbetsmiljöarbetet eftersom ”allt fungerar i dag”. Men vid närmare eftertanke så tycker denne att det nog behövs både utbildning och hjälp med tolkning av arbetsmiljöfrågor.

I dag hämtas information om arbetsmiljöarbete genom Miljöaktuellt, revisioner, Naturvårdsverket, Kemikalieinspektionen och hos revisorer vid Askengren i Göteborg som bistår certifieringsorganet Semcos. På företaget vill man helst ha ständiga revideringar som innebär hjälp med standards, rutiner och krav. Brandskyddsdelen har varit mycket svår att få information om. Räddningstjänsten i kommunen har inte tid att genomföra utbildning eller informera om krav. Brandservice i Arvika som är ett av få konsultbolag inom området kommer att hjälpa företaget med insatsplaner, brandlarmsystem, brandsyn och så vidare.

Med utgångspunkt från det egna arbetet så lyfte man på företaget två frågor:

- Vem vänder man sig till för att få hjälp med arbetsmiljöfrågor till exempel brandskydd?
- Kan det vara en vinst att göra något gemensamt med andra företag?

En rekommendation som lämnades är att detta arbete samordnas inom kommunen eller annat geografiskt område av en lämplig aktör. Det går kanske också att söka bidrag till företagen för att lättare få igång ett sådant arbete.

Ett skyddsombud på ett mellanstort privat företag

På företaget finns en lång tradition av arbetsmiljöarbete. Hon har varit skyddsombud i fem år och arbetar på en utvecklingsavdelning. På det här företaget är det en rolig uppgift att vara SO eftersom frågor beaktas och åtgärdas direkt. I och med datorns intåg på företaget för tio år sedan så upplevde man andra krav på arbetsmiljöarbetet. Förutom SO finns personalchefen som är den i företaget som handhar arbetsmiljöarbetet. Skyddskommittén, som är den gemensamma plattformen, arbetar metodiskt och gör bland annat skyddsronder bland personalen för att fånga

upp önskemål och behov av förändringar. Personalen i företaget framför oftast sina synpunkter till chefen på respektive avdelning. Sker inga åtgärder går de till skyddsombudet, som lyfter frågan till personalchefen som finner en lösning på problemet. På den här arbetsplatsen bedrivs arbetet systematiskt och i samarbete med företagshälsovården.

Nya rön får SO i första hand från media och tidskrifter. SO skulle vilja gå kurser men de är så dyra att hon inte vill fråga om att få gå dem. Det vore bättre om de, som förut, ingick i fackets kursutbud och att man kunde gå dem på betald arbetstid. Tidigare hade man tidningen "Du & Jobbet" på företaget men nu prenumererar man inte på den, vilket SO saknar mycket. SO efterlyser en tidskrift för gruppen SO. Sökning av information är ofta situationsberoende. En första källa är AFS och för mer information utnyttjas sökmotorer på Internet. Informations-spridningen på företaget sker genom att SO skickar urklipp och annan information som hon tycker är viktig till personalchefen och skyddsombud som är ansvarig för respektive avdelning. Det händer också att man anlitar FHV för att hålla föredrag på olika tema för personalen.

En arbetsmiljöingenjör på ett forskningsinstitut

På institutet arbetar cirka 30 personer med arbetsmiljöfrågor i varierande omfattning och med en bakgrund inom ergonomi och logistik. Institutet ägs av både privat och offentlig sektor.

Forskningsinstitutet arbetar uppdragsinriktat och bland annat med en metod som utvecklats inom gruppen. I korta drag kan metoden beskrivas som att arbetsmiljön kartläggs och kopplas till ekonomiska effekter. I kombination med livscykelanalys för yttre miljö, ger metoden också möjlighet att undvika suboptimering (med avseende på arbetsmiljön). Metoden kräver expertstöd och är tänkt att användas av de som har utbildning och erfarenhet inom arbetsmiljö, exempelvis personal inom företagshälsovården. Kunderna består av industri- och tjänsteföretag med i huvudsak undantag för kemi och processindustri. Institutet bedriver också olika forskningsprojekt.

Man upplever ofta svårigheter i de första mötena med kunden då dessa har förutfattade meningar om vad som är rätt och fel. Kunden tror sig ha fattat rationella och logiska beslut. Därför behöver ett engagemang för arbetsmiljöarbetet skapas på arbetsplatsen. Ett sätt att göra detta är genom goda exempel och att företagen genomgår en upplevelsebaserad lärprocess. Metoden tycks fungera eftersom arbetsplatserna får vara delaktiga i en process som oftast leder till positiva arbetsmiljöresultat.

Information hämtas bland annat via traditionella nätverk inom praktik och forskning, samt via vetenskapliga texter och studier. En viktig del är samarbetet med KTH, Industriell ekonomi och Chalmers.

En arbetsmiljöinspektörs arbete och informationskällor

Inspektören uppger att inspektionen helt styrs av "Afsarna" (AV:s föreskrifter). Inspektionerna är oftast förhandsanmälda för att försäkra att man får träffa rätt personer det vill säga en representant för arbetsgivaren och en för facket. Detta leder ofta till "stora städdagen" på företagen. Men då blir åtminstone det gjort. Man kommer oanmäld endast i specialfall.

Inspektörerna får inte rekommendera namngivna konsulter, verktyg eller metoder producerade av kommersiella företag. Man väljer i stället att rekommendera litteratur, skrifter eller tips från den egna erfarenhetsbanken. Ibland händer det dock att de gör otillåtna undantag såsom att rekommendera Prevents checklista för riskbedömning.

Frågor som inte tillhör det egna specialområdet låter man gå vidare till Arbetsmiljöinspektionens (AI) egna specialister. Detta innebär att man inte själv söker detaljkunskap om sådana frågor till exempel på Internet. Andra frågor inom det egna problemområdet försöker man söka på nätet men har oftast inte tålamod eller tid att nå fram till ett bra resultat. Den här inspektören har aldrig varit inne på Arbetslivsinstitutets hemsida men utnyttjar ofta Prevents hemsida. Mailen är inte bara ett hjälpmedel utan kan också vara stressande.

Det är för tungt att läsa forskningsrapporter. Skrivet material ska helst vara lockande (färgglatt) och innehålla så lite text som möjligt men med ett budskap. AV:s poppanvisningar är ett bra exempel. Däremot läser inspektören "Veckans Affärer och Dagens Industri" (privat prenumeration) för att förstå vad som händer ute i företagen. Hon använder sig mycket av sin egen erfarenhet och det hon lär sig vid inspektörernas "arbetsplatsträffar". Vid dessa träffar utbyter man erfarenheter och specialister kan referera ny kunskap. Den som har något att berätta gör det. Inspektörerna ser ofta effekter av det som skrivs i media i sitt dagliga arbete.

En stor tidsbov är alla administrativa arbetsuppgifter, främst då tidsredovisningen som ligger på en detaljnivå som är orimlig. Inspektören säger själv att de är ett fotfolk och ska vara ute på arbetsplatserna. De dränks också i skriftlig information. Det bästa vore att få lyssna till föreläsningar där kunniga forskare eller andra experter muntligt sammanfattar ett kunskapsområde. Exempelvis ASP kursen (Arbetsorganisation, stress och psykisk belastning) som Arbetslivsinstitutet arrangerade 2003 anser inspektören var den allra bästa. Inspektörerna presenteras säsongens kursutbud på en lista och får anmäla vilken kurs man är intresserad av att gå. Har man varit med ett tag så är man ganska bekant med innehållet i dessa kurser. Lite nya inslag skulle vara önskvärt.

Inspektörerna skulle behöva kommunikationsträning "Sättet vi kommunicerar på är a och o i vårt jobb". En inspektör ska vara trovärdig, övertygande och ha pondus. Det är de första 5–10 minuterna av ett möte som är viktigast när det gäller att känna av stämningen och skapa ett bra samtalsklimat. Ibland tar man med sig en kollega (av det andra könet) för att det dels är bra att vara två men också med tanke på att könsfördelningen kan spela en viktig roll. Inspektören berättar också att det känns viktigt att vara rätt klädd med utgångspunkt från den miljö man ska besöka. Det kan vara avgörande för hur besöket avlöper. Andra hinder i arbetet

med att få förändringar till stånd på arbetsplatserna kan vara gamla föreställningar om hur det ska vara som permanenta tillstånd.