



# att... INFORMERAR

Regional resursplattform för utveckling av attraktiva tillverkningsföretag i Dalarna

## Närhet till kunskap kan möta tillverkningsföretagens strävan att förbättra arbetsmiljön



*Med syftet att klarlägga vilka eventuella behov som finns att förbättra arbetsmiljön har en undersökning utförts på 27 mindre tillverkningsföretag i Dalarna. Utgångspunkten för arbetet har varit att nödvändig kompetens och nödvändiga resurser skall finnas på företagen och i länet för att företagen skall klara de krav som arbetsmiljölagen ställer. Vilka eventuella arbetsmiljöproblem man har idag har undersökts samtidigt som frågor om hur arbetsmiljöarbetet är organiserat i företaget, vilka utbildningar i ämnet man har och vilka man efterfrågar, i vilken omfattning man anlitar extern kompetens, framförallt från företagshälsovården. Samtidigt har en kartläggning utförts avseende nu och i en framtid tillgängliga företagshälsovårdsresurser i länet.*

Undersökningen visar med stor tydlighet att glappet mellan lagens krav på hur ett systematiskt arbetsmiljöarbete skall fungera och verkligheten ute på mindre tillverkningsföretag är betydande. Trots brister i formell mening kan man konstatera att arbetsmiljön i många fall kan beskrivas som bra. Intresset från företagarnas sida att sträva mot förbättringar var tydligt. Införandet av ett systematiskt arbetsmiljöarbete innebär ett stöd för detta. Flera av företagen efterfrågar olika typer av stöd i form av utbildningar eller annat men man har inte alltid klart för sig om, och i så fall var sådant stöd finns. Man kan därför konstatera att det oftast finns en klar strävan efter att skapa bra arbetsmiljöer men att kunskaperna om hur så kan ske inte når ut. Det tycks därför finnas ett stort behov av, såväl som en efterfrågan på olika

typer av kompetens-höjande insatser riktade mot företagen med dess personal. Företagshälsovården skulle härvid kunna spela en viktig roll men eftersom de nu tillgängliga resurserna knappast skulle räcka till finns det behov av ett antal olika insatser på regional nivå. Att samla de viktigaste aktörerna i ett regionalt kompetenscentrum är därför angeläget. En sådan kraftsamling skulle kunna ta ansvar för stora delar av det regionala behov av kompetensutveckling som ett väl fungerande, systematiskt arbetsmiljöarbete på mindre tillverkningsföretag förutsätter.

## Dags att vända trenden!

Allt oftare diskuteras svårigheterna att rekrytera ny personal till olika yrken. Problemen hänger naturligtvis samman med de olika yrkenas kvaliteter och popularitet och inte med behoven av personalförsörjning. Anledningarna till att vissa arbeten uppfattas som mer intressanta än andra hänger till betydande del samman med det vi räknar in i begreppet arbetsmiljö. Uppfattningen att industriarbete innebär föga stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter i smutsiga och bullriga arbetslokaler som dessutom medför risker för arbetsskador är självfallet ett stort hinder vid rekrytering. Har en bransch ett sådant rykte blir det viktigt att visa på att förhållandena kan ändras. Områden som har särskilda problem att rekrytera personal är bland annat inom sjukvården och tillverkningsindustrin. Ett belysande exempel är intresset för gymnasieskolans utbildningar inriktade mot industriarbete. Där har antalet sökande minskat drastiskt under en längre period och utbildningarna måste i flera fall läggas ner.

Det handlar inte bara om att öka attraktionskraften utan det är också nog så viktigt att behålla och hålla den personal frisk som redan finns i organisationen. Utvecklingen under senare år har varit skrämmande vad gäller ökad sjukfrånvaro. Denna utveckling innebär inte bara ökad omfattning av lidande för de drabbade utan också mycket stora kostnader för samhället och för de företag och organisationer som är särskilt drabbade.

Medvetna satsningar på arbetsmiljöutveckling bör alltså vara angeläget sett ur ett flertal synvinklar. Forskningen inom området har inte bara visat på vilka faktorer som är riskfyllda och ogynnsamma i arbetet utan den har också byggt upp omfattande kunskaper om hur förhållandena kan ändras till det bättre. Denna kunskap har emellertid inte alltid så lätt att komma ut till tillämpning på arbetsplatserna. Inom ramen för *att...*-projektet i Dalarna har därför ett arbete inletts som ytterst syftar till att skapa säkra och attraktiva arbeten inom mindre tillverkningsföretag i länet.



## Hur är läget idag?

Hur en acceptabel arbetsmiljö skall vara regleras genom Arbetsmiljölagen och särskilda föreskrifter från Arbetsmiljöverket. För att arbetsmiljöarbetet skall kunna organiseras effektivt finns särskilda regler om ett systematiskt arbetsmiljöarbete som gäller alla arbetsplatser. För att få en bild av situationen idag har 27 mindre tillverkningsföretag i Dalarna valts ut för en undersökning om vilka eventuella problem som finns, hur arbetsmiljöarbetet fungerar samt vilka behov av externt stöd och egen kompetensutveckling inom området som man anser sig behöva. Urvalskriterierna bestämdes av en arbetsgrupp där regionala skyddsombud från Metallfacket, Industrifacket, Skogs- och Träfacket samt Företagarnas Riksorganisation ingick. Urvalet gjordes på ett sådant sätt att det speglade helheten i Dalarna. Varje företag besöktes under en halv dag under perioden maj-september 2001. Undersökningen utfördes av Kristina Gunnarsson från Arbets- och Miljömedicin i Uppsala, Leif Juringe från Arbetslivsinstitutet samt regionala skyddsombud från respektive facklig organisation.

## Hur är arbetsmiljön?

Vid samtliga företag användes en metod kallad WEST och som innebär att arbetsmiljön bedöms enligt ett schema i nio olika faktorer. Faktorerna är:

- Olycksfall
- Fysisk arbetsbelastning
- Buller
- Kemiska hälsorisker
- Vibrationer
- Allmän fysisk miljö
- Socialt arbetsklimat
- Arbetsinnehåll
- Handlingsfrihet

Olika arbetssituationer poängbedöms och kan sedan jämföras med varandra. Metoden baseras på en skattning av hur en viss arbetssituation eller arbetsplats påverkar människans hälsa. Resultaten ger en vägledning om vilka insatser som kan vara särskilt angelägna.

Skillnaderna mellan företagen är stora. Vad gäller de fysiska faktorerna hänger det naturligtvis samman med att olika verksamheter medför olika risker. En jämförelse mellan olika företag blir därför vanskelig. Vad gäller de tre sista faktorerna är möj-

ligheterna till jämförelser större. Den miljöfaktor som totalt sett (medelvärde) bedömdes vara mest negativ för hälsan var riskerna för olycksfall. Att enkelt svara på frågan om arbetsmiljön är bra eller dålig är inte möjligt. Man kan ändå konstatera att det finns flera exempel på sämre arbetsmiljöer där lösningarna på problemen inte är ökända.

### **Det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar sällan!**

För att bedöma hur väl arbetsmiljöarbetet är organiserat har Arbetsmiljöverket utvecklat en bedömningsskala med utgångspunkt från föreskriften "Systematiskt arbetsmiljöarbete". Hur väl denna följs delas in i fyra klasser där klass 1 innebär att man kanske hört talas om lagkraven men inte mycket mer. Klass 4 innebär ett väl fungerande arbete. Av de 27 företagen tillhörde 18 företag klass 1, 4 företag klass 2, 5 företag klass 3 och inget klass 4. På 10 av företagen sade sig chefen inte ha hört talas om reglerna. Att med någon regelbundenhet ta upp frågor om arbetsmiljön vid planerade möten förekom bara i några få fall. Det var ovanligt att problem och beslut om åtgärder dokumenterades. I några fall hade en skyddsronde genomförts. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete förutsätter att man har tillgång till och följer de detaljföreskrifter som finns i olika specialföreskrifter. Flera (17) hade tillgång till föreskrifterna men hade av olika skäl inte satt sig in i och än mindre följt reglerna. Ett exempel gäller kraven vad gäller arbete med ämnen som klassats som cancerframkallande eller av andra skäl särskilt riskfyllda och därför kringgärdas av särskilda regler som utbildning, läkarundersökningar, mätningar i arbetsmiljön etc. Sådana krav gällde för 10 av företagen. Detta efterlevdes i huvudsak inte.

### **Företagshälsovård är en sällsynt resurs!**

För att arbetsmiljöarbetet skall kunna drivas effektivt ute på företagen krävs oftast tillgång till extern kompetens. I

Arbetsmiljöverkets föreskrifter ställs därför direkta krav på att sådan skall anlitas om den egna kompetensen inte räcker till. Företagshälsovårdens viktigaste uppgift är att arbeta för att ta bort eller minska arbetsmiljörisiker.



### **Har företagen tillgång till företagshälsovård?**

Med tanke på alla de komplicerade, möjliga arbetsmiljörisiker som finns inom tillverkningsindustrin är det rimligt att utgå från att flertalet av de 27 företagen har behov av att anlita företagshälsovård. I samband med besöken på företagen ställdes frågor kring anslutning till företagshälsovården. På den frågan svarade 17 företag ja. I flertalet fall innebar detta avtal om så kallad grundservice vilket ofta innebär en årlig medicinsk undersökning av personalen. I fem fall hade man avtal om fullservice vilket innebär ett utökat åtagande från företagshälsovården vad gäller medicinska åtaganden men också tekniska åtaganden och informationsinsatser. Om man med företagshälsovård menar förebyggande insatser kan man alltså säga att utnyttjandet är mycket lågt.

### **Företagen vill ha utbildning om arbetsmiljöfrågor!**

Frågor om behov av utbildning inom företagen vad gäller arbetsmiljö ställdes också. På 13 av företagen sade man sig önska mer utbildning. Chefernas egen utbildning för sitt arbetsmiljöansvar efterfrågades också. På högst tio av de undersökta företagen hade man sådan.

### **Är företagshälsovårdens resurserna i Dalarna tillräckliga?**

En enkät har skickats ut till 43 identifierade parter i länet som arbetar med företagshälsovård eller rehabilitering. Syftet med undersökningen är att få en uppfattning om hur många aktörer det finns i länet och vilka utbildningsbehov man ser. Resultaten från inkomna svar visar att det finns 25 företagssköterskor/sjuksköterskor, 13 företagsläkare/läkare, 9 arbetsmiljöingenjörer/ingenjörer, 19 sjukgymnaster/ergonomer, 12 konsulter/psykologer/kuratorer och 31 administrativ personal/sekreterare/assistenter. Inom dessa grupper kommer också ett antal personer att pensioneras inom de närmaste fem åren. Flera av personerna (12 %) i de aktuella yrkesgrupperna arbetar vid de större företagens inbyggda enheter för företagshälsovård och rehabilitering.

### **Kompetensutveckling för företagshälsovården på hemmaplan är efterfrågad!**

Resultatet visar också att det finns ett uttalat behov av kompetenshöjande insatser för de tillfrågade yrkesgrupperna. De områden som speciellt lyfts fram är yrkesanpassad rehabilitering, organisation och systematiskt arbetsmiljöarbete. Några av dessa utbildningar finns idag tillgängliga i storstadsregionerna medan större delen av dessa inte går att finna alls. Ett ökande behov av ett vidare utbud av regionala kurser för en bredare grupp av sökande kommer att bli aktuellt.



## Fakta om undersökningen

Antal undersökta företag var 27.

Företagen fanns i 11 av länets 15 kommuner och representerade i 12 fall företag med avtal med Metall, i 10 fall med Industrifacket och i 5 med Skogs- och Träfacket.

Antalet anställda var mellan 4 och 48 med ett medel på 20.

Enkät om företagshälsovårdsresurser har skickats till 43 adressater i länet. Hitintills (011018) har 17 svar inkommit.

## Faktaruta

Resursplattformen *att...* skall inspirera, koordinera, stödja och genomföra insatser som på kort och lång sikt bidrar till att göra tillverkningsföretagen i Dalarna attraktiva och minskar deras rekryteringsproblem för att säkra en långsiktig tillväxt.

Visionen är att Dalarna och dess företag ska bli nationellt och internationellt uppmärksammade för en medveten utveckling för ett attraktivt arbetsliv i en attraktiv livsmiljö. I *att...* -plattformen ingår ett femtontal personer från bl.a. Högskolan Dalarna, Arbetslivsinstitutet och IUC Dalarna AB. *att...* finansieras av EU Mål 1 och 2, Arbetslivsinstitutet, Länsstyrelsen, Länsarbetsnämnden, Högskolan Dalarna samt medverkande företag och organisationer.

Högskolan Dalarna • 781 88  
Borlänge • tel 023/77 86 68 • fax  
023/77 86 01 • www.du.se/att •  
infoatt@du.se

## För mer info om innehållet kontakta:

Ing-Marie Andersson  
Arbetslivsinstitutet  
ing-marie.andersson@niwl.se  
tel 08/730 92 54

Gunnar Rosén  
Arbetslivsinstitutet  
gunnar.rosen@niwl.se  
tel 08/730 92 84

Kristina Gunnarsson  
Arbets- och Miljömedicin i Uppsala  
kristina.gunnarsson@arbmed.uas.lu.se  
tel 018/611 36 56

Leif Juringe  
Arbetslivsinstitutet  
leif.juringe@niwl.se  
tel 08/730 92 83

Ulla-Kari Pontén  
*att...* projektet  
bpo@du.se  
tel 070/674 19 63

## För mer info om *att...* kontakta:

Hans Lundkvist  
projektledare  
hans@stegvis.com  
023/77 86 63  
070/554 92 68

Bengt Pontén  
Högskolan Dalarna  
bpo@du.se  
023/77 86 62  
070/374 47 63