

NR 2004:11

Arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete i mindre tillverkningsföretag i Dalarna

En genomgång av förutsättningar för ett systematiskt
arbetsmiljöarbete på mindre arbetsplatser

Kristina Gunnarsson, Ing-Marie Andersson och Gunnar Rosén

ARBETE OCH HÄLSA | VETENSKAPLIG SKRIFTSERIE

ISBN 91-7045-725-5 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, Birgitta
Meding, Bo Melin och Ewa Wigaeus
Tornqvist

© Arbetslivsinstitutet & författare 2004
Arbetslivsinstitutet,
113 91 Stockholm

ISBN 91-7045-725-5
ISSN 0346-7821
<http://www.arbetslivsinstitutet.se/>
Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

Förord

Arbetslivsinstitutet och Högskolan Dalarna har i en avsiktsförklaring uttalat att man på olika sätt skall samverka för att bedriva forskarstödd utveckling i Dalarna. Bland målsättningarna ingår att skapa en arbetsvetenskaplig forskningsmiljö vid högskolan. Tanken med detta är bland annat att samla resurser och kompetens som kan främja en utveckling av arbetsmiljöarbetet. En viktig komponent i detta är att utveckla utbildningar i regionen för såväl arbetsmiljöansvariga och fackliga funktionärer som externa aktörer som företagshälsovården. Insatser för att stärka arbetsmiljöarbetet kan inte ske utan en bred samverkan med de olika aktörerna inom området. Som en grund för att identifiera behoven av olika typer av insatser har föreliggande undersökning genomförts

Vid planeringen av undersökningen har Arbetsmiljöinspektionen i Falun, Arbets- och miljömedicin i Uppsala, Metall, Industrifacket, Skogs- och Träfacket samt Företagarnas Riksorganisation medverkat. Arbets- och miljömedicin i Uppsala har satt in särskilda resurser för genomförandet av undersökningarna.

Förutom författarna har Leif Juringe, Arbetslivsinstitutet och Ulla-Kari Pontén, *att...*-projektet medverkat vid genomförandet av undersökningarna. Dessutom har ett antal Regionala skyddsombud från de tre berörda fackförbunden deltagit aktivt i datainsamling på sina respektive företag.

Vi vill slutligen rikta ett varmt tack till personal och ledning på de 27 företag som valdes ut för att ingå i undersökningen samt till de olika företagshälsovårdsaktörer som tog sig tid att bidra.

Stockholm i mars 2004

Ing-Marie Andersson

Gunnar Rosén

Innehållsförteckning

Bakgrund	1
Syfte	3
Metod	3
Urval	5
Resultat	6
Arbetsmiljöarbete	6
Arbetsmiljö	11
Åtterrapporering till företagen	16
Företagshälsovården	16
Diskussion	19
Arbetsmiljöarbete	19
Arbetsmiljö	23
Åtterrapporering till de undersökta företagen	24
Företagshälsovården	25
Avslutning	25
Sammanfattning	26
Summary	27
Referenser	28
Bilaga 1: Frågor för bedömning av IK-status	
Bilaga 2: Underlag för strukturerat samtal om Systematiskt arbetsmiljöarbete	
Bilaga 3: Frågeformulär till företagshälsovård	

Bakgrund

I Arbetsmiljölagen 1991 togs krav på internkontroll av arbetsmiljön upp för första gången (5). Det följdes sedan upp av föreskriften AFS 1992:6 "Internkontroll av arbetsmiljön" (8). Den omarbetades och ersattes av AFS 1996:6 (11). För att bättre passa även de mindre företagen ersattes den 2001 av AFS 2001:1 "Systematiskt arbetsmiljöarbete"(12). Samtidigt togs begreppet "internkontroll" bort och ersattes med SAM. Införandet av systematik i arbetsmiljöarbete influerades bland annat från Norge som har en liknande föreskrift. I både Norge och Sverige gäller föreskriften alla företag med anställda oavsett storlek eller bransch (3). Från juli 2003 gäller en delvis reviderad föreskrift.

Föreskrifterna om ett systematiskt arbetsmiljöarbete har allt sedan de först trädde i kraft setts som centrala i lagstiftningen. Från Arbetsmiljöverkets (tidigare Arbetarskyddstyrelsen och Yrkesinspektionen) sida har man genom olika informationsinsatser och kampanjer arbetat för införandet av SAM i arbetslivet. Trots detta har det visat sig vara svårt att få genomslag för regelverket. En undersökning som utfördes av yrkesinspektionen 1996-1997 på 1 000 småföretag med färre än 50 anställda i riskfyllda branscher visade att hälften av företagen saknade internkontroll (6).

Arbetsmiljöinspektionens resurser innebär att besöken hos småföretagen blir sällsynta, endast vart tionde år. Småföretagen tar inte heller ofta kontakt med Arbetsmiljöinspektionen för rådgivning i arbetsmiljöfrågor (4).

En intervjuundersökning med i första hand företagsledare på 30 små företag inom både industri- och tjänsteproduktionsbranscherna genomfördes under perioden 1995 till 1997 (16). Tjugoåtta av de tillfrågade företagen ansåg att deras företag hade bättre eller lika bra arbetsmiljö jämfört med branschen i övrigt. Fjorton av företagen hade inte hört talas om internkontroll eller hade endast en diffus uppfattning om vad det var. Inget företag hade en fungerande internkontroll.

Senare intervjuundersökningar från Arbetsmiljöverket (16) visar att 35 procent (2001) respektive 37 procent (2002) av arbetsgivare inom industrin angav att SAM införts och fungerar. En analys som avsåg hur väl SAM faktiskt införts visade att dessa uppgifter var kraftigt överskattade. På motsvarande sätt visade undersökningen att den andel som angivit att SAM inte påbörjats var klart underskattat. Vad gäller frågor kring hur arbetsmiljön faktiskt är svarade 83 resp 90 procent av arbetsgivarna att arbetsmiljön var bra relativt branschen i sin helhet (industri). Skyddsombuden på de undersökta företagen angav angående införandet av SAM uppgifter som bättre överensstämde med undersökningens slutsatser.

Bornberger-Dankvardt m.fl (17) drar i sin undersökning slutsatsen att arbetsmiljöproblem fortfarande är påtagliga i många småföretagsbranscher. En orsak sägs vara en låg medvetenhet hos småföretagare om arbetsmiljöfrågor. Få av cheferna har någon särskild arbetsmiljöutbildning. Undersökningen som täcker alla branscher lyfter fram olika typer av problem som är större i småföretag. Det gäller såväl olycksrisker som ergonomi, buller, vibrationer och kemiska risker.

Frick har i sin forskning kring möjligheter och svårigheter att få till stånd ett fungerande arbetsmiljöarbete genomfört ett antal studier som särskilt fokuserar på

nödvändigheten av att integrera detta arbete som en del i organisationens ordinarie verksamhet. Han har därvid använt sig av begreppet ”sidovagn” för att belysa det alltför vanliga förhållandet att arbetsmiljöarbetet inte varit integrerat (18). Hans studier av införandet av regelverket om ett systematiskt arbetsmiljöarbete och vad det kan tillföra för bland annat de små företagen stärker ytterligare bilden av ett betydande behov av insatser på området (19).

Regionala skyddsombud inom SIF genomförde 2002-2003 en undersökning på huvudsakligen små företag i ett antal branscher. Hur väl SAM fungerar studerades på 3 545 företag och resultaten visade att 56 procent inte påbörjat ett sådant arbete. Endast 9 procent hade infört SAM så att det var en naturlig del av verksamheten. Inom verkstads, respektive skogs, trä och pappersbranschen var resultaten aningen bättre än genomsnittet (1).

Den internationella forskningen kring arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete på små företag ger i flera avseenden en likartad bild även om skillnader i utvecklingsnivåer och nationella arbetsmiljöregler kan variera. Inom ramen för SALTSA-projektet har en bred genomgång av arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete inom EU inkluderande Sverige genomförts. Rapporten belyser tydligt de små företagens problem med arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete (24).

Under 2000 inleddes en bred samverkan mellan Arbetslivsinstitutet och regionen Dalarna med syftet att driva gemensamma forskarstödda utvecklingsprojekt, framförallt för att stödja mindre tillverkningsföretags utvecklingsmöjligheter. Projekten inriktades inledningsvis mot den av mindre industriföretagare uttalade oron för att i framtiden klara personalrekrytering. Ett viktigt skäl till oron var förestående omfattande pensionsavgångar kombinerat med ett kraftigt minskat intresse bland ungdomar för att söka sig till aktuella utbildningar. En inledande studie kring ungdomars syn på arbete (20) indikerade att vad som normalt räknas in under begreppet arbetsmiljö hade stor betydelse vid yrkesvalet. Det fanns därför flera skäl för tillverkningsindustrin, förutom arbetshälsoaspekten, att arbeta för att utveckla arbetsmiljön.

Under våren 2000 kallades därför arbetsgivar- och fackliga organisationer för verkstads, skogs- och trä och övrig industri samt Företagarnas Riksorganisation (FR) i Dalarna till ett möte för att diskutera kring behov av satsningar i länet med syftet att stärka arbetsmiljöarbetet i små tillverkningsföretag. Detta initiativ ledde till att en arbetsgrupp med bland annat de fackliga organisationerna och FR bildades. Den beslutade att genomföra en inledande undersökning som skulle läggas till grund för fortsatta initiativ inom länet. Föreliggande rapport är resultatet av detta arbete. Undersökningen utfördes under år 2001.

Syfte

Ett övergripande syfte var att lägga en grund för ett fungerande och effektivt arbetsmiljöarbete inom mindre tillverkningsföretag i Dalarna genom att;

- kartlägga förutsättningarna för och hur det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) faktiskt fungerar på mindre tillverkningsföretag i Dalarna.
- mäta aktuella arbetsmiljöförhållanden på företagen.
- kartlägga tillgängliga företagshälsovårdsresurser samt vilka arbetsmiljöutbildningar dessa kan erbjuda.
- undersöka aktörernas egna utbildningsbehov.
- erbjuda de regionala skyddsombuden att prova WEST-metoden som instrument för arbetsmiljömätningar

Metod

För att genomföra kartläggningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet bildades en arbetsgrupp bestående av representanter från Arbetslivsinstitutet i Stockholm, Arbets- och miljömedicin på Akademiska sjukhuset i Uppsala, regionala skyddsombud från de tre fackförbunden Metall, Skogs- och Träfacket samt Industrifacket och en representant från Företagarnas Riksorganisation (Intresseförening för småföretagare). Arbetsgruppen beslutade sig för att välja ut en representativ grupp tillverkningsföretag i Dalarna för att skapa sig en bild av hur arbetsmiljöarbetet på de mindre tillverkningsföretagen fungerar. Med mindre företag avses här företag med upp till 50 anställda. Eftersom de regionala skyddsombuden väl känner till "sina" företag bestämde arbetsgruppen att urvalet skulle göras av dem efter de kriterier som hela arbetsgruppen beslutat. Intentionen var att de utvalda företagen skulle spegla helheten av små tillverkningsföretag i Dalarna. Alla företag som erbjöds att delta i projektet tackade ja till att vara med i undersökningen. Arbetsgruppen var eniga om att det gjorda urvalet var representativt med avseende på de faktorer som skulle studeras. Företagen var geografiskt spridda i 9 av länets 15 kommuner.

Varje företag besöktes en halv dag under perioden maj – september år 2001 av representanter från Arbetslivsinstitutet i Stockholm, Arbets- och miljömedicin Akademiska sjukhuset i Uppsala och aktuellt regionalt skyddsombud.

Vid företagsbesöken träffade gruppen först arbetsgivaren och i förekommande fall det lokala skyddsombudet för ett strukturerat samtal om hur företaget arbetade med det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljöarbete

För att bedöma hur företagen hanterar sina arbetsmiljöfrågor användes två olika frågeformulär eftersom föreskriften om Internkontroll/Systematiskt arbetsmiljöarbete från Arbetsmiljöverket ändrades under kartläggningsperioden. Arbetsmiljöinspektionens eget formulär från 1998 klassificerar arbetsmiljöarbetet enligt

föreskriften om internkontroll i fyra olika klasser där klass 1 innebär att man möjligtvis hört talas om föreskriften men inte alls använder den och klass 4 innebär att företaget har ett väl fungerande arbetsmiljöarbete som ger effekt. För de förändringar som kommit till i föreskriften om Systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1 fanns några tilläggsfrågor. Företagen fick också beskriva vilka arbetsmiljöutbildningar de deltagit i. Se bilaga 1 och 2.

Frågorna var uppdelade i ett antal delområden och har manuellt ställts samman. Medianvärden och variationsvidd beräknades för de tre ingående branscherna på de olika delområdena. En kvalitativ analys av de olika delområdena gjordes också. Materialet gav inte möjlighet till någon statistisk analys för jämförelse av de olika branscherna vilket inte heller var avsett.

Arbetsmiljö

För att få en egen uppfattning om företagets arbetsmiljö besöktes sedan företagets produktionsavdelning. Där gjordes bedömning av arbetsmiljön enligt WEST-metoden (Work Environment Screening Tool) (15). WEST-metoden täcker hela arbetsmiljön genom att omfatta fysiska, psykiska och sociala faktorer. De nio faktorer som beskriver helheten är olycksfall, fysisk belastning, buller, kemiska hälsorisker, vibrationer, allmän fysisk miljö, socialt arbetsklimat, arbetsuppgifternas innehåll och handlingsfrihet. Bedömningen görs efter ett bestämt schema och en 10-gradig skala som ger de olika faktorerna en poängsumma som sedan till viss del kan jämföras med andra företag i samma bransch. Metodens uppbyggnad gör det möjligt att jämföra risk för hälsopåverkan av de olika faktorerna, så att förbättringsarbete kan inriktas på de områden där det ger störst effekt.

I arbetsmiljöbedömningen genomfördes mätningar av bullernivåer, belysning och utsugens effekt.

För ljudnivåmätningarna användes en bullermätare modell 2700 från Quest Technologies. Mätningarna utfördes i öronhöjd vid arbetsplatserna. I poängbedömningen av buller har hänsyn tagits till förekomst av impuls ljud och användandet av hörselskydd i samband med bullerexponeringen.

För att bedöma effekten på utsug och luftrörelser användes en handhållen rökgivare.

Mätning av allmänbelysning och punktbelysning vid arbetsplatserna gjordes med en ljusmätare från Hagner.

Varje företagsbesök avslutades med en kort återföring av resultaten till företagsledare och skyddsombud. I några fall ställdes också kompletterande frågor på telefon vid ett senare tillfälle.

Resultaten sammanställdes och analyserades enligt metodbeskrivningen.

Återrapportering till företagen

Efter sammanställning av undersökningsresultaten inbjöds samtliga deltagande företag till redovisning av gruppresultaten på två platser i Dalarna. Varje enskilt företag erbjöds också att boka en redovisning av de egna resultaten.

Företagshälsovården

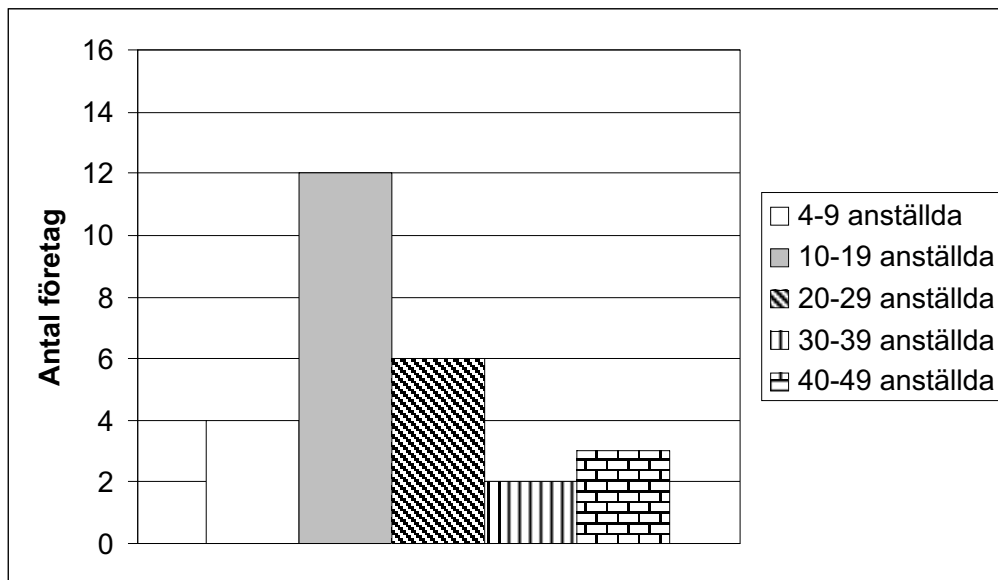
Kartläggningen av tillgängliga företagshälsovårdsresurser och andra aktörer med arbetslivsinriktning gjordes med hjälp av en enkät. Där efterfrågades vilka utbildningar de erbjöd, vilka yrkeskategorier som fanns på företaget, hur länge dessa varit anställda samt gruppens egna utbildningsbehov. Se bilaga 3.

Resultaten sammanställdes och presenterades i dessa delområden.

Urval

I den utvalda småföretagsgruppen ingick totalt 27 företag varav tolv företag hade kollektivavtal med Metallfacket, tio med Industrifacket och fem med Skogs- och Träfacket, nedan kallade Metallföretag, Industriföretag och Skogs- och Trä-företag.

Gruppen av Metallföretag bestod av fem verkstadsföretag, två verktygstillverkande företag, två hydraulikföretag, ett förzinkningsföretag, ett företag som tillverkade portar och ett företag som tillverkade aluminiumprofiler. Industriföretagen var fördelade på tre plastföretag, två väverier, ett specialiserat på skinnkonfektion, ett gummidföretag, ett tegelbruk, en textilfiltertillverkare och ett träimpregneringsföretag. Gruppen av Skogs- och Träföretag var representerade av tre list- och karmtillverkare, ett sågverk och ett företag som tillverkade biobränsle. I figur 1 redovisas företagens storlek.



Figur 1. Antal anställda i de undersökta företagen

Enkäten till företagshälsovården och andra arbetslivsinriktade aktörer skickades ut till 41 företag i Dalarna. Dessa aktörer valdes ut via telefonkatalogen, Föreningen Teknisk Företagshälsovårds register över arbetsmiljöingenjörer samt personliga kontakter inom branschen.

Resultat

Arbetsmiljöarbete

Vid kartläggningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt Arbetsmiljöinspektionens formulär kom inget av de 27 företagen upp i klass 4 som innebär att man fullt ut har effekt av internkontrollarbetet. Fem företag placerade sig i klass 3 vilket innebär att de hade internkontrollen inordnad i verksamheten. Av dessa fem företag var ett Metallföretag, två Industrieföretag och två Skogs- och Träfföretag. Fyra företag uppnådde klass 2 som innebär att internkontroll finns i teorin. I denna grupp återfinns tre Metallföretag och ett Skogs- och Träfföretag. Resterande 18 företag placerade sig i klass 1 vilket innebär att internkontroll saknas. Av dessa var åtta Metallföretag, åtta Industrieföretag och två Skogs- och Träfföretag. Tabell 1 visar spridningen av delresultaten för bedömning av företagens systematiska arbetsmiljöarbete.

Tabell 1. Bedömningsgrund för IK-status enligt Arbetsmiljöverkets formulär. Tabellen visar möjlig maxpoäng samt företagsgruppernas median-, min- och maxvärde.

IK-status	Möjlig maxpoäng	Metallföretagen medianvärde (min – max)	Industrieföretagen medianvärde (min – max)	Skogs- och Träfföretagen medianvärde (min – max)
Grundläggande krav	12	4 (0-9)	2,5 (0-8)	6 (0-10)
Policy och uppgiftsfördelning	8	1,5 (0-7)	0,5 (0-8)	4 (0-8)
Undersökning	12	2,5 (0-9)	2,5 (0-8)	7 (0-9)
Åtgärder	12	1 (0-11)	1 (0-9)	4 (0-12)
Uppföljning av Internkontrollarbetet	2	0 (0-1)	0 (0-2)	0 (0-2)
Rutiner och Dokumentation	4	0 (0-3)	0 (0-3)	0 (0-3)

Information om systematiskt arbetsmiljöarbete

På tio av företagen hade inte arbetsgivaren hört talas om den nya föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete. På frågan om hur företaget fått information om föreskriften framgick att flertalet fått den av det regionala skyddsombudet. Se tabell 2.

Tabell 2. Informationskälla om föreskriften AFS 2001:1

Informationskälla	Antal företag
Arbetsgivarorganisation	1
Regionalt skyddsombud	9
Vid arbetsmiljöutbildning	2
Okänd informationskälla	5

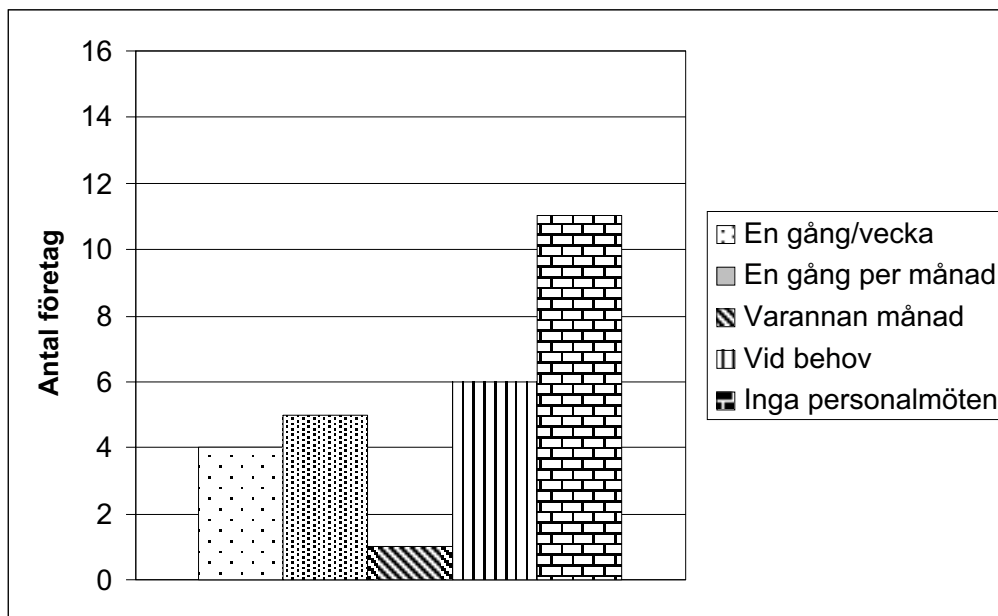
Personalens medverkan i arbetsmiljöarbetet

För att få arbetsmiljöarbetet levande i företaget är det viktigt att personalen har möjlighet att medverka. Deras uppgifter kan vara att rapportera risker, ge förslag på åtgärder och synpunkter på resultatet av genomförda åtgärder. Personalen ska också medverka när arbetsmiljöpolicy och rutiner tas fram. Arbetsgivaren kan också delegera arbetsmiljöuppgifter till de anställda.

Hos fyra av de 27 undersökta företagen fanns tid avsatt för arbetsmiljöfrågor. På dessa företag fördes regelbundna arbetsmiljödiskussioner på personalmöten där arbetsmiljöfrågor fanns med som en egen punkt.

Av de undersökta företagen hade tio företag regelbundna personalmöten från varje vecka till varannan månad. De företag som inte hade punkten "Arbetsmiljö" med på personalmötets dagordning tog vid behov upp arbetsmiljöfrågorna under punkten "Övriga frågor".

På de företag som inte hade personalmöten gavs ofta information vid behov i samband med rasterna. I figur 2 redovisas förekomsten av personalmöten.



Figur 2. Frekvens av personalmöten

Utbildningsnivån inom företaget

En annan viktig förutsättning för ett fungerande arbetsmiljöarbete är att både arbetsgivare och arbetstagare har kunskaper om arbetsmiljöfrågor. Kunskaperna behöver också hållas aktuella för att följa förändringar på arbetsmiljöområdet.

På 17 av de undersökta företagen har skyddsombuden gått en eller flera arbetsmiljöutbildningar. På sju av de 27 företagen har arbetsgivarna gått någon arbetsmiljöutbildning. Den vanligaste utbildningen var BAM (Bättre arbetsmiljöutbildning) som 18 personer deltagit i varav 16 skyddsombud och två arbetsgivare. Två skyddsombud hade deltagit i utbildningar i psykosociala frågor och utbildning om internkontroll eller systematiskt arbetsmiljöarbete. Till den senare utbildningen hade flera anmält sig men ännu inte hunnit gå. Flera hade valt den utbildningsformen där arbetsgivaren och skyddsombudet deltar i samma kurs. Två företag hade haft utbildning i Hjärtlung-räddning och första hjälpen, ett företag i bär- och lyftteknik och ett företag i hårdplastarbete.

Utbildningsanordnare var oftast fackförbund, arbetsgivarorganisation eller företagshälsovården. Utbildning i "Bättre arbetsmiljö" (BAM) utfördes oftast av fackförbunden medan utbildning i föreskriften "Systematiskt arbetsmiljöarbete" anordnades av både fackförbund och arbetsgivarorganisationer. Utbildningar i "Bär- och lyftteknik", "Hjärtlung-räddning" och hårdplastarbete anordnades av företagshälsovården.

Flera av de företag som tillhör Skogs- och Träfacken har deltagit i projektet "Inga skador i jobbet". Med hjälp av utbildningsprojektet hade Trä- och Möbelindustriförbundet/Skogsindustrierna tillsammans med Skogs- och Träfacket avsikten att försöka minska antalet olyckor inom såg- och träindustrin. Syftet var att öka säkerhetsmedvetandet och kunskapen om de speciella olycksfallsriskerna inom varje enskilt företag. Utbildningen riktade sig till chefer, arbetsledare och skyddsombud. Deltagarna genomförde under och efter utbildningen egna företagsprojekt i syfte att på ett systematiskt sätt åtgärda de risker som fanns.

På frågan om företagets utbildningsbehov i arbetsmiljöfrågor uttryckte 13 företag önskemål om att delta i arbetsmiljöutbildningar.

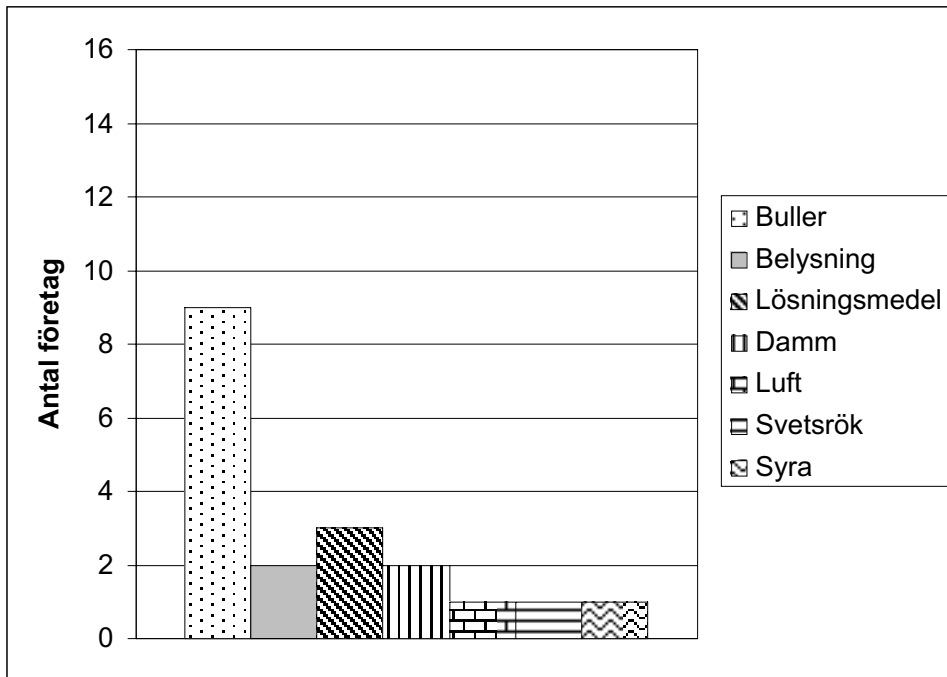
Undersökning och riskbedömning av arbetsförhållandena

För att ohälsa och olycksfall ska kunna förebyggas är arbetsgivaren skyldig att ta reda på vilka risker som finns på arbetsplatsen. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter finns information om krav och även råd hur risker kan undvikas. Det finns därför krav att aktuella föreskrifter ska finnas tillgängliga på arbetsplatsen. Av de 27 undersökta företagen hade 17 tillgång till dessa föreskrifter. Däremot var kunskapen om föreskrifternas innehåll låg.

En viktig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet är att göra regelbundna undersökningar och riskbedömningar av företagets arbetsmiljö för att de anställda inte ska drabbas av ohälsa eller olycksfall. Av de undersökta företagen anser nio av de 27 undersökta företagen att de med viss regelbundenhet delvis undersöker sin arbetsmiljö. Arbetsmiljömätningar kan vara en nödvändig del i en riskbedömning. Arbetsmiljömätningar som led i riskbedömningen har utförts på 19 företag.

Dessa arbetsmiljömätningar har dock inte skett med någon regelbundenhet utan kan mer ses som enstaka företeelser sedan mitten av 1990-talet.

De mätningar som utförts har oftast beställts från företagshälsovården. I något enstaka fall har man fått hjälp med mätningar av kommunen eller anlitat konsult. Flera mätningar har utförts på buller, några få på belysning och luft (lösningsmedel, damm, svetsrök). Se figur 3.



Figur 3. Tekniska arbetsmiljömätningar enligt uppgift lämnade av företagen

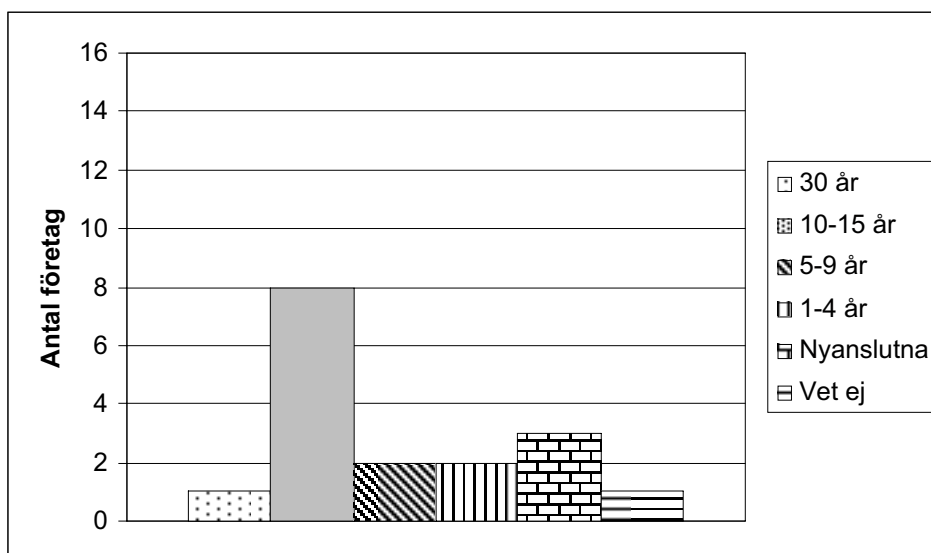
Olycksfall och tillbud

Föreskriften ställer krav på rapportering och utredning av olycksfall och tillbud.

Av de 27 undersökta företagen hade 25 rutiner för rapportering av olycksfall. Två av företagen hade dessutom infört tillbudsrapportering.

Företagshälsovård

Av de 27 företagen var 17 anslutna till företagshälsovård. Av dessa hade elva varit anslutna mer än fem år. Tre företag var nyanslutna. Något företag hade under åren bytt företagshälsovård men de flesta hade tillhört samma hela tiden. Se figur 4.

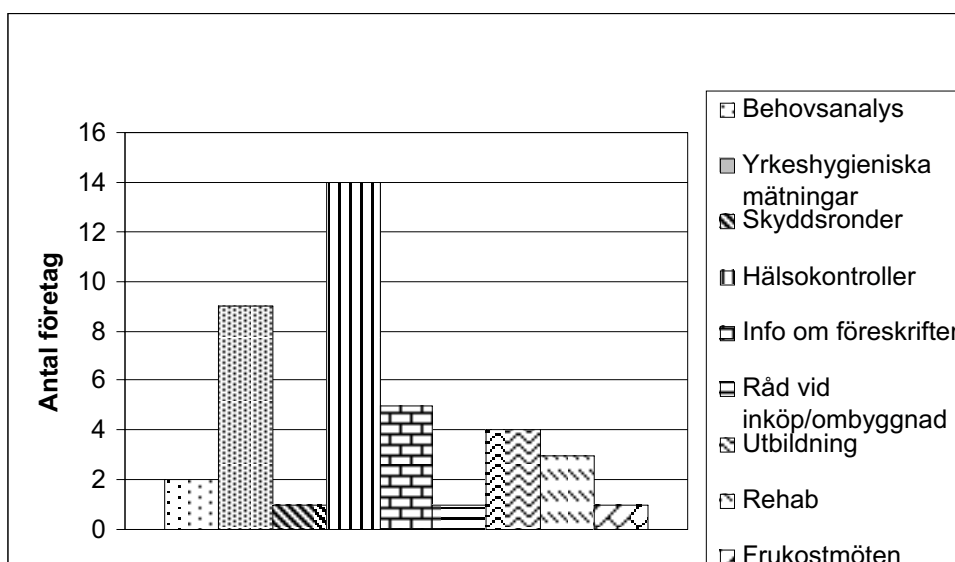


Figur 4. Ansluten till företagshälsovård, antal år

Av de företag som var anslutna till företagshälsovård hade tio företag ett basavtal. I detta avtal ingick viss skriftlig information och telefonkontakt med företagshälsovården. Ytterligare tjänster från företagshälsovården köptes sedan efter företagets behov. Fem företag hade fortfarande kvar avtal som innebar full service från företagshälsovården. Ett sådant avtal innebär tillgång till företagshälsovårdens alla tjänster. Utnyttjandetiden är dock ofta begränsad till att omfatta 1,5 – 2 timmar x antal anställda i företaget.

Ett företag hade ett speciellt småföretagsavtal vilket innebar att företaget fick utnyttja företagshälsovården fler timmar.

Ett företag visste inte vilken typ av avtal de hade med företagshälsovården.



Figur 5. Utnyttjade tjänster från företagshälsovården under de senaste 5 – 10 åren

De flesta företagen hade en kontaktperson på företagshälsovården som de kunde vända sig till. Tolv av företagen hade regelbunden kontakt med sin företagshälsovård och visste också vilken hjälp som de kunde få därifrån.

Även om de flesta företagen hade fått den hjälp de önskat från företagshälsovården uttryckte de ytterligare önskemål om t ex snabbare utförande av tjänsterna. Ett företag kommenterade att den företagshälsovård som anlätades hade bra teknisk kunskap.

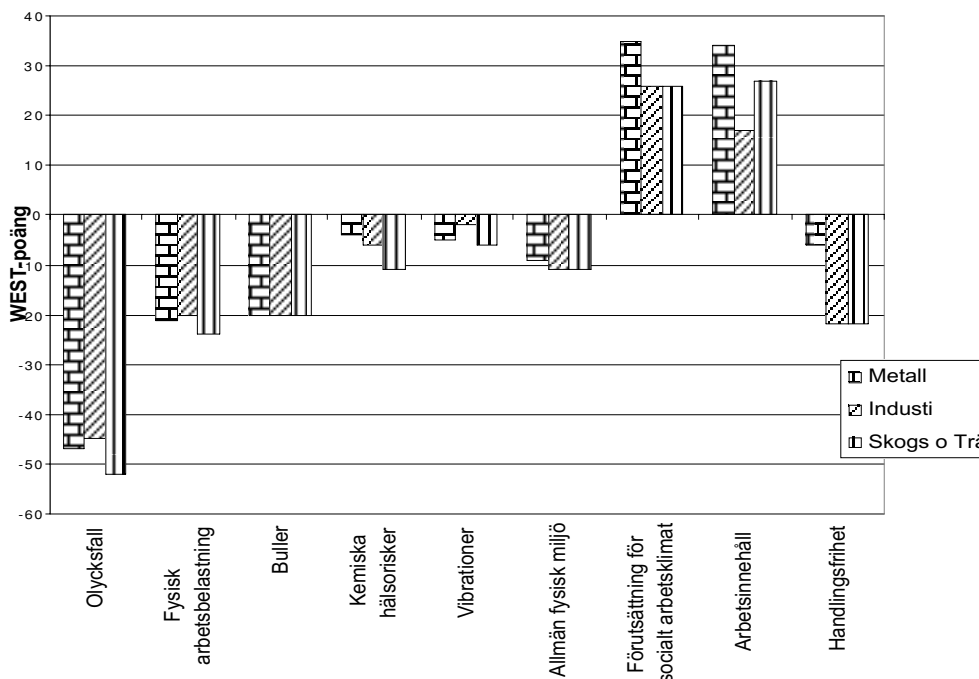
Arbetsmiljö

För att få en uppfattning om företagens arbetsmiljö utfördes på varje företag en bedömning av arbetsmiljön enligt WEST-metoden. De områden som undersöktes var olycksfallsrisk, fysisk arbetsbelastning, buller, kemiska hälsorisker, vibrationer, allmän fysisk miljö, arbetsklimat, arbetsinnehåll och handlingsfrihet. De undersökta områdena delas in i flera olika underrubriker där varje del sedan poängbedöms utifrån ett speciellt schema. De sex första områdena kan bara ge minuspoäng medan de tre sista även kan ge pluspoäng. Poängens värde definieras som "1 minuspoäng = Den ohälsa som svarar mot ett genomsnittligt arbetsolycksfall inom svensk tillverkningsindustri per miljon utförda arbetstimmar".

Varje företag bedömdes som en enhet och resultatet kan därför i vissa fall avse ett medelvärde för olika avdelningar inom företaget.

Den största enskilda arbetsmiljörisken var för samtliga företag risken för olycksfall. Flera företag har också förhöjda risknivåer i områdena fysisk arbetsbelastning och buller.

I figur 6 redovisas en sammanställning av resultaten för de olika branscherna och områdena.



Figur 6. Resultat WEST-mätningar

Olycksfallsrisker

Här bedöms risken för att en arbetsolycka ska hända. De olika delfrågorna i olycksfallsfaktorn följer uppdelningen i arbetsskadestatistiken enligt Arbetsmiljöverkets Informationssystem om arbetsskador (ISA).

De största olycksfallsriskerna i undersökningen återfanns i Skogs- och Träfföretagen.

De enskilt största negativa faktorerna för akut skada, utan rangordning, var följande:

Metallföretagen

- Överbelastning av kroppsdel
- Maskindelar i rörelse
- Kemiska ämnen t ex svetsrök, sprutmålning
- Hanteringsskador
- Dålig ordning/trångt vid arbetsplatsen

Industriföretagen

- Överbelastning av kroppsdel
- Värme – brännskador
- Hanteringsskador
- Trångt vid arbetsplatsen

Skogs- och Träfföretagen

- Överbelastning av kroppsdel
- Maskindelar i rörelse
- Dålig ordning/trångt vid arbetsplatsen
- Hanteringsskador

Fysisk arbetsbelastning

Till grund för bedömningen av den fysiska arbetsbelastningen ligger delbedömningar av arbetsställning, vikter som hanteras eller krafter som används samt hur ofta arbetsrörelsen repeteras. Justeringar görs för precisionsarbete, statiskt arbete, ålder, kön, arbetsrotation samt vilopausar.

De enskilt största negativa faktorerna på grund fysisk arbetsbelastning, utan rangordning, var följande:

Metallföretagen

- Enstaka tunga lyft
- Dåliga arbetsställningar

Industriföretagen

- Dåliga arbetsställningar

Skogs- och Träfföretagen

- Dåliga arbetsställningar
- Enstaka tunga lyft

Bland Industriföretagen och Skogs- och Träfföretagen tillämpade några få systematisk arbetsrotation.

Buller

Bedömningen av buller är uppdelad i två delar. Dels bedöms risken för att hörselskador ska uppstå, dels bedöms bullrets störande inverkan.

Bullernivåer på mer än 85 dB(A) uppmättes på fem av Metallföretagen, på fem av Industriföretagen och på tre av Skogs- och Träfföretagen. Maxnivåer över 100 dB(A) uppmättes korta stunder på alla dessa företag. På de företag som hade bullernivåer på mer än 85 dB(A) användes i viss utsträckning hörselskydd i form av kåpor eller proppar.

Kemiska hälsorisker

Bedömningen av kemiska hälsorisker har utgått från de exponeringar som förekommit på arbetsplatserna i relation till tillämpbara hygieniska gränsvärden enligt AFS 2000:3 (13). Varuinformationsblad har efterfrågats och diskuterats på alla arbetsplatser som hanterade kemikalier.

De enskilt största riskerna, utan rangordning, var följande:

Metallföretagen

- Svetsrök
- Lösningemedel
- Slipdamm

Avsaknad av utsug eller dålig effekt av utsugen förstärkte dessa riskfaktorer.

Industriföretagen

- Ångor från varm plast
- Lösningemedel
- Slipdamm

Skogs- och Träfföretagen

- Trädamm
- Lösningemedel

Vibrationer

Vid bedömning av vibrationer har hänsyn tagits till både hand/armvibrationer och helkroppsvibrationer.

På Metallföretagen förekommer arbete med handhållna maskiner hos nio företag. Dessa företag hade moderna verktyg som alla användes under kortare perioder. Däremot fanns det inga maskiner med handtag anpassade för kvinnor på det företag där kvinnor arbetade i produktionen.

På Industriföretagen förekom helkroppsvibrationer på två företag och bland Skogs- och Träfföretagen förekom också helkroppsvibrationer på två företag. De handhållna maskinerna var också hos dessa företag moderna och de användes endast under kortare perioder.

Allmän fysisk miljö

Vid bedömningen av den allmänna fysiska miljön bedöms sådana faktorer som inte finns med i de tidigare redovisade områdena. Här återfinns sådana faktorer som också har påverkan på trivseln på arbetsplatsen såsom t ex dagsljus, belysning, klimat, ordningen i lokalen, personalutrymmen. Även förekomst av skiftarbete finns med i denna punkt.

De enskilt viktigaste faktorerna, positiva eller negativa men utan rangordning, bedömdes enligt följande:

Metallföretagen

- Svag belysning
- + Bra personalutrymmen

Industriföretagen

- Svag belysning
- Trånga arbetsutrymmen
- Skiftarbete
- + Bra personalutrymmen
- + Arbetsplatser med fönster

Skogs- och Träfföretagen

- Trånga arbetsutrymmen
- Dålig ordning
- + Bra personalutrymmen
- + Arbetsplatser med fönster

Förutsättningar för socialt klimat

Här bedöms möjligheten till social kontakt mellan arbetskamraterna genom att värdera den fysiska närheten, om ljudnivån tillåter småprat, om arbetsuppgifter löses gemensamt, gemensamma raster osv.

De enskilt största faktorerna, positiva eller negativa men utan rangordning, bedömdes enligt följande:

Metallföretagen

- + Gemensamma raster
- + Låg ljudnivå tillåter småprat på flera arbetsplatser
- + Kontakt med företagets kunder
- + Gemensam lösning av arbetsuppgifter
- Få arbetskamrater i närheten

Industriföretagen

- + Gemensamma raster
- + Låg ljudnivå tillåter småprat på flera arbetsplatser
- Få arbetskamrater i närheten

Skogs- och Träfföretagen

- + Gemensamma raster
- + Låg ljudnivå tillåter småprat

- + Kontakt med företagets kunder
- Få arbetskamrater i närheten

Arbetsinnehåll

Arbetets innehåll är av betydelse för den enskilda arbetstagaren och bedöms här utifrån hur utvecklande och stimulerande arbetet kan antas vara. Hänsyn tas till faktorerna upplärningstid, utbildningsbakgrund, arbetets cykeltid, utvecklingsmöjligheter, motivation mm.

De enskilt största faktorerna, här endast positiva men utan rangordning, bedömdes på följande sätt:

Metallföretagen

- + Bra utvecklingsmöjligheter
- + Lång upplärningstid
- + Motivation från företagsledningen
- + Lång cykeltid

Industriföretagen

- + Bra utvecklingsmöjligheter

Skogs- och Träfföretagen

- + Lång upplärningstid
- + Bra utvecklingsmöjligheter
- + Motivation från företagsledningen

Handlingsfrihet

I denna faktor bedöms hur mycket arbetstagaren själv kan påverka sitt arbete. Det som bland annat bedöms är möjligheten att planera det egna arbetet, bestämma arbetstakten, hur länge arbetsplatsen kan lämnas utan avbytare, ansvar och befogenheter, flexitid/möjlighet att arbeta in tid, tidspress.

Inom tillverkningsindustrin är det vanligt att denna faktor ger minuspoäng eftersom arbetet i dessa företag oftast är styrda av processer.

De största enskilda faktorerna, positiva eller negativa men utan rangordning, bedömdes på följande sätt:

Metallföretagen

- + Flexitid
- + Viss egen planering av arbetet
- Sällan avbytare på arbetsplatsen

Industriföretagen

- Låsta arbetsuppgifter och arbetstider

Skogs- och träfföretagen

- + Låsta arbetsuppgifter
- + Tidspress

Åtterrapportering till företagen

Efter sammanställningen av undersökningsresultaten inbjöds i slutet av år 2001 samtliga deltagande 27 deltagande företag till redovisning i Borlänge och i Mora. 13 företag kom och representerades av arbetsgivare och/eller skyddsombud. 16 företag ville ha egna redovisningar. Dessa företag besöktes under januari och februari år 2002. Vid dessa besök redovisades resultaten för arbetsgivare tillsammans med skyddsombud, produktionschef, arbetsmiljögrupp eller all personal. Ett företag hade bjudit in sin företagshälsovård.

Vid dessa redovisningar visade det sig att de flesta företagen efter det första besöket gjort en eller flera åtgärder för att förbättra sin arbetsmiljö. På fyra av dessa företag hade arbetsgivaren och/eller skyddsombud gått utbildning om den då nya föreskriften AFS 2001:1 "Systematiskt arbetsmiljöarbete". Ett företag hade också bildat en arbetsmiljögrupp som gått utbildning i SAM. Två företag hade åtgärdat svag belysning, ett företag hade ställt arbetsmiljökrav vid nybeställning av maskinell utrustning, ett företag hade gjort en kemikalieinventering och ett företag hade fört upp arbetsmiljöfrågorna till ledningsgruppen.

Alla 16 företag hade konkreta idéer på hur de ville gå vidare i sitt arbetsmiljöarbete. Nio företag planerade att starta upp SAM, fyra företag planerade att beställa SAM-material och få hjälp med uppstarten av sitt regionala skyddsombud och två företag tänkte fortsätta med sitt nystartade SAM-arbete. Fem företag planerade också att ta kontakt med sin företagshälsovård. Av dessa 16 företag var tio intresserade att i projektform arbeta vidare med sina arbetsmiljöfrågor. Flera företagare ingick redan i olika nätverk men inget av dessa tog upp arbetsmiljöfrågorna. Ett av de större företagen i undersökningen uttryckte också tankar om mentorskap för mindre företag.

En önskan från de intresserade företagarna var att projekt för att förbättra arbetsmiljön ska drivas lokalt. Några uttalade sig också positivt till att bilda nätverk tillsammans med andra tillverkande företag i den egna regionen.

Företagshälsovården

Kartläggningen av arbetsmiljöinriktade aktörer inom Dalaregionen har gjorts via en enkät som skickats ut till 41 företag. Av dessa svarade 23 stycken, varav 13 företagshälsovårdsenheter, fem privata aktörer, två rehabinstitutioner inom landstinget samt ett svar från Försäkringskassan i Dalarna. Företagen hade mellan 1 och 20 anställda. Totalt fanns 172 anställda inom dessa företag. Av de som inte svarade fanns de flesta inom offentlig verksamhet, två företag meddelade att de inte längre har någon verksamhet. Av de 14 företagshälsovårdsenheter som fick förfrågan svarade 13 på enkäten.

Företagens verksamhet har varierat mellan företagshälsovård, sjukgymnast- och psykologverksamhet samt friskvård. Flest anställda fanns inom yrkeskategorierna företagssköterskor och administrativ personal. Det är också företagssköterskegruppen som i absoluta tal kommer att ha de största pensionsavgångarna inom de närmaste tio åren. Se tabell 3.

Tabell 3. Antal personal i olika yrkeskategorier fördelat på antal år i yrket och hur många som kommer att avgå med pension inom den närmaste 5 till 10 års perioden

Yrkeskategori	Antal år i yrket						Antal år till ålderspension	
	-2	3-5	6-10	11-15	16-20	21-	<5år	5-10år
Administrativ personal	10	9	6	9	4	3		4
Beteendevetare	6		2	7	2	1		1
Företagssköterskor	4	5	3	11	8	11	4	9
Företagsläkare	5		2	6	2	3	4	4
Sjukgymn/ergonomer	4	1	6	9	10	3	3	1
Arbetsmiljöingenjörer			2	2	2	3		3
Hälsovetare, undersköt	1	1	2	3	2	2	1	

Arrangerade utbildningar av arbetsmiljöaktörerna

Drygt en tredjedel av de 23 företag som svarade erbjöd grundkurs i bättre arbetsmiljö (BAM) och hjärt- lungräddning (HLR). Kurser inom ämnesområdena stress, hårdplaster och ergonomi anordnades av en fjärdedel av företagen. För övrigt var det en stor spridning på kurser. Se tabell 4.

Tabell 4. Av företagen arrangerade utbildningar de senaste 2 åren

Inriktning / innehåll	Antal företag som arrangerat kurser
BAM	9
HLR första hjälpen	9
Ergonomi lyftteknik	6
Hårdplaster	6
Stress/stresshantering	6
Friskvård/kost, livsstil	3
Adelaidutbildning för långtidssjukskrivna	2
Lösningsmedel/hygien	2
Arbetsmiljödiplomering	1
Dataergonomi	1
Truckförare	1
Självförsvar	1
Kommunikation	1
Mental träning	1
SAM	1
Buller	1
Hot och våld	1
Qi gong	1

Personalens egen utbildning

Det var stor variation i hur mycket personalen hade haft möjlighet att fortbilda sig inom sitt yrkesområde. Från endagskurser till 80 poäng vid högskola. De kortare utbildningarna hade köpts av privata aktörer och innehöll bl.a. stresshantering, livsstil, stressprofilbedömning, hälsoprofilbedömning, krishantering, diabetes och instruktör för hjärt- och lungräddning.

Högskoleutbildningarna hade varierat mellan 5 och 30 poäng. En person hade gått en 80 poängsutbildning. 19 kurser hade varit aktuella under de fem senaste åren och av dessa har åtta arrangerats av Högskolan Dalarna. Hälften av högskolans arrangerade utbildningar hade varit uppdragsutbildningar för Dalahälsor i samverkan (DIS). De övriga högskoleutbildningarna hade givits vid högskolorna/universiteten i Karlstad, Växjö, Västerås, Göteborg, Gävle, Umeå, Uppsala och Stockholm.

Högskoleutbildningarna hade handlat om psykologi, psykosocial arbetsmiljö, rehabiliteringsmetodik, ledarskap, personal och företagsekonomi, marknadsföring och projektledning. Se tabell 5.

Tabell 5. Personalens egna utbildningar

Utbildning	Antal olika kurser	Antal personer
Administration	6	90
Beteendevetenskaplig förebyggande	7	62
Beteendevetenskaplig efterhjälpande	7	26
Ergonomisk förebyggande	4	4
Ergonomisk efterhjälpande	5	6
Medicinsk förebyggande	9	9
Medicinsk efterhjälpande	13	13
Personalekonomi, juridik	3	32
Teknisk	2	2

Arbetsmiljöaktörernas behov av att vidareutbilda sin personal

Enkäten har visat på ett mycket stort intresse att få tillgång till fler utbildningar inom arbetsmiljö och rehabiliteringsområdet. Det finns ett stort behov av utbildningar inom områdena psykosocial arbetsmiljö, samtalsmetodik, yrkesanpassad rehabilitering, organisation och ledarskap. Behov på sikt är utbildningar som hälso- och friskvårdspedagogik, projektledning, forskningsmetodik, systematiskt arbetsmiljöarbete och tekniska mätmetoder.

Diskussion

Vid besöken på de 27 företagen upplevdes ett stort intresse för projektet. De flesta arbetsgivarna hade avsatt god tid för besöket och även meddelat skyddsombuden som i de flesta fall också deltog.

Företagsbesöken började alltid med ett möte med arbetsgivaren och skyddsombudet för att intervjua dem om företagets systematiska arbetsmiljöarbete. Vid detta besök informerades också om syftet med projektet. Många företag såg projektet som en bra möjlighet att få information om det egna företagets arbetsmiljö. Företagsbesöken avslutades också med att kort återföra en del av resultatet direkt till arbetsgivaren och skyddsombudet. De flesta företagen visade intresse för den information som gavs om det egna företagets arbetsmiljö.

Många av företagen upplevde dock inte att det var några stora problem med arbetsmiljön på det egna företaget. Några arbetsgivare hade inte klart för sig att det finns ett långtgående lagstadgat arbetsgivaransvar i arbetsmiljöfrågorna. Småföretagare tycks ofta ha svårt att bedöma risker i det egna företaget och anser ofta att det egna företaget har bättre arbetsmiljö än branschen i övrigt (2). Det är heller inte alldeles enkelt att bedöma och värdera arbetsmiljörisker utan ganska stor kunskap i ämnet (21).

Arbetsmiljöarbete

Som redan berörts i bakgrunden infördes regler om systematiskt arbetsmiljöarbete (då kallat Internkontroll) i Arbetsmiljölagen 1991 (5). Det följdes sedan upp av föreskrifterna AFS 1992:6 "Internkontroll av arbetsmiljön" (8) och AFS 1996:6 (11) med samma namn. För att bättre passa även de mindre företagen ersattes den 2001 av AFS 2001:1 "Systematiskt arbetsmiljöarbete" (12).

Tidpunkten för denna undersökning sammanföll med skarven mellan de båda sistnämnda föreskrifterna. Den nya föreskriften om Systematiskt arbetsmiljöarbete hade anpassats till att på ett bättre och tydligare sätt passa även de mindre företagen. Införandet av den nya föreskriften föregicks också av information från Arbetsmiljöverket. Trots det var det många som inte kände till att en så stor och för arbetsmiljöarbetet vägledande föreskrift var i antågande eller nyss börjat gälla. Intervjuundersökningar visar att 35 procent (2001) respektive 37 procent (2002) av arbetsgivare inom industrin anger att SAM införts och fungerar. I rapporten framgår dock att uppgifterna sannolikt är kraftiga överskattningar (16).

Den vanligaste informationskällan om den nya föreskriften och arbetsmiljöfrågor mer generellt var aktiva regionala skyddsombud som vid personliga besök informerade företagen, både arbetsgivaren och i förekommande fall skyddsombuden. Betydelsen av personliga besök på småföretagen för att ge information har även tidigare beskrivits (23). Förvånande få företag hade fått arbetsmiljöinformation via sina arbetsgivarföreningar.

I de mindre företagen prioriterar arbetsgivaren ofta inte arbetsmiljöfrågorna. Många småföretag upplever att kostnaden för arbetsmiljöarbetet är större än vinsten med en förbättrad arbetsmiljö (14). Småföretagaren lägger ner en halvtimme eller mindre per vecka på arbetsmiljöfrågor (21). För de flesta småföre-

tagare är produktionen viktigast och trots att den borde vara intimt förknippad med arbetsmiljöfrågorna så kommer det lätt på sidan av. Då arbetsgivaren inte anser sig ha tillräckligt med tid att ägna sig åt arbetsmiljöfrågorna i företaget ger föreskriften om SAM möjlighet att i stället delegera arbetsmiljöarbetsuppgifter och befogenheter till de anställda. Det ökar personalens delaktighet i arbetsmiljöfrågorna i företaget vilket är en av hörnstenarna i ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Ansvaret för arbetsmiljön är dock alltid arbetsgivarens och kan inte delegeras bort.

Det är lätt att arbetsmiljöarbetet inte ingår i det dagliga arbetet utan ges en lägre prioritet (18).

På de flesta företagen förekom få formella möjligheter att diskutera arbetsmiljöfrågor. I stället informerade arbetsgivaren om bland annat arbetsmiljöfrågor i samband med rasterna. Men de flesta företagen hade chefer som var lätta att nå eller till och med deltog i produktionen vilket förenklade kontakten. I detta arbets sätt ingår i regel ingen riskbedömning utan är mer avsett att undanröja direkta och uppenbara problem när de uppstår. Ett sådant informellt arbetssätt för inte heller fram den kunskap som de anställda har i arbetsmiljöfrågor (14).

I de undersökta företagen hade 2/3 av arbetsgivarna och 1/3 av skyddsombuden ingen formell utbildning i arbetsmiljöfrågor. Även här upplevdes att arbetsmiljöfrågorna inte hade så hög prioritet. Många angav tidsbrist som orsak. Det verkade inte heller som arbetsgivarna nåddes av information om arbetsmiljöutbildningar. Den mesta kunskapen inom arbetsmiljöområdet hade småföretagarna alltså skaffat sig i det dagliga arbetet på det egna företaget.

En förutsättning för att arbetsgivaren ska kunna delegera arbetsmiljöuppgifter till sina anställda är att dessa erbjuds utbildning för de arbetsmiljöuppgifter som de accepterar att utföra. Flera arbetsgivare efterfrågade bra lokal utbildning i arbetsmiljöfrågor. Dels för att minska tidsåtgången för att resa iväg men mer primärt att få möjlighet att knyta kontakter med andra företag i regionen med liknande verksamhet vilka inte alltid finns direkt på den egna orten. Företagarna angav också att det kan vara viktigt med lokal prägel på utbildningar. Det skapar också möjligheter till lokala nätverk för småföretagarna där även andra utvecklingsfrågor kan diskuteras.

Mer än hälften av de undersökta företagen hade tillgång till Arbetsmiljöverkets föreskrifter som gällde den egna arbetsplatsen. Flera företag prenumererade på nyheter från Arbetsmiljöverket. Däremot visade det sig att varken arbetsgivaren eller skyddsombuden hade klart för sig vad aktuella föreskrifter innebar för den egna arbetsplatsen. Återigen behöver dock påpekas att det inte var av ointresse för arbetsmiljöfrågorna utan mer en okunskap kombinerad med tidsbrist att sätta sig in i dessa föreskrifter. Vid besöken på arbetsplatserna upplevdes att de flesta arbetsgivarna var mycket måna om sin personal. Någon uttryckte att företaget påbörjat sitt arbetsmiljöarbete för att vara attraktiva och behålla upplärd personal.

Av de 27 undersökta företagen hade 25 företag rutiner om rapportering av olycksfall. De flesta hade dock varit förskonade från allvarliga olycksfall.

Bland mindre företag är det främst tillverknings- eller så kallade industriföretag som är anslutna till företagshälsovård. Anledningarna till att de anslutit sig har

bland annat varit omtanke om personalen, påtryckningar från personal/facket eller akut behov av till exempel utbildning (3).

Av de undersökta företagen var 17 företag (63 procent) anslutna till företagshälsovård. Dessa företagshälsovårdsenheter hade tillgång till medicinsk-, teknisk- och beteendevetarkompetens.

Företagen hade valt två olika typer av avtal med företagshälsovården. Sex företag hade kvar avtal om tillgång till full service från sin företagshälsovård. Flera företag hade dock gått ifrån denna typ av avtal då de ansåg att det inte var lönsamt eftersom företagshälsovården utnyttjades för lite. De hade istället valt att gå över till basavtal. Tio av företagen hade slutit basavtal med företagshälsovården. Dessa basavtal innebar endast tillgång till telefonkontakt. Ytterligare tjänster köptes till vid behov. Denna avtalstyp är nyare till sin konstruktion och kan vara ett billigare alternativ för företaget. I gengäld krävs att företaget är mer aktivt och beställer utifrån sina egna önskemål om stöd och hjälp med arbetsmiljöarbetet. Det är dock tveksamt om småföretagen har den kunskapen i arbetsmiljöfrågor som behövs för detta arbetssätt. Sådana avtal kan också resultera i att företagen knappast alls använder företagshälsovårdens tjänster (3).

Endast ett företag hade ett speciellt småföretagsavtal vilket innebar ett högre pris men att företaget i stället fick utnyttja företagshälsovården fler timmer till ett lägre timpris. Dessa timmar användes i huvudsak till sjukvårdstjänster.

Den vanligaste tjänsten som utnyttjades från företagshälsovården var hälsokontroller. Företagen kallades till dessa enligt bestämt tidsintervall. Några av dessa företag har naturligtvis behov av lagstadgade hälsokontroller enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Några hade också valt mer friskvårdsinriktade undersökningar bland annat för att arbetet på vissa arbetsplatser var fysiskt krävande. Lagstadgade yrkeshygieniska mätningar hade utförts av några företagshälsovårdsenheter men några företag hade i stället använt fristående konsulter. Det är värt att notera att antalet redovisade mätningar är anmärkningsvärt lågt. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Hygieniska Gränsvärden och åtgärder mot luftföroreningar (13) sägs i 13 § ”När det finns anledning att misstänka, att ett hygieniskt gränsvärde överskrids, skall en exponeringsmätning utföras för att klargöra om och i vilken omfattning detta sker.” Verksamheten på de 27 företagen var i många fall sådan att det finns anledning att tillämpa paragrafen. Exempelvis medför svetsning och träbearbetning i många fall en sådan risk för att gränsvärden för luftföroreningar överskrids att det inte utan en närmare utredning, som i många fall måste inkludera mätning, måste genomföras. Svetsning i rostfritt stål och bearbetning av lövträ innebär dessutom risk för exponering som medför särskilda krav enligt samma föreskrifts 28 §. På samma sätt tycks de krav som finns om mätning av kvartshaltigt damm i vissa verksamheter (9) inte ha haft någon märkbar betydelse. Också vad gäller buller är förhållandena sådana på många av företagen att mätningar borde ha förekommit i större utsträckning. I föreskriften om buller (10) sägs i 11 § ”På arbetsplats där det finns risk för att värdena i tabell 1 överskrids, skall mätningar utföras i den omfattning som behövs för att klargöra exponeringsförhållandena.” Denna paragraf borde ha medfört mätningar i en betydligt större omfattning än vad som redovisades. Ytterligare exempel på verksamhet som borde ha resulterat i tekniska mätningar kan identifieras och det

är tydligt så att glappet mellan lagstiftarnas förväntan på omfattning vad avser yrkeshygieniska mätningar och den verklighet som finns ute på de små tillverkningsföretagen i Dalarna är avsevärt. Med tanke på den mycket begränsade tillgången till personella resurser inom företagshälsovården för sådana mätningar är det lätt att konstatera att en efterlevnad av lagstiftarnas intentioner vad gäller tekniska mätningar inte är praktiskt möjlig.

Endast tre företag hade tagit hjälp av sin företagshälsovård vid rehabilitering av långtidssjukskrivna medarbetare. Då medarbetare sjukskrivs via företagshälsovården förefaller det naturligare att rehabiliteringsarbetet fortsätter i deras regi. Sjukskrivs medarbetaren via landstingets primärvård krävs istället en aktiv handling från arbetsgivaren och/eller remiss från den sjukskrivande läkaren till företagshälsovården för att företagshälsovården ska engageras i rehabiliteringsarbetet. Företagshälsovårdens arbetsinsatser debiteras också arbetsgivaren.

Vid införandet av SAM hade något företag gått på företagshälsovårdens utbildning om systematiskt arbetsmiljöarbete. Däremot hade inget företag anlitat företagshälsovården i arbetet med att införa SAM. Det kan förefalla märkligt eftersom företagshälsovården är en given resurs för företagen i deras systematiska arbetsmiljöarbete. En anledning till detta kan vara företagshälsovården inte marknadsför sig mot småföretagen. För att arbeta med arbetsmiljöarbete i småföretag krävs både kunskap om hur småföretagen fungerar och en för dem anpassad pedagogik (3).

De flesta av de undersökta företagen hade alltså inte formaliserat sitt arbetsmiljöarbete på det sätt som krävs i föreskriften AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. Den nya föreskriften om SAM har förenklat formaliseringen för de allra minsta företagen genom att ta bort vissa dokumentationskrav.

Trots att de flesta av de undersökta företagen inte hade formaliserat sitt arbetsmiljöarbete enligt föreskriften kan det inte påstås att arbetsmiljön var dålig på alla dessa företag. Vid en jämförelse mellan företagens WEST-bedömning och IK-status kunde inga säkra samband ses. Vid upptäckt av uppenbara brister i arbetsmiljön åtgärdades de vanligtvis av företagen, på vissa företag snabbare än på andra. Däremot visade bristen på systematik i arbetsmiljöarbetet att många arbetsmiljörisker inte var upptäckta ännu och att det därmed inte fanns någon plan för att åtgärda dessa brister i arbetsmiljön.

Vid genomgång av IK-status på de 27 företagen kunde det konstateras att inte ens hälften av möjliga IK-poängen uppnåtts av någon av de tre branscherna metall, industri och skogs- och trä. Den sistnämnda branschen hade dock kommit väsentligt längre inom områdena grundläggande krav, policy och uppgiftsfördelning, undersökning samt åtgärder än övriga. Alla tre branscherna hade mycket få aktiviteter inom områdena uppföljning av SAM samt rutiner och dokumentation. Detta kan tolkas som att till viss del har några företag startat ett arbete med SAM men man har inte kommit till de uppföljande och dokumenterande delarna ännu. Att fler Skogs- och Träföretag kommit igång med SAM kan kanske förklaras av att man från parterna arbetat med projektet ”Inga skador i jobbet”.

För många småföretag tillåter inte ekonomin större, oplanerade investeringar i arbetsmiljön. Alltför ofta överdriver dock företaget storleken på de kostnader som

är förknippade med åtgärder. Följden av att inte ha systematik i företagets arbetsmiljöarbete kan i stället visa sig som ökade tillbud eller till och med olycksfall eller minskad lönsamhet på grund av stopp i produktionen. Sådana stopp i produktionen är naturligtvis oönskade. En god arbetsmiljö kan i stället vara en förutsättning för en jämn produktion och god lönsamhet i företaget. En harmoni i produktionen upplevs naturligtvis som positiv för alla (22).

Arbetsmiljö

Enligt den arbetsmiljöbedömning som gjordes enligt WEST-metoden visade det sig att den största enskilda arbetsmiljörisken för samtliga företag var risken för att olycksfall kan hända i arbetet. Risken för olycksfall var något större för Skogs- och Träföretagen. Detta stämmer väl överens med arbetsskadestatistik från Arbetsmiljöverket. I denna statistik ligger också trävarubranschen högt (7).

Hos flera företag fanns också förhöjda risknivåer på grund av fysisk arbetsbelastning. De största enskilda riskmomenten var tunga lyft och dåliga arbetsställningar. På dessa företag var arbetet ganska låst till vissa arbetsplatser. Arbetsrotation förekom endast på något företag. En arbetsgivare hade försökt att införa arbetsrotation men personalen ville inte alls och då hade han inte hittat något sätt att övertyga dem om att åtminstone prova på att arbetsrotera. För att minska effekterna av skadlig belastning hade något företag en massör som kom till företaget en gång i månaden. Inget av företagen hade dock satsat på aktiv friskvård med träning på arbetstid.

Några företag hade höga bullernivåer. Impuls ljud förekommer naturligtvis även i denna typ av tillverkningsindustri. På dessa företag användes hörselskydd på ett bra sätt. Ett företag hade satt upp bullerdämpande draperier. Flera företagare var också medvetna om möjligheten att bygga in bullerkällor men ställde snarare krav på detta vid inköp av nya maskiner. Hindren att bygga in bullerkällorna på plats är för stora och i stället skjuts problemen till framtida nyinvesteringar.

De kemiska hälsoriskerna är relativt sett mindre än flertalet andra arbetsmiljöfaktorer. Exponeringar för olika typer av luftföroreningar förekommer i flertalet verksamheter men omfattningen är ofta måttlig. En anledning till det är att de små företagen ofta medför en naturlig arbetsrotation vilket leder till begränsade exponeringstider. Det finns dock anledning att påpeka att den stora bristen på yrkeshygieniska undersökningar som berörts ovan medför en betydande osäkerhet i bedömningen av exponeringen. Överskridanden av hygieniska gränsvärden kan därför förekomma utan att det är känt. Andra kemiska risker än via luftföroreningar förekommer i flera fall men har här inte bedömts vara alltför allvarliga.

Den allmänna fysiska miljön varierade ute på företagen. Många företag hade otillräcklig belysning både allmänt och vid arbetsplatserna. Få företag hade någon rutin att byta lampor och lysrör. I bästa fall byttes de när de var trasiga. Det fanns begränsad kunskap om att ljusstyrkan i lysrören mattas av med tiden.

Förutsättningar för socialt klimat och arbetsinnehåll bedömdes som positiva för alla tre företagsgrupperna. Vi vill poängtera att WEST-metoden endast mäter förutsättningarna för och inte det faktiska sociala klimatet. De företag som deltog i undersökningen var välkända på sina respektive orter och det kändes som att de

flesta arbetsplatserna också hade god status hos dem som arbetade där. På mindre orter och arbetsplatser finns det naturligtvis också en trygghet i arbetskamraterna väl känner varandra.

Handlingsfriheten på arbetsplatserna kan i denna typ av tillverkningsindustri bli lägre på grund av arbetets art. Flera av arbetstagarna kommenterade dock det positiva i att man på ett långtgående sätt fick planera sitt arbete själva.

Ett syfte med undersökningen var också att de regionala skyddsombuden skulle få möjlighet att prova WEST som en metod att mäta arbetsmiljö. Att göra en WEST-bedömning kräver en bred kunskap i arbetsmiljöfrågor vilket de regionala skyddsombuden har. Förutsättningar och intresse att mäta arbetsmiljön på detta sätt kan naturligtvis variera. Vissa faktorer i WEST-bedömningen kräver dock djupare kunskaper och mer erfarenhet av arbetsmiljöbedömningar. Exempel på sådana områden är kemiska hälsorisker, buller och vibrationer. Detta kan i och för sig säkert lösas med utbildning kombinerat med praktik inom området.

Skogs- och Trä har i samarbete med Arbetslivsinstitutet Norr under det senaste året anordnat spetsutbildning för regionala skyddsombud i kemiska och fysikaliska hälsorisker. Liknande utbildningsinsatser planeras inom Metall i Dalarna.

Åtterrapporing till de undersökta företagen

Alla deltagande företag utlovades en inbjudan till en gemensam gruppredovisning på ett par platser i Dalarna under vintern 2001 – 2002. Om företaget så önskade utlovades även en redovisning på företaget av de egna resultaten. Mer information om denna möjlighet utlovades vid gruppredovisningarna. Inbjudan till gruppredovisningarna skickades ut via de regionala skyddsombuden.

Till dessa redovisningar kom företagsledare och skyddsombud från 13 företag. De regionala skyddsombuden var också representerade. Resultaten redovisades i grupp med möjlighet till kort diskussion. Även om diskussionen inte blev så livlig var intresset för resultaten stort. Flera företagare och skyddsombud hade avsatt en halv dag eller mer för detta eftersom de hade lång resväg till mötena.

Av de 27 företagen önskade 16 företag att få sina redovisningar på det egna företaget. Vid dessa redovisningar förekom fler frågor och mer diskussion och på några företag deltog all personal på mötet.

Det kunde då noteras att på flera företag hade arbetsmiljöfrågorna fått en större betydelse efter undersökningen. Endast ett företag hade inbjudit sin företagshälsovård att komma och lyssna på redovisningen. Denna möjlighet hade alla företag informerats om. Om FHV inte inbjöds på grund av kostnadsskäl, ingen naturlig kontakt eller annan anledning är inte känt. Däremot hade flera företag planer på att kontakta företagshälsovården inför uppstarten av SAM. Även intresset för utbildning i arbetsmiljöfrågor hade ökat. På fyra företag hade arbetsgivare och skyddsombud gått en gemensam, lokal utbildning om systematiskt arbetsmiljöarbete. I de flesta fallen var dessa utbildningar anordnade av de regionala skyddsombuden som varit med i den tidigare undersökningen.

Företagshälsovården

Den inventering som genomförts av arbetsmiljöinriktade företag visar på begränsade resurser i länet. Exempelvis är antalet arbetsmiljöingenjörer för få för att varje kommun i länet idag ska tillgång till var sin. Inom den närmaste 5 till 10 års perioden kommer dessutom minst en tredjedel av de verksamma inom yrkesgrupperna företagssköterska, skyddsingenjör och företagsläkare att gå i ålderspension.

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.

Från företagshälsovården och andra aktörer inom arbetslivsområdet visade det sig vara ett mycket stort intresse att kunna få tillgång till fler utbildningar inom arbetsmiljö och rehabiliteringsområdet. En målsättning är att nu efter behovsinventeringen ha möjlighet att påverka ansvariga inom bland annat Högskolan Dalarna att arrangera utbildningar som erbjuder kompetensutveckling inom arbetsmiljöområdet i länet.

Avslutning

Huvudsyftet med undersökningen har varit att skapa en regional grund för praktiker och forskare att i samverkan skapa ett fungerande och effektivt arbetsmiljöarbete inom mindre tillverkningsföretag i Dalarna. Detta har inneburit prioritering som minskat möjligheterna till en djupare och mer statistisk analys av gjorda fynd. I en strävan att kombinera forskning med praktiskt utvecklingsarbete måste den typen av överväganden göras. Det får dock inte innebära, och har ej heller varit fallet i denna undersökning, att utvecklingsarbetet bedrivs på en felaktig grund.

Undersökningen pekar på stora brister i hur arbetsmiljöarbetet är organiserat på företagen. Vad som behövs är ökade insatser från olika yttre aktörer till stöd för företagen. Det regionala initiativet Arbetsfriska 2007, som samlar länets centrala parter, inklusive Arbetsmiljöverket, bör därvid kunna spela en central roll. Det nyinrättade Tema Arbetsliv vid Högskolan Dalarna samt Arbets- och miljömedicin i Uppsala är andra givna aktörer, särskilt med tanke på det stora behov av kompetensutveckling och resursförstärkning inom såväl företag som företagshälsovård som undersökningen identifierat.

Utgångspunkten för undersökningen var en konstaterad oro på grund av förväntade problem med personalrekrytering bland småföretagare inom tillverkningsindustrin i Dalarna. De ungas intresse för branschen mötte inte rekryteringsbehoven. Inledande undersökningar pekade på att arbetsmiljöförhållandena var en viktig förklaring till ungdomarnas vikande intresse. Med fokus på att genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete kunna skapa delaktiga, motiverade och nöjda medarbetare på säkra arbetsplatser finns också utmärkta förutsättningar för att länets mindre tillverkande industrier skall kunna erbjuda ett attraktivt arbete (25) och därmed även i framtiden spela den viktiga roll i näringslivet de gör idag.

Sammanfattning

Kristina Gunnarsson, Ing-Marie Andersson, Gunnar Rosén. (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

Krav på arbetsgivare att organisera ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) har funnits infört i arbetsmiljölagstiftningen sedan 1991. Trots detta har ett sådant organiserat arbetssätt med arbetsmiljöfrågor införts på alltför få arbetsplatser. När Arbetslivsinstitutet år 2000 inledde en samverkan med Dalarnas län med syftet att bedriva forskarstödd utveckling inom mindre tillverkningsföretag stod det tidigt klart att insatser för att stärka arbetsmiljöarbetet var angelägna. Utgångspunkten var inte i första hand att minska arbetsrelaterad sjukdom utan konstaterade svårigheter att nyrekrytera arbetskraft. Arbetsmiljön var en viktig faktor som orsak till minskat intresse bland ungdomar att arbeta inom tillverkningsindustrin.

För att ge en grund för behovet av olika insatser inom länet vad avser arbetsmiljöutveckling på mindre tillverkningsföretag genomfördes därför undersökningar på 27 företag inom olika branscher. Undersökningarna avsåg dels aktuell arbetsmiljö, hur arbetsmiljöarbetet var organiserat, i vad mån SAM var organiserat, vilka utbildningar i ämnet personal och ansvariga gått samt hur företagshälsovård nyttjades. Denna del av undersökningen utfördes genom intervjuer, observationer och i begränsad omfattning mätningar på varje företag. Dessutom kartlades tillgängliga företagshälsovårdsresurser inom länet samt dess behov av kompetensutveckling. Denna undersökning utfördes genom enkäter.

Resultaten visar på 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. I första hand var det skyddsombuden som hade arbetsmiljöutbildning, om någon hade det. 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. De största arbetsmiljöriskerna på företagen var enligt WEST-metoden risk för olycksfall, buller och fysisk arbetsbelastning.

Kartläggningen av företagshälsovårdens resurser visade bland annat på ett relativt betydande behov av nyrekrytering eftersom pensionsavgångarna under närmaste år blir betydande. Detta, i kombination med att arbetslivets verkliga behov av företagshälsovård bör öka om arbetsmiljöarbetet utvecklas, talar för ett kraftigt ökat resursbehov. Företagshälsovården uttryckte också olika behov av egen kompetensutveckling.

Med utgångspunkt från resultaten har ett antal olika utvecklings och utbildningsprojekt initierats.

Nyckelord: Arbetsmiljö, arbetsmiljöarbete, småföretag. SAM, företagshälsovård.

Summary

Kristina Gunnarsson, Ing-Marie Andersson, Gunnar Rosén. (2004) *Work environment and work environment management in small and medium size manufacturing workshops in Dalecarlia, Sweden. A study of prerequisites for the organisation of a work environment management system in SME's*. *Arbete och Hälsa* 2004:11.

Requirements on employers to organise a work environment management system was introduced in the Swedish Work Environment Act 1991. This act has, however, been implemented in too few enterprises.

The Swedish National Institute for Working Life started collaboration with development actions in small and medium sized manufacturing workshops. It was clear early on that effort for the development of a work environment the county of Dalecarlia in 2000 to carry out research-supported management system was urgently needed. The starting point in developing the system in the companies was not primarily the reduction of work-related illness but the previously known difficulty in recruiting new staff. Work environment was one important reason for the reduced interest among youngsters for work in manufacturing industry. A study was therefore carried out in 27 small and medium sized companies to lay the foundation for actions within the county concerning workplace improvements in this sector of the manufacturing industry. The study focused on the work environment itself, how work environment management was organised, whether work environment legislation was implemented, which kind of relevant training managers and staff had and to what extent occupational health services were used. This part of the study was based on interviews and observations, supported to limited extent by measurements. The regional resources for occupational health services and the need for training were also examined by means of a postal questionnaire.

The results of the study showed that 18 out of 27 companies had not implemented the provisions concerning work environment management systems. Five companies had started the work but did not fully comply with the demands. Only 17 of the companies had some contact with occupational health services. In those cases the typical service provided was a regular medical examination, while preventive work was only carried out to a limited extent. The dominating health risks in the companies, as identified by the work environment screening tool (WEST), were accidents, noise and physical work strain.

The study of occupational health service resources in the county identified a substantial need for recruitment of staff within a few years because of retirement. This clearly calls for increased occupational health service capacity. The staff in the occupational health sector expressed a need for training. The results of this study have led to the initiation of a number of development and training projects.

Key-words: Work environment, work environment management, work environment management system, SME, occupational health system

Referenser

1. Andersson E och Björk H (2003) Medlemskontakt i småföretag
SIF, Stockholm
2. Antonsson A-B, Nilsson M och Hansén O (1998). *Internkontroll i små företag. Verklighet och visioner.*
IVL-rapport B 1291, Stockholm
3. Antonsson A-B och Schmidt, L (2003). *Småföretag och företagshälsovård – ska berget komma till Muhammed eller Muhammed till berget?*
IVL-rapport B 1542, Stockholm
4. Antonsson A-B, Birgersdotter L och Bornberger- Dankvardt S (2002). *Small enterprises in Sweden* Arbete och hälsa 2002:1
Arbetslivsinstitutet, Stockholm
5. Arbetskyddstyrelsen (1991) *Arbetsmiljölagen*, Stockholm
6. Arbetskyddstyrelsen (2000) *IK-SMÅ effekt-utvärdering av tillsynsprojekt. Rapport 2000:6*, Stockholm
7. Arbetsmiljöverket (2002). *Arbetsjukdomar och arbetsskador 2001*
8. Arbetsmiljöverkets författningssamling (1992) *AFS 1992:6 Internkontroll av arbetsmiljön*
Arbetsmiljöverket, Stockholm
9. Arbetsmiljöverkets författningssamling (1992) *AFS 1992:10 Kvarts*
Arbetsmiljöverket, Stockholm
10. Arbetsmiljöverkets författningssamling (1992) *AFS 1992:16 Buller*
Arbetsmiljöverket, Stockholm
11. Arbetsmiljöverkets författningssamling (1996) *AFS 1996:6 Internkontroll av arbetsmiljön*
Arbetsmiljöverket, Stockholm
12. Arbetsmiljöverkets författningssamling (2001) *AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete*
Arbetsmiljöverket, Stockholm
13. Arbetsmiljöverkets författningssamling (2003) *AFS 2003:3 Hygieniska gränsvärden och åtgärder mot luftföroreningar*
Arbetsmiljöverket, Stockholm
14. Axelsson, C. (2002). *Formalisering som hinder och möjlighet i små företag*
Doktorsavhandling vid Institutionen för Arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet

15. Bengtsson, G (1997). *WEST. En metod att mäta arbetsmiljö*
IVF-skrift 97836, Mölndal
16. Blomqvist (2003). *Undersökning om systematiskt arbetsmiljöarbete*. Rapport 2003:2.
Arbetsmiljöverket, Stockholm
17. Bornberger-Dankvart et al (2003) *Arbetsmiljö och hälsoarbete i småföretag*. Arbetsliv i
omvandling 2003:1, Arbetslivsinstitutet, Stockholm
18. Frick, K (1994). *Från sidovagn till integrerat arbetsmiljöarbete: arbetsmiljöstyrning som ett
ledningsproblem i svensk industri*. Research report series/Arbetslivscentrum, 5.
Föreningen för arbetarskydd(distributör): Arbetslivscentrum, Stockholm
19. Frick, K Langaa Jensen P, Quinlan M och Wilthagen T (2000) *Systematic occupational health
and safety management: perspectives on an international development*.
Pergamon, Oxford
20. Hedlund A, Åteg M, Sconfienza C, Andersson I-M, Rosén G (2003) *En studie av ungdomars
och anställdas syn på arbete i två kommuner i Dalarna*. Arbete och hälsa 2003:2,
Arbetslivsinstitutet, Stockholm
21. Johansson, B (1995) *Småföretagares hantering av risker i arbetsmiljön*
Menneske, arbejde og miljø – et baeredygtigt samspil
22. Johansson, B (1998). *En motivationsbaserad analys av arbetsmiljöarbetet i en grupp
tillverkande mindre företag*. Doktorsavhandling vid Institutionen för Arbetsvetenskap, Luleå
tekniska universitet
23. Tofters, K och Friis, L (red) (2002). *Hälsokapital. Småföretagets hälsa och ekonomi*
Konsultförlaget, Uppsala Publishing House
24. Walters, D (2001) *Health and safety in small enterprises: European strategies for managing
improvement*.
P.I.E Peter Lang, Brussels
25. Åteg M, Hedlund A och Pontén B (2004) *Attraktivt arbete. Från anställdas uttalanden till
skapandet av en modell*. Arbetsliv i omvandling 2004:1. Arbetslivsinstitutet, Stockholm

Arbetsställe:

Besökt del av arbetsstället:

Besöksdatum:

Projektamn:

Inspektör:

Resultat IK-bedömning:poäng

IK-status:

Bedömningsgrund:

Poäng	Status	
0-13	1	IK saknas
14-26	2	IK i teorin
27-45	3	IK inordnad
46-50	4	IK ger effekt

"Fungerande internkontroll" ≥ 27 poäng

Ange din bedömning med kryss på tallinjen, avrunda till närmast heltal och ange talet i poängkolumnen!

<u>Nej</u>	<u>Delvis</u>	<u>Ja</u>	<u>Poäng</u>
------------	---------------	-----------	--------------

Grundläggande krav

Känner arbetsgivaren till föreskrifterna om Internkontroll? 0.....1..... 2

Erbjuds personal och skyddsombud att medverka i arbetet med Internkontrollen? 0.....1..... 2

Tas arbetsmiljöfrågor upp i det dagliga arbetet? Behandlas de på samma sätt som frågor som rör ekonomi, kvalitet och produktion? 0..... 1..... 2..... 3..... 4

Finns lag och tillämpningsföreskrifter tillgängliga och används de? 0..... 1..... 2..... 3..... 4

	<u>Nej</u>	<u>Delvis</u>	<u>Ja</u>	<u>Poäng</u>
<u>Policy och uppgiftsfördelning</u>				
Har arbetsgivaren uttryckt någon viljeinriktning om arbetsmiljön?	0.....	1.....	2.....
Har fördelning av; arbetsuppgifter, befogenheter och resurser av betydelse för arbetsmiljön skett?	0.....	1.....	2...3...4...5... 6
<u>Undersökning</u>				
Genomförs regelbundna undersökningar av arbetsmiljön, t ex riskanalyser, kontroll av personalens arbetsmiljö-kunnande?	0.....	1.....	2.....3.....4.....5..... 6
Utreds arbetskadorn/tillbud och bokförs de varje år?	0.....	1.....	2.....3.....4.....5..... 6
<u>Åtgärder</u>				
Tidsplaneras åtgärder, som inte kan vidtas direkt för att undanröja brist?	0.....	1.....	2...3...4...5... 6
Erbjuds chefer, arbetsledare och personal relevant utbildning i arbetsmiljöfrågor?	0.....	1.....	2.....
Upprättas skriftliga årliga handlingsplaner på nödvändiga arbetsmiljö-åtgärder och följs de upp?	0.....	1.....	2.....3..... 4
<u>Uppföljning av internkontrollarbetet</u>				
Har årlig uppföljning skett?	0.....	1.....	2.....
<u>Rutiner och dokumentation</u>				
Har rutiner upprättats som är av betydelse för internkontrollarbetet?	0.....	1.....	2.....
Verksamhetens risksituation, storlek eller geografiska spridning avgör om ytterligare skriftlig dokumentation skall finnas för 7, 8, 9, 16,17§§. Finns den tillgänglig?	0.....	1.....	2.....

(max 24) (max 50)

Totalt antal poäng:

Bilaga 2. Underlag för strukturerat samtal om Systematiskt arbetsmiljöarbete

Företag.....
Kontaktperson.....
Skyddsombud.....
Antal anställda.....
Produktion.....

* Systematiskt arbetsmiljöarbete!
* Vad är det?
* Använder ni det?.....
.....
.....

* De föreskrifter från Arbetsmiljöverket som ni bör/måste följa,
har Ni dessa?.....
.....
.....

* Har ni fått någon information om att ni skall (måste) använda det?
Hur har ni fått information?.....
.....
.....

* Hur ser ni på behovet av arbetsmiljöarbete?.....
.....
.....

* Är ägaren med i någon arbetsgivarorganisation?
* Vilken?
* Har han/hon fått information om arbetsmiljöfrågor från arbets-
givarorganisationen?.....
.....
.....

* Har ni någon på företaget med utbildning i arbetsmiljöfrågor?
Skyddsombud som gått tex. BAM (Bättre arbetsmiljö utbildning).
Annan person?.....
.....
.....

* Skulle ni vilja satsa på att få bättre kunskaper om arbetsmiljörisker?

.....
.....
.....

..

* Har ni tillgång till en företagshälsovårdscentral?

Vilken typ av hjälp får ni, och hur ofta?.....

.....
.....

* Har någon typ av arbetsmiljömätningar utförts?

Finns de rapporterade?.....

.....
.....

* Har det förekommit olyckor eller tillbud på företaget?

Är de rapporterade?.....

.....
.....

* Finns det avsatt tid på bl. a möten för att diskutera arbetsmiljöfrågor?

.....
.....
.....

* Vill ni ha hjälp av någon utanför företaget att bedöma arbetsmiljöriskerna på ditt företag?

.....
.....
.....

* Påverkas den yttre miljön av utsläpp?.....

.....

Övrigt.....

.....
.....

3. Av ert företag arrangerade utbildningar de senaste 2 åren:

Inriktning / innehåll	Målgrupper	Antal utb.dagar	Antal kursdelt.

**4. Vilka utbildningar har ert företags personal gått de senaste 5 åren?
I vems regi?**

Inriktning	Arrangör/ort	Yrkeskategori från företaget	Längd i dagar/ poäng

**5. Har ni behov av att vidareutbilda personal vid ert företag inom
arbetsmiljö- /rehabiliteringsområdet?
Vilka utbildningar har ni behov av eller är intressanta för er?**

Utbildningsområde	Intressant	Behov på sikt	Stort behov	Nödvändig

Kommentarer
