



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Institutionen för mat, hälsa och miljö MHM

Fysisk arbetsmiljö i storhushåll

Ur arbetsledares synvinkel

**Irina Kron Ringström
Erik Eldstål**

Examensarbete 10p

Kostekonomprogrammet 120p

Handledare: Solveig Björcke

Examinator: Kerstin Bergström

Datum: September, 2007



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Institutionen för mat, hälsa och miljö MHM
Box 320, SE 405 30 Göteborg

Titel: Fysisk arbetsmiljö i storhushåll – ur arbetsledares synvinkel

Författare: Irina Kron Ringström, Erik Eldstål

Typ av arbete: Examensarbete 10p

Handledare: Solveig Björcke

Examinator: Kerstin Bergström

Program: Kostekonomprogrammet 120p

Antal sidor: 28 (exklusive bilaga, 1 sida)

Datum: September, 2007

Sammanfattning

I Sverige upplever dagligen över 1,5 miljoner sysselsatta, sitt arbete som ergonomiskt påfrestande. Inom storhushållsbranschen förekommer många av de vanligaste arbetsmiljöproblemen som t.ex. buller, tunga lyft, dåliga arbetsställningar, bristande ventilation, hala golv, kemiska hälsorisker och farliga maskiner. Arbetet i storhushåll är ofta fysiskt tungt utan att hänsyn tas till att flertalet arbetstagare är kvinnor. Till följd av detta är belastningsskador vanligt förekommande i branschen. Det är både arbetsgivarens och arbetstagarens ansvar att försöka förhindra fysiska belastningsskador. Arbetsmiljölagen (AML) och arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS) finns till i syfte att reglera arbetsmiljön ute på svenska privata och offentliga företag.

Syftet med undersökningen var att ta reda på hur arbetsledare i storhushåll har organiserat fysiskt arbetsmiljöarbete på sina respektive verksamheter och se hur det stämmer överens med lagar, föreskrifter och teorier om hur arbetsmiljöarbetet bör gå till i storhushåll. Med arbetsmiljö menas i denna undersökning den fysiska arbetsmiljön. Undersökningen av den fysiska arbetsmiljön gjordes med utgångspunkt från ledarskapsperspektivet Human Resource Management (HRM). Perspektivet går ut på att arbetsledare ser personalen som individer med individuella behov och begränsningar.

Vi kontaktade fyra kostchefer på fyra olika storhushåll i en svensk kommun och berättade kort om vad vår undersökning handlade om och bestämde tid för en bandinspelad intervju. Intervjuerna ägde rum ute på respektive arbetsplats. Materialet skrevs ut ordagrant och analyserades sedan.

Resultatet visade att situationen inte stämmer så väl överens med lagar, föreskrifter och teorier om den fysiska arbetsmiljön. Bristen på resurser och i viss mån kunskap gör att arbetsmiljöarbetet inte får den effekt som önskas. De intervjuade använder sig av HRM och tänker på personalens hälsa. Ett problem vi konstaterat är att den litteratur som finns om HRM nästan uteslutande berör psykosociala faktorer och inte fysiska.

Förord

Ett varmt tack till alla intervjupersoner som har tagit sig tid och ställt upp på våra intervjuer. Vi vill även tacka vår handledare Solveig Björcke som genom sina kunskaper i ämnet gjorde det möjligt att genomföra denna uppsats. Uppsatsen utgör ett obligatoriskt moment inom kostekonomiprogrammet vid Göteborgs Universitet. Det har varit mycket intressant, stimulerande och lärorikt att skriva denna uppsats. Den har givit oss en inblick i hur det ser ut på arbetsplatserna och väckt många nya tankar.

Innehåll

1	Inledning	4
2	Bakgrund.....	5
2.1	Storhushåll.....	5
2.2	Arbetsmiljö och ergonomi.....	6
2.2.1	Arbetsmiljö.....	6
2.2.2	Ergonomi.....	7
2.2.3	Fysisk aktivitet och friskvård	9
2.3	Ledarskap	10
2.4	Sammanfattning av bakgrunden.....	12
3	Problemställning och syfte.....	13
4	Metod.....	14
4.1	Kvalitativ metod.....	14
4.2	Avgränsningar	14
4.3	Undersökningsgrupp och procedur	14
4.4	Reliabilitet	16
4.5	Validitet.....	16
4.6	Konfidentialitet.....	16
4.7	Metoddiskussion.....	16
5	Resultat.....	19
5.1	Kommunorganisation och landstingsägdorganisation	19
5.1.1	Verksamheterna.....	19
5.1.2	De intervjuades bakgrund, utbildning och erfarenheter	19
5.1.3	De anställdas utbildningar i ergonomi	19
5.1.4	Intervjuade personernas utbildningar i ergonomi.....	20
5.2	Ledarens ansvar för arbete med den fysiska arbetsmiljön	20
5.2.1	Handlingsplan för arbetsmiljön på arbetsplatsen	21
5.2.2	Instruktioner om användning av utrustning	21
5.2.3	Företagshälsovård.....	21
5.3	Vad som kan förbättras	22
5.3.1	Ledarens planer på förändringar i framtiden.....	23
6	Diskussion	24
6.1	Kompetens inom ergonomi och arbetsmiljö på arbetsplatserna.....	24
6.2	Ledarens ansvar för arbete med den fysiska arbetsmiljön	24
6.3	Förslag till förbättringar	26
7	Slutsats.....	27
8	Referenser	28

1 Inledning

Enligt Arbetsmiljöverkets statistikenhet (2006) upplever dagligen över 1,5 miljoner sysselsatta i Sverige, sitt arbete som ergonomiskt påfrestande. Detta är den vanligaste orsaken till anmälda arbetsskador. Av yrkeskategorin kvinnliga kockar/kokerskor hade 37,4 % fysiska besvär till följd av arbetet. Enligt rapporten är denna yrkeskategori den med högst andel belastningsbesvär.

Kostekonomer har ofta personalansvar i storhushåll och en viktig del i det ansvaret är arbetsmiljön. Eftersom fysiska belastningsskador är så vanligt förekommande i branschen är ämnet av stort intresse för oss som blivande kostekonomer, då man i yrket kommer att komma i kontakt med ergonomiska frågor. Vi har under utbildningen sett och deltagit i arbetet i många olika storhushåll och märkt att det finns mycket att förbättra i arbetet med den fysiska arbetsmiljön. Det är viktigt att det finns kunskap om ergonomi hos både arbetsledaren och personalen för att förebygga arbetsskador. Därför är avsikten med denna undersökning att se hur kostekonomer med personalansvar ser på problemet med den fysiska arbetsmiljön i vår bransch. Det är nämligen de som i första hand kan genomföra förändringar. En viktig uppgift som en kostekonom har är att se till att god mat lagas. Detta förutsätter att de anställda mår bra.

2 Bakgrund

Bakgrunden är uppdelad i tre huvudrubriker som berör vardera ett ämne. Under den första rubriken beskrivs begreppet storhushåll och kortfattad historia om begreppet. Sedan beskrivs kortfattat storhushållens omfattning och hur situationen ser ut idag. Under den andra huvudrubriken presenteras fakta om arbetsmiljö och ergonomi. Begreppen arbetsmiljö och ergonomi beskrivs. Lagar, föreskrifter och teorier om hur en bra fysisk arbetsmiljö ska se ut redogörs även under denna huvudrubrik. Under den tredje huvudrubriken redogörs teorier om ledarskap utifrån ledarskapsperspektivet Human Resource Management (HRM). Perspektivet innebär kortfattat att man ser de anställda som en resurs och om man ser till de anställdas behov och önskemål främjar det både företaget och anställda.

2.1 Storhushåll

Storhushåll definieras enligt följande: ”Anläggning (t.ex. sjukhus-, skol-, militär-, personal- eller lunchrestaurang) som skall tillgodose allt ätande utanför hemmet. Storhushåll finns både i offentlig och privat sektor och kan variera avsevärt i fråga om omfattning, målsättning och utrustning.” (Nationalencyklopedin, 2007a).

Storhushållsguiden (2005) beskriver att storhushåll har förekommit i någon form under hela mänsklighetens historia. Redan under arméernas tid behövdes en organiserad mathållning. Under medeltiden tillkom i Sverige hospital och fängelser, för att förse sina inhysta med mat. Den äldsta typen av serveringsställen låg under lång tid vid skjuts-, tull- och poststationer, där hästbyten skedde och resenärer stannade till. Så tidigt som 1344 reglerades var de så kallade gästgiverierna skulle finnas och hur många hästar och rum de skulle hålla. Omkring sekelskiftet (1800-1900) började storhushållen utvecklas till mer organiserade anläggningar. Medicinska krav på näringsrik och näringsriktig mat till patienterna enligt en fastställd matordning bidrog här till.

Senare tillkom skolmåltidsverksamhetens uppbyggnad. Men det var först i mitten av 1950-talet som begreppet storhushåll kom i fokus i Sverige. Under senare år har nya tekniker, nya trender och nya tendenser kommit fram och utvecklingen av storhushållen pågår för fullt. Storhushållen svarar för en betydande del av livsmedelskonsumtionen. Under år 2004 serverades totalt 5 709 300 per dag i Sverige. Storhushållen sysselsatte cirka 127 100 personer i matfunktionen, varav drygt 104 500 årssysselsatta. Storhushållens arbetsplatser är förhållandevis små men många. Majoriteten serverar färre än 150 måltider per serveringsdag. 10,2 % serverar mer än 500 portioner per dag. Enheterna är förhållandevis större inom den offentliga sektorn. 16,3 % av de offentliga enheterna (5,4 % av de privata) serverar mer än 500 måltider per dag (Delfi Storhushållsguide, 2005).

2.2 Arbetsmiljö och ergonomi

2.2.1 Arbetsmiljö

”Med arbetsmiljö menas förhållandena på en arbetsplats. I den svenska arbetsmiljölagen (AML, 1977) är målsättningen att miljön skall anpassas till människans förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende och vara tillfredsställande med hänsyn till den sociala och tekniska utvecklingen. Miljön skall vara sund och säker, tillfredsställande och betryggande. Man skall sträva efter att ordna arbetet så att arbetstagaren själv kan påverka sin arbetssituation. Tanken är att arbetet skall anpassas till människan, inte tvärtom” (Nationalencyklopedin, 2007b).

I bakgrunden till Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter för restauranger och andra storhushåll står följande om förekomsten av olämpligt handarbete:

Inom restaurang- och storhushållssektorn återfinns de flesta av våra vanliga arbetsmiljöproblem som t.ex. buller, tunga lyft, dåliga arbetsställningar, bristande ventilation, hala golv, kemiska hälsorisker och farliga maskiner. Storhushållsarbetet är ofta mycket tungt utan hänsyn till att flertalet arbetstagare är kvinnor. Belastningsbesvär och sjukdomar är vanliga liksom skärskador och allergier. Halkolyckor inträffar ofta liksom brännskador. Arbetet kan periodvis vara mycket jäktigt. (Arbetsmiljöverket, 2004, s. 13).

Arbetsmiljölagens syfte är att i alla avseenden uppnå en god arbetsmiljö, främst genom att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Enligt reglerna ska ensidigt upprepat arbete inte behöva förekomma. Går det inte att undvika helt måste riskerna för överbelastning undvikas. Detta kan ske genom arbetsväxling, arbetsutvidgning, pauser eller andra åtgärder som ökar variationen i arbetet (AML 1998:1).

Arbetsgivare och arbetstagare skall samarbeta för att skapa en god arbetsmiljö (3 kap. 1a § AML). Därmed skall allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall avlägsnas. Arbetsgivaren har också skyldighet att ta hänsyn till den särskilda risk för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren arbetar ensam (3 kap. 2§ AML).

Vidare beskriver man från arbetsmiljöverket (2004) att arbetsgivaren systematiskt ska planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren är skyldig att utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som krävs för att komma till rätta med detta. En handlingsplan skall göras för det som inte går att åtgärda omedelbart. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart ska planeras. Planen ska innehålla uppgifter om åtgärderna, tidsramen och vem som har ansvaret för att arbetet ska genomföras. Risker som inte kan tas bort skall hanteras på annat sätt, t.ex. med instruktioner eller skyddsutrustning (Arbetsmiljöverket, 2004).

Arbetsmiljölagen föreskriver att arbetstagaren genom arbetsgivaren ska få god kännedom om de förhållanden, under vilka arbetet bedrivs. Arbetsgivaren ska även se till att arbetstagaren upplyses om de risker som kan vara förenade med arbetet, samt förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och är medveten om vad hon eller han bör göra för att undgå riskerna i arbetet. Arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd (3 kap.3 § AML).

Arbetstagaren ska enligt (§6 AFS 1998:1) ha tillräckliga kunskapen om:

- Lämpliga arbetsställningar och arbetsrörelser
- Hur teknisk utrustning och hjälpmedel ska användas
- Vilka risker olämpliga arbetsställningar och arbetsrörelser medför
- Tidiga tecken på överbelastning av leder och muskler

Enligt författningssamlingen (AFS 1998: 1) bör arbetsgivaren utbilda sin personal i arbetsteknik. Det är också viktigt att man instruerar hur arbetsmomenten ska utföras och kontrollerar att instruktionen är tillräcklig och att den efterföljs. Dessutom ska arbetsgivaren informera om hur man känner igen tidiga tecken på överbelastning av leder och muskler. Arbetsgivaren har ansvar att se till att arbetstagaren vid arbete som kräver kraftutövning kan utföra arbetet utan att utsättas för hälsofarliga eller onödigt tröttande fysiska belastningar (AFS 1998: 1, 3 §). Enligt 4 § ska arbetsgivaren se till att arbete som är ensidigt upprepat, starkt styrt eller bundet normalt inte förekommer. Arbetsgivaren ska enligt 5 § även se till att arbetstagaren kan påverka uppläggningsen av det egna arbetet så att tillräcklig rörelsevariation och återhämtning kan åstadkommas.

2.2.2 Ergonomi

Ergonomi kommer av det grekiska ordet ergon vilket betyder arbete och nomos vilket betyder lag och kan sägas vara det vetenskapliga studiet av människan i arbetet (Bonniers Lexikon, 1964). Det handlar om samspelet mellan människa och arbetsmiljö, där målet är att man ska kunna jobba ett helt arbetsliv utan att kroppen mår dåligt. En bra ergonomisk miljö är mer än bra stolar och höj- och sänkbara bänkar. Människor har olika behov beroende på ålder, hur man mår och individuella förutsättningar. Grundregeln är att arbetsmiljön ska vara anpassad efter individ. När arbetet inte är anpassat efter individen riskerar man uppkomst av belastningsskador (SKTF, 2007).

Enligt Bjuvald och Peterson (2004) är syftet med ergonomi är att påverka arbetets tekniska och organisatoriska utformning utifrån människans behov och förutsättningar, med människans säkerhet, hälsa, välbefinnande och effektivitet i verksamheten som mål (Bjuvald & Peterson, 2004).

Som grund för ergonomin ligger kunskaper om människans egenskaper och behov i fysiskt och psykiskt avseende. Samma författare anser att ergonomiskt tänkande är nödvändigt bland annat av: mänskliga, ekonomiska, produktivitets- samt legala skäl. (Bjuvald & Peterson, 2004)

• Mänskliga skäl

Dåliga ergonomiska förhållanden orsakar en stor del av ohälsan i arbetslivet. Många människor skadas i arbetet på grund av överbelastning av rörelseorganen. Besvären drabbar både de som har tunga arbeten kombinerat med dåliga arbetsställningar och de med lätta repetitiva och ensidiga arbetsuppgifter. För många människor innebär det daglig smärta eller värk i muskler och leder. Belastningsbesvär går inte över så lätt. Sjukskrivningsperioden för män och kvinnor med anmälda belastningssjukdomar är i genomsnitt mer än fem månader. Belastningsskador utgör mer än en tredjedel av samtliga anmälda arbetsskador varje år. Under år 2004 anmäldes 19500 belastningsskador (Arbetsmiljöverket, 2004).

- Ekonomiska skäl

Varje skada har en ekonomisk sida, som drabbar både den skadade, företag och samhälle. Kostnaderna för sjukförsäkringen var cirka 113 miljarder kronor under 2003 (Bjuvald & Peterson, 2004). Ordet personalekonomi beskrivs av Hällsten (1997) som hushållning med mänskliga resurser. Genom att se personalen som en kostnad eller intäkt kan man göra kalkyler där man utformar nyckeltal för att beräkna effekten av olika personalåtgärder.

- Produktivitetsskäl

Ergonomiska och arbetsorganisatoriska förbättringar innebär ofta att belastning minskar och produktiviteten ökar. Ett företag med bra ergonomiska förhållanden och goda ergonomiska produkter har bättre konkurrenskraft än andra. Arbetsplatsen uppfattas som attraktiv och det är lättare att rekrytera folk (Bjuvald & Peterson, 2004).

- Legala skäl

Arbetsmiljölagen (AML) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter har tagits fram för att främja arbetsmiljön på svenska arbetsplatser.

Belastningsergonomi handlar om hur arbetsställningar, arbetsrörelser, fysisk belastning och andra förhållanden påverkar kroppens muskler, senor, skelett, brosk och leder. Här ingår bland annat utformning av arbetslokaler, arbetsplatser, arbetsutrustning och verktyg, omgivningsmiljö och arbetsorganisatoriska aspekter. Det handlar även om hur arbetet organiseras samt psykologiska och sociala förhållanden i arbetet (Arbetsmiljöverket - Statistikenheten, 2006).

De flesta belastningsskadorna anses ha samband med någon eller flera av följande riskfaktorer:

- Påfrestande arbetsställningar
- Tung manuell hantering, såsom tunga lyft, bärande, skjuta-dra arbete
- Ensidigt upprepade arbete
- Olämpligt handarbete

(Arbetsmiljöverket, 2007b)

Arbetsmiljöverket (2007b) konstaterar att påfrestande arbetsställningar innebär att man arbetar i framåtlutande ställning minst $\frac{1}{4}$ av arbetsdagen utan stöd för händer, eller att man arbetar i vriden ställning i samma omfattning. Påfrestande arbetsställningar beror framför allt på de fysiska och utrymmesmässiga förhållandena på arbetsplatsen. Arbetarna tvingas till exempel att stå på ett ofördelaktigt sätt på grund av begränsat arbetsutrymme. Arbetsobjekten och maskinernas design och utformning är också av betydelse.

Vidare sägs att tunga fysiska arbetsuppgifter är en vanlig orsak till överbelastning av framför allt ländrygg men också av skuldra och arm. Detta är särskild påtagligt när man lyfter med kraftigt böjda knän. På sneda, ostadiga eller hårda underlag finns även risk för knäskador. Dessutom belastas hjärta, blodomlopp och lungor vid tunga lyft och bärarbete. Tungt arbete definieras av Arbetsmiljöverket (2007b) som ett arbete där man flera gånger dagligen lyfter minst 15 kg åt gången och arbetar kroppsligt minst $\frac{1}{4}$ av arbetsdagen.

Dynamisk belastning vid främst tunga lyft, har länge varit känt som hälsovådligt. Vid arbete i storhushåll förekommer fortfarande många tunga lyft. Vad gäller dynamisk fysisk belastning kan enstaka höga belastningar, t.ex. vid ett lyft, leda till akuta överbelastningar. Besvär kan

även uppstå vid upprepad fysisk belastning av måttligare typ då dessa utförs under längre tid. Vidare skriver Arbetsmiljöverket (2007b) att statisk belastning också är vanligt vid arbete i storkök när man utför monotona och ensidiga arbetsuppgifter, t.ex. vid portionering av ett stort antal portioner under kort tid. Statisk fysisk belastning, eller statiskt muskelarbete innebär att muskler spänns utan att detta medför rörelser i den led musklerna sträcker sig över. Arbete under sådana förhållanden kan på sikt leda till skador.

Enligt Arbetsmiljöverket (2007b) kännetecknas ensidigt upprepat arbete av att man utför en eller några få arbetsuppgifter, med liknande arbetsrörelser som upprepas om och om igen under en väsentlig del av arbetsdagen. Att upprepa samma rörelser ger upphov till en ständig och likformig belastning. Följden kan bli gradvis inträdande av allvariga skador som tar lång tid att läka. För att uppnå en bra arbetssituation med avseende på belastningsergonomi, krävs en väl utformad arbetsplats. Med väl utformad arbetsplats menas att man större delen av tiden kan arbeta i en upprätt ställning med sänkta axlar och överarmar nära kroppen. Det krävs också en bra arbetshöjd, vilken rekommenderas vara i armbågshöjd.

2.2.3 Fysisk aktivitet och friskvård

Olika studier visar enligt Angelöw (2002) att fysisk aktivitet är nödvändig för att vi människor ska må och fungera bra. Friskvårdssatsningar är en framgångsrik strategi för att skapa friskare arbetsplatser. Det förekommer många olika typer av definitioner på friskvård, alltifrån att enbart handla om fysiska aktiviteter till att omfatta alla aktiviteter som syftar att bibehålla eller utveckla hälsan. Friskvårdssatsningarna tycks framförallt ha kommit igång under de senaste åren. En huvudsaklig orsak till det verkar vara den kraftiga ökningen av sjukskrivningar och en satsning på friskvård blir därför en konkret åtgärd för att avhjälpa detta men det är bara en del av många olika strategier som finns (Angelöw, 2002).

Undersökningar visar att var fjärde vuxen inte rör sig alls eller mycket lite på sin fritid och att varannan rör sig för lite. Genom en ökad fysisk aktivitet kan vi motverka flera av våra stora folksjukdomar. Ett exempel är ryggbesvär, som svarar för flest antal sjukdagar (Angelöw, 2002).

Försäkringskassan (2007) menar att det finns flera utmärkelser som företag kan få om de arbetar för en god arbetsmiljö. Ett sådant exempel är Statoil med 500 anställda. Genom att satsa på friskvård och tidiga åtgärder för sjukskrivna har Svenska Statoil minskat sjukfrånvaron med 50 %. För tre år sedan var den 7%, idag är den nere i 3,5 % (Försäkringskassan, 2007a).

Korpen, Cancerfonden och folkhälsoinstitutet startade i samband med en regeringskampanj 2001 möjligheter till hälsodiplomering av företag. Hälsodiplomering är en modell för att bedöma och utveckla hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen. Man kan t.ex. utbilda personalen i kostfrågor, stresshantering och även kurser i ledarskap (Korpen 2007). SKOP gjorde i juni 2006 en undersökning bland företag som jobbat med korpens hälsodiplomering. 92 % av företagen tyckte att det var ett bra sätt att utveckla friskvårdsarbetet. Hela 90 % ansåg att hälsodiplomeringen hjälpt dem att få igång ett engagemang för friskvård och hälsofrågor i organisationen. SKOP är en fristående familjeägd företagsgrupp som arbetar med både kvantitativa och kvalitativa undersökningar och efteråt utför analyser av resultaten (Korpen 2007).

I Sverige finns en expertresurs som kallas Företagshälsovård. Dit kan arbetsgivare vända sig om man behöver undersöka fysiska och psykiska risker på arbetsplatsen (Försäkringskassan 2007b).

2.3 Ledarskap

Ledarskap skiljer sig från chefskap, även om de två ofta blandas samman. Man kan vara ledare utan att vara chef och tvärtom. Kotler (1988) ser den byråkratiska cheffrollen primärt som en fråga om strukturella skruvar och muttrar: planering, organisering och kontroll. Han ser ledarskap som en förändringsinriktad process som inbegriper att skapa visioner och bygga nätverk och relationer. Bolman & Deal (2005) presenterar fyra perspektiv på ledarskap. Varje perspektiv sätter fokus på en uppsättning möjligheter som ledarskap ger upphov till. Det perspektiv som är mest relevant i samband med arbetsmiljö och ergonomi är Human resource (HR).

Human Resource-perspektivet bygger på ett antal grundläggande förutsättningar som sätter förhållandet mellan individ och organisation i fokus (Bolman & Deal, 2005):

- ”Organisationer finns till för att uppfylla människornas behov, inte tvärtom
- Människor och organisationer har behov av varandra. Organisationerna behöver energi, kunskaper och färdigheter; människor behöver karriär, lön och utvecklingsmöjligheter.
- Om passformen mellan individ och system är dålig, kommer båda att drabbas.
- En bra passform gynnar båda parter.”

(Bolman & Deal 2005)

Ledaren som använder sig av ett HR-perspektiv anser att det viktigaste i en organisation är människan och behandlar personalen som en investering, inte som en kostnad. Ledaren skapar också trygga arbetsvillkor och god arbetsmiljö. Den utformar interna karriärvägar genom att satsa på personalutbildning och bryr sig om personalen.

Ur Human Resource-perspektivet kan ledaren enligt Bolman och Deal (2005) ge stöd, motivera sina medarbetare och ge dem utrymme för självständighet, medinflytande och ansvar över sitt arbete. Stöd kan ges i många former: Lyssna på deras förhoppningar och mål, uppfylla deras behov samt förmedla värme och omtanke. För att få personalen att ta ansvar gör man dem delaktiga i verksamheten, man skapar ett öppet klimat och man ser till att de har den självständighet och de resurser de behöver för att göra ett bra jobb. Man skapar mer tillfredsställande arbetsuppgifter och lägger tyngdpunkten på teamarbete (Bolman & Deal, 2005).

I boken ”Friskare arbetsplatser” anser Angelöw (2002) att ledarskapets utformning har en avgörande roll för att skapa friskare arbetsplatser. Det sägs vara viktigt att kunna skapa organisatoriska förutsättningar för ett konstruktivt ledarskap, där chefer har en möjlighet att främja anställdas hälsa och välbefinnande. I det konstruktiva ledarskapet ingår grundläggande komponenter som att vara stödjande och uppmuntrande, att ha en insikt om vikten att vara en god förebild. I samma bok tar författaren upp en studie som gjordes av Svenska institutet för opinionsundersökningar på uppdrag av SKTF. Där tyckte 97 % att chefens roll för arbetsmiljön på en arbetsplats är mycket eller ganska viktig. Förbundsordförande i SKTF kopplar detta resultat med det faktum att antalet mellancheferpositioner i landsting och kommuner minskades under 90-talet. Exempelvis har under de senaste fem åren antalet

anställda i äldre och handikappomsorgen ökat med 25000 personer däremot har antal arbetsledare sjunkit med 1400 personer. Angelöw menar att om man gör sig av med chefer, ger det återverkning i verksamheten. En slutsats Angelöw gör är att arbetsgivare behöver skapa rimliga förutsättningar så att chefer kan utveckla konstruktivt ledarskap (Angelöw, 2002)

Därför sägs att ett stödjande och uppmuntrande ledarskap är en central faktor i ett framgångsrikt ledarskap. Några av fördelarna med att ge uppskattning är enligt (Angelöw, 2002) att det:

- ”Ökar hoppfulla inställningar, positiva förväntningar, utveckling och välbefinnande
- Ökar förståelsen för de handlingar som bidrar till utveckling
- Skapar motivation, arbetsglädje och bidrar till bra insatser”

För att få människorna i en organisation att må bra och trivas krävs det att ledaren har god kunskap om hur människor fungerar och reagerar. En inledande åtgärd kan vara att utbilda chefer i olika faktakunskaper exempelvis i ergonomi. Ett exempel som Angelöw (2002) nämner i Friskare arbetsplatser är det som Volvokoncernen startat. Det beskrivs att hösten 1997 varningssignaler började komma i form av rapporter om ohälsa som tydde på för hög arbetsbelastning och utbrändhetssymptom. Resultatet blev en utbildning för chefer som följdes av projektet ”Att förebygga utbrändhet”. Projektet har varit så framgångsrikt att det ska införas i hela bolaget. (Angelöw, 2002).

Sigvard Rubenowitz (1994) skriver i *Organisationspsykologi och ledarskap* att den gamla byråkratiska chefsrollen börjar mista sin vikt medan ledarskapet tar en allt större roll. Därför anser han att man måste anta ett nytt synsätt i organisationen. Man måste ägna mer uppmärksamhet åt humankapitalet (människans kunskap, kompetens och ambition). Med det menar han att det krävs en ny människosyn där man ser till medarbetarnas kapacitet och handlingsfrihet. Rubenowitz understryker i det ergonomiska sammanhanget vikten av att man vid utformningen av arbetsplatser ”för in de arbetsfysiologiska och yrkeshygieniska aspekterna vid sidan av de socialpsykologiska”. Vidare sägs att det är viktigt med välorganiserade och ergonomiskt rätt utformade arbetsplatser eftersom dessa är en förutsättning för undvikande av förslitningsskador. Det är också en betydelsefull faktor för att berörd personal skall uppleva en subjektiv arbetstillfredsställelse (Rubenowitz, 1994,).

Waldemar Karwowski (2004) resonerar om vad ledarskap handlar om i dagens samhälle. Ledarskapet idag innehåller planering och beslutsfattning, organisering, ledning och att kontrollera organisationens resurser (mänskliga, finansiella, fysiska och information) med syftet att nå organisatoriska mål på ett effektivt sätt. Huvudelementen i denna definition på ledarskap som är centrala för ergonomin är enligt Karwowski organisering, hushållning med mänskliga resurser (human resource planning) och att uppnå organisatoriska mål på ett effektivt sätt. Human resource planing är enligt Kawrowski en viktig del av Human resource management. Enligt alla tre författarna Angelöw (2002), Kawrowski (2004) och Rubenowitz (1994) är en ledare som bryr sig om personalen den bästa ledaren om man ska uppnå en friskare arbetsplats. Både Kawrowski och Rubenowitz nämner begreppet Human resource management i samband med arbetsmiljö och ergonomi.

2.4 Sammanfattning av bakgrunden

Bakgrunden beskriver tre områden som alla är sammanknutna med den fysiska arbetsmiljön på en arbetsplats i form av storhushåll. I första avsnittet beskrevs begreppet storhushåll. Därefter beskrevs arbetsmiljö och ergonomi. I dessa två kapitel framgår vilka skador och risker som kan förekomma i storhushåll, samt hur man kan undvika dessa. Slutligen beskrevs ledarskapsperspektivet Human resource management. Detta perspektiv är tydligt sammankopplat med de teorier, lagar och föreskrifter som beskrevs i avsnittet om arbetsmiljö och ergonomi.

3 Problemställning och syfte

Fysiska belastningsskador är vanligt förekommande bland personal i storhushåll. Att belastningsskador förekommer betyder att det finns brister och att det vore önskvärt med en förbättring av situationen. Vad vi vill åstadkomma med denna undersökning är att se hur arbetet med den fysiska arbetsmiljön går till ute på arbetsplatserna. Detta vill vi göra ur ett ledarskapsperspektiv (human resource) och undersöka hur arbetsgivarnas representanter arbetar med arbetsmiljön. Syftet med undersökningen är att ta reda på hur arbetsgivarna har organiserat det fysiska arbetsmiljöarbetet inom sina respektive verksamheter och se hur den stämmer överens med lagar, föreskrifter och ledarskapsteorier om hur arbetsmiljöarbetet bör gå till i storhushåll. Syftet med undersökningen belyser vi med tre frågeställningar:

- Vilken kunskap om lagar och föreskrifter om fysisk arbetsmiljö finns hos arbetsgivarnas representanter i storhushåll?
- Hur arbetar arbetsgivarnas representanter med den fysiska arbetsmiljön?
- Vilka hinder och möjligheter finns i arbetet med den fysiska arbetsmiljön och vad kan förbättras på lång sikt?

4 Metod

4.1 Kvalitativ metod

Då man skall göra en undersökning ställs man inför frågan om man ska göra en kvalitativ eller kvantitativ studie. Syftet med undersökningen är avgörande för vilken metod som bör tillämpas. Kvalitet syftar på arten, på beskaffenheten av något. Kvantitet syftar på hur mycket, hur stort, mängden av något (Kvale, 1997). Kvalitativa metoder ger en ökad förståelse av problemområdet och ger en djupare inblick och en helhetsbild. Utifrån syftet att undersöka hur arbetsgivarnas representanter hade organiserat arbetsmiljöarbetet valdes en kvalitativ metod, som kan hjälpa till att hitta ett eventuellt mönster eller förståelse av problemområdet. Det kännetecknande för kvalitativa metoder är att forskaren belyser ett fenomen som förekommer i ett sammanhang (Kvale, 1997).

4.2 Avgränsningar

Arbetsmiljö omfattar många olika aspekter på både fysisk och psykisk arbetsmiljö. I denna undersökning begränsar vi oss till att beröra aspekterna ergonomi samt belastningsskador som ingår i den fysiska arbetsmiljön.

Syftet med undersökningen handlar om hur arbetsgivares representanter har organiserat det fysiska arbetsmiljöarbetet. I undersökningen avgränsar vi oss därför till att intervjua arbetsgivarnas representanter, och inte några arbetstagare.

4.3 Undersökningsgrupp och procedur

I studien planerades att intervjua fyra arbetsgivares representanter som skulle redogöra för sina erfarenheter i ergonomiska frågor. Urvalet gjordes efter följande inklusionskriterier: arbetsgivares representanter från offentliga storhushåll med kapacitet att laga mer än 500 portioner per dag. Exkluderande kriterier: arbetsgivare från små offentliga verksamheter. De kontaktades per telefon och fick information om syftet med studien och tillfrågades om intresse att delta i studien.

Intervjuerna genomfördes på respektive arbetsplats i en avskild miljö för att inte andra intryck skulle störa, med båda författarna närvarande, den ena hade rollen som intervjuare medan den andre var bisittare. Rollerna fördelades växelvis. De fyra intervjupersonerna tillät att bandspelare användes. Innan intervjuerna påbörjades påminde intervjuaren om syftet, att deltagandet var frivilligt och kunde avbrytas samt att informationen skulle behandlas konfidentiellt. För att undvika att intervjupersonerna medvetet eller omedvetet dolde negativ information, tydliggjordes innan intervjun startade, att studien inte hade någon anknytning till myndighet eller vinstdrivande organisation. Databesamling gjordes genom halvstrukturerade intervjuer. I en halvstrukturerad intervju är frågorna skrivna men det finns inga svarsalternativ (Kvale, 1997). En intervjuguide utarbetades som stöd vid genomförandet med frågor som täckte de områden som var av intresse för studien, samt uppföljningsfrågor (Se Bilaga 1). Frågorna berörde vad det innebär för arbetsgivarnas representanter att arbeta med ergonomiska frågor.

Intervjuerna tog 30-40 minuter. Första intervjun avlyssnades och skrevs ut med båda författarna närvarande och lästes igenom av både författarna. Därefter resonerade författarna om intervjuteknik och sedan skrevs efterföljande intervjuer ut och lästes fortlöpande.

Enligt Kvale (1997) bör en kvalitativ intervjuundersökning bestå av sju stadier: tematisering, planering, intervju, utskrift, analys, verifiering och rapportering.

Tematisering kan delas in i de tre frågorna "vad, varför och hur". "Vad" betyder att man skaffar sig förkunskap om ämnet för undersökningen. För att få en teoretisk förståelse för ämnet lästes litteratur och lagar som berör arbetsmiljö, ergonomi och belastningsergonomi, samt ledarskap. "Varför" betyder att man formulerar ett klart syfte med intervjun. "Hur" betyder att känna till olika intervjutekniker och besluta om vilken som är bra i den här undersökningen. Sedan lades en tidsplan upp för de sju stadierna och vi diskuterade vad de skulle innehålla. Konfidentialitet valdes som en etisk aspekt i undersökningen (Kvale; 1997). Alla namn på intervjupersonen doldes för att det skulle leda till mer öppenhet och ärlighet i svaren. Eftersom syftet var att ta reda på hur arbetsgivarnas representanter ha organiserat fysiskt arbetsmiljöarbete på sina respektive verksamheter bedömdes att den kvalitativa metoden var relevant för studien.

Intervjuerna startade med inledande frågor om bakgrund och utbildning därefter ställdes tematiserade frågor. Under intervjuerna var först en av författarna huvudintervjuare och den andre lyssnade aktivt och kom med uppföljningsfrågor. Intervjuarroller växades efter halva intervjun. Alla intervjuerna spelades in på en bandspelare som sedan avlyssnades och skrevs ut. Utskrifterna genomlästes var för sig för att få ett helhetsintryck. Kvale (1997) tar upp att utskriften av en intervju är en översättning från ett språk till ett annat. Intervjuinnehåll återgavs ordagrant men pauser skrevs inte ner. Enligt Kvale (1997) är intervjus kvaliteten väsentlig för analysen. Han talar om ett antal kvalitetskriterier för en intervju, bl.a. korta, relevanta frågor och långa svar. Hänsyn togs till detta och intervjufrågorna gjordes så korta och lättolkade som möjligt.

Analysera betyder att man skiljer något i delar eller element. Analysen av data genomfördes också enligt Kvales teorier. Grunden för analysen var vårt syfte och våra frågeställningar samt analytiska tolkningar under datainsamlingen. Analysen var induktiv, vilket innebär att slutsatserna utvecklades från det specifika till det generella, från empiriska data som ligger till grund för det allmänna fenomenet (Kvale, 1997).

Enligt Kvale (1997) innebär analys av en intervju vidare att man tolkar denna, och i denna form av analys kan delar urskiljas. Den första delen är strukturering av intervjumaterialet inför analysen. Därefter klarläggs materialet så att det blir tillgängligt för analys, och med detta menas att man tar bort överflödigt material som avvikelser och upprepningar. Man skiljer även på väsentlig och oväsentlig information, och vad som är väsentligt och oväsentligt beror på undersökningens syfte och teoretiska antagandet. Den tredje delen är själva meningsanalysen av materialet, och denna form av analys utvecklar en mening i intervjun, den intervjuades egna uppfattningar klarläggs och forskaren ges nya perspektiv på fenomenet. Nästa steg, när allt material var insamlat genom intervjuer och litteratur, var att leta efter mönster och teman som framträder i materialet och föra dessa samman till mer övergripande teman. Utgångspunkten för dessa teman var frågorna i intervjuguiden. Frågorna delades in i kategorier, för att lättare kunna analysera dessa. Kategorierna utformades utifrån

undersökningens nyckelord, nämligen: Arbetsmiljö, ergonomi, belastningsskador samt ledarskap.

Analysen av datamaterialet resulterade i tre kategorier som belyser arbetsgivarnas representanter i roll och hur de jobbar med den fysiska arbetsmiljön.

Verifiering innefattas inte i något av stadierna utan var en del under hela undersökningen. Ett enkelt och vanligt sätt att definiera validitet är att säga att man verkligen undersöker det som avses att undersökas (Thurén, 2003). Det finns många faktorer som är avgörande för en undersökning. Dessa faktorer kan bl.a. vara att förbereda intervjun, att ta fram relevanta intervjufrågor baserade på den teori som finns inom ämnesområdet, val av intervjupersoner samt själva intervjuprocessen.

4.4 Reliabilitet

Enligt Thurén (2003) innebär reliabilitet att mätningarna är korrekt gjorda och om flera undersökare som använder samma metod kommer fram till samma resultat, då har undersökningen hög reliabilitet. Det innebär att om en undersökning upprepas och når samma resultat, har undersökningen en hög reliabilitet. För att vår undersökning ska vara reliabel krävs att fler liknande undersökningar görs i ämnet med samma metod. Genom att vi spelade in intervjuerna på bandspelare kunde vi återgå till intervjumaterialet upprepade gånger och på så sätt minska osäkerheten kring innehållet i intervjuerna.

4.5 Validitet

Enligt Kvale (1997) är begreppet validitet en fråga om hur väl mätinstrumenten förmedlar den aspekt av de verkliga, sakliga förhållanden, som man valt att mäta. Ett sätt att uppnå god validitet är att se till att intervjun innehåller frågor som är relevanta för undersökningen, samt att man som forskare håller sig till de frågor, som man vill ha svar på. Genom att vi utformade vårt mätinstrument, det vill säga våra intervjufrågor, på ett sätt som gjorde att vi kunde mäta det som vi avsåg att mäta. Kriterier för våra intervjufrågor var lagar och föreskrifter om fysisk arbetsmiljö samt ledarskapsteorier.

4.6 Konfidentialitet

Konfidentialitet i forskning innebär att sådana data som kan identifiera informanterna inte ska redovisas. Informanternas integritet ska skyddas genom att man ändrar deras namn samt drag som kan göra att andra människor känner igen dem (Kvale, 1997). Intervjuade i undersökningen kommer därför att presenteras med fingerade namn, och så även med de organisationer inom vilka de är verksamma.

4.7 Metoddiskussion

Eftersom syftet var att beskriva fenomenet hur arbetsgivarnas representanter hade organiserat arbetsmiljöarbetet på sina respektive verksamheter bedömdes att den kvalitativa metoden var relevant för undersökningen. Valet av metod har visats fungera för att ge svar på frågeställningarna. Den induktiva ansatsen valdes därför att författarna utgick från upptäckter på valda verksamheter, som sedan sammanfördes till allmänna slutsatser. En kvantitativ metod med frågeformulär skulle inte ha gett svar på undersökningens frågeställning, för att kvantitet syftar på hur mycket, hur stort eller mängden av något (Kvale, 1997).

Författarna har begränsat urvalet till verksamheter som producerar mer än 500 portioner per dag. Tanken var att studera fenomenet på valda verksamheter angående arbetsmiljöarbetet. I

efterhand diskuterades urvalet igen och författarna har kommit att fundera på om större spridning gällande storlek på företag skulle kunna bidra till bättre förståelse av samma fenomen. I metodbeskrivningen förklaras att analysen var induktiv då slutsatserna utvecklas från det specifika till det generella. Eftersom vi endast utfört intervjuer på fyra olika storhushåll i en kommun måste generaliseringarna betraktas som mycket begränsade. Våra resultat kan alltså inte generaliseras till storhushåll i allmänhet. Under planeringsfasen av undersökningen kom författarna fram till att fyra intervjuer var tillräckligt för undersökningen, eftersom meningen var att göra en djupgående sådan. I efterhand kunde författarna konstatera att informationen som gavs under intervjuerna inte var så omfattande som önskats. Hade mer tid funnits kunde författarna ha genomfört fler intervjuer och därigenom ge en bredare bild av hur olika arbetsgivares representanter hade organiserat arbetsmiljöarbetet.

Då erfarenhet i intervjuteknik saknades hos författarna gjordes vissa misstag vid den första intervjun bl.a. var inspelningsvolymen för låg och dörren till intervjulokalen var inte stängd, vilket medförde störningar i inspelningen. Till nästa intervju rättades dessa misstag till, så kvalitén på efterföljande intervjuer blev bättre.

Genom att möta arbetsgivarnas representanter istället för att göra en telefonintervju, kunde kroppsspråk lättare avläsas. Kroppsspråket kunde bara avläsas under själva intervjun och inte under senare bandavlyssning. Däremot kan tonlägen i talet höras på bandinspelningen. Vår analys omfattade ingen djupare meningstolkning vilket gjorde kroppsspråk och tonlägen mer eller mindre försumbart.

En halvstrukturerad intervju valdes för att med hjälp av samma frågor, ställas i samma ordning och på samma sätt till samtliga intervjuade. Författarna fick därmed en mer objektiv bild av det undersökta fenomenet. Alla intervjuade fick samma förutsättningar att belysa fenomenet.

Ett mål vid en kvalitativ intervju är att samla material så förutsättningslöst som möjligt (Kvale, 1997). Forskningsprocessen och dess resultat påverkas av forskarens person och förståelse, vilket har betydelse för forskarens motivation och för vilka frågor som väcks. Författarna i denna undersökning är studenter på kostekonomprogrammet vid Göteborgs universitet. Utbildningens innehåll, författarnas tidigare erfarenheter och personligheter kan ha påverkat riktningen på undersökningen samt tolkningen av materialet. Det måste poängteras att det inte är säkert att andra författare skulle ha ställt samma frågor eller tolkat svaren på samma sätt som vi gjorde. Möjligheten finns att andra författare skulle ha uppnått ett annorlunda resultat.

Genom att intervjua bara en part, arbetsgivarnas representanter, får man en bild av deras uppfattning. För att få en mer komplett bild av situationen rörande ergonomiska frågor i storhushåll, skulle man kunna utföra intervjuer med övrig personal samt göra observationer. Vi ville koncentrera oss på ledarens roll i ergonomiska frågor och var tvungna att begränsa oss till detta perspektiv.

För att få så bra kvalitet på analysen och rapporteringen formulerade vi frågorna kort. Enligt Kvale (1997) ger långa svar på korta frågor bäst kvalitet. Svaren på frågorna blev inte alltid så långa eller rika vilket kan ha påverkat analysen negativt. Eftersom resultatet skulle kopplas till syftet och besvara våra tre frågeställningar, var meningskategorisering lämpligt vid analysen. Varje fråga fick fyra olika svar från fyra olika respondenter och varje svar analyserades och

skrevs ner under den rubrik som representerar respektive frågeställning. Vi fann inget värde i att redovisa resultaten i form av tabeller eller diagram. Antalet respondenter var för få och svaren på frågorna var inte av den typen att tabeller ger en bra bild över resultatet.

5 Resultat

För att koppla resultatet till vårt syfte och frågeställningar har vi valt att dela upp det under tre avsnitt. Under den första beskrivs verksamheterna kort och hur det ser ut på arbetsplatserna med avseende på kunskap och utbildning hos arbetsgivarnas representanter och personal. Under det andra avsnittet beskrivs arbetsgivarnas representanters roll och hur de arbetar med den fysiska arbetsmiljön. Under det sista avsnittet beskrivs hur de intervjuade personerna vill förbättra arbetsmiljön i framtiden och vad de upplever som de största hindren i arbetsmiljöarbetet.

5.1 Kommunorganisation och landstingsägdorganisation

5.1.1 Verksamheterna

De två första verksamheterna är kommunalägda och de två sista verksamheterna är landstingsägda.

En kostverksamhet i en stadsdelsförvaltning ansvarar för två tillagningskök som serverar mat på plats men även distribuerar ut mat till två mottagningskök samt sju mindre daghem. I tillagningsköken är det tio anställda som lagar totalt ca 2000 portioner per dag. Den vi intervjuade är gruppchef och har ansvar för köket, personalen, produktionen, inköp och matsedel med mera. Här intervjuades representant A.

Ett stort centralkök i en stadsdelsförvaltning lagar ca 7000 portioner om dagen till skolor och förskolor. Totalt skickar de ut mat till 47 kunder. I köket arbetar fem kokerskor och sju ekonomibiträden. Den intervjuade personen är enhetschef och har ekonomiskt ansvar och ihop med husmor har hon det administrativa ansvaret. Här intervjuades representant B.

Ett större sjukhuskök med 48 anställda lagar ca 3000 portioner varje dag. Maten distribueras ut till patienter på avdelningarna. Man lagar även mat till en stor lunchrestaurang. Personen vi intervjuat har titeln inköpschef och har övergripande ansvar för inköp av varor, dietfrågor samt delat personalansvar. Här intervjuades representant C.

Ytterligare ett större sjukhuskök lagar ca 3500 portioner per dag. Man har 44 heltidstjänster men betydligt fler anställda då inte alla arbetar heltid. Man har briccedukning på band och distribuerar ut sedan den varma maten till avdelningarna. Även här har man en stor lunchrestaurang. Den intervjuade är sektionschef och har det övergripande ansvaret för ekonomi och personal. Här intervjuades representant D.

5.1.2 De intervjuades bakgrund, utbildning och erfarenheter

Alla intervjuade har motsvarande kostekonomutbildning och tre av dem har 20-30 års erfarenhet av arbete i storhushåll. Representant D har ca 5 års erfarenhet i branschen.

5.1.3 De anställdas utbildningar i ergonomi

De anställda på en av arbetsplatserna har för något år sedan gått på en heldagskurs på en folkhögskola där de fick lära sig om inre och yttre stress. De fick även lära sig om olika lyftekniker. Man fick även prova att gå stavgång för att visa på hur viktigt det är att träna

kroppen. Under kursen lärde man sig också att arbetsgivaren har ett visst ansvar men att det största ansvaret är arbetstagarens.

På en annan av arbetsplatserna har många fått gå en ekonomibiträdeskurs för ca 3 år sedan. Intervjupersonen antog att det ingick någonting om ergonomi i den annars har ingen kurs förekommit den senaste tiden.

En av arbetsplatserna har haft företagshälsovård men det är mycket länge sedan enligt den intervjuade. Det kom ergonomer till köket och visade hur man ska lyfta och bära.

5.1.4 Intervjuade personernas utbildningar i ergonomi.

På de fyra arbetsplatserna har man haft någon form av kurser för anställda i ergonomi. Det skiljde sig dock åt i omfattningen och frekvensen av utbildning. På ett av sjukhusköken arbetar man regelbundet med att utbilda de anställda medan man på det andra sjukhusköket inte hade haft någon kurs på många år. De intervjuade personerna har inte fått någon utbildning utöver den som övrig personal fått. Om någon ergonomikurs ingått i grundutbildningen till kostekonom eller motsvarande framgick inte i någon av intervjuerna. De intervjuade hade inget minne av någon utbildning i ergonomi i grundutbildningen.

5.2 Ledarens ansvar för arbete med den fysiska arbetsmiljön

De intervjuade sa att det var deras skyldighet är att se till att arbetsmiljön är bra och att de har ansvar att se till att personalen använder de hjälpmedel som finns så att hjälpmedlen inte blir stående. En person på ett av landstingsköken tyckte att det största ansvaret är att se till att personalen har tillgång till all utrustning de behöver och att den utrustningen fungerar. En representant på ett av stadsdelsköken svarade att det finns ett skyddsombud och att denne och personalen får påtala om något är fel, och att den intervjuade då har skyldighet att ordna detta. Vi frågade då om hon alltid ordnade det som personalen önskar, varpå vi fick svaret: *Om det är rimliga krav.* De intervjuade påpekade även hur viktigt det är att personalen tar eget ansvar för sin kropp. Arbetsgivaren ska informera de anställda och se till att de får tillgång till den utrustning de behöver, men varje person måste ta hand om sin kropp.

5.2.1 Handlingsplan för arbetsmiljön på arbetsplatsen

Representant A är mycket tydlig med att skilja på den psykiska och den fysiska arbetsmiljön. På hennes arbetsplats går man igenom den fysiska arbetsmiljön en gång per år och ser vilka brister som finns och vad som behöver åtgärdas.

Representant B var inte säker på att det fanns någon handlingsplan, men antog att det måste finnas.

Representant C sade att man ska bli certifierade för en hälsosam arbetsplats. Det är ett projekt som pågår ute på arbetsplatser. I det projektet ingår hälsoarbetet. Man har på arbetsplatsen en skriftlig handlingsplan som man följer. Dessutom fick vi se att det sitter en handlingsplan på väggen i köket för hur man ska gå till väga vid brister.

Representant D gör en rundvandring i köken varje år tillsammans med skyddsombudet och ser över arbetsmiljön. Hon nämnde även att arbetsmiljön tas upp under arbetsplatsträffar (APT) en gång om året där man diskuterar om det finns brister.

5.2.2 Instruktioner om användning av utrustning

Fråga: Ges personalen instruktioner om hur utrustning i köket ska användas och vem ger dessa instruktioner?

På denna fråga var svaren liknande på alla fyra arbetsplatser. Det är kokerskornas eller kockarnas ansvar att lära sig hur utrustning fungerar och sedan instruera övrig personal. På ett av sjukhusköken har produktionsledare huvudansvaret och lär kokerskor och kockar som i sin tur lär övrig personal. Om det är någon helt ny utrustning man köper in får säljaren eller någon från firman som säljer den informera om funktionerna.

På frågan om personalen följer de instruktioner de får, så fick vi dessa svar:

Representant A: *"Jag ska säga att, när det gäller att använda maskiner och sånt rätt är beroende lite på hur stressad man är. För det är stressen som gör att man gör fel. Även om man kan, så gör man ett fel för att man ska snabba sig."*

Representant B: *"Ja det tror jag nog att de gör. Det som fungerar, sen går det ju sönder också, men jo! Det gör dom."*

Representant C: *"Ja det gör de. Att de är väldigt måna om att använda de redskap de har, de hjälpmedlen. Det upplever jag."*

Representant D: *Ja det tycker jag att de gör. De hjälpmedel som finns används en del, men när det är stressigt kan brister förekomma."*

5.2.3 Företagshälsovård

På alla arbetsplatserna erbjuder man personalen minst 500 kr avsett till någon fysisk aktivitet på fritiden. Det är inte så många som utnyttjar den möjligheten. Det är enligt de intervjuade bara några stycken som utnyttjar de pengar de blir erbjudna och tränar på fritiden. På den ena stadsdelsverksamheten är det till skillnad från de andra arbetsplatserna vanligare att

personalen ägnar sig åt fysisk aktivitet. Den intervjuade säger att många tränar på fritiden. Hon uppskattar att så många som 70 procent utnyttjar den summa pengar de blir erbjudna. Två av de intervjuade understryker hur viktigt de tycker det är att personalen tränar för att må bättre, men de säger att personalen inte alltid orkar ägna sig åt fysisk aktivitet efter jobbet. När man har ett tungt fysiskt arbete är man ofta för trött för att gå och träna efter jobbet.

För att inspirera personalen till fysiska aktiviteter och samtidigt skapa en god stämning har man ibland aktivitetsdagar. Anställda på tre av arbetsplatserna deltar i en språngtävling, som kallas "våruset" och som äger rum varje år i Slottsskogen i Göteborg. Andra aktiviteter som de olika arbetsgivarna erbjuder personalen är stavgång, morgongymnastik, spadagar och massage. På en av arbetsplatserna har man även ett litet gym i källaren där personalen får träna. Det är tillåtet att gå ner och träna under arbetstid när tillfälle ges. Om någon bland personalen klagat över att man har ont i ryggen eller liknande uppmanar arbetsledarna personen att gå och träna upp ryggen. På tre av arbetsplatserna är man med i projektet med hälsodiplomerings.

För att förhindra monotona och ensidiga arbetsrörelser har man på alla arbetsplatserna roterande schema i köket. Hur ofta man byter arbetsuppgifter är lite olika. Tre av de intervjuade svarar att man skiftar arbetsuppgifter eller "station" varje eller varannan dag. Den fjärde svarar att man arbetar i grupper och att varje grupp skiftar "station" var sjätte vecka. Under de sex veckorna har man även varierande arbetsuppgifter. På ett av sjukhusköken anpassar man även arbetsuppgifter för de personer som har arbetsskador och därför har begränsad arbetsförmåga. De personerna får de lite lättare uppgifterna. Den intervjuade tycker att det är något bekymmersamt att lösa detta på ett bra sätt. De som får ta de lite tyngre uppgifterna sliter eventuellt ut sig och på så sätt kan man hamna i en ond cirkel.

5.3 Vad som kan förbättras

På de två kostverksamheterna på stadsdelsförvaltningarna upplever arbetsledarna att de har goda möjligheter att påverka situationen och genomföra förändringar. Representant A säger att de har turen att förvalta sitt kapital och att de får pengar när de behöver köpa in ny utrustning. Hon påpekar däremot att *när det gäller de riktigt stora sakerna*, då är det pengarna som styr. Hon understryker även att hon har väldigt bra personal att handskas med vilket leder till att förändringar blir lättare att genomföra.

Representant B tycker att det är svårt att genomföra förändringar för att *det är jättelång väg att gå*. Om hon vill genomföra en förändring och köpa in ny behövlig utrustning är det väldigt svårt att övertala driftsledningen, som ta hand om investeringar.

Representant C upplever att *det är fruktansvärt tungrott*. Som ett exempel berättar hon att de har 60 stycken matvagnar som de haft sedan 1977 och är helt utslitna nu. De utslitna vagnarna medför stora belastningar för kökspersonalen och transportavdelningen. Eftersom vagnarna kostar ca 200 000kr/styck är det enligt den intervjuade mycket svårt att övertala ledningen att köpa in nya. Båda sjukhusköken står inför en omfattande organisationsförändring som gör att inköp av ny utrustning inte kommer att ske innan förändringen är genomförd.

5.3.1 Ledarens planer på förändringar i framtiden

Representant A säger att hon alltid har planer på förändringar. Just nu ska de köpa in ett nytt kompostsystem där man ska kunna tömma komposterbart material direkt i köket. Det kommer enligt henne att reducera många tunga lyft och även vara mer hygieniskt.

Representant B svarade att den stora förändringen är det som ligger närmast. Det ska byggas ett helt nytt stort kök och Berit vill att det köket ska vara mycket väl genomtänkt ergonomiskt.

Representant C nämner åter igen att de måste ha nya matvagnar. Även om det kommer kosta ca 10 miljoner kronor måste de ha nya vagnar då de gamla inte håller hygieniska krav samt att de medför negativ belastning på personalen. Hon ville ha bättre underhåll på utrustning som underlättar personalens arbete. Hon är upprörd över att man från ledningen inte tillåter att personalen får kosta pengar. Hon säger att *människor måste få kosta pengar*. Hon anser att personalen måste få *morötter* för att må bra och känna sig värdefulla.

Representant D säger att de har gott om lyfthjälpmiddel i köket men att det behövs ännu mer, så det ska köpas in. I övrigt tycker hon att personalen behöver utbildning i ergonomi och vill därför bl. a. ta dit företagshälsovården. Eftersom personalen kontinuerligt byts ut vill hon försäkra sig om att de nya har kunskap i ämnet.

6 Diskussion

Med våra frågeställningar som utgångspunkt delar vi upp diskussionen i tre avsnitt på samma sätt som resultatet är uppdelat.

6.1 Kompetens inom ergonomi och arbetsmiljö på arbetsplatserna

Enligt Bjuvald och Peterson (2004) ligger kunskaper om människans egenskaper och behov i fysiskt och psykiskt avseende som grund för ergonomin. För att få en fungerande arbetsmiljö på en arbetsplats krävs kunskap hos både arbetsgivare och arbetstagare om hur en arbetsmiljö bör vara utformad. De intervjuade personerna är utbildade kostekonomer och har efter utbildningens slut endast fått begränsad utbildning i ergonomi trots ca 30 års tjänstgöring som arbetsgivarnas representanter. Enligt (3 kap. 3 § AML) ska arbetsgivaren bl. a. förvissa sig om att arbetstagaren upplyses om de risker som kan vara förenade med arbetet. Om tillräckliga kunskaper om ergonomi och arbetsmiljö inte finns hos arbetsgivarnas representanter betyder det alltså att vissa risker i arbetet kan förbises. På tre av de berörda verksamheterna har man de senaste åren haft kurser i ergonomi. Denna utbildning har arbetsgivarnas representanter deltagit i tillsammans med övriga anställda. Representanterna har därmed fått samma utbildning i ergonomi som övriga anställda.

Om man är ansvarig för arbetsmiljön på en arbetsplats måste djupare kunskap om de risker som förekommer finnas. När arbetsgivarnas representanter tillfrågades om vilka skyldigheter de har arbetsmiljömässigt i egenskap av arbetsgivare svarade alla att de ska se till att personalen arbetar på rätt sätt. En person sa att det största ansvaret är att se till att personalen har tillgång till all utrustning de behöver. Ingen av de intervjuade kunde säga vad de har för ansvar enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS, 1998: 1). Dessa föreskrifter finns till för att främja arbetsmiljön på svenska arbetsplatser. Intervjupersonerna verkar sakna eller ha liten kunskap om detta, vilket ses som en nackdel med avseende på arbetsmiljön.

6.2 Ledarens ansvar för arbete med den fysiska arbetsmiljön

I arbetsmiljölagen (AML, 3 kap., 2 §) står att arbetsgivaren ska dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna samt i samband med det upprätta handlingsplaner. Resultatet visar att de intervjuade personerna hade tveksamheter vad beträffar insikterna i handlingsplaner för arbetsmiljön. I tre verksamheter förekommer årlig rundvandring i köken samt översyn av arbetsmiljön. I ett fall förekom en skriftlig handlingsplan som man följer. Med tanke på att den fysiska arbetsmiljön är så betydande i en bransch där belastningsskador är så vanliga, är den svaga insikten om vad som gäller en stor brist. Ska man se till det ergonomiska planet är en förutsättning för välmående anställda en väl planerad arbetsplats som är utformad för de individer som arbetar där. Att ha en utarbetad handlingsplan för arbetsmiljön är en viktig del i arbetsmiljölagen och en arbetsledare bör följa denna dels för att följa lagen, dels för att på ett kontrollerat sätt tillgodose personalens behov av en god arbetsmiljö.

Enligt Arbetsmiljölagen (AML, 3 kap., 3 §) ska arbetsgivaren se till att arbetstagaren upplyses om de risker som kan vara förenade med arbetet. I AFS (1998: 1) nämns att det är viktigt att man instruerar de anställda hur arbetsmomenten ska utföras och kontrollerar att instruktionerna är tillräckliga samt att de efterföljs. På samtliga arbetsplatser som vår undersökning berör är det arbetsledarnas förmäns ansvar att lära sig hur utrustning fungerar och sedan instruera övriga anställda. Representanterna delegerar detta ansvar och verkar inte delta aktivt i instruktionsarbetet. I ett av köken har representantens förman ansvaret att

instruera personalen. Som nämnts tidigare har alla på arbetsplatserna samma utbildning i ergonomi oavsett position och ansvarsområde. De anställda har haft kurser med företagshälsovården eller liknande. De som har ansvar att instruera övriga anställda om hur arbetet ska utföras på ett bra sätt ergonomiskt, bör ha djupare kunskap än de övriga. Arbetsgivarnas representanter bör se till det för att säkerställa att arbetsmiljölagen efterföljs på denna punkt. Av citaten i resultatet att döma är de intervjuade inte helt insatta i hur bra instruktionerna följs av anställda. Det citat som tydligast visar detta är: *Ja det tror jag nog att de gör. Det som fungerar, sen går det ju sönder också, men jo! Det gör dom.* Rubenowitz (1994) skriver att välorganiserade och ergonomiskt rätt utformade arbetsplatser är en förutsättning för att individen inte ska förslitas. Om man delegerar ansvar så är det viktigt att man följer upp och ser till att resultatet blir bra. Arbetsgivarnas representanter bör alltså följa upp och ta reda på hur väl anställda följer de instruktioner de fått och arbetar på ett ergonomiskt rätt sätt. Om eventuella brister förekommer ska ju detta nämnas när man går igenom handlingsplanen för arbetsmiljön. En av intervjupersonerna säger att om man är stressad i arbetet så leder detta till att man gör fel. Detta är ett exempel på en brist som ska antecknas i handlingsplanen tillsammans med förslag på åtgärder. Om den intervjuade gjort tillräckligt för att förhindra denna typ av brist vet vi inte, men det är inte acceptabelt enligt lagtext eller författningar att stress leder till felaktigt ergonomiskt arbete.

Enligt Angelöw (2002) är friskvårdssatsningar en framgångsrik strategi för att skapa friskare arbetsplatser. Alla de intervjuade är positiva till friskvårdssatsningar. Man inspirerar anställda till fysisk aktivitet genom att ha olika aktivitetsdagar då man t.ex. går stavgång eller springer "våruset" Alla de intervjuade erbjuder även anställda 500 kr/år som man får använda till fysisk aktivitet. Detta erbjudande är frivilligt och är inte något som lagen tvingar arbetsgivaren att göra. Ett av sjukhusköken visar att man satsar mycket på anställdas välbefinnande. Genom de anställdas möjlighet att ägna sig åt träning på arbetstid då tillfälle ges. På samma arbetsplats har man ett eget gym där anställda kan träna. Human resource management handlar enligt Bolman och Deal (2005) om att ledaren behandlar människan som en investering, och inte som en kostnad. Genom att satsa på friskvård av anställda visar intervjuade att de verkligen ser till anställdas välbefinnande samt att de ser dem som en investering. Även om ledningen satsar på friskvård och erbjuder anställda pengar och aktiviteter betyder det nödvändigtvis inte att anställda utnyttjar detta. På en av arbetsplatserna uppskattade den intervjuade att så många som 70 procent av de anställda utnyttjar de pengar de blir erbjudna och tränar på fritiden. På de andra tre arbetsplatserna var det inte lika många som anses fysiskt aktiva. Även om det är bra att arbetsgivaren satsar på anställda genom att erbjuda dem fysisk aktivitet, så får det ingen effekt i de fall erbjudandet inte utnyttjas. För att få anställda mer fysiskt aktiva behöver de motiveras på något vis.

Enligt Arbetsmiljölagen (AML, 1998: 1) ska inte ensidigt upprepat arbete behöva förekomma. Ensidiga och monotona arbetsuppgifter ger upphov till en ständig och likformig belastning som kan leda till gradvis inträdande av allvarliga skador. Genom att införa roterande schema där man växlar arbetsuppgifter förhindrar man att anställda utför ensidiga arbetsuppgifter. Alla i undersökningen berörda arbetsplatser har infört roterande schema. På tre av arbetsplatserna skiftar man arbetsuppgifter varje eller varannan dag medan man på den fjärde arbetar i lag som skiftar station var sjätte vecka. Genom användning av roterande scheman följer de reglerna till viss del för att förhindra ensidigt upprepat arbete. Att arbetsledarna inför roterande schema är ett tecken på att man ser långsiktigt och använder sig av det konstruktiva ledarskap som Angelöw (2002) skriver om.

6.3 Förslag till förbättringar

På kostverksamheterna i stadsdels - och kommunala förvaltningarna upplever de intervjuade att de har goda möjligheter att genomföra förändringar som påverkar arbetsmiljön. Det är de vi intervjuade på dessa verksamheter som har ansvar för budgeten och det är främst de som fattar beslut, vilket i sin tur gör att de har god möjlighet att prioritera det de tycker är viktigt. På sjukhusköken tycker de intervjuade att *det är fruktansvärt tungt* och att *det är jättelång väg att gå*. Organisationen ser inte ut riktigt som på stadsdelsförvaltningarna. Sjukhusköken är i dagens läge en del av sjukhuset och det är enligt de intervjuade folk på högre positioner som sitter på pengarna dvs. att de är budgetansvariga. Enligt vad de intervjuade sagt om deras möjlighet att påverka arbetsmiljön verkar det finnas en skillnad mellan sjukhusköken och de två köken på stadsdelsförvaltningarna. Alla arbetsgivares representanter ser till personalens välmående, och som vi tolkar empirin har de ett synsätt som påminner om Human resource management som de mer eller mindre tillämpar. Skillnaden är att man har större makt och kan prioritera arbetsmiljön på ett annat sätt på de två stadsdelsförvaltningarna. På sjukhusköken har man inte samma möjlighet att fatta beslut så att det konstruktiva ledarskapet får någon effekt. Denna skillnad kommer fram då de två intervjuade på sjukhusköken nämner bristen på pengar som ett av de största hindren i arbetsmiljöarbetet, medan de två andra inte anser att pengar är det största hindret.

Om man ser på vad de intervjuade vill genomföra för förändringar nämnde alla utom Representant B först och främst något konkret som ska köpas in t.ex. nya matvagnar eller lyfthjälpmedel. Representant B nämner bara den stora omorganiseringen med det nya köket som hon vill ska vara väl ergonomiskt genomtänkt. Representant C vill se en förändring i synen på anställda. Hon anser att ledningen inte vill att personalen ska kosta någonting förutom lönekostnader. Hon anser att personalen behöver ”morötter” i form av belöningar som kostar pengar. Representant D vill försäkra sig om att personalen har kunskaper i ergonomi och vill att de ska få utbildning. Att investera i personalen på det sätt som de två sistnämnda gör tyder återigen på att man ser personalen som en resurs som är en viktig del i det konstruktiva ledarskapet enligt Angelöw (2002) som är tydligt kopplat till Human resource management som Bolman och Deal (2005) beskriver.

7 Slutsats

Syftet med undersökningen var att ta reda på hur arbetsgivarnas representanter hade organiserat arbetsmiljöarbetet på sina respektive verksamheter och hur det stämmer överens med lagar, föreskrifter samt teorier om hur arbetsmiljöarbetet bör gå till i storhushåll. Studien omfattar bara fyra olika arbetsplatser och är därför för liten för att några generella slutsatser ska kunna dras. Vi kan däremot dra slutsatser om de arbetsplatser som undersökningen berör.

Utifrån intervjuerna och erfarenheter från praktik i ett flertal storhushåll kan vi konstatera att arbetet med den fysiska arbetsmiljön måste förbättras för att uppnå en situation med färre belastningsskador i branschen. Att belastningsskador är så vanligt förekommande i storhushållsbranschen är ett tecken på att det finns mycket att göra för att förbättra den fysiska arbetsmiljön. Kunskap om ergonomi, hos anställda på olika nivåer som utför fysiskt tungt arbete dagligen, är en förutsättning för att förebygga belastningsskador på lång sikt. Enligt lagen är arbetsgivaren den som ska ta ansvaret att se till att personalen utbildas och får goda förutsättningar att utföra arbetet på ett ergonomiskt riktigt sätt. En metod är att arbetsledaren använder sig av ett Human resourceperspektiv och med hjälp av det tar hänsyn till anställdas fysiska behov och begränsningar. Den Human resource managementlitteratur vi har använt fokuserar mycket på de psykosociala aspekterna och inte nämnvärt på de fysiska. Vi kan se en brist på teorier om Human resource management som berör den mänskliga kroppen. Vi tycker att man behöver beakta de fysiska aspekterna mer i Human resource managementlitteraturen.

Vi önskar att vår uppsats kan öka intresset och fokuset på ergonomi inom utbildningar som är relaterade till storhushåll. Under vår utbildning till kostekonom har vi läst en kurs i ergonomi och två kurser i ledarskap. Ledarskapsteorierna vi läst under programmet fokuserar nästan bara på de psykosociala aspekterna och inte på människans fysiska hälsa. Vi tycker att ergonomin ska kopplas till ledarskapsteorier så att man i framtida yrken kan tillämpa ergonomin i sitt ledarskap på ett tillfredsställande sätt.

Vi kan med undersökningen dra slutsatsen att arbetsgivarnas representanter i de fyra storhushållen inte lyckas uppfylla lagar och föreskrifter fullt ut angående den fysiska arbetsmiljön. Även om viljan finns hos arbetsgivarna gör bl. a. bristen på kunskap och resurser på arbetsplatserna att den önskade förbättringen av arbetsmiljön förhindras.

8 Referenser

Angelöw, B. (2002). *Friskare arbetsplatser*. Lund: Studentlitteratur.

Arbetsmiljöverket (1998). *Arbetsmiljöverkets föreskrifter för restauranger och andra storhushåll* (AFS 1998: 1). Solna: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket (2004). *Belastningsskador, nej tack*. Solna: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket (2006). *Undersökningen om arbetsmiljön och arbetsorsakade besvär*. Solna: Arbetsmiljöverket Statistikenheten.

Delfi marknadspartner AB (2005). *Storhushållsguide 2005*. Stockholm: Delfi marknadspartner AB.

Bjuvald, M. & Peterson, N. F. (2004). *Ergonomi*, Stockholm: Preventa.

Bolman, L. G. & Deal, T. E. (2005). *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.

Hällsten, F. (1997). *Personalekonomi och "det goda"*. Göteborg: Bokförlaget BAS.

Kotler, J. P. (1988). *The Leadership Factor*. New York: Free Press.

Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Lund: Studentlitteratur

Rubenowitz, S. (1994). *Organisationspsykologi och ledarskap*, Lund: Studentlitteratur.

Statliga sektorns arbetsmiljönämnd (1995). *Belastningsskador – Hur och varför?* Stockholm: Statliga sektorns arbetsmiljönämnd.

Thurén, T. (1997). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Stockholm: Liber.

Elektroniska resurser

Arbetsmiljöverket (2005). *Arbetsmiljölagen 1 juli 2005*. Solna: Arbetsmiljöverket.

Hämtad 2007-04-10 från

<http://www.av.se/dokument/publikationer/bocker/h008.pdf>

Arbetsmiljöverket (2007). *Risker*. Hämtad 2007-09-05 från

www.av.se/teman/ergonomi/risker/

Försäkringskassan (2007a). Hämtad 2007-03-04 från

www.forsakringskassan.se/fakta/goda_exempel?page=/arbetsgivare/forebygga 2007-03-04

Försäkringskassan (2007b). *Företagshälsovård*. Hämtad 2007-09-18 från

http://forsakringskassan.se/arbetsgivare/forebygga_sjukfranvaro/foretagsshalsovarden/

Kawrowski, W. (2004), The human factors function. Ingår I: Salvendy, Gavriel (Red.), *Handbook of human factors and ergonomics* (ss. 1-31), Chichester : Wiley, 2006.
Hämtad 2007-05-10 från
<http://sunda.ub.gu.se>

Korpen (2007). *Korpen hälsodiplomering får högt betyg*. Hämtad 2007-08-17 från
www.korpen.se/t2h.aspx?p=107738&x=1&a=434816

Nationalencyklopedin (2007a). *Storhushåll*. Hämtad 2007-04-10 från
www.ne.se.ezproxy.ub.gu.se/jsp/search/search.jsp?h_search_mode=simple&h_advanced_search=false&t_word=storhush%E5ll&h_history=1

Nationalencyklopedin (2007b). *Arbetsmiljö*. Hämtad 2007-04-23 från
www.Ne.se.ezproxy.ub.gu.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=117073

Sveriges kommunaltjänstemanaförbund (2007). *Ergonomi – Anpassa jobbet efter människan*. Hämtad 2007-05-20 från
www.sktf.se/Templates/Page.aspx?id=9412

Bilaga 1

Intervjufrågor

1. Verksamhetsbeskrivning – Antal anställda och antal portioner som produceras?
2. Titel hos den intervjuade?
3. Din bakgrund – Utbildning och erfarenhet?
4. Har du någon utbildning i ergonomi?
5. Finns någon handlingsplan för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen?
6. Ges personalen instruktioner om hur utrustning i köket ska användas och vem ger dessa instruktioner?
7. Upplever du att personalen följer dessa instruktioner?
8. Har personalen fått någon utbildning i ergonomi? I sådana fall vilken typ av utbildning?
9. Förekommer sjukfrånvaro på grund av belastningsskador orsakade av arbetet, eller har det förekommit? I vilken grad?
10. Arbetar ni med några typer av åtgärder för att förebygga belastningsskador?
Exempelvis fysisk aktivitet.
11. Vad måste ni erbjuda personalen för förebyggande friskvård och motion enligt lag?
Erbjuder ni något utöver detta? Utnyttjar personalen detta?
12. Personalekonomi? Tänker du ekonomiskt när ny utrustning köps in? Görs t.ex. beräkningar om det är lönsamt med avseende på sjukskrivningskostnader?
13. Upplever du att du har goda möjligheter att påverka arbetsmiljön på arbetsplatsen?
14. Vilket är det största hindret i arbetet med arbetsmiljön?
15. Har du några planer på förändringar för att förbättra arbetsplatsen ergonomiskt på lång sikt? Vilka?