

# **Implementeringen av AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete, en problematiserande studie**

*Signe Rasmuson*

---

Department of Fire Safety Engineering and Systems Safety  
Lund University, Sweden

Brandteknik och Riskhantering  
Lunds tekniska högskola  
Lunds universitet

Report 5242, Lund 2007



**Implementeringen av AFS 2001:1 om systematiskt  
arbetsmiljöarbete, en problematiserande studie.**

**Signe Rasmuson**

**Lund 2007**

Implementeringen av AFS 2001:1, en problematiserande studie  
A study of the implementation of AFS 2001:1 about systematic work environment

Signe Rasmuson

Report 5242  
ISSN: 1402-3504  
ISRN: LUTVDG/TVBB--5242--SE

Number of pages: 86

Keywords  
Work environment, Implementation

Sökord  
Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1, SAM, Implementering

Abstract

The purpose with this master thesis was to identify which problems that were related to the implementation of AFS 2001:1, examine what they were caused by and to some extent come up with solutions to the problems. In order to do this a feasibility study, a literature study and five interviews with people working with AFS 2001:1 were done. The people who got interviewed work in one large and one little employer, one at a company for occupational health services, one is a safety officer at Arbetsmiljöverket and one works at an agency for work environment. The problems that were found were grouped after where they belonged in the process. The problem groups were; attitude and commitment, poor knowledge about the regulations existence, poor knowledge about of how to do risk assessments and the consequences of that, how the law is formulated, resources, scepticism towards the importance of the relevance of the demands on documentation, the employers organisation and responsibility, communication and competence AV, and to know when the demands are fulfilled. Lundquist (1987) has got three criteria for a successful implementation. The criteria are that the employer has got to understand, can and will do what the decision maker wants, in this case to get at systematic way to handle the work environment. When the nine problem groups were linked to Lundquists criteria, none of the conditions were fulfilled. That can explain why the implementation of AFS 2001:1 has been difficult. In order to make the implementation of AFS 2001:1 successful, Arbetsmiljöverket has got to help the employers, so they understand, can, and will work systematic with their work environment. One way to get there is to resolve the problems in the nine problem groups. Especially the problems that occur early in the process are important.

© Copyright: Brandteknik och Riskhantering, Lunds tekniska högskola, Lunds universitet, Lund 2007.

---

Brandteknik och Riskhantering  
Lunds tekniska högskola  
Lunds universitet  
Box 118  
221 00 Lund

brand@brand.lth.se  
<http://www.brand.lth.se>

Telefon: 046 - 222 73 60  
Telefax: 046 - 222 46 12

Department of Fire Safety Engineering  
and Systems Safety  
Lund University  
P.O. Box 118  
SE-221 00 Lund  
Sweden

brand@brand.lth.se  
<http://www.brand.lth.se/english>

Telephone: +46 46 222 73 60  
Fax: +46 46 222 46 12

## Förord

Denna rapport utgör ett examensarbete på 20 poäng på civilingenjörsutbildningen i Riskhantering på Lunds tekniska högskola. Arbetet görs i samarbete med ÅF Kontroll i Malmö.

Jag vill framföra ett tack till min handledare på LTH, *Jerry Nilsson*, doktorand vid avdelningen för brandteknik, för stöd och inspiration i arbetet. Jag vill också framföra ett stort tack till *Anders Ivarsson*, konsult på ÅF Kontroll, som vid ett flertal kundmöten visat hur det går till när man jobbar med risker i arbetslivet. Tack också ÅF Kontroll i Malmö för att jag fått sitta hos er under arbetets gång, ni har varit ett gott sällskap! Ett varmt tack till alla som ställde upp på att bli intervjuade om sina erfarenheter av systematiskt arbetsmiljöarbete, utan er öppenhet hade det varit svårt att ro det här i land. Vill också tacka för alla trevliga pauser med *Louise Bengtsson*, *Martin Lidholm*, *Fredrik Carlsson* och *Johan Norén* som har gett distans och motivation till arbetet.

Malmö, oktober 2007

*Signe Rasmuson*

## Sammanfattning

Sedan slutet av 1800-talet har Sverige haft en arbetsmiljölagstiftning (Hydén, 2004). För att precisera och utveckla de krav som finns i Arbetsmiljölagen kap 3 2a § har Arbetsmiljöverket tagit fram föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1. AFS 2001:1 omfattar alla arbetsgivare och ställer bland annat krav på skriftliga riskbedömningar, tillbudsrapportering och handlingsplaner. (Arbetsmiljöverket, 2001) Enligt Arbetsmiljöverket är en av deras huvuduppgifter att få arbetsgivarna att tillämpa ett systematiskt arbetsmiljöarbete (Blomquist & Johnsson, 2003).

Flera studier har visat på att det finns flera problem i arbetsgivarnas försök att tillämpa AFS 2001:1. En stor telefonundersökning 2002 kunde påvisa att endast 25 % av arbetsgivarna bedömdes ha infört ett systematiskt arbetsmiljöarbete. (Blomquist & Johnsson, 2003)

Examensarbetet gick ut på att ta reda på vilka problem det var som gjorde att det systematiska arbetsmiljöarbetet inte fungerade, vad problemen berodde på och hur de kan lösas. För att kunna göra detta genomfördes en förstudie, en litteraturstudie och fem intervjuer med personer som hade en aktiv roll i arbetet med AFS 2001:1. De som intervjuades var medarbetare på en stor och en liten arbetsgivare, en företagshälsovård, ett regionalt skyddsombud samt en inspektör från Arbetsmiljöverket.

Problemen som kom upp grupperades efter var i processen de uppträdde. Problemgrupperna var följande nio: *Attityd & engagemang, Okunskap om att lagstiftningen finns, Okunskap om hur en riskbedömning ska utföras samt konsekvenser, Formulering lagtext, Resurser, Skepsis mot dokumentationskravets relevans, Organisation hos arbetsgivaren och ansvar, Kommunikation & kompetens/professionalism AV, Att veta när kraven är uppfyllda.*

Lundquist (1987) har tre villkor som ska uppfyllas för att ett beslut ska kunna införas som det var tänkt. Villkoren handlar om att verkställaren, i det här fallet arbetsgivaren, måste kunna förstå, kunna och vilja göra det som beslutsfattaren, i det här fallet Arbetsmiljöverket, vill. När problemen som kom upp under intervjuerna kopplades samman med Lundquists villkor uppfylldes inte något av dem. Det kan vara en förklaring till att implementeringen av AFS 2001:1 inte fungerar särskilt bra.

För att underlätta implementeringen är det viktigt att Arbetsmiljöverket får arbetsgivarna att förstå, kunna och vilja införa ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Ett sätt är att försöka åtgärda de problem som nämns i de nio problemgrupperna. Särskilt viktigt är det att lösa de problem som uppstår tidigt i processen och som hör till grundförutsättningarna för att kunna bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

## Summary

Sweden has had laws for work environment since the end of the nineteenth century (Hydén, 2004). To specify and develop the demands in the law for work environment, Arbetsmiljölagen kap 3 2a §, has Arbetsmiljöverket written regulations about systematic work environment, AFS 2001:1. AFS 2001:1 concerns all employers and demand them to among other things have written risk assessments and report incidents. (Arbetsmiljöverket, 2001) According to Arbetsmiljöverket, it is one of their main tasks to get the employers to work systematically with the work environment. (Blomquist & Johnsson, 2003)

Several studies have shown that employers have problems with a systematic work environment. A large telephone survey in 2002 got the result that only 25 % of the employers had a systematic work environment. (Blomquist & Johnsson, 2003)

The purpose with this master thesis was to identify which problems that were related to the implementation of AFS 2001:1, examine what they were caused by and to some extent come up with solutions to the problems. In order to do this a feasibility study, a literature study and five interviews with people working with AFS 2001:1 were done. The people who got interviewed work in one large and one little employer, one at a company for occupational health services, one is a safety officer at Arbetsmiljöverket and one works at an agency for work environment.

The problems that were found were grouped after where they belonged in the process. The problem groups were; *attitude and commitment, poor knowledge about the regulations existence, poor knowledge about of how to do risk assessments and the consequences of that, how the law is formulated, resources, scepticism towards the importance of the relevance of the demands on documentation, the employers organisation and responsibility, communication and competence AV, and to know when the demands are fulfilled.*

Lundquist (1987) has got three criteria for a successful implementation. The criteria are that the employer has got to understand, can and will do what the decision maker wants, in this case to get at systematic way to handle the work environment. When the nine problem groups were linked to Lundquists criteria, none of the conditions were fulfilled. That can explain why the implementation of AFS 2001:1 has been difficult.

In order to make the implementation of AFS 2001:1 successful, Arbetsmiljöverket has got to help the employers, so they understand, can, and will work systematic with their work environment. One way to get there is to resolve the problems in the nine problem groups. Especially the problems that occur early in the process are important.

<b>1.</b>	<b><u>INLEDNING</u></b>	<b>11</b>
1.1	BAKGRUND	11
1.2	SYFTE	11
1.3	PROBLEMFÖRMULERING	11
1.4	RAPPORTENS DISPOSITION	12
1.5	FOKUS OCH AVGRÄNSNINGAR	12
1.6	MÅLGRUPP	13
<b>2.</b>	<b><u>METOD</u></b>	<b>14</b>
2.1	FÖRSTUDIE	14
2.2	LITTERATURSTUDIE	14
2.3	INTERVJUER MED FEM REPRESENTATIVA AKTÖRER	14
2.3.1	URVALSPROCESSEN AV AKTÖRER	15
2.4	BEGREPPSDEFINITIONER	15
2.5	KÄLLKRITIK	16
<b>3.</b>	<b><u>AFS 2001:1</u></b>	<b>17</b>
<b>4.</b>	<b><u>TEORI OCH TIDIGARE STUDIER</u></b>	<b>18</b>
4.1	TEORI	18
4.1.1	IMPLEMENTERING	18
4.1.2	IMPLEMENTERINGSPROBLEM	21
4.1.3	DEFINITION AV RISKBEDÖMNING	22
4.1.4	SÄKERHETSKULTUR & LÄRANDE ORGANISATION	23
4.1.5	RASMUSSENS NIVÅMODELL, ÅTERKOPPLING	24
4.1.6	KOMBINATIONSMODELL AV TEORI	26
4.2	TIDIGARE STUDIER	27
4.2.1	RAPPORT 2000:6 IK SMÅ EFFEKT	27
4.2.2	RAPPORT 2001:12 ARBETSMILJÖVERKET "ETT AKTIVT ARBETSMILJÖARBETE?"	27
4.2.3	RAPPORT 2003:2 UNDERSÖKNING OM SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE	28
4.2.4	FÖRETAGSAM, ARBETSLIVSINSTITUTET 2006:5	28
4.2.5	TREND OCH SUMMERING	30
<b>5.</b>	<b><u>EMPIRI</u></b>	<b>31</b>
5.1	BESKRIVNING AV AKTÖRERNA	31
5.1.1	ARBETSGIVARE	31
5.1.2	FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN	31
5.1.3	ARBETSMILJÖVERKET	32
5.1.4	REGIONALA SKYDDSOMBUD	32
5.2	IMPLEMENTERINGSINSATSER FRÅN ARBETSMILJÖVERKET	32
5.3	FÖRSTUDIE	33
5.4	INTERVJUER, STORA STUDIEN	34
5.4.1	ARBETSMILJÖVERKET, AVI	34



5.4.2	DEN STORA ARBETSGIVAREN, SA	35
5.4.3	FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN, FH	35
5.4.4	DEN LILLA ARBETSGIVAREN, LA	35
5.4.5	REGIONALA SKYDDSOMBUDET, RSO	35

## **6. VILKA PROBLEM FINNS? 36**

6.1	PROBLEMGRUPPERNA	36
6.1.1	PROCESSINDELNING	36
6.2	GRUNDFÖRUTSÄTTNINGAR	37
6.2.1	OKUNSKAP OM ATT LAGSTIFTNINGEN FINNS	37
6.2.2	ATTITYD & ENGAGEMANG	38
6.2.3	RESURSER	38
6.3	HUR SKA VI ARBETA?	38
6.3.1	ORGANISATION OCH ANSVAR HOS ARBETSGIVAREN	39
6.3.2	FORMULERING LAGTEXT	39
6.3.3	OKUNSKAP OM HUR EN RISKBEDÖMNING SKA UTFÖRAS SAMT KONSEKVENSER AV DET	39
6.4	SLUTLIGEN	40
6.4.1	SKEPSIS MOT DOKUMENTATIONSKRAVETS RELEVANS	40
6.4.2	ATT VETA NÄR KRAVEN ÄR UPPFYLLDA	41
6.5	AV-RELATERADE PROBLEM	41
6.5.1	KOMMUNIKATION & KOMPETENS/PROFESSIONALISM ARBETSMILJÖVERKET	41

## **7. ANALYS 43**

7.1	ANALYS AV PROBLEMGRUPPERNA	43
7.2	GRUNDFÖRUTSÄTTNINGAR	43
7.2.1	OKUNSKAP OM ATT LAGSTIFTNINGEN FINNS	43
7.2.2	ATTITYD & ENGAGEMANG	44
7.2.3	RESURSER	45
7.3	HUR SKA VI ARBETA?	46
7.3.1	ORGANISATION OCH ANSVAR HOS ARBETSGIVAREN	46
7.3.2	FORMULERING LAGTEXT	46
7.3.3	OKUNSKAP OM HUR EN RISKBEDÖMNING SKA UTFÖRAS SAMT KONSEKVENSER	46
7.4	SLUTLIGEN	48
7.4.1	SKEPSIS MOT DOKUMENTATIONSKRAVETS RELEVANS	48
7.4.2	ATT VETA NÄR KRAVEN ÄR UPPFYLLDA	48
7.5	AV-RELATERADE PROBLEM	49
7.5.1	KOMMUNIKATION & KOMPETENS/PROFESSIONALISM ARBETSMILJÖVERKET	49
7.5.2	ÅTERKOPPLING MED UTGÅNGSPUNKT I RAPPORT 2003:2	49
7.6	IMPLEMENTERINGSPROBLEM	50
7.6.1	FÖRSTÅ	50
7.6.2	KUNNA	50
7.6.3	VILJA	51
7.6.4	SLUTSATS	51

## **8. SLUTSATSER OCH KOMMENTARER 52**

8.1	SLUTSATSER	52
8.1.1	RAPPORTENS RESULTAT	52
8.2	AVSLUTANDE KOMMENTARER	53
8.2.1	RESULTAT KONTRA MÅLSÄTTNING	53

8.2.2	FÖRANKRING AV RESULTATEN I DE STUDIER SOM TIDIGARE HAR GENOMFÖRTS _____	53
8.2.3	RESULTATETS GENERALISERBARHET, EN DISKUSSION _____	53
8.2.4	UPPSLAG TILL VIDARE STUDIER _____	53
8.2.5	NÅGRA PERSONLIGA REFLEKTIONER _____	53

## **9. AVSLUTANDE FORMALIA 54**

---

<b>9.1</b>	<b>REFERENSLISTA _____</b>	<b>54</b>
9.1.1	BÖCKER _____	54
9.1.2	ARTIKLAR _____	55
9.1.3	MUNTliga KÄLLOR _____	55
9.1.4	FÖRESKRIFTER _____	55
9.1.5	ELEKTRONISKA KÄLLOR _____	56
9.1.6	ANNAT _____	56
<b>9.2</b>	<b>BILAGOR _____</b>	<b>56</b>
9.2.1	AKTIVITETSBASERAT INDEX 1 _____	56
9.2.2	AKTIVITETSBASERAT INDEX 2 _____	57
9.2.3	INTERVJU REGIONALT SKYDDSOVBUD 19 JUNI _____	57
9.2.4	INTERVJU STORA ARBETSGIVAREN _____	61
9.2.5	INTERVJU LILLA ARBETSGIVAREN _____	66
9.2.6	INTERVJU FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN _____	71
9.2.7	INTERVJU ARBETSMILJÖVERKET _____	79

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Den första arbetsmiljölagstiftningen i Sverige infördes i slutet av 1800-talet. Lagen sägs vara en intervenerande lagstiftning vilket innebär att den riktar sig till en grupp i samhället, arbetsgivarna, för att gagna en annan grupp, nämligen arbetstagarna. (Hydén, 2004) Under 70-talet skapades grunden till det arbetsmiljösystem som nu finns i Sverige. Lagstiftningen byggdes på i slutet av 80-talet på grund av ett ökande antal belastningsskador och hög sjukfrånvaro. En utredning tillsattes som valde att komplettera arbetsmiljösystemet genom att arbetsgivarens ansvar betonades och att det blev krav på att risker skulle kartläggas och åtgärdas. Dessutom blev lagen tydligare om att psykosociala effekter också hörde till arbetsmiljön. Arbetsmiljöreformerna infördes i en svår tid. De skapades under det sena 80-talets högkonjunktur men skulle införas under det tidiga 90-talets ekonomiska kris. Resultatet blev att arbetarskyddet förbättrades men att arbetsmiljöarbetet förblev osystematiskt. (Johansson et al., 2004) Flera undersökningar visade på försämringar i arbetsmiljön under 1990-talet. Särskilt problem inom psykosociala och organisatoriska områden hade ökat och problemen med den fysiska arbetsmiljön fanns fortfarande kvar. Sjukfrånvaron ökade drastiskt. Detta skapade förutom personligt lidande även stora kostnader för samhället. (Blomquist & Johnsson, 2003)

Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1, även kallad SAM, trädde i kraft första juli 2001. Den grundläggande metodiken i föreskriften har dock funnits i Arbetsmiljölagen sedan 1991 (Arbetsmiljöverket, 2001 & Arbetarskyddsstyrelsen, 1991). Föreskriften omfattar alla arbetsgivare. Den ställer bland annat krav på att alla arbetsgivare ska arbeta på ett systematiskt sätt med arbetsmiljön, och göra skriftliga riskbedömningar för att motverka ohälsa och olycksfall inom verksamheten. I ett stort antal telefonintervjuer år 2002 gjordes en undersökning av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerade. Enbart 25 % av arbetsgivarna bedömdes ha infört ett systematiskt arbetsmiljöarbete. (Blomquist & Johnsson, 2003)

Varför är det så få arbetsgivare som har ett systematiskt arbetsmiljöarbete? Examensarbetet tar avstamp i mötet mellan lagstiftningen, teorin och arbetsgivarnas arbete med arbetsmiljön.

## 1.2 Syfte

Ett flertal studier har konstaterat att arbetsgivarna har problem med sitt systematiska arbetsmiljöarbete ((Lewin, 2000) (Arbetsmiljöverket, 2001) (Blomquist & Johnsson, 2003) (Andersson et al., 2006)) men vilka de problemen är utreds sällan. Syftet med examensarbetet är därför att identifiera vilka problem som finns i implementeringen av AFS 2001:1, analysera vad problemen kan bero på samt i viss utsträckning föreslå lösningar på problemen. Detta för att om möjligt underlätta implementeringen av AFS 2001:1.

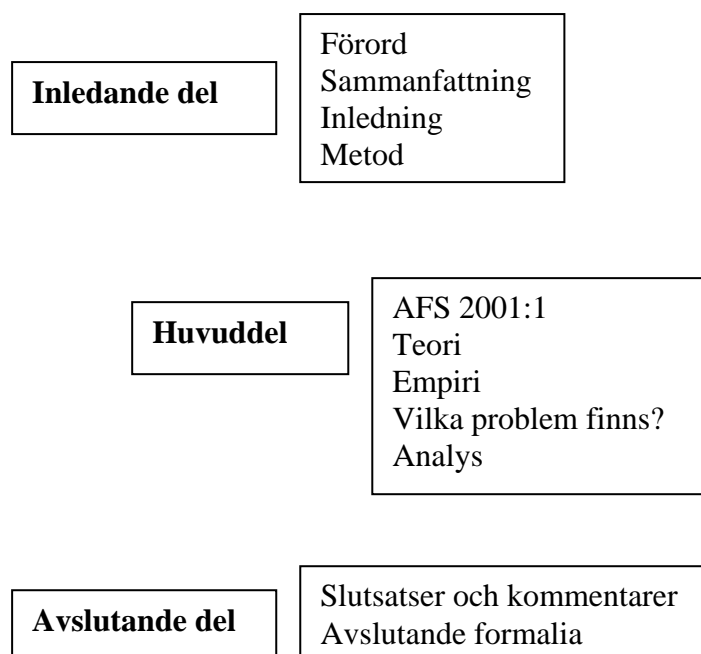
## 1.3 Problemformulering

Med bakgrund i syftet blir frågeställningarna följande:

- Vilka problem finns i implementeringen av AFS 2001:1?
- Vad beror de på?
- Vad kan göra att problemen minskar?

## 1.4 Rapportens disposition

Rapporten består av tre huvuddelar, se figur 1.



Figur 1. Rapportens huvuddelar

Den inledande delen utgörs av förord, sammanfattning, inledning och metod. Här presenteras examensarbetets syfte och frågeställningar samt hur jag har gått tillväga.

Huvuddelen börjar med en beskrivning av de viktigaste delarna i den analyserade föreskriften AFS 2001:1. Därefter kommer en teoridel innehållande bland annat implementering och säkerhetskultur. I empirin beskrivs förstudie och aktörerna i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Därefter bildas konglomerat av de problem som kommit upp i intervjuerna och analyseras slutligen.

Den avslutande delen innehåller mina slutsatser och kommentarer, samt avslutande formalia i form av referenslista och bilagor.

## 1.5 Fokus och avgränsningar

Underlaget utgörs av en förstudie, intervjuer med fem personer samt tillgänglig litteratur på området. Lagstiftningen begränsas till Arbetsmiljöverkets föreskrift 2001:1 om Systematiskt arbetsmiljöarbete. Anledningen till att intervjuerna fokuserats till fem utvalda personer är att de genom sitt arbete har stor insyn i arbetet med AFS 2001:1. De är samtliga genom sina yrken involverade i det systematiska arbetsmiljöarbetet och kan därför ge en god bild av läget. Då AFS 2001:1 omfattar alla arbetsgivare och är en bred föreskrift är det svårt att göra en komplett analys. Jag har därför valt ut personer som kan representera de centrala aktörerna: myndigheter, konsulter och arbetsgivare. Undersökningen kommer inte att behandla övrig lagstiftning som arbetsgivare omfattas av.

## ***1.6 Målgrupp***

Målgruppen utgörs av personer som arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete eller är intresserade av vilka problem som kan uppstå vid implementering av föreskrifter. Studenter på Riskhanteringsprogrammet vid Lunds tekniska högskola kan läsa rapporten med behållning då ämnet ligger i nära anknytning till programmet. I undersökningen av implementeringsproblematiken kring AFS 2001:1 kommer jag in på områden som berörs i kurserna MTOR, Juridik inom säkerhet, hälsa och miljö, Riskanalysmetoder och Riskhanteringsprocessen.

## 2. Metod

Metodgenomgången inleds med att beskriva förstudien och därefter litteraturstudien och intervjuerna. Därefter motiveras valen av aktörer som intervjuas och kapitlet avslutas med definitioner av vissa begrepp samt källkritik.

### *Förstudie*

Examensarbetet inleddes med en förstudie. Förstudien innebar dels att jag deltog i ett antal kundmöten med min handledare på ÅF, samt att jag var med på en inspektion med Arbetsmiljöverket hos en arbetsgivare. Förstudien syftade till att ge en bred inblick till området systematiskt arbetsmiljöarbete och gav perspektiv både ifrån arbetsgivarens och ifrån Arbetsmiljöverkets sida. Förstudien genomfördes också för att undersöka vilka problem som fanns i implementeringen av AFS 2001:1. Förstudien hade en viktig roll då jag som student hade goda teoretiska kunskaper men liten erfarenhet av hur arbetet med att uppfylla lagkrav går till. Av samma anledning var det fördelaktigt att se hur arbetsmiljöverket tolkade lagstiftningen och hur de gick tillväga för att få laguppfyllelse. Förstudien bidrog till att jag vid intervjuerna redan var insatt i ämnet och kunde därmed hålla en intervju med hög validitet. Genom förstudien kunde jag formulera frågor samt fokusera intervjuerna på det som är relevant för uppsatsen. Alternativet till att göra en förstudie hade varit att med hjälp av enbart litteratur läsa in mig på området. Då mängden litteratur på området är relativt begränsad gav det mer att läsa det som fanns och komplettera med förstudien.

### *Litteraturstudie*

Parallellt med förstudien bedrevs en litteraturstudie. Jag läste in mig på aktuell lagstiftning, riskanalysmetodikteori och de rapporter som finns om hur arbetet med AFS 2001:1 har utvecklats och fungerar. Jag läste även vetenskaplig metodik. Litteraturstudien kompletterade förstudien genom att ge en god teoretisk grund. Litteraturstudien gjorde mig insatt i ämnet, och i kombination med förstudien ökade jag mina förutsättningar att genomföra sakliga intervjuer och analyser utifrån faktiska problem.

### *Intervjuer med fem representativa aktörer*

Inom det systematiska arbetsmiljöarbetet har jag identifierat fyra typer av aktörer: arbetsgivare, Arbetsmiljöverket, företagshälsovård samt de regionala skyddsombuden. Arbetsmiljöverket och företagshälsovården har dubbla roller då de också är arbetsgivare. Under intervjuerna var fokus på deras aktörsroll, men även frågor kring rollen som arbetsgivare ställdes. Med de fyra aktörerna hade jag fem intervjuer, det vill säga: jag intervjuade två arbetsgivare (en stor och en liten), Arbetsmiljöverket, företagshälsovården samt de regionala skyddsombuden. Det är ofta svårare för mindre arbetsgivare att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete och det är anledningen till att jag valde att intervjuade både en stor och en liten arbetsgivare (Andersson et al., 2006). Tre av dem som intervjuades var arbetsmiljöingenjörer, en var VD och en var regionalt skyddsombud. Jag genomförde en intervju med varje aktör. Innan intervjun förklarade jag kort ungefär vilka frågor jag skulle ställa och vad syftet var med intervjun. Alla aktörer som tillfrågades om att bli intervjuade tackade ja vilket bidrog till att urvalet inte behövde ändras. Vid varje intervjutillfälle hade jag med mig diktafon, dels för att underlätta intervjun men också för att se till att svaren blir så korrekt återgivna som möjligt. Efter intervjun transkriberade jag över intervjun till text och skickade den till de intervjuade för granskning. Vid behov har möjlighet getts till att förtydliga vissa av svaren i efterhand. Möjligheten till efterkontroll gavs för att svaren skulle kunna tolkas på rätt sätt och gjorde därmed intervjun mer tillförlitlig.

Viktigt att nämna i sammanhanget är att jag i examensarbetet är ute mer efter bredd än djup. De intervjuade återger sina åsikter och erfarenheter och pratar inte som officiella representanter för sina arbetsplatser. Kommentarer som är exempelvis från inspektören på Arbetsmiljöverket ska inte ses som Arbetsmiljöverkets åsikt, utan som en åsikt hos en av deras erfarna medarbetare. Därmed inte sagt att de intervjuade nödvändigtvis är ensamma om sina åsikter.

### **Urvalsprocessen av aktörer**

De fem aktörerna har olika roller i arbetet med AFS 2001:1 (som mer ingående beskrivs i kapitel 5.1). På grund av de olika rollerna har de inte alltid en samstämmig syn och uppfattning över hur arbetet med AFS 2001:1 fungerar och bör fungera. Det är anledningen till att det är viktigt att låta var och en av aktörerna komma till tals. Utan att ha talat med alla är det svårt att erhålla en bild som på ett representativt sätt återger implementeringen och dess eventuella problem.

På grund av att examensarbetet är relativt tidsbegränsat har det inte funnits tid att intervjua mer än en representant för varje aktörsgrupp. Detta medför en risk för att den intervjuade inte fullt ut kan representera sin aktörsgrupp då spridningen inom dessa kan vara stor. Det finns en risk att den intervjuade framför en subjektiv uppfattning som inte är representativ för gruppen. Det hade delvis kunnat undvikas om jag intervjuat fler personer. Samtidigt har jag varit noga med att intervjua personer som är väl insatta i vad AFS 2001:1 innebär och som genom sin erfarenhet borde kunna ge en rättvis bild. Fyra av fem har utbildning inom området och har arbetat mellan ett par och 30 år med frågorna. Att de har arbetat olika länge med arbetsmiljöfrågor gör att de intervjuade skiljer sig åt och kanske har olika perspektiv på problemen.

Samtliga personer som intervjuats bor och arbetar i södra Sverige. Det finns ingenting som talar för att det ska påverka reliabiliteten. Jag antog att skillnaderna var som störst inom arbetsgivargruppen på grund av svårigheterna små företag har med AFS 2001:1. Därför intervjuades en liten och en stor arbetsgivare. I intervjuerna fokuserade jag på bredd snarare än djup då det systematiska arbetsmiljöarbetet är omfattande. Utan en bred ingång förloras lätt sammanhanget och felaktiga slutsatser kan dras. I rapporten kommer aktörernas verksamhet och systematiska arbetsmiljöarbete presenteras men företagets namn kommer inte att nämnas. Detta har jag berättat innan intervjuerna började. Allt för att de intervjuade skulle ges en möjlighet att tala fritt och inte bli lästa av lojalitet till arbetsgivaren.

### ***Begreppsdefinitioner***

AV	Arbetsmiljöverket
AFS 2001:1/ SAM	Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete
AFS	Arbetsmiljöverkets Författningssamling
Implementering	Att förverkliga eller genomföra (SAOL, 2006)
Risk	Sannolikheten för att ohälsa eller olycksfall i arbetet ska uppstå och följderna av detta (AFS 2001:1)
Reliabilitet	Anger tillförlitligheten hos och användbarheten av ett mätinstrument och av måttenheten (Ejvegård, 2003)
Validitet	Avses att man som forskare verkligen mäter det som man avser att mäta (Ejvegård, 2003)

### ***Källkritik***

Att utifrån ett fåtal undersökta aktörer dra generella slutsatser kan bli missvisande. Hade jag frågat andra personer hade resultaten kanske blivit annorlunda. För att undvika detta har jag intervjuat personer som är insatta i ämnet men har olika lång erfarenhet av SAM. Detta för att ge både nybörjarens och expertens perspektiv av hur arbetet med föreskriften fungerar.



### 3. AFS 2001:1

Föreskrift 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete är framtagen för att precisera och utveckla de krav som finns i Arbetsmiljölagens, AML, kapitel 3 2a§. Den paragrafen bygger i sin tur på EG:s direktiv om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (89/391/EEG). Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete överför delar av direktivet genom kraven på exempelvis arbetsmiljöpolicy, uppgiftsfördelning, sakkunnig hjälp utifrån och skriftliga riskbedömningar. (Strempel, 2007a) (Arbetsmiljöverket, 2001)

AFS 2001:1 ersätter AFS 1996:6 om internkontroll av arbetsmiljön. Den grundläggande metodiken i ett systematiskt arbetsmiljöarbete är däremot oförändrad. (Arbetsmiljöverket, 2001) Krav på internkontroll fördes först in i den svenska Arbetsmiljölagen år 1991 (Arbetarskyddsstyrelsen, 1991).

I AML 3 kap 2a § står det att arbetsgivaren systematiskt ska planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Vidare står det att riskerna i verksamheten fortlöpande ska undersökas och åtgärder ska vidtas. Det som inte kan vidtas omedelbart ska tidsplaneras. I den utsträckning verksamheten kräver ska arbetsmiljön och arbetet med denna dokumenteras. Därefter ska handlingsplaner upprättas. (Arbetsmiljöverket, 2005)

I AFS 2001:1 står det i 1 § att föreskriften omfattar alla arbetsgivare. I 2 § står det att med systematiskt arbetsmiljöarbete menas arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. I 8 § går det att läsa att arbetsgivaren regelbundet ska bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen ska anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte. (Arbetsmiljöverket, 2001)

I de allmänna råden till AFS 2001:1 står det att ordet risk i föreskrifterna innebär sannolikheten för att ohälsa eller olycksfall i arbetet ska uppstå och följderna av detta. (Arbetsmiljöverket, 2001)

Den skriftliga dokumentation som krävs i AFS 2001:1 är delvis beroende på antalet anställda hos arbetsgivaren. Riskbedömning, sammanställningar av skador och tillbud samt handlingsplaner ska alltid vara skriftliga (AFS 2001:1 8 §, 9 § och 10 §). Arbetsmiljöpolicy, rutiner, uppgiftsfördelning och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet krävs om verksamheten utgörs av minst tio personer (AFS 2001:1 5 §, 6 § och 7 §). Är riskerna i arbetet allvarliga ska skriftliga instruktioner för arbetet finnas (AFS 2001:1 7 §).

Förre generaldirektören för Arbetsmiljöverket, Kenth Pettersson, ansåg att en av deras huvuduppgifter var att få arbetsgivare och arbetstagare att i samverkan införa systematiskt arbetsmiljöarbete. Han bedömde även att få arbetsgivaren att tillämpa systematiskt arbetsmiljöarbete skulle vara ett av de viktigaste områdena för Arbetsmiljöverket inom överskådlig tid. (Blomquist & Johnsson, 2003)

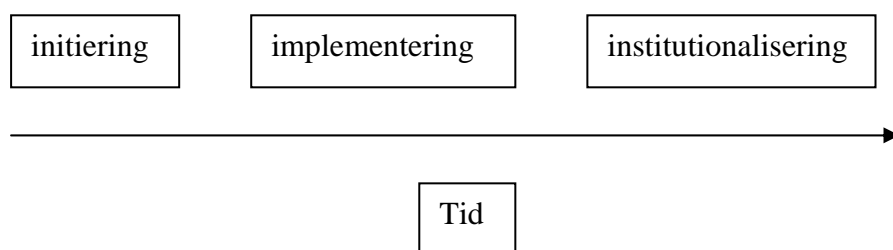
## 4. Teori och tidigare studier

### *Teori*

Teorikapitlet inleds med två avsnitt om begreppet implementering. Det första behandlar begreppets innebörd och det senare vilka villkor som ska uppfyllas för att en god implementering ska uppnås. Därefter kommer en definition av riskbedömning, på grund av att den har en central roll i den dokumentation som krävs i AFS 2001:1. Det har också visat sig att många arbetsgivare har svårigheter med de skriftliga riskbedömningar som krävs i föreskriften och att det finns en skepsis mot dess relevans. Sedan kommer teori som kan förklara delvis varför vissa arbetsgivare har problem med att implementera AFS 2001:1. Begrepp som säkerhetskultur, ledningssystem och en lärande organisation presenteras. Den nämnda teorin kan också hjälpa arbetsgivarna att komma vidare i arbetet med AFS 2001:1. Hur viktigt samspelet mellan olika nivåer i samhället är för säkerhetsarbetet kommer sedan i Rasmussens nivåmodell. För att en föreskrift som AFS 2001:1 ska kunna implementeras hos arbetsgivarna krävs starka kopplingar mellan de som stiftar lagar och regelverk och de som ska tillämpa dem. En återkoppling som ger beslutsfattaren information om hur arbetet med laguppfyllelsen går är också nödvändig. I slutet av teoridelen, i kapitel 4.1.6, kommer ett avsnitt som försöker knyta ihop de olika delarna som nämnts tidigare i teorin. Teoridelen är både deskriptiv och preskriptiv vilket innebär att den handlar dels om hur det är och också om hur det bör vara. Avsnittet om implementering är både deskriptivt och preskriptivt. Resterande delar av teorin beskriver mer hur det bör vara.

### **Implementering**

Implementering är ett centralt begrepp i examensarbetet och får därför inleda teorikapitlet. Då syftet med examensarbetet är att undersöka vilka problem som finns i implementeringen av AFS 2001:1 är det viktigt att reda ut vad begreppet implementering betyder. Enligt Blossing (2005) kan ett förbättringsarbete beskrivas schematiskt i olika faser. De tre första faserna är initiering, implementering och institutionalisering. Initiering innebär den inledande fasen och implementering är då det praktiska arbetet är igång och det nya utprövas. Institutionalisering innebär att förändringen blivit ”hur man brukar göra”. Faserna kan beskrivas hänga ihop över tid i enlighet med Figur 2.

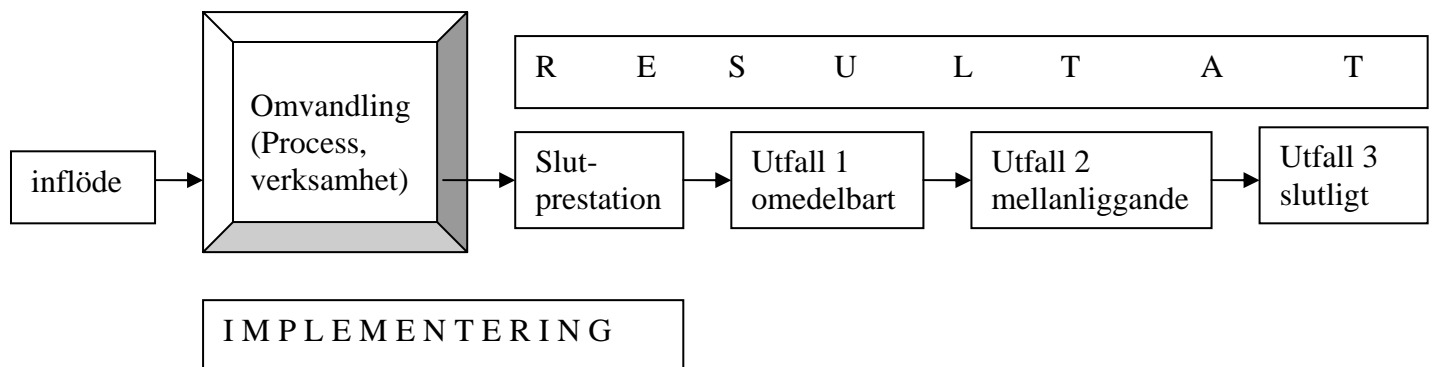


Figur 2. Förbättringsarbetets faser (Blossing, 2005)

Svenska Akademiens Ordlista (2006) definierar ordet initiera som att ge impuls till, sätta igång eller införa. Implementera betyder att förverkliga eller genomföra och med institutionalisera menas att göra till fast institution, inrättning.

Vedung (1998) menar att implementering är en besvärlig term som kan beteckna det som inträffar antingen inom en förvaltning eller från och med förvaltning till och med slutprestation. Han summerar resonemanget i en figur liknande figur 3. Inom offentlig förvaltning som är Vedungs område är det förvaltningen som står inför omvandlingen. Resonemanget kan också

användas som en beskrivning av implementeringen av AFS 2001:1. Då är det arbetsgivarens sätt att sköta arbetsplatsens arbetsmiljö som står inför omvandling, och det som flödar in är paragraferna i AFS 2001:1 och som slutprestation, om det går som det ska, kommer ett minskat antal olyckor och ohälsa.

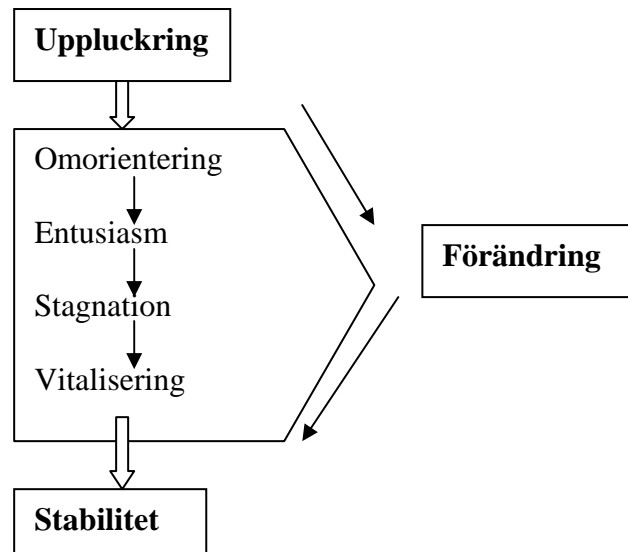


Figur 3. Implementering enligt Vedung (1998)

Då implementering enligt SAOL (2006) handlar om att genomföra någonting innebär implementeringsprocessen en förändring. Förändringsprocesser genomgår enligt Lewin (1947 och 1952) tre olika faser; upptining, förändring och återfrysning. Upptiningsfasen innebär ett behov, en förståelse och en beredskap för förändringar. I förändringsfasen ska nya normer och handlingsmönster införas. I återfrysningsfasen menar Lewin att det viktigt att inleda med diskussioner kring flertalet frågeställningar relaterade till exempelvis etik, motivation, tilltro, delaktighet, information, kunskap, mål, metod och utvärdering. Relevanta frågeställningar i relation till införandet av AFS 2001:1 kan vara:

- Hur kan förändringsviljan utvecklas inom organisationen?
- På vilket sätt kan anställda inom en organisation göras delaktiga i förändringsprocessen?
- Hur kan riklig och direkt information spridas inom organisationen?
- Hur kan en organisationskultur byggas upp som understödjer ett konstruktivt förändringsarbete?
- Vad har vi för mål med förändringarna?
- Vilka behov av förändring finns?

Dessa frågor är nödvändiga att diskutera för att kunna förbereda arbetsplatsen på kommande förändring och för att få den att genomföras så smidigt som möjligt. Lewin menar att ett gott förändringsarbete bygger på diskussionen kring nämnda faktorer och på en organisationskultur som kan stärka och förmedla dem. Förändringsprocessen som Lewin beskriver den handlar i detta fall om den förändring som ska ske hos varje arbetsgivare i och med införandet av AFS 2001:1. Man kan nästan tala om att implementeringen av AFS 2001:1 går i två steg. Dels ska föreskriften förmedlas från Arbetsmiljöverket till arbetsgivaren, och därefter ska den komma in i arbetsgivarens verksamhet. Hur förändringsfasen sedan stabiliseras kan beskrivas som i figur 4.

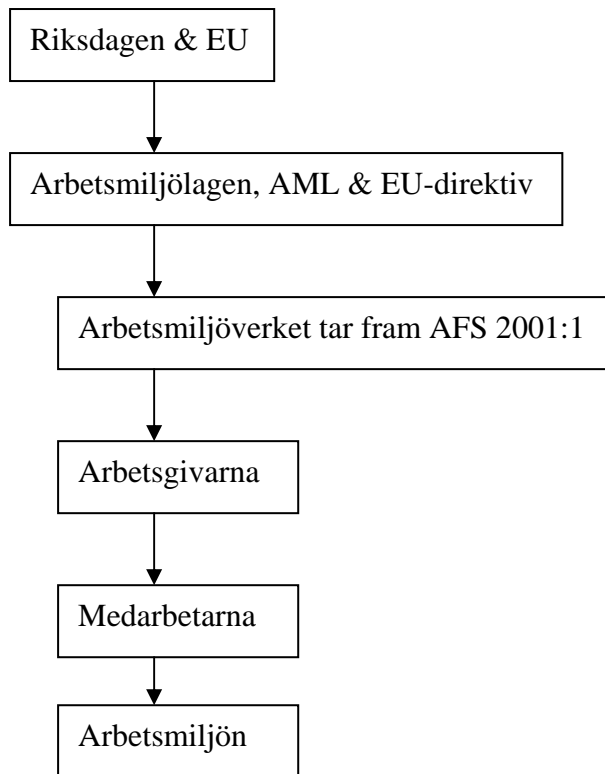


Figur 4. Förändringsfasens olika stadier (Angelöw, 1991)

Den sista fasen, återfrysningsfasen innebär att den förändring som genomförts stabiliseras och blir permanent. Det Lewin kallar förändringsarbete tycks ha stora likheter med vad Blossing kallar förbättringsarbete, och faserna påminner mycket om varandra. Implementeringen eller förändringsfasen innebär alltså att gå från ett sätt att göra saker till ett annat sätt. I det här fallet handlar den förändringen om att få arbetsgivare att systematisera arbetet med arbetsmiljön enligt de krav och råd som finns i AFS 2001:1.

Anledningen till att examensarbetet koncentreras kring implementeringen beror på att det är där i förändringsprocessen arbetet med AFS 2001:1 befinner sig. År 2001 initierades föreskriften och implementeringsprocessen har pågått sedan dess. En studie utförd på uppdrag av arbetsmiljöverket 2003 visade enligt index att 25 % av arbetsgivarna uppger att de har infört ett systematiskt arbetsmiljöarbete (Blomquist & Johnsson, 2003). När den siffran börjar närma sig 100 % är AFS 2001:1 både implementerad och förhoppningsvis på väg att bli institutionaliserad.

I litteraturen skiljer man ofta på två olika perspektiv på implementering, top-down eller bottom-up. Min analys baserar sig på ett top-down synsätt som kan förklaras med att det är lagen, i det här fallet Arbetsmiljölagen, som bildar utgångspunkten för analysen. I ett top-down perspektiv kan en styrningskedja upprättas, se figur 5. Styrningskedjan har sin utgångspunkt i det auktoritativa beslut som tagits i organisationens topp. Varje led i kedjan blir en styrning av de kommande leden. (Sannerstedt, 2001) I fallet med AFS 2001:1 börjar det med att EU och Riksdagen tagit fram Arbetsmiljölagen och EU-direktiv. Dessa preciseras sen av Arbetsmiljöverket i AFS 2001:1. Föreskriften omfattar i sin tur alla arbetsgivare som ska införa ett systematiskt arbetsmiljöarbete som påverkar medarbetare och arbetsmiljön.



Figur 5. En styrningskedja från de som stiftar lagar ner till det som ska styras.

### Implementeringsproblem

Sannerstedt (2001) definierar implementering som ett genomförande av politiska beslut. Implementeringsproblem menar han uppstår när politiska beslut inte genomförts som beslutsfattaren avser. När implementeringsproblem ska diskuteras är det bra att utgå ifrån den klassiska styrningsmodellen, även kallad *The individual relationship* (Lundquist, 1987). I modellen finns två roller, beslutsfattaren och verkställaren. Istället för att säga ”att verkställa” kan man tala om genomförande, eller implementering. Relationen mellan beslutsfattaren och verkställaren utgörs av styrning och kontroll. (Sannerstedt, 2001) I fallet med AFS 2001:1 är det Arbetsmiljöverket som är beslutsfattaren och arbetsgivaren som är verkställaren, se figur 6. I modellen kommunicerar beslutsfattaren med verkställaren genom styrning. Kommunikationen från verkställaren till beslutsfattaren, resultatet av styrningen, är feedback. Trots att modellen, *The individual relationship*, egentligen beskriver interaktionen mellan två individer framhåller Lundquist (1987) att den på ett enkelt sätt kan illustrera komplexa relationer. Därför använder jag den för att beskriva relationen mellan Arbetsmiljöverket och arbetsgivaren.

Det finns flera sorters styrning, bland andra indirekt och direkt styrning (Lundquist, 1987). När det gäller AFS 2001:1 handlar det om direkt styrning. Direkt styrning innebär att beslutsfattaren ”säger till” verkställaren vad denne ska göra. Styrningen av verkställaren kompletteras med en kontroll av hur beslutet genomförts. Kontrollen går ut på att beslutsfattaren får information om hur verkställaren följt styrningen. Om kontrollen visar att styrningen inte följts kan beslutsfattaren ändra styrningen. Man talar då om återstyrning (Sannerstedt, 2001)

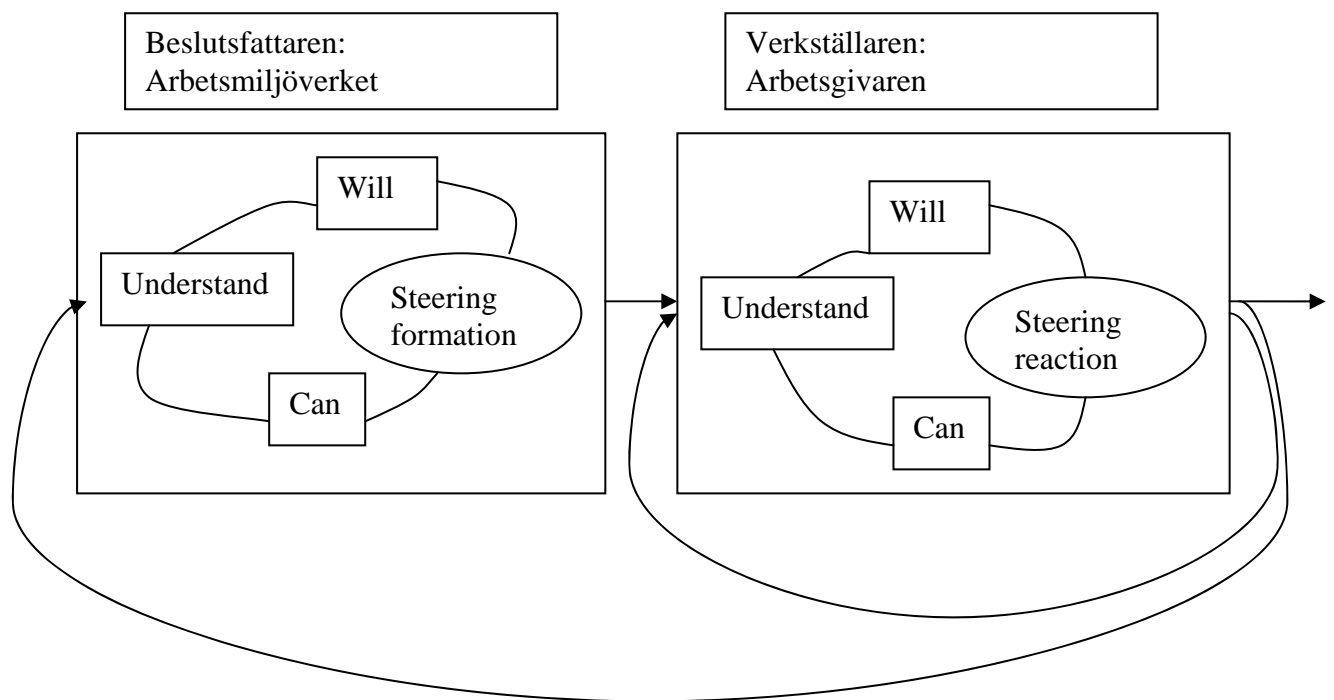
Man kan skilja på två aspekter hos styrningen, dess reliabilitet och rationalitet (Lundquist, 1987). Reliabiliteten är hur väl tillämparen följer beslutsfattarens styrning, och rationaliteten avser om de

resultat beslutsfattaren eftersträvat har uppnåtts. Vid implementeringsproblem är det styrningens reliabilitet som inte är fullständig.

Finns det något sätt att avgöra om det finns problem med implementeringen? Ett sätt är att titta på verkställaren. Lundquist (1987) nämner tre nödvändiga villkor för att beslutet ska kunna genomföras:

1. Verkställaren ska förstå beslutet
2. Verkställaren ska kunna genomföra beslutet
3. Verkställaren ska vilja genomföra beslutet

Villkoret förstå betyder att den direkta styrningen ska vara entydig. Styrningen måste vara klar och tydlig samt på ett språk verkställaren kan förstå. Allt för att verkställaren ska kunna tolka beslutsfattarens intentioner. Kunna genomföra betyder att tillämparen har de resurser som behövs för att kunna genomföra beslutet. Resurserna kan vara lokaler, utrustning, teknik, personal och/eller pengar. Dessutom får omgivningen inte hindra verkställaren att följa styrningen. För att underlätta detta kan beslutsfattaren tillhandahålla verkställaren med resurser såsom pengar eller kunskap. Tanken är att om verkställaren förstår beslutet och intentionerna, om han eller hon har tillräckligt med resurser, så kommer beslutet att genomföras som det var tänkt. Förutsatt att det är det som verkställaren vill, och därmed är tredje villkoret vilja uppfyllt.

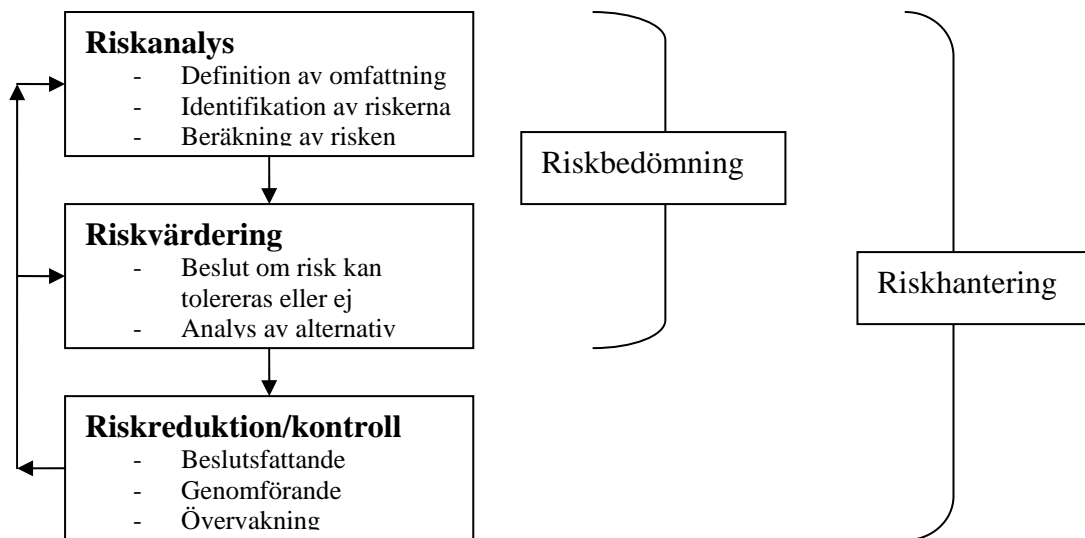


Figur 6. The model of the individual relationship (Lundquist, 1987)

### Definition av riskbedömning

Krav på skriftliga riskbedömningar finns i AFS 2001:1 och är en del av dokumentationskravet som många arbetsgivare har problem med. I AFS 2001:1 saknas en tydlig definition av vad en riskbedömning betyder. En definition som ofta används i tekniska risksammanhang är den från IEC, International Electrotechnical Commission. Enligt IEC (1995) består en riskbedömning av en riskanalys och en riskvärdering. Riskanalysen består av avgränsning, faroidentifiering och riskuppskattning. Riskvärderingen ska innehålla beslut om risken kan tolereras eller ej samt en analys av alternativ, se figur 7. Då AFS 2001:1 kräver att samtliga risker som kan orsaka ohälsa

och olycksfall ska dokumenteras och värderas innebär detta att det kan handla om allt från kemiska ämnen, ergonomi, maskiner till mobbing och andra psykosociala faktorer. IEC:s definition av en riskbedömning kan appliceras på alla dessa riskkällor och ge ett systematiskt och enhetligt sätt att arbeta med risker.



Figur 7. Riskhanteringsprocessen, IEC modell efter översättning av Nilsson (2003)

### Säkerhetskultur & lärande organisation

Denna del av teorin handlar om hur arbetsgivaren kan arbeta för att lättare kunna följa föreskrifter inom arbetsmiljö som AFS 2001:1. Jag tar upp begrepp som säkerhetskultur, lärande organisation och PDCA. Syftet är att visa hur man kan skapa en arbetsplats som smidigt kan anpassa sig till förändringar och minimera risken för att arbetstagarna ska drabbas av ohälsa eller olycksfall.

Strategierna för att bekämpa arbetsmiljöproblem måste komma inifrån och kan inte implementeras utifrån. Det samhället kan göra är att stödja på olika sätt. (Hydén, 2007) Ett sätt att arbeta inifrån är att förbättra företagets säkerhetskultur och skapa en lärande organisation. Det finns olika definitioner av säkerhetskultur men oftast brukar den inkludera en proaktiv hållning till säkerhet (Lee & Harrison, 2000). En lärande organisation innebär en proaktiv inställning till säkerhet, vilket innebär att samla in, kontrollera samt analysera relevant information om säkerhet och hälsa och därmed ha en uppdaterad kunskap om hur arbetet med säkerhet och hälsa fortskrider. Därmed skapas en lärande kultur där någon lär sig av den insamlade informationen och är beredd på att införa förändringar när det behövs. (Reason, 1997) En arbetsplats med en god säkerhetskultur kan därmed anpassa sig till omgivningen genom att införa de förändringar som krävs. En sådan förändring kan vara att börja arbeta systematiskt med arbetsmiljön enligt AFS 2001:1.

Ofta sägs säkerhetskultur vara en del av en organisationskultur där värderingarna och övertygelserna speciellt refererar till säkerhets- och hälsorelaterade frågor (Clarke, 1999). Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations, ACSNI, har tagit fram en definition av säkerhetskultur som ofta används:

*The safety culture of an organization is the product of individual and group values, attitudes, perceptions, competencies, and patterns of behaviour that determine the commitment to, and the style and proficiency of, an organization's health and safety management. Organizations with a positive*

*safety culture are characterized by communications founded on mutual trust, by shared perceptions of the importance of safety and by confidence in the efficacy of preventive measures'. (HSC, 1993)*

Definitionen innebär att det är produkten av medarbetarnas attityder, upplevelser och beteenden som formar engagemanget i och hur organisationens säkerhets- och hälsohantering fungerar. Produkten är organisationens säkerhetskultur. Definitionen betyder också att för att ett företag ska få en god säkerhetskultur krävs att de ingående parametrarna uppfylls.

Människors upplevelser av risk påverkas av bland annat föreställningar om kontroll, vilka sociala grupper man tillhör samt om det finns stora osäkerheter inblandade. Ett mer ingående resonemang om riskperception kopplat till intervjuvaren presenteras i kapitel 7.2.2.

PDCA-cykeln kan vara ett sätt för arbetsgivaren att komma till rätta med vissa av de problem som finns i arbetet med AFS 2001:1. Detta gäller problem som dyker upp främst i implementerings- och initieringsfaserna i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Att arbeta enligt PDCA-cykeln när det gäller arbetsmiljö ger systematik och en strävan efter ständiga förbättringar. PDCA-cykeln eller Demings cirkel är från början ett begrepp från kvalitetsmanagement. PDCA står för Plan, Do, Check Act och grundläggande är en ständig lärandeprocess för ständiga förbättringar, se figur 8. Plan innebär att konstatera nuvarande status och att bestämma mål och hur de ska uppnås. Do innefattar kommunikation och träning, att se till att det finns resurser och att därefter utföra. Check betyder att det ska kontrolleras om planen följs och om målen uppfylls. Slutligen i Act ska nödvändiga korrekationer införas, erfarenheter summeras och standardiseringar implementeras. (Akselsson, 2006) PDCA-cykeln ligger till grund för de flesta lednings- eller verksamhetssystem.



Figur 8. PDCA-cykeln (Leax, 2007)

Genom att skapa en organisation som kan förändras och arbeta systematiskt med arbetsmiljöfrågor finns goda förutsättningar för att kunna uppfylla de krav som ställs i AFS 2001:1. Enligt Antonsson (2002) finns det ett antal egenskaper som karakteriserar framgångsrika (lönsamma) företag. Dessa egenskaper är bland andra tydliga och gemensamma mål i företaget, en lärande organisation och en delaktig och engagerad personal.

### **Rasmussens nivåmodell, återkoppling**

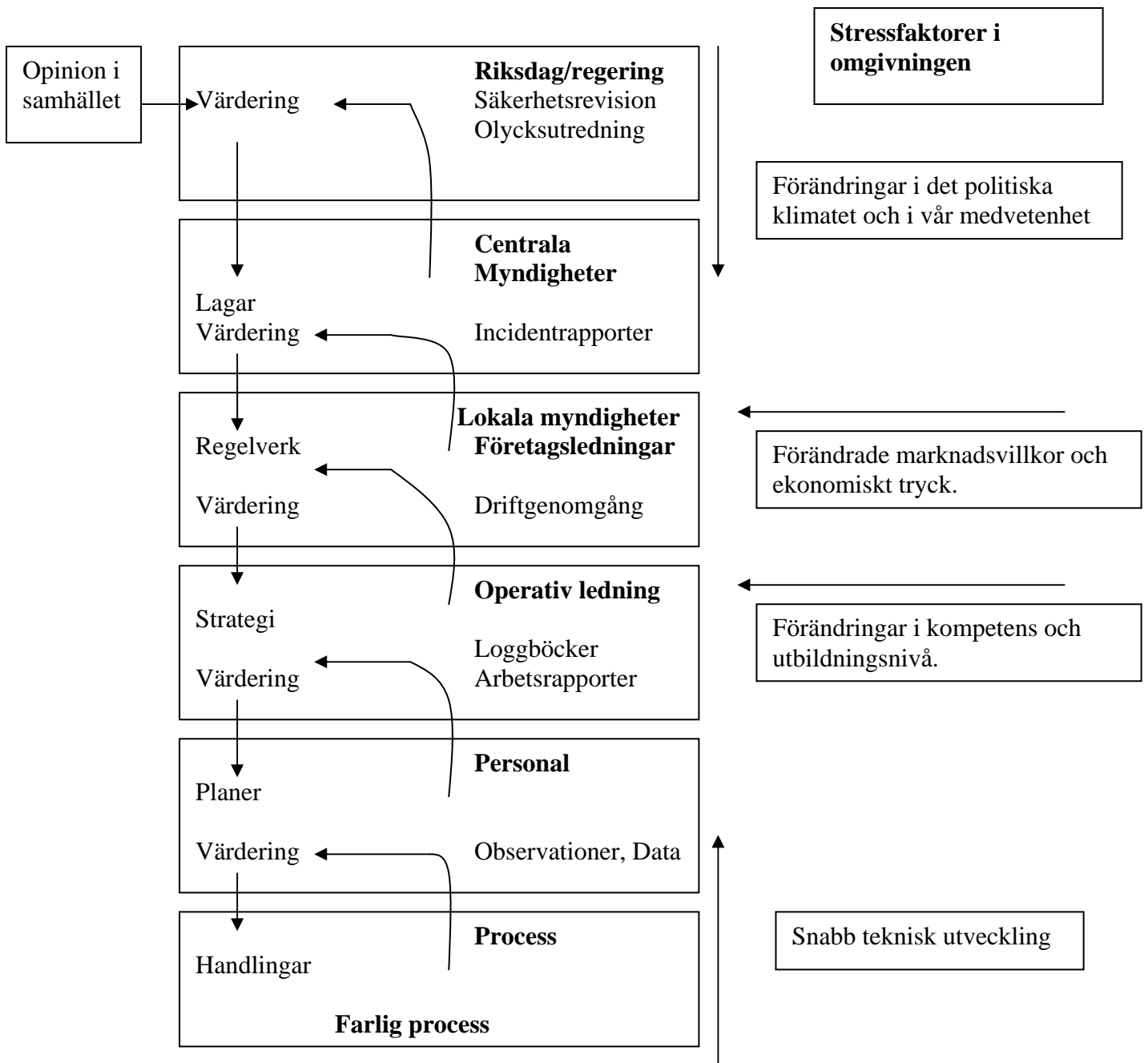
En anledning till att det finns problem med implementeringen av AFS 2001:1 kan vara att kopplingen mellan olika nivåer i samhället brister. Rasmussen och Svedung (1997) har ett systemperspektiv när det gäller säkerhet, och har tagit fram en nivåmodell över hur säkerhetsarbetet i samhället samverkar mellan olika nivåer, se figur 9. De olika nivåerna utgörs av riksdag och regering, centrala myndigheter, lokala myndigheter och företagsledningar, operativ ledning, personal, process och sist den farliga processen. I systemperspektivet finns både



medvetenheten att ett socio-tekniskt system är indelat i olika nivåer, samt att nivåerna behöver ha en väl fungerande interaktion för säkerhet. Systemet utsätts för olika stressfaktorer som kan påverka säkerheten, exempelvis politiska förändringar och socialt tryck. (Rasmussen & Svedung, 2000) När en föreskrift som AFS 2001:1 ska implementeras går den från Arbetsmiljöverket, som motsvaras av centrala myndigheter, och ner till arbetsgivaren som är i nivån företagsledning.

Om systemet ska kunna klara av och kunna anpassa sig efter påfrestningarna från stressfaktorer är det viktigt att kopplingarna mellan nivåerna i form av målstyrning med återkoppling, lärande och handling inom och mellan nivåerna är starka. Säkerhetskulturerna på de olika nivåerna påverkar varandra och är viktiga i resultatet av riskhanteringen. Allt hänger ihop på grund av att säkerhetskulturen är en del av en organisationskultur, som i sin tur är en del av en industrikultur och i förlängningen en nationell kultur (Helmreich & Merritt, 1998).

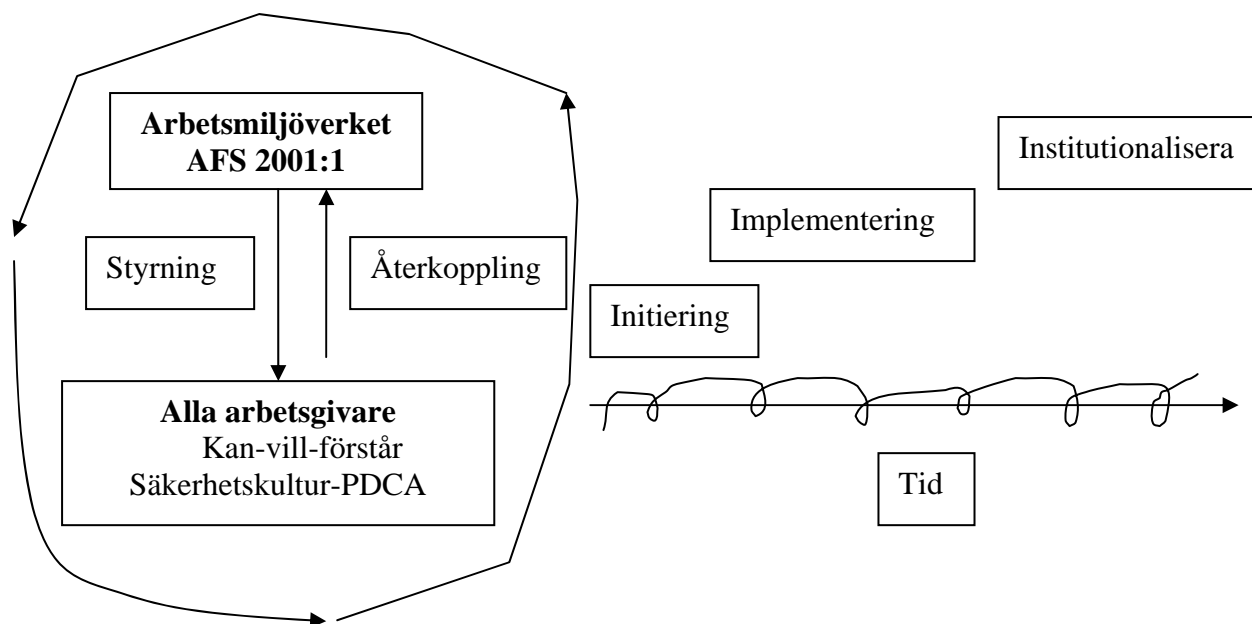
Ett exempel på hur kopplingarna fungerar är när Arbetsmiljöverket inför en ny föreskrift som AFS 2001:1. Den ena riktningen, den som går från lagstiftaren ner till arbetsgivaren, innebär att Arbetsmiljöverket författar olika föreskrifter som arbetsgivarna omfattas av. För att föreskriften ska initieras måste arbetsgivaren få vetskap om den nya föreskriften. Därefter ska det i den andra riktningen komma återkoppling från arbetsgivaren innehållande information om att detta skett. Sedan ska det systematiska arbetsmiljöarbetet genomföras och återkoppling om resultatet ska ske till Arbetsmiljöverket. Slutligen om allt gått väl institutionaliseras föreskriften. Detta arbete ska också följas av återkoppling på styrningen så att Arbetsmiljöverket vet att beslutet införs som det var tänkt. Återkoppling är ett viktigt begrepp inom riskhanteringen. När det gäller hierarkiska sociala system är återkoppling ofta detsamma som lärande (Akselsson, 2006) Om det uppstår problem under förändringsfasen har Arbetsmiljöverket möjlighet att rätta till problemen efter hand.



Figur 9. Nivåmodell med återkopplingar. (Rasmussen & Svedung, 2000)

### Kombinationsmodell av teori

Teoriavsnittet avslutas med en kombinationsmodell för att visa hur all teori hänger ihop. Modellen visar hur teorin i praktiken skulle kunna resultera i att arbetsgivarna fick ett systematiskt arbetsmiljöarbete, se figur 10. Relationen mellan Arbetsmiljöverket och arbetsgivaren kan beskrivas som två nivåer i Rasmussen och Svedungs modell, och även som beslutsfattaren och verkställaren hos Lundquist. Relationens kommunikation utgörs av styrning och feedback. Hos arbetsgivaren kan, vill och förstår man varför Arbetsmiljöverket vill att man ska arbeta på ett systematiskt sätt med arbetsmiljöarbetet. Detta gör man på ett strukturerat sätt med hjälp av att ha en god säkerhetskultur och att arbeta målmedvetet enligt PDCA-cykel. I slutändan kan detta arbete leda till att AFS 2001:1 går från att vara initierad till att bli implementerad hos samtliga arbetsgivare.



Figur 10. Kombinationsmodell av teori

## *Tidigare studier*

Ett flertal studier om AFS 2001:1 och föreskrifterna om internkontroll har genomförts. De nämns kort nedan och de väsentligaste slutsatserna presenteras. Redogörelsen av Arbetslivsinstitutets studie i slutet är mest utförlig. Detta då den mer analytiskt behandlar implementeringsproblematiken med AFS 2001:1.

### **Rapport 2000:6 IK SMÅ effekt**

Under 1996 och 1997 genomförde Arbetarskyddsstyrelsen och Yrkesinspektionsdistrikten ett projekt som syftade till att få arbetsplatser med mindre än 50 anställda i riskfyllda branscher att komma igång med sitt internkontrollarbete. (Detta var innan AFS 2001:1 infördes och AFS 1996:6 om internkontroll av arbetsmiljön gällde. Som tidigare nämnts så var likheterna mellan föreskrifterna stora och AFS 1996:6 bygger också på 3 kap 2 § AML.) Omkring 1000 inspektioner genomfördes. Resultatet från projektet visade att 70 % av småföretagen inte hade något internkontrollarbete och att bara 10 % hade ett internkontrollarbete som fungerade. (Lewin, 2000)

Två år senare, 1998, utfördes ett antal uppföljningsinspektioner hos 400 av de 1000 företagen för att undersöka hur företagens internkontroll förändrats. Stora förbättringar av företagens internkontrollarbete hade skett och endast 12 % saknade internkontrollarbete. Samtidigt hade företagen som hade ett internkontrollarbete vuxit till hela 48 %. Under inspektionerna tillfrågades arbetsgivarna vilka de tagit hjälp av (endast hälften av företagen besvarade frågan). Resultatet visade att de flesta, 46 %, tagit hjälp av företagshälsovården. Endast 10 % hade tagit hjälp av det regionala skyddsombudet. Övriga arbetsgivare hade tagit hjälp av Bransch-, arbetsgivarorganisation eller andra organisationer. En slutsats som drogs efter studien var att det var viktigt att kombinera inspektionerna med information. Informationen ska vara kortfattad och konkret och passa de små företagens förutsättningar. (Lewin, 2000)

### **Rapport 2001:12 Arbetsmiljöverket "Ett aktivt arbetsmiljöarbete?"**

Samma år som AFS 2001:1 gavs ut lät Arbetsmiljöverket Temo AB göra en undersökning av arbetsgivarnas arbetsmiljöarbete. Detta för att se vilket resultat utbildnings- och informationsinsatser fick. Studien syftade också till att jämföra hur arbetsmiljöarbetet i Sverige

fungerade i jämförelse med grannlandet Norge som gjort en liknande undersökning. (Arbetsmiljöverket, 2001)

Baserat på arbetsgivarnas svar och mätt med aktivitetsbaserat index 1 (se bilaga) uppger 27 % av de tillfrågade arbetsgivarna att de inte påbörjat ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Undersökningen resulterade också i att det finns skillnader mellan offentlig och privat sektor. 67 % av de offentliga arbetsplatserna uppger att de infört ett systematiskt arbetsmiljöarbete jämfört med 28 % i privata sektorn. Det var också betydligt vanligare att de minsta arbetsgivarna, de med 1-4 anställda, inte påbörjat ett systematiskt arbetsmiljöarbete. (Arbetsmiljöverket, 2001)

Hälften av arbetsgivarna uppger att de genomfört kartläggningar av risker eller brister i arbetsmiljön. 50 % uppger också att de tagit fram en handlingsplan. 60 % uppger att de känner till föreskrifterna om internkontroll och resterande 40 % att de inte gör det. Bland skyddsombuden är det 80 % som känner till föreskriften. (Arbetsmiljöverket, 2001)

Genom ett antal negativa påståenden försökte man urskilja olika branschers inställning till systematiskt arbetsmiljöarbete. Inom kommunal och statlig sektor, framförallt inom omsorg, instämmer man minst i de negativa påståendena. Arbetsgivarna inom byggsektorn är de som i studien har mest negativ inställning till det systematiska arbetsmiljöarbetet. De minsta (1-4 anställda) och de största (över 100 anställda) är de arbetsgivare som i störst utsträckning tycker att det systematiska arbetsmiljöarbetet kräver för mycket dokumentation och papper. (Arbetsmiljöverket, 2001) I rapporten saknas en förklaring till vad detta kan bero på.

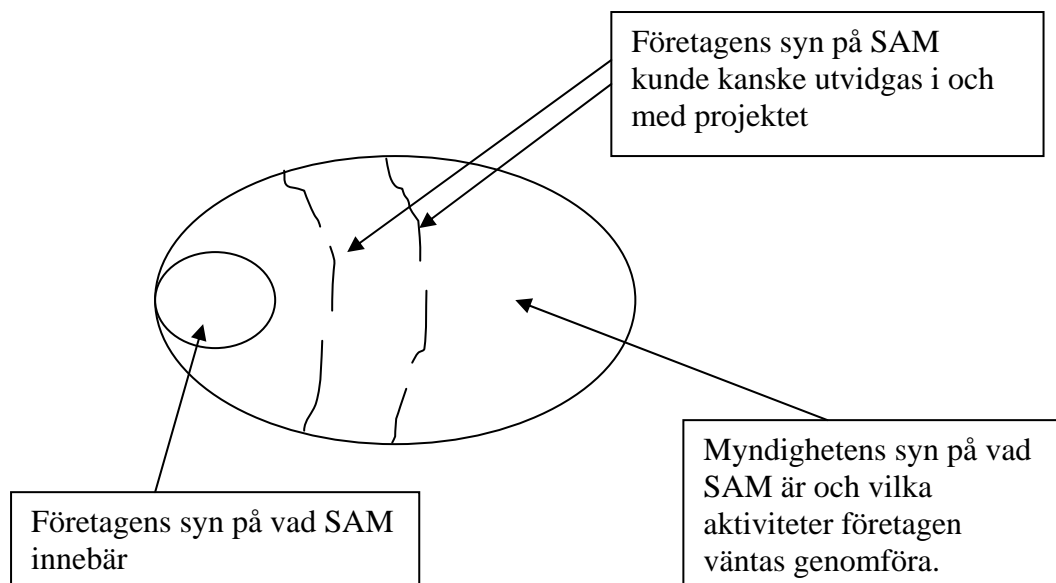
I jämförelse med motsvarande norska undersökning som genomfördes 1999 visade det sig enligt index att 53 % av de norska arbetsgivarna hade infört ett systematiskt arbetsmiljöarbete. I den svenska studien uppgav 33 % av arbetsgivarna samma sak. (Arbetsmiljöverket, 2001)

### **Rapport 2003:2 Undersökning om systematiskt arbetsmiljöarbete**

Under hösten 2002 lät Arbetsmiljöverket konsultföretaget Inregia AB göra en undersökning hos arbetsgivare och skyddsombud om hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerade. Syftet med rapporten var att se om det skett någon förbättring sen den senaste studien 2001, Rapport 2001:12. Undersökningen genomfördes med telefonintervjuer av företaget Interview Institute of Scandinavia AB. För att undersöka om arbetsgivarnas egen uppfattning om hur långt arbetsmiljöarbetet kommit överensstämmer med de åtgärder de uppgivit att de vidtagit skapades ett aktivitetsbaserat index 2 (se bilaga). Resultatet av index blev att 25 % av arbetsgivarna uppger att de har infört ett systematiskt arbetsmiljöarbete. (Blomquist & Johnsson, 2003) Av de arbetsgivare som under intervjun uppgett att de känner till Arbetsmiljöverkets föreskrifter ställdes ett antal frågor. Svaren på somliga av frågorna har plockats ut och tagits med i grupperingen av problemen i kapitel 6.

### **FöretagSAM, Arbetslivsinstitutet 2006:5**

Hur kan föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1, implementeras hos arbetsgivarna? Arbetslivsinstitutet genomförde 2006 ett projekt för att studera detta hos små företag. Bland annat formulerades en hypotes om att begreppet Systematiskt arbetsmiljöarbete har olika innebörd för olika aktörer. Hypotesen var att företagen ansåg att innehållet i SAM var betydligt mindre än vad myndigheterna tyckte. För att förtydliga hypotesen skapades ”SAM-cirklarna” som kan ses i figur 11.



Figur 11. SAM-cirklarna (Andersson et al., 2006)

I projektet definierades ”hela SAM-cirkeln” för varje enskilt företag genom att gå igenom och sammanställa vilka föreskrifter de omfattades av, samt vad de innebar. Syftet med Arbetslivsinstitutets studie var att praktiskt prova och utvärdera två olika modeller för implementeringen av SAM på mindre tillverkningsföretag. Elva företag deltog i studien. De två implementeringsmodellerna kallas handledarmodellen och nätverksmodellen. Handledarmodellen bygger på en metod och material framtaget av Småföretagsenheten i Örebro. ”SAMarbete i det lilla företaget” heter metoden och hjälper företag att starta upp och driva ett systematiskt arbetsmiljöarbete (Småföretagsenheten, 2003). Metoden innebär att företaget får en mängd material bestående av en pärm, en cd-skiva och en handledarmanual. Pärmen innehåller checklistor, blanketter, instruktioner, dagordningar, faktablad med mera för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetet inleds med att en handledare hjälper företaget att starta upp. Handledaren håller även i arbetsmötena på varje enskilt företag och alla medarbetare deltar. Möten hålls under ett år och avslutas med en revision. Nätverksmodellen går ut på att flera företag i samma region samverkar för att införa ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. En handledare höll i tio möten under ett år och arbetsgivare och skyddsombud deltog från varje företag. (Andersson et al., 2006)

Efter båda modellerna fyllde handledaren i en checklista för systematiskt arbetsmiljöarbete med en bedömning. Resultatet blev att de företag som implementerat det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt handledarmodellen fick något bättre resultat än nätverksgruppen. Båda gruppernas arbete resulterade dock i förbättringar. Huvudskälet till att handledarmodellen fungerade bra ansågs bero på det stöd företagen fick från materialet och handledningen. Att uppgifterna som skulle genomföras innan varje möte var tydligt avgränsade upplevdes också positivt. I nätverksmodellen ansågs utbytet av erfarenheter och material mellan företagen som en av de största fördelarna, att man av hänsyn till andra var tvungen att reservera tid för arbetsmiljöarbete likaså. Det som upplevdes negativt med handledarmodellen var att all personal på företaget skulle vara med på alla möten. Det ansågs resurskrävande och inte ge det resultat man förväntat sig. I nätverksmodellen upplevdes svårigheter med att sprida kunskap och engagemang till de medarbetare som inte deltog på mötena. Positiva bieffekter som noterades på några företag var förbättrad laganda och förbättrat kvalitets- och effektivitetsarbete. (Andersson et al., 2006)

Utifrån studiens resultat föreslår Arbetslivsinstitutet en arbetsmodell för små företag som är en kombination av nätverks- och handledarmodellen. I modellen har positiva erfarenheter från båda modellerna kombinerats i en ny modell, och det som fungerade dåligt har man försökt att ta bort. Grunden för arbetet är en grupp av företag på tre till fem stycken. På varje företag ska en SAM-grupp med fyra personer bildas, detta för att alltid kunna ha en fullgod representation på mötena. Inom företaget blir det också lättare att flera delar på ansvaret och talar samma språk. Företagen ska ligga relativt nära varandra så att restiden inte blir något hinder. Innan samarbetet sätts igång ska arbetssättet ha köpts av ledningen. Programmet löper över ett år, en erfarenhet är nämligen att SAM behöver tid på sig för att mogna inom en organisation. Om fyra företag deltar beräknas konsultinsatsen till 40 timmar per företag, vilket med ett vanligt konsultarvode skulle landa på 30-40 tkr. (Andersson et al., 2006)

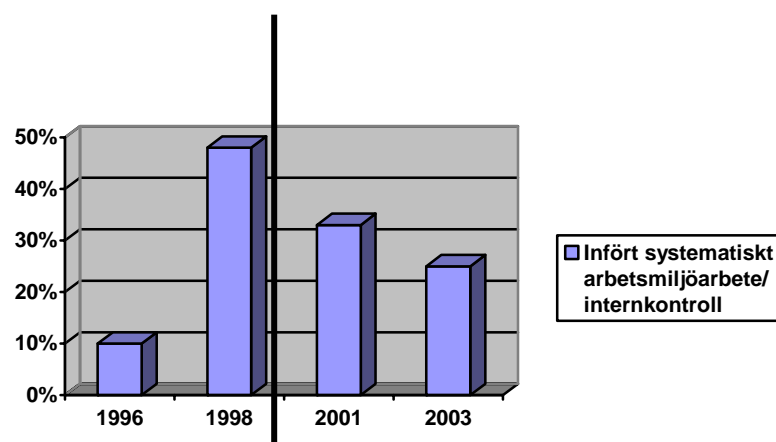
### Trend och summering

Med bakgrund av de studier som presenteras och med några grova antaganden skapas ett diagram över hur det systematiska arbetsmiljöarbetet/ internkontrollen fungerat över tid, se figur 12.

Antagandena är följande tre:

- Systematiskt arbetsmiljöarbete likställs internkontroll (Metodikerna i de båda föreskrifterna är samma men AFS 2001:1 är lite mer detaljerad).
- Små arbetsställen likställs med stora
- Studierna anses representativa för svenska företag i stort

Av figuren att döma verkar inte det systematiska arbetsmiljöarbetet implementerat och det är tveksamt om det ens går åt rätt håll.



Figur 12. Andel arbetsgivare som infört internkontroll respektive systematiskt arbetsmiljöarbete, strecket utgör en skiljelinje mellan föreskrifterna.

#### INDATA till Figur 12:

Internkontroll:

1996 10% (Lewin, 2000)

1998 48% (Lewin, 2000)

Systematiskt arbetsmiljöarbete:

2001 33 % (Arbetsmiljöverket, 2001)

2003 25 % (Blomquist & Johnsson, 2003)

## 5. Empiri

### *Beskrivning av aktörerna*

Nedan kommer en beskrivning av de aktörer som har en roll i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Kort kan sägas att den lilla och den stora arbetsgivaren endast intervjuas för att de i egenskap som arbetsgivare är de som föreskriften vänder sig till. Företagshälsovården och Arbetsmiljöverket intervjuas i första hand för att de har andra roller i det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilka beskrivs mer ingående nedan. De är dock båda också arbetsgivare vilket också diskuteras i intervjuerna. Det regionala skyddsombudet intervjuas enbart med avseende på hennes roll i det systematiska arbetsmiljöarbetet, förutom sin roll är hon medarbetare i ett fackförbund och har inget speciellt ansvar enligt SAM.

#### **Arbetsgivare**

Föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1, gäller för alla arbetsgivare. Jag intervjuar en stor och en liten arbetsgivare, då förutsättningarna att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan vara olika beroende på företagets storlek.

Ett litet företag definieras ofta som ett med mindre än 50 anställda (Antonsson, 2004). Det har visat sig svårare att införa kraven om systematiskt arbetsmiljöarbete i små företag jämfört med stora (Andersson et al., 2006). Då ska man ha i åtanke att 97 % av Sveriges 275 000 arbetsställen har under 50 anställda (Lewin, 2000). Två skäl till att det systematiska arbetsmiljöarbetet inte fungerar hos små arbetsgivare är dels att de har mindre resurser till arbetsmiljöarbete jämfört med stora företag, samt att de mindre arbetsställena ofta har sämre kompetens. Arbetsmiljöarbetet sker ofta informellt och osystematiskt. De små arbetsgivarna sätter ofta in åtgärder när en olycka inträffat (reaktivt) istället för att arbeta förebyggande (proaktivt). (Antonsson et al., 1998) Det har till och med visat sig att risken för att dö i jobbet är mycket större för anställda på små arbetsplatser. De arbetsställen som har färre än 20 anställda står för 44 % av dödsolyckorna samtidigt som gruppen bara omfattar 27 % av arbetskraften. (Antonsson, 2002) Arbetsmiljön varierar dock kraftigt då de små företagen står för både den bästa och den sämsta arbetsmiljön (Antonsson, 2004)

Den lilla arbetsgivaren som intervjuas är ett naturbruksgymnasium som har omkring 50 anställda. Det systematiska arbetsmiljöarbetet sköts av rektor/VD, skyddsombud och lärare. Den stora arbetsgivaren jag intervjuar har flera tusen anställda. Arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet sköts i huvudsak från en speciell avdelning som påminner om en intern företagshälsovård.

#### **Företagshälsovården**

I AFS 2001:1 rekommenderas företagshälsovården eller motsvarande sakkunnig hjälp få en konsultroll i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är därför intressant att intervjuar någon från företagshälsovården om deras erfarenheter av att vara konsulter inom SAM, och vad de bedömer fungerar bra och dåligt med föreskriften. Den intervjuade Företagshälsovården är en stor och etablerad sådan med många kunder. Det går att läsa i AFS 2001:1 12 § att företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig ska anlitas av arbetsgivaren när kompetensen för den egna verksamheten inte räcker till för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vidare står det att om företagshälsovård eller motsvarig sakkunnig anlitas för hjälp ska denna vara av tillräcklig omfattning och de ska ha tillräcklig kompetens och resurser för detta. (Arbetsmiljöverket, 2001) Då företagshälsovården också är en arbetsgivare och själva omfattas av AFS 2001:1 ställer jag några frågor om det också.

## **Arbetsmiljöverket**

Arbetsmiljöverket har regeringens och riksdagens uppgift att se till att arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningar följs. Verket bildades 2001 av att Yrkesinspektionen och Arbetarskyddsstyrelsen gick samman och bildade en myndighet. Arbetsmiljöverket har regeringens uppdrag att mer i detalj reglera vad som ska gälla. Det gör de genom att i sin författningssamling, AFS, ge ut juridiskt bindande föreskrifter och allmänna råd, där de preciserar vilka krav som ska ställas på arbetsmiljön. (Arbetsmiljöverket, 2007)

## **Regionala skyddsombud**

De regionala skyddsombuden har som en av sina uppgifter att aktivera arbetstagare och arbetsgivare i små företag så att de planerar, leder och genomför arbetet på ett sunt och säkert sätt. De ska även övervaka skyddet mot olycksfall och ohälsa samt stödja det lokala skyddsombudet. (Drougge, 2007) Detta uppdrag innebär att de regionala skyddsombuden ofta hjälper små företag i sitt systematiska arbetsmiljöarbete och därför kan berätta hur det arbetet går och vilka problem som eventuellt förekommer.

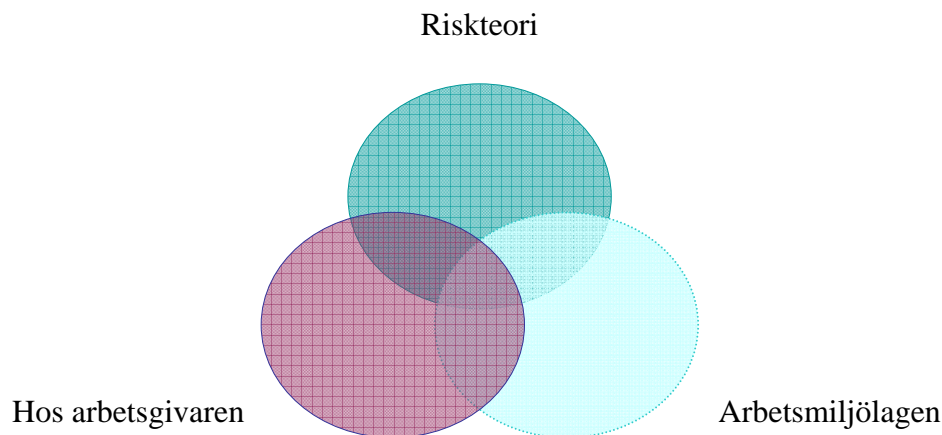
## ***Implementeringsinsatser från Arbetsmiljöverket***

För att underlätta implementeringen av AFS 2001:1 har Arbetsmiljöverket genomfört ett flertal insatser. De genomförde en annonskampanj som kallades Jag mår bra! Hur mår du?, för att marknadsföra föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Fler än 1,5 miljoner förvärvsarbetare ska ha uppmärksammat kampanjen. Som komplement till föreskrifterna gavs två gratisfoldrar ut som hette Blankett för riskbedömning och handlingsplan samt Kom igång med arbetsmiljöarbetet. Foldrarna skickades ut i 150 000 respektive 200 000 exemplar. Utöver detta sammanställdes en gratis OH-serie. På verkets hemsida, [www.av.se](http://www.av.se), finns allt material. Arbetsmiljöverket har även gett ut fyra häften om arbetsgivaransvar i olika verksamheter samt hållit i flertalet utbildningsinsatser. (Blomquist & Johnsson, 2003)

Därutöver har Arbetsmiljöverket inspektioner. 2001 genomfördes 28 000 inspektioner där 25 % av de totalt 35 000 krav som ställdes handlade om systematiskt arbetsmiljöarbete. Året därpå (2002) genomfördes 26 000 inspektioner och där handlade knappt 30 % av de 31 000 kraven om systematiskt arbetsmiljöarbete. (Blomquist & Johnsson, 2003) Under inspektionerna berättar ofta inspektörerna också om vad föreskrifterna innebär.



## Förstudie



Figur 13. Examensarbetets fokus är i mötet mellan de tre cirklarna. Förstudiens syfte är att ge inblick i hur arbetet med risker fungerar hos arbetsgivaren.

Examensarbetet tar utgångspunkt i mötet mellan teorier kring risk, hur det fungerar hos arbetsgivarna samt vad lagen kräver, se figur 13. För att få en inblick i området inleddes arbetet med en förstudie. Förstudien innebar ett antal kundmöten med arbetsgivare samt att jag deltog vid en arbetsmiljöinspektion med Arbetsmiljöverket. Syftet med förstudien var att förbättra min kunskap om hur en arbetsgivares systematiska arbetsmiljöarbete kan vara upplagt. Förstudien ökade validiteten i examensarbetet då jag genom en inblick i verksamheten kunde ställa relevanta frågor under intervjuerna i den stora studien.

Först deltog jag vid tre kundmöten med ÅF Kontroll och följande företag: Energiföretaget var det första jag besökte, de skulle bygga ett kraftvärmeverk för produktion av fjärrvärme och elenergi. De befann sig på projektstadiet och behövde stöd i arbetet med riskbedömningar som krävs i flera delar av lagstiftningen. Att veta vilken nivå arbetet skulle ligga på, vilken metodik som skulle användas, samt brist på kompetens inom organisationen upplevdes som de största svårigheterna i sammanhanget. Den mekaniska industrin var nästa företag. De hade lanserat en ny tvättmaskin för kemtvätt som använde sig av koldioxid under högt tryck. Vid riskbedömningen av maskinen användes FMEA-metoden (Failure Mode and Effects Analysis). Svårigheter upplevdes i hur detaljerad analysen skulle vara, att metoden kändes komplicerad, och att inte hela spektrumet av riskkällor täckts in. Vatten- och avloppsreningsverket var det sista företaget. De skulle bygga till delar av anläggningen. Arbetet med risker låg i startgropparna och de använde sig av HACCP-metoden (Hazard Analysis and Critical Control Point) för dricksvattnet. Svårigheter upplevdes med att förstå lagstiftningen och kunna omsätta den till handling i verksamheten.

Efter kundmötena fick jag möjligheten att närvara vid en av Arbetsmiljöverkets inspektioner: En mindre arbetsgivare valdes ut som stickprov av arbetsmiljöverket för en kontroll av arbetsmiljöarbetet. AV noterade brister inom dokumentationen, skriftliga riskbedömningar saknades liksom handlingsplan. Vid återbesöket två veckor därpå fick arbetsgivaren en SAM gradering på tre, där max är fyra. En av anmärkningarna var dock brist på skriftliga riskbedömningar.

De samlade intrycken under förstudien var att arbetsgivarna och medarbetarna upplevde att:

- Det var svårt att förstå och tolka lagstiftningen, delvis för att den var vag.
- Det var svårt att lägga arbetet med risker på rätt nivå. De visste inte när arbetet är färdigt.
- De saknade kompetens i riskanalysmetodik och tankesätt.
- De saknade resurser att fördjupa arbetet med risker på det sätt lagen kräver.
- Uppföljningen av riskarbetet var svår, hur skulle arbetet gå vidare när riskbedömningen var gjord?

### ***Intervjuer, stora studien***

Fem intervjuer med utvalda aktörer inom det systematiska arbetsmiljöarbetet genomfördes.

Frågorna som användes var bland andra:

Har ni en definition av riskbedömning som ni går efter?

Hur god är kunskapen om lagkraven på skriftliga riskbedömningar generellt?

Vilka metoder brukar ni rekommendera/ använda er av?

Vad är det som gör att arbetet med skriftliga riskbedömningar fungerar/inte fungerar?

Är det svårt att tolka lagtexten?

Vilka problem (om några) uppstår i arbetet med skriftliga riskbedömningar?

Finns det några branscher som är bättre/sämre än andra?

Vad tror du det i sådana fall beror på?

Vilka är fördelarna/nackdelarna med SAM?

Är det bra att det finns lagkrav på skriftliga riskbedömningar för alla arbetsgivare?

Förutom nämnda frågor frågade jag även mer specifika frågor kopplade till den intervjuades roll i SAM, samt följdfrågor på det de svarade. Det fullständiga intervjumaterialet återfinns som bilagor med samtliga frågor och svar. Intervjuerna genomfördes på den intervjuades arbetsplats och diktafon användes. Nedan har kort beskrivits vilka de intervjuade är samt deras åsikter i grova drag. Problemgrupperingarna i nästa avsnitt är mer detaljerade.

### **Arbetsmiljöverket, AVI**

Intervjun genomfördes med en arbetsmiljöinspektör på Arbetsmiljöverket. Han har arbetat 11 år på verket och har en speciell inriktning mot AFS 2001:1. Att det fanns svårigheter i implementeringen av föreskriften var ingen nyhet för honom och han beskrev att ofta vid inspektionerna fick de inleda med en kort utbildning om vad som gällde. Han framhöll att systematiskt arbetsmiljöarbete inte är lätt men att arbetsgivaren ändå har användning för det i sitt dagliga arbete. Han medverkade för närvarande i ett förändringsarbete med föreskriften där särskilt förändringar av dokumentationskravet föreslagits, skälet var att Arbetsmiljöverket har krav på sig att minska antalet regler.

Eftersom Arbetsmiljöverket är en arbetsgivare omfattas de också av AFS 2001:1. Jag frågade under intervjun specifikt hur de har valt att gå tillväga för att uppfylla dokumentationskraven. De har ett dokument med policy, uppgiftsfördelningar och riktlinjer där de har skrivit ner hur de tänker och tolkar lagkraven. Som myndighet får de inte inspektera sig själva så därför inspekterar de olika kontoren varandra, liknande en internrevision. När det gäller dokumentationen har de brutit ner organisationen från topp till botten, och när de tar fram dokumenten sitter samverkansgruppen, ordförande och skyddsombud med. Han tyckte att deras största risk var ganska självklar, och att det var bilkörning. För att minska den risken har de infört halkkörning vartannat år. Han nämnde även stress på grund av arbetsbelastning samt hot och våld som andra risker. Riskbedömningarna genomförs två gånger per år och föregås av en skyddsron och att de

fyller i enkäter under 14 dagar samt tar med olyckor och tillbud för att få ihop till ett riskdokument. De har rutiner för exempelvis krishantering om personal varit ute på dödsolyckor i akutgruppen. Personalen åker aldrig ut själv och har alltid debriefing efteråt.

Han medgav att även Arbetsmiljöverket kan drabbas av hemmablindhet och att det är bra att få utomstående att tycka till om verksamheten. Han menade att arbetet med AFS 2001:1 är oerhört väl implementerat i deras arbete samtidigt som det är en arbetsplats som alla andra. Han försäkrade dock att de har all dokumentation som krävs.

### **Den stora arbetsgivaren, SA**

Intervjun genomfördes med en arbetsmiljöingenjör hos den stora arbetsgivaren. Han har arbetat med arbetsmiljöfrågor sen 70-talet och är på en avdelning som kan liknas vid en intern företagshälsovård. Där arbetar de som konsulter ut mot resten av organisationen. Han tycker att arbetet med AFS 2001:1 går bra men att det är en delvis byråkratisk föreskrift som kanske inte nödvändigtvis resulterar i en säkrare arbetsplats.

### **Företagshälsovården, FH**

Intervjun genomfördes med en arbetsmiljöingenjör på företagshälsovården. Hon har arbetat med arbetsmiljö i omkring fem år och tycker att AFS 2001:1 är en oerhört viktig föreskrift. Utan att ha koll på sina risker menar hon att det omöjligt att få ett fungerande säkerhetsarbete. Den största anledningen till att arbetet med AFS 2001:1 inte fungerar menar hon är att arbetsgivarna inte vet vad som gäller. Hon var mycket positiv till föreskriftens dokumentationskrav då hon menade att muntliga överenskommelser inte räcker. Genom kontakten med företagshälsovården går det att urskilja tre grupper av arbetsgivare; de som blivit inspekterade av Arbetsmiljöverket och behöver hjälp, de som är engagerade och motiverade, samt den sista gruppen som inte hör av sig. Hon tyckte att den sista gruppen är mycket svår att nå. Hon ansåg att det finns en fara med att använda för avancerad riskanalysmetodik med kunden. Hon menade att det riskerar att bli en sårbarhet då kunden inte hinner eller kan sätta sig in i arbets sättet. För det egna företaget bedömde hon stress vara den största riskkällan.

### **Den lilla arbetsgivaren, LA**

Intervjun genomfördes med rektor/VD hos den lilla arbetsgivaren. Arbetsmiljöverket genomförde en inspektion hos arbetsgivaren som jag fick delta i. Intervjun med VD:n hölls precis då de fått arbetsmiljöinspektörens protokoll. Arbetsgivaren hade arbetat intensivt med sitt arbetsmiljöarbete och haft inne konsulter och deltagit i studiecirkel. Arbetsplatsen fick betyget 3 av 4 av Arbetsmiljöverket men några anmärkningar, främst på dokumentationen. Arbetsmiljöverket tyckte att deras riskbedömningar var otillräckliga. VD:n upplevde att deras verksamhet omfattas av ett oerhört omfattande regelverk och att dokumentationskraven kring arbetsmiljö är komplexa och svåra att leva upp till. Hon tyckte att arbetsbördan var gigantisk, och menade att hon ville köpa ett paket med allt som behövdes för att uppfylla föreskriften, och bara stoppa in det i verksamheten.

### **Regionala skyddsombudet, RSO**

Intervjun genomfördes med ett regionalt skyddsombud för ett stort fackförbund. Hon arbetar mycket med små företag och tycker att tillverkande företag är bättre på arbetsmiljö än företag inom tjänstesektorn. Hon anser även att företagen ofta är bättre på att arbeta med den fysiska miljön än den psykosociala. För medlemmarna i det egna fackförbundet anser hon att stress och belastningsbesvär är de största arbetsmiljöriskerna.

## 6. Vilka problem finns?

### *Problemgrupperna*

Efter att ha genomfört förstudien, intervjuerna samt tagit del av litteraturen på området är det tydligt att det finns flera problem med införandet av AFS 2001:1. För att strukturera upp problematiken har jag identifierat och grupperat dem. Följande grupper identifierades:

1. Attityd & engagemang
2. Okunskap om att lagstiftningen finns
3. Okunskap om hur en riskbedömning ska utföras samt konsekvenser
4. Formulering lagtext
5. Resurser
6. Skepsis mot dokumentationskravets relevans
7. Organisation och ansvar hos arbetsgivaren
8. Kommunikation & kompetens/professionalism Arbetsmiljöverket
9. Att veta när kraven är uppfyllda

Vissa problem har nämnts vid alla intervjuer och somliga bara av någon. Vissa arbetsgivare tycks ha ett flertal av problemen och ibland är det bara ett som försvårar arbetet med AFS 2001:1. Alla kommentarer i detta kapitel är hämtat från intervjuerna som går att läsa i sin helhet i bilagorna.

### **Processindelning**

Av de nio problemgrupperna har jag gjort ytterligare en indelning beroende på var i processen problemen uppkommer. Med process menar jag från det att det systematiska arbetet påbörjas och fram till att det blir institutionaliserat. Detta kan jämföras de faser Blossing (2005) menar finns i ett förbättringsarbete. Faserna var över tid initiering, implementering och institutionalisering. Vissa problem får större konsekvenser än andra då de ligger tidigt i processen och därmed hindrar vidare utfört arbete. Uppdelningen resulterade i tre grupper plus en som enbart behandlar arbetsmiljöverket. De första tre grupperna kan sägas tillhöra hela processen från början till slut och den sista samspelet mellan arbetsmiljöverket och arbetsgivaren genom hela processen.

Den första gruppen i processen heter Grundförutsättningar. Den kan jämföras med Blossings (2005) fas initiering. Med detta menar jag problem som gör det svårt att överhuvudtaget kunna bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Om en arbetsgivare inte har några av problemen som tas upp i grundförutsättningar har de en grund som de kan bygga sitt systematiska arbetsmiljöarbete på. Om arbetsgivaren har problem i den gruppen är det viktigt att de problemen prioriteras då det annars blir svårt att implementera AFS 2001:1. Den andra gruppen heter Hur ska vi arbeta? och tar upp de problem som kommer upp när det systematiska arbetsmiljöarbetet har startats upp. Den gruppen kan sägas befinna sig i Blossings (2005) implementeringsfas. Problemen är också grundläggande men i jämförelse ändå en bit på väg jämfört med den tidigare gruppen. Tredje gruppen och sist i processen heter Slutligen och behandlar problem som kommer upp när det systematiska arbetsmiljöarbetet är igång. Den sista gruppen ligger närmast Blossings (2005) institutionaliseringsfas. De tre nämnda grupperna är inte helt avskilda från varandra, men en uppdelning kan ändå bidra till en viss struktur. Utanför, eller snarare överallt i processen har jag skapat problemgruppen som bara handlar om Arbetsmiljöverket. Detta beror på att de interagerar med arbetsgivarna i alla stadier.

Nedan följer vilka problem som hör var i processen:

## **Grundförutsättningar**

Okunskap om att lagstiftningen finns  
Attityd & engagemang  
Resurser

## **Hur ska vi arbeta?**

Organisation och ansvar hos arbetsgivaren  
Formulering lagtext  
Okunskap om hur en riskbedömning ska utföras samt konsekvenser

## **Slutligen**

Skepsis mot dokumentationskravets relevans  
Att veta när kraven är uppfyllda

## **AV-relaterade problem:**

Kommunikation & kompetens/professionalism Arbetsmiljöverket

Jag kommer i fortsättningen att kalla aktörerna följande förkortningar för att förenkla läsningen:

LA- lilla arbetsgivaren  
SA- stora arbetsgivaren  
FH - företagshälsovården  
AVI- arbetsmiljöverkets inspektör  
RSO-huvudskyddsombudet

## ***Grundförutsättningar***

Gruppen Grundförutsättningar behandlar problem initialt i processen. Problemen grupperas i följande tre grupper: okunskap om att lagstiftningen finns, attityd och engagemang samt resurser.

### **Okunskap om att lagstiftningen finns**

Ett grundläggande problem verkar vara att många arbetsgivare inte känner till att de omfattas av föreskriften. Således saknar de också ofta kunskap om vad det är som står i föreskriften. AVI beskrev att kunskapen om vad som gäller varierar mycket och att det finns de som inte har en aning. RSO menade att kunskapen inom tillverkande företag är bättre än inom tjänsteföretag. AVI sa att ofta kan de anställda sitt jobb men att de inte har en aning om vad som står i regelverket om hur det ska vara. FH tyckte att det behövs fler aktörer som sprider kunskap om lagkraven.

Kunskapsproblemet finns inte bara hos arbetsgivare och höga chefer utan hos alla medarbetare i organisationen. SA sa att en grundbult för att få arbetet med AFS 2001:1 att fungera är att någon måste jobba aktivt internt med att föra ut information om att reglerna finns, om det inte görs fungerar det systematiska arbetsmiljöarbetet definitivt inte. Ett kunskapsproblem verkar även förekomma hos ett antal arbetsmiljökonsulter. AVI talade om vissa konsulter som skräckexempel på grund av deras bristfälliga kompetens om regelverket. De ringer till AVI och ber dem förklara vad som står i vilken föreskrift.

LA nämnde att reglerna de omfattas av är väldigt många och att när det kommer till föreskrifter är det inte bara AFS 2001:1. De har förutom alla Arbetsmiljöverkets föreskrifter även Skolverket och Trafiksäkerhetsverkets regler att rätta sig efter. Hon beskrev det som ett oerhört omfattande regelsystem. FH berättade om att ofta när hon har utbildningar och berättar om AFS 2001:1 sitter arbetsgivarna med stora ögon, och fattar, att det här gäller ju faktiskt mig. Hon menade att det är där det oftast fallerar, att arbetsgivarna och cheferna faktiskt inte vet vad som gäller.

Arbetsmiljöverket genomförde 2002 ett stort antal telefonintervjuer. Bland de arbetsställen som uppgav att de kände till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete ställdes ett antal frågor. Nästan en tredjedel, eller 29 % uppgav att det var svårt att veta vilka föreskrifter som gällde för deras verksamhet. (Blomquist & Johnsson, 2003)

### **Attityd & engagemang**

Inställningen och engagemanget hos vissa arbetsgivare och chefer verkar vara en bidragande orsak till problemen. De verkar inte bry sig om att lagstiftningen finns eller väljer av någon anledning att inte engagera sig i arbetet med den. Detta var någonting som både AVI och FH påtalade. RSO nyanserade det hela genom att berätta att det är så länge problem inte förekommit på arbetsplatsen som man är oengagerad, men säger också att det finns de som är ointresserade.

AVI beskrev att ”olyckor ofta är en väldigt bra inkörsport för att etablera SAM”. Ibland är det först då ett personligt engagemang kan väckas hos arbetsgivaren. FH delade upp arbetsgivarna i tre grupper: de som är engagerade, de som fått ”lite piska på ryggen” av Arbetsmiljöverket under en inspektion och därför behöver hjälp samt de som inte hör av sig. AVI tyckte att det är nödvändigt att det finns intresse för att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fungera på en arbetsplats. FH menade att det är viktigt att arbetsgivaren är delaktig och vill lära sig att kunna värdera risker och brister i verksamheten för att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fungera bra. RSO tyckte att på arbetsplatser som har kontakt med företagshälsovården fungerar det systematiska arbetsmiljöarbetet bättre. Hon beskrev att många tycker att det är dyrt och väljer därför att lämna företagshälsovården. De använder argument som ”vi som inte har några problem behöver ju inte betala för sådant”.

Värt att nämnas är att det är långt ifrån alla arbetsgivare som har just attityd- och engagemangsrelaterade problem. När jag frågade LA om hon tyckte att det var bra att regelverket fanns svarade hon följande: Som företagsledare är det ju den största mardrömmen, att folk skulle fara illa i sitt arbete. Aldrig! Dels av etiska skäl, men också av ekonomiska skäl. Det är inte prioriteringen som saknas. Men det är inte lätt, det är en av de absolut svåraste [föreskrifterna, min anmärkning] vi har.

### **Resurser**

Resurser i form av tid och pengar verkar spela in i hur framgångsrikt det systematiska arbetsmiljöarbetet blir. LA beskrev arbetsbördan som gigantisk, och sa att de inte har råd att anlita en konsult för hela uppgiften. I somliga fall sägs skolor ha så svårt att uppfylla lagkraven kring praktik för eleverna att skolorna helt enkelt får sluta ha praktik. LA tyckte att det är svårt att ha tid att arbeta så mycket med föreskriften som krävs för att bli godkänd på Arbetsmiljöverkets inspektion. RSO sa att tidsbrist är en anledning till att dokumentationen saknas. LA menade att det inte skulle räcka att ha en person på heltid som bara skötte detta (på en arbetsplats med 50 anställda). AVI höll med om att det ofta är pengarna som begränsar arbetet med AFS 2001:1. Han menade att kommuner ibland ringer till Arbetsmiljöverket för att få påtryckningar från dem som de kan använda i budgetargumentationen.

### ***Hur ska vi arbeta?***

Andra delen av processen innehåller problemgrupperna organisation och ansvar hos arbetsgivaren, formulering lagtext och okunskap om hur en riskbedömning ska utföras samt konsekvenser av det.

## **Organisation och ansvar hos arbetsgivaren**

Att arbeta systematiskt med arbetsmiljöfrågor verkar vara svårt för många arbetsgivare. RSO sa att arbetsgivaren ibland tror att de kan forsla över ansvaret för arbetsmiljön på skyddsombuden. AVI menade att AFS 2001:1 är tydlig när det gäller ansvar, och att det är arbetsgivaren som är ansvarig för arbetsmiljön och inte skyddsombudet.

Arbetsmiljöarbetet kan se olika ut beroende på om företaget är stort eller litet och om det är ett tillverkande företag eller ett tjänsteföretag. Inom olika branscher finns olika traditioner av hur säkerhetsarbetet ska bedrivas. RSO beskrev att hos små arbetsgivare kan det bli problem om arbetsgivaren förlitar sig på att kommunikation kring säkerhet enbart ska ske informellt. Det kan vara så att de anställda är för nära och för få och inte vågar säga ifrån. RSO ansåg också att arbetsmiljön hos arbetsgivarna fysiskt sett har blivit mycket bättre de senaste åren men att det psykiskt sett har blivit sämre. Vissa arbetsplatser försöker dock att arbeta proaktivt med till exempel friskvård och massage. I arbetet med risker tyckte FH att det är viktigt att en person blir ansvarig för varje åtgärd. Annars blir det lätt så att saker faller mellan stolarna.

## **Formulering lagtext**

Föreskriften beskrevs som svårtolkad och inte tillräckligt konkret av LA. AVI tyckte att formuleringen kring de skriftliga riskbedömningarna var ”overkill” och vill hellre tala om handlingsplaner än om riskbedömningar. Om AVI hade fått skriva AFS 2001:1 själv hade han valt att stryka riskbedömningskravet och skrivit handlingsplan. Samtidigt menade han att AFS 2001:1 inte kan leva själv (frånskiljd från alla andra föreskrifter och lagar, min anmärkning) så diskussionen blir ganska komplex. LA tyckte att det måste gå att konkretisera lite mer vad det är Arbetsmiljöverket vill att arbetsgivarna ska göra, ”Om de undrar varför det går trögt”. LA menade att regelverket för en verksamhet som deras omfattas av är en oerhört komplex värld. LA tyckte också att lagtexten är så allmänt skriven att den nästan inte säger någonting. AVI höll med om att arbetsgivarna kan behöva tolkningshjälp i arbetet med AFS 2001:1. Han tyckte att det är väldigt positivt idag att folk inte är rädda att ringa och ställa frågor om de har bekymmer.

## **Okunskap om hur en riskbedömning ska utföras samt konsekvenser av det**

I AFS 2001:1 krävs enligt § 8 att skriftliga riskbedömningar ska genomföras för att motverka olycksfall och ohälsa på arbetsplatsen. Flera oklarheter förekommer på området: Vad menar Arbetsmiljöverket med riskbedömning? Hur ska den utföras? I vissa fall är arbetsgivarens kunskap så bristfällig att de inte kan kvalitetskontrollera tjänster de köpt in på området vilket resulterar i att resultaten ibland håller låg kvalitet. Nedan har jag delat upp problemgruppen i fem undergrupper:

Vad betyder riskbedömning?

LA trodde att de gjort en riskbedömning när de gått skydds rond. Det var under Arbetsmiljöverkets inspektion de blev upplysta om skillnaden. Begreppsförvirringen verkar flera arbetsgivare dela. AVI menade att det krävs mer men har ändå svårt att ge ett entydigt svar på hur riskbedömningen ska se ut och vad den ska innehålla. SA sa att de flesta på företaget inte vet vad en riskbedömning är men att exempelvis medarbetarna som arbetar på kontor vet att det är viktigt att sitta rätt vid datorn och att ibland tala med ergonomen. När jag frågade AVI om de definierar riskbedömning som IEC (se kapitel 4) så sa han att de gör det. Det går dock inte att utläsa från föreskriften.

Hur ska riskbedömningen utföras?

LA tyckte att riskbedömningarna kändes svåra och förstod inte hur de skulle sammanfattas och sammanställas för att uppfylla de krav som finns. Gällande val av riskbedömningsmetodik tyckte FH att det kan innebära en sårbarhet för kunden om konsulten använder sig av för avancerad metodik. Sårbarheten ligger då i att de inte hinner eller kan sätta sig in i den använda metodiken. AVI tyckte inte att arbetsgivarna har användning av mer avancerade metoder med siffror. I Arbetslivsinstitutets studie om systematiskt arbetsmiljöarbete på mindre företag förekom också problem med riskbedömningarna. De märkte att trots arbetet enligt AFS 2001:1 formellt fungerande bra fanns det en påtaglig risk för missar i riskbedömningen på grund av att företagen hade bristande kunskaper. (Andersson et al., 2006)

Vad ska finnas med?

Enligt föreskriften ska både fysiska och psykosociala risker beaktas. RSO beskrev att personalen ofta är bättre på konkreta åtgärder som att köpa ett nytt skrivbord istället för att skicka någon med själsliga problem till psykologen tio gånger. Det är lättare att argumentera för. LA tyckte också att det blir omöjligt att ha allt samlat i ett dokument om ens verksamhet är mångfacetterad. LA sa att om hon hade en av sina alla verksamheter skulle hon lösa det enkelt och få ihop allt i ett dokument om tre sidor. Att sammanfatta allt i ett dokument är det svåra då det är så oerhört omfattande.

Konsekvenser av okunskapen

AVI beskrev arbetsgivarnas okunskap som så stor att de har problem med att köpa in rätt tjänster. De måste fundera på vilken hjälp de behöver och titta på vad flera olika konsulter har att erbjuda. Vid Arbetsmiljöverkets inspektion uppmanade inspektörerna arbetsgivaren att försöka göra riskbedömningen själva för att få kompetensen att stanna innanför väggarna. Kompetensproblemet finns inte bara hos arbetsgivarna utan även hos konsulterna. AVI beskrev vissa personer som kallar sig arbetsmiljökonsulter för skräckexempel, och säger att arbetsgivarnas bristfälliga kunskap på området gör att de har svårt att kontrollera kvaliteten på tjänster de köper in. AVI berättade att vissa arbetsgivare förlitar sig så mycket på konsultens kompetens att de ”får lite panik i ögonen” vid inspektioner när AVI sa att konsulten egentligen inte ska vara med på den.

Vem har kompetens?

LA hade funderingar på att ta in mer hjälp av företagshälsovården för att få ordning på riskbedömningarna. Hon uttryckte dock tveksamhet om de egentligen har rätt kompetens då området är så brett. De har tidigare tagit hjälp av arbetsmiljökonsulter utifrån och fått klartecken på att de uppfyller kraven i AFS 2001:1. När arbetsmiljöverket sen gjorde en inspektion blev det dock ett flertal anmärkningar.

## ***Slutligen***

### **Skepsis mot dokumentationskravets relevans**

Det förekommer en skepsis mot föreskriftens relevans. Är det så att skriftliga riskbedömningar och annan dokumentation gör arbetsplatsen säkrare? AVI tyckte att det är svårt att mäta vad det systematiska arbetsmiljöarbetet ger, och det är därför svårt att visa att det inte bara är en kostnad. AVI beskrev själva kraven på skriftliga riskbedömningar som ”overkill” och tyckte delvis att AFS 2001:1 är en byråkratisk föreskrift. Han menade att det viktiga är handlingsplanen. Han tyckte att kraven på riskbedömningar inte ska finnas i AFS 2001:1 utan bara i de så kallade



komplementföreskrifterna som till exempel föreskrifterna om trycksatta anordningar och ergonomi.

SA tyckte inte att det är meningsfullt att allt ska dokumenteras om han ser det utifrån ett företags synvinkel. Det som är viktigt är att folk betar sig på rätt sätt. Bara för att dokumenten finns betyder det egentligen inte att företaget har ett gott säkerhetsarbete. RSO beskrev att det finns arbetsplatser där allt verkar väldigt ordnat där folk ändå mår väldigt dåligt. Att orsaken till det ligger i relationen mellan chef och medarbetare eller mellan kollegor. Hon tycker dock att dokumentationskravet borde stärka verksamheten. FH tyckte att det är bra och rimligt att AFS 2001:1 kräver skriftliga riskbedömningar av alla arbetsgivare. Hon tyckte att dokumentation av risker och brister behövs, och att det inte fungerar muntligt. Bland arbetsställen som känner till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete har ett antal frågor ställts. 37 % instämmer i att Systematiskt arbetsmiljöarbete kräver för mycket dokumentation och papper. (Blomquist & Johnsson, 2003)

### **Att veta när kraven är uppfyllda**

Det verkar vara svårt att veta när det systematiska arbetsmiljöarbetet uppnått en god nivå. Vid en inspektion av Skolverket hos LA fick de beröm för sitt arbetsmiljöarbete, men Arbetsmiljöverket höll inte med vid sin inspektion någon månad senare. LA uttryckte att det är svårt att göra alla nöjda. LA menade att de har ett systematiskt arbetsmiljöarbete men att Arbetsmiljöverket har en annan bild. Att veta när en godkänd nivå uppnåtts tyckte SA var ett återkommande problem när han arbetar med risk som man helt enkelt får lära sig att förhålla sig till.

## ***AV-relaterade problem***

### **Kommunikation & kompetens/professionalism Arbetsmiljöverket**

Vid inspektioner av arbetsplatser är det viktigt att arbetsgivaren och inspektörerna från Arbetsmiljöverket kan kommunicera med varandra. Det handlar dels om direkt kommunikation och även att det dokument som Arbetsmiljöverket skickar ut efter en inspektion är pedagogiskt och lättförståeligt. Utöver kommunikationen är det viktigt att Arbetsmiljöverket ger ett professionellt intryck under inspektionerna samt att de har kompetens inom det område de granskar. Nedan följer två undergrupper av problem:

#### **Kommunikation**

Att kommunicera med Arbetsmiljöverket upplevdes av LA som en svårighet, de upplevde det som en språkförbistring. LA beskrev att Arbetsmiljöverket vid första inspektionen sa att de tyckte mycket var bra (med deras SAM), men att de sedan var ganska hårda i sin kritik. LA förstod inte vad Arbetsmiljöverket menade och har trott att de har förstått föreskriften när de inte har det. Protokollet som Arbetsmiljöverket skickade ut efter inspektionen tyckte LA var alldeles för allmänt hållet. Hon hade hoppats på ett förslag på hur de skulle lägga upp sin dokumentation, så att de hade kunnat köra in det i sitt system och därefter lägga till sina egna idéer. LA tyckte att det måste gå att konkretisera bättre. De fick beröm för att de gjort allting och att de tänkt rätt. Hon hade förhoppningar på att Arbetsmiljöverkets rapport skulle erbjuda lite ”aha”, men inte. Hon förstod inte vad Arbetsmiljöverket ville att de ska göra. LA sa att det inte är brist på engagemang och arbetsinsatser utan att hitta rätt, att förstå vad det var Arbetsmiljöverket ville ha. Det tyckte hon var otydligt.

## Kompetens & professionalism

Under Arbetsmiljöverkets telefonundersökning 2002, bland de arbetsställen som kände till AFS 2001:1 uppgav 66 % av de tillfrågade att Arbetsmiljöverket/arbetsmiljöinspektionen genomförde sin tillsyn på ett i huvudsak professionellt sätt. 27 % av arbetsgivarna ansåg att Arbetsmiljöverket/ arbetsmiljöinspektionen hade för dåliga kunskaper. (Blomquist & Johnsson, 2003)

## 7. Analys

Analysen inleds med problemgrupperna som presenterades i föregående kapitel. Därefter kommer en analys av Rapport 2003:2 med tyngdpunkten på återkoppling. Därefter undersöks huruvida Lundquists (1987) villkor indikerar på att det finns problem med implementeringen av AFS 2001:1. Slutligen kommer en kort metodreflektion.

### *Analys av problemgrupperna*

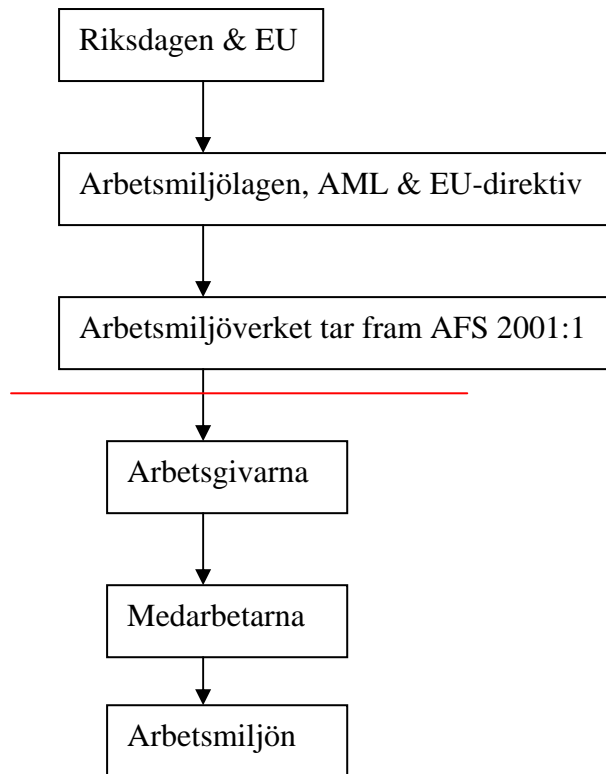
Efter att i kapitel 6 grupperat och identifierat problemen med AFS 2001:1 följer här en analys av dem. Analysen bygger på delar av teorin och är ett försök att identifiera orsakerna till problemens existens, samt i vissa fall även föreslå hur de kan lösas.

### *Grundförutsättningar*

#### **Okunskap om att lagstiftningen finns**

Chefer och medarbetare är i viss utsträckning omedvetna om att de omfattas av AFS 2001:1. Jag frågade Ywonne Strempl, Enhetschef på Organisatoriska och medicinska enheten på Arbetsmiljöverket, om vems ansvar det är att arbetsgivarna känner till den lagstiftning de omfattas av. Hon svarade att ”Det finns inte någon särskild paragraf i lagen om detta men det ingår i arbetsgivarens skyldighet som företagare att känna till alla de lagar som verksamheten lyder under, precis som du och jag förväntas känna till trafiklagstiftning och skattelagstiftning.” (Strempl, 2007b)

Det finns aktörer som fackförbund, företagshälsovård samt i viss mån Arbetsmiljöverket som vid inspektioner sprider information om vilken lagstiftning som finns. Arbetsgivaren kan prenumerera på Arbetsmiljöverkets föreskrifter, då kommer AFS:er på posten och de får sortera ut vilka som gäller deras verksamhet. I samband med införandet av AFS 2001:1 genomförde Arbetsmiljöverket ett flertal implementeringsinsatser såsom riksomfattande annonskampanjer och gratisfoldrar med information. (Blomquist & Johnsson, 2003) Trots detta visar det sig vid Arbetsmiljöverkets återkoppling att så många som var tredje arbetsgivare tycker att det är svårt att veta vilken lagstiftning de omfattas av (Blomquist & Johnsson, 2003). I koppling till styrningskedjan som nämndes i teorikapitlet verkar det som någonting hänt på vägen från att Arbetsmiljöverket tagit fram AFS 2001:1 till dess att den ska nå arbetsgivaren, se figur 14.



Figur 14. Styrningskedjan med stopplinje

Det kan finnas flera förklaringar till problemet. En kan vara att arbetsgivare tycker att det är svårt att ta till sig lagtexter och föreskrifter. En annan kan vara att arbetsmiljöverket inte tydligt nog går ut med information om vilket regelverk som finns. En tredje kan vara att samhället inte gör tillräckligt mycket för att hjälpa arbetsgivarna att tolka lagkraven och utröna vad som gäller vem. En kombination av förklaringarna är kanske det troligaste. Problemet med att arbetsgivare inte känner till att de omfattas av AFS 2001:1 är en viktig anledning till att det är svårt att implementera lagstiftningen. Utan att veta att kraven i föreskriften existerar, är det ytterst svårt att få ett gott systematiskt arbetsmiljöarbete. I figur 14 framgår det att om Arbetsgivaren inte nås av styrningen, nås inte heller medarbetarna eller arbetsmiljön. Konsekvensen blir att det inte sker någon förbättring i arbetsmiljön.

Problemet hade kanske kunnat avhjälpas genom ett intensifierat informationsarbete från Arbetsmiljöverket eller fler skräddarsydda juridikutbildningar för arbetsgivaren hos företagshälsovården. Ett alternativ kan också vara att minska ner på de regler arbetsgivare omfattas av och koncentrera sig på de viktigaste, då hade det kanske blivit enklare för arbetsgivaren att hålla sig uppdaterad.

### **Attityd & engagemang**

Vissa arbetsgivare och chefer saknar engagemang i det systematiska arbetsmiljöarbetet och är i somliga fall negativt inställda till det. Det verkar bero på både ointresse och att de har inte haft några problem och tycker därför att arbetet med AFS 2001:1 saknar prioritet. Oengagemanget i säkerhetsarbetet resulterar i att arbetsplatsen får en bristande säkerhetskultur enligt den definition som finns i teorikapitlet. Detta resulterar i att organisationen inte har en proaktiv inställning till säkerhetsfrågor och inte heller är en lärande organisation.

Människor bedömer generellt risken för sin egen del som mindre än för ”folk i allmänhet”. Fenomenet kallas optimism i psykologiska termer vad det gäller den egna sårbarheten och föreställningar om att individen kan kontrollera risker för egen del (Weinstein, 1984). Det kan kanske vara så att känslan av att ”det händer inte mig” går över till ett för organisationen ”det händer inte oss”. Forskning har enligt Royal Society (1992) visat att attityder till säkerhet är förknippade med riskperception och säkerhetsrelaterat beteende. Individer lever och arbetar i nätverk av formella och informella relationer vilka manifesteras i sociala och institutionella arrangemang. När människor blir socialiserade anammar de definitionen av vad som är riskfullt och inte från de sociala grupper och organisationer de tillhör (HSC, 1993). Detta innebär att det kan finnas en jargong på arbetsplatser eller i branscher där risker negligeras. När dessa arbetsplatser arbetar med att förbättra sin säkerhetskultur kan det vara värdefullt att arbeta med de sociala grupperna.

Om det bristfälliga engagemanget kan härledas till att bero på att arbetsgivare och chefer har en upplevelse av att de är utsatta för en väldigt låg risk stämmer detta också överens med vad AVI uppgav under intervjun. Genom att hävda att ”olyckor ofta är en bra inkörsport för att etablera SAM” säger AVI just detta. Genom att på den egna arbetsplatsen vara med om en olycka ökar den egna upplevelsen av vilken risk som föreligger och ökar därmed genom förändrade värderingar och attityder engagemanget i organisationens säkerhetsarbete. Resonemanget överensstämmer med de intuitiva tumregler vid riskbedömning Tversky och Kahneman (1973) tagit fram. De menar att det finns en grundläggande rationalitet som styr våra beslut när de fattas under osäkerhet. En tumregel kallar de tillgänglighet, availability, innebär att om saker inträffat nyligen så tror vi att de är vanligare än de är. Detta skulle alltså innebära att om en arbetsplats initialt inte drabbats av en olycka så tror arbetsgivaren att sannolikheten för att de ska drabbas är liten. Om en olycka sen inträffar ökar arbetsgivarens bedömning av hur sannolik en olycka är och blir därigenom mer motiverade att införa förebyggande åtgärder.

Finns det något annat sätt att öka arbetsgivarens och medarbetarnas riskperception utan att vänta på att en olycka ska inträffa? Kan proaktiva åtgärder åstadkomma samma resultat? Ett sätt kan vara att genom en förbättrad säkerhetskultur åstadkomma ett ökat engagemang i säkerhetsarbetet. Genom att arbeta med medarbetarnas värderingar, attityder, kompetens, och beteendemönster kan ett större engagemang erhållas. För att på ett effektivt sätt kunna genomföra förändringen krävs uppbackning från ledningen samt att förändringarna sipprar ner genom organisationen till alla anställda. Ett sätt att säkerställa arbetet är att införa ett ledningssystem enligt PDCA-modellen. Antonsson & Ståhl (2002) menar att det har varit mycket svårt att implementera SAM hos mindre arbetsgivare med de metoder och resurser som finns idag. De menar att det största problemet handlar om motivation, att få arbetsgivaren att hålla på med hållbart arbetsmiljöarbete. Utomstående, som till exempel det regionala skyddsombudet, kan hjälpa till att lösa avgränsade tekniska problem. Det är svårare att få igång företagets eget arbetsmiljöarbete. De menar att de aktörer som hjälper de små arbetsgivarna med SAM behöver kompetensutveckling för att hitta metoder som kan motivera arbetsgivaren. Det finns till och med de som menar att den nuvarande arbetsmiljölagstiftningen inte leder till minskade arbetsmiljöproblem i större utsträckning än den tidigare lagstiftningen (Hydén, 2004). För att arbetsmiljön ska förbättras menar Hydén att man måste arbeta proaktivt och leta efter drivkrafter som gör arbetsmiljöintresset till ett egenintresse för både företag och medarbetare.

### **Resurser**

Resurser i form av tid och pengar är en begränsande faktor för alla arbetsgivare. Hur mycket ska det kunna kosta i tid och pengar att arbeta med sitt systematiska arbetsmiljöarbete? Bristen på resurser kan tänkas hänga samman med tidigare nämnda problem om att det är svårt att veta vad

varje enskild arbetsgivare ska göra i form av dokumentation och liknande. Resursproblemet är även nära förknippat med att arbetsgivarna inte har den kompetens som krävs och därför måste köpa in konsulttjänster vilket blir mycket dyrare än om de hade kunnat göra allt själva. Om kraven i AFS 2001:1 kunnat förenklas eller förtydligas hade kanske kostnaden för det systematiska arbetsmiljöarbetet minskat.

## ***Hur ska vi arbeta?***

### **Organisation och ansvar hos arbetsgivaren**

Som AVI framhåller är AFS 2001:1 tydlig när det gäller ansvar. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är arbetsgivarens ansvar och ingen annans. Att ansvaret tros ligga på skyddsombudet beror antingen på okunskap eller på att arbetsgivaren inte vill ta ansvar. Ett sätt att strukturera upp arbetet med AFS 2001:1 är att arbeta enligt PDCA-cykeln som nämns i teorikapitlet. Att arbetsgivarna inte vet om sitt ansvar kan eventuellt avhjälpas genom mer information från Arbetsmiljöverket om föreskriften och dess innehåll.

### **Formulering lagtext**

Enligt AVI är Arbetsmiljöverket positivt till att arbetsgivare hör av sig för att få tolkningshjälp med föreskriften. Om arbetsgivarna, eller verkställarna inte förstår lagtexten kan detta försvåra implementeringen enligt Lundquists (1987) villkor. Även enligt styrningskedjan som nämndes i teorin krävs det att styrningen förs vidare i varje led för att det ska fungera. Om förståelsen för föreskriftens innehåll brister kan det medföra att styrningskedjan bryts och inte når fram till slutmålet, arbetsmiljön. Enligt Antonsson (2004) är lösningen på arbetsmiljöproblemen att tillsynen skärps och att kraven förenklas. Hon menar att man borde införa arbetsmiljöböter samt rensa i lagstiftningen.

### **Okunskap om hur en riskbedömning ska utföras samt konsekvenser**

Problemen kring riskbedömningarna verkar vara många. Det kan delvis förklaras med att ordet riskbedömning är ett relativt nytt begrepp i föreskrifterna. I AFS 2001:1 tillkom det när föreskriften om egenkontroll skulle uppdateras enligt ett EU-direktiv. (Arbetsmiljöverket, 2001)

### **Vad betyder riskbedömning?**

I intervjun med inspektören från Arbetsmiljöverket framkom att de definierar begreppet riskbedömning som IEC (1995). Det betyder att det i en riskbedömning ska ingå dels en riskanalys och en riskvärdering. Riskanalysen består av definition av omfattning, identifikation av riskerna samt en beräkning av riskerna. Riskvärderingen i sin tur består av beslutet om risken kan tolereras eller ej samt en analys av alternativen. Det framgår dock inte i föreskriften eller på Arbetsmiljöverkets hemsida att det är den definitionen arbetsgivaren ska använda sig av i arbetet med AFS 2001:1. Att det saknas en tydlig definition av vad en riskbedömning är i föreskriften kan bidra till en osäkerhet om vad begreppet innebär. Det som framgår är att arbetsgivaren ska bedöma de risker som kan orsaka ohälsa och olycksfall i arbetet, och att den bedömningen ska göras skriftligt.

### **Hur ska riskbedömningen utföras?**

En anledning till att riskbedömningarna i AFS 2001:1 kan kännas svåra kan bero på att det är en bred föreskrift som i princip innefattar allt på arbetsplatsen som kan orsaka ohälsa och olycksfall. I de allmänna råden står det att risker i arbetet behöver undersökas och bedömas systematiskt. Detta genom exempelvis skyddsronder, och bedömningen ska alltid resultera i förslag till åtgärder

för att få bort eller minska riskerna. I råden tipsas om att riskbedömningen ska samordnas med handlingsplanen.

AV påtalade vid intervjun ”trestegsraketen” bestående av undersökningen, bedömningen och handlingsplanen. För att undersöka om IEC (1995) och AFS 2001:1 har samma definition kommer nedan en jämförelse.

**Undersökningen:** Har stora likheter med vad som IEC kallar riskanalys vilket betyder omfattning, identifikation av riskerna samt en beräkning av riskerna.

**Bedömningen:** En del av vad IEC kallar riskvärdering vilket innebär beslutet om risken kan tolereras eller ej.

**Handlingsplanen:** Andra delen av vad IEC kallar riskvärdering vilket innebär en analys av alternativen.

Överensstämmelsen mellan de båda definitionerna är stor. Detta innebär att Arbetsmiljöverket i AFS 2001:1 kunnat använda IEC-modellen (IEC, 1995) för att förtydliga vad de menar med ordet riskbedömning. Det hade kunnat bidra till en mer pedagogisk användning av ordet riskbedömning. Då föreskriften täcker in en stor bredd är antalet riskkällor många, och riskanalysmetoderna många. I de allmänna råden till AFS 2001:1 föreslås en mängd metoder för undersökningen, så som yrkeshygieniska mätningar och enkäter. Hur ofta undersökningen ska göras beror på vilka risker det handlar om. Riskbedömningen bör alltid resultera i förslag till åtgärder för att få bort eller minimera riskerna. Det står att det ibland kan krävas att särskilda metoder för riskanalys används. (Arbetsmiljöverket 2001)

### Vad ska finnas med?

Angående dokumentationskravet står det i råden till AFS 2001:1 att det inte finns något krav på någon särskild pärm eller handbok. Men det är ett krav att riskbedömningarna är skriftliga, även i små företag. Det går att läsa att dokumentationen ska anpassas till verksamhetens förutsättningar och behov och vara lätt och tydlig att förstå. I inspektionen av LA krävde Arbetsmiljöverket att det skulle finnas ett dokument med allt samlat. I mångfacetterade verksamheter kan detta vara svårt att genomföra praktiskt då det blir ett väldigt omfattande dokument. I dokumentationen ska både fysiska och psykosociala risker beaktas samt allt annat på arbetsplatsen som kan orsaka ohälsa och olycksfall. Ett förslag för att underlätta dokumentationen är att Arbetsmiljöverket ger exempel på godkända sätt att gå tillväga.

### Konsekvenser av okunskapen

Vissa arbetsgivare verkar ha svårt att kvalitetskontrollera de tjänster de köper in. Okunskapen på området verkar ha fått till följd en marknad för oseriösa aktörer på området. Ett sätt att motverka problemet är att arbetsgivarna själva försöker utbilda sig inom området. LA fick som tips under inspektionen att försöka genomföra arbetet med riskbedömningarna på egen hand. På så vis har de rätt kompetens nästa gång någonting ska bedömas och det systematiska arbetsmiljöarbetet blir mer integrerat än om en konsulttjänst köps in. Ett sätt att försöka arbeta kontinuerligt med det systematiska arbetsmiljöarbetet kan vara att införa ett ledningssystem som bygger på PDCA-cykeln.

## Vem har kompetens?

Då AFS 2001:1 är en bred föreskrift krävs en mängd olika kompetenser för att få rätt på riskbedömningarna. I AFS 2001:1 12 § står som tidigare nämnts att företagshälsovård eller motsvarande sakkunnigs hjälp ska vara av tillräcklig omfattning samt ha tillräcklig kompetens och resurser för detta arbete. Enligt Antonsson (2004) har ordet arbetsmiljö fått ändrad innebörd de senaste decennierna, begreppet har både förändrats och breddats. Det innefattar förutom fysisk arbetsmiljö också hur arbetet organiseras, hur ledarskap och relationer på företaget fungerar och hur ansvaret fördelas. Hon menar att experternas kompetens ofta är så smal att de inte behärskar det nya breda arbetsmiljöområdet. De är dessutom för få och småföretagen för många. Antonsson (2004) menar vidare att aktörer som företagshälsovård, regionala skyddsombud eller arbetsmiljöinspektionen inte räcker till för att göra arbetsmiljöarbetet åt de små företagen. Hon föreslår att små företag ska kunna förbättra sina kunskaper genom lärande i arbetet, exempelvis via pedagogiska interaktiva verktyg, då de flesta arbetsgivare har tillgång till dator. Experternas roll ska vara att lösa svåra problem, samt initiera ett arbetsmiljöarbete i företagen. För att regionala skyddsombud och Arbetsmiljöverket ska klara av den uppgiften ska de utbildas om företagande, med speciell inriktning mot småföretagande samt kunskap i hur man kan stötta och initiera förändringar (Antonsson & Ståhl, 2002).

## *Slutligen*

I processens slut finns problemgrupperna skepsis mot dokumentationskravets relevans samt att veta när kraven är uppfyllda.

### **Skepsis mot dokumentationskravets relevans**

Är dokumentationskraven i AFS 2001:1 nödvändiga för alla svenska arbetsgivares säkerhetsarbete? Att de intervjuade är oense i frågan är intressant. SA tycker inte att dokumentationen nödvändigtvis gör arbetsplatsen säkrare men FH tycker att risker måste dokumenteras skriftligt. Det kan vara så att för att dokumentationen ska bli relevant måste den implementeras in i den egna verksamheten. Några papper i en pärm som köpts in av en konsult som ingen läst kommer knappast att förhindra någon ohälsa eller olycksfall på arbetsplatsen. Det som är viktigt är vad syftet med dokumentationen är. Finns den för att Arbetsmiljöverket ska kunna kontrollera om arbetsgivaren följer lagen? Eller finns den för att olyckor och ohälsa ska kunna förebyggas? Rimligtvis ska den uppfylla båda syftena. Ett sätt att implementera föreskriften och dokumentationen i den egna verksamheten är att bygga upp ett ledningssystem för säkerhet och hälsa, med PDCA-cykeln som grund. Genom ledningssystemet kan policydokument och riskbedömningar bli lästa dokument som organisationen gemensamt tar fram och kan vara med och påverka. Först då kan dokumentationen uppnå sitt syfte.

### **Att veta när kraven är uppfyllda**

Då många arbetsgivare har svårigheter i att förstå kraven i AFS 2001:1 blir en av följderna att det är svårt att veta när verksamheten uppnår en godkänd nivå i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förståelse är ett av Lundquists (1987) villkor för att beslutet ska kunna implementeras. Om arbetsgivarna inte förstår när kraven är uppfyllda kan det resultera i ett ojämnt resultat hos de arbetsgivare som försöker införa ett systematiskt arbetsmiljöarbete. I koppling till den SAM-cirkel som togs fram i Arbetslivsinstitutets projekt FöretagSAM (Andersson et al., 2006) är det ofta så att Arbetsmiljöverkets bild av vad SAM innebär skiljer sig väsentligt från arbetsgivarens uppfattning. I och med detta kan arbetsgivaren därför nöja sig med en mindre arbetsinsats än den Arbetsmiljöverket tänkt sig då det är svårt att veta vad som krävs. Att statliga verk dessutom gör olika tolkningar av lagkraven, som nämns i avsnitt 5.4.2, kan leda till än större osäkerhet för arbetsgivaren. Att förenkla och förtydliga kraven i AFS 2001:1 hade kunnat underlätta detta för



arbetsgivaren. En utökad hjälp från Arbetsmiljöverket och Företagshälsovården hade också kunnat hjälpa till.

## ***AV-relaterade problem***

### **Kommunikation & kompetens/professionalism Arbetsmiljöverket**

LA upplever svårigheter i kommunikationen med Arbetsmiljöverket. Både under inspektionerna och i feedback i form av inspektionsprotokollet som skickades ut i efterhand. Det LA upplevt styrks av Arbetsmiljöverkets egen återkoppling på AFS 2001:1 i Rapport 2003:2. Där får Arbetsmiljöverket kritik för att ha låg kompetens och att de är oprofessionella (Blomquist & Johnsson, 2003). I koppling till Rasmussen och Svedungs (2000) nivåmodell i teoridelen innebär detta att det verkar finnas ett glapp mellan nivåerna i samhällets hierarki. Detta kan resultera i att systemet blir känsligt för påfrestningar som exempelvis att arbetsmiljön för medarbetarna förändrats till att innehålla farligare processer. Om arbetsgivare då tycker att det är svårt att kommunicera mellan samhällsnivåerna kan detta leda till en farligare arbetsmiljö för medarbetarna.

### **Återkoppling med utgångspunkt i Rapport 2003:2**

En faktor som kan bidra till implementeringsproblemen med AFS 2001:1 är bristfällig återkoppling. Återkoppling är ett nyckelbegrepp som beskrivs mer ingående i teoridelen. De rapporter som presenteras under Tidigare studier är alla en sorts återkoppling på implementeringen. Jag har valt att titta närmare på Rapport 2003:2 om undersökning av systematiskt arbetsmiljöarbete då den är den nyaste. Jag analyserar olika delar av rapporten i följande stycken och därefter anknyter jag till Rasmussen och Lundquist.

### **Indexmetod 2**

Indexmetod 2 beskrivs i bilaga i kapitel 9.2.3. Ett problem som uppstår i och med den använda indexmetoden är att arbetsgivarens förmåga att uppskatta sitt arbetsmiljöarbete överskattas. Jag menar att många arbetsgivare inte kan göra den bedömningen. Som det beskrivs i kapitel 4.2.1 så är det ofta stor skillnad i vad arbetsgivaren och Arbetsmiljöverket tycker att systematiskt arbetsmiljöarbete är. Som exempel tar jag var LA, enligt sina intervjuvar, skulle hamna enligt rapportens index 2. På de fyra frågorna skulle de på samtliga frågor svara ja. Enligt deras egen bedömning har de undersökt arbetsmiljön och bedömt de risker som finns, de har åtgärdat riskerna, tagit fram en skriftlig riskbedömning samt gjort en handlingsplan för det som inte är åtgärdat. LA skulle enligt indexmetoden få 8 poäng och anses ha ett infört systematiskt arbetsmiljöarbete. Problemet är att Arbetsmiljöverket inte höll med om LA:s uppfattning, och gav dem kritik för bland annat brister i dokumentationen. Resultatet av indexmetoden kan därmed vara missvisande då arbetsgivarna i sina egna ögon genomför ett bättre systematiskt arbetsmiljöarbete än vad Arbetsmiljöverket tycker. Enligt indexmetoden hade 25 % av arbetsgivarna ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Den siffran är med avseende på detta resonemang antagligen för hög.

### **Studien**

Beskrivningen av hur studien genomfördes är knapphändig. Företaget som genomförde studien heter Interview Institute of Scandinavia AB och är ett call center i Härnösand. På Wikipedia (2007) omnämns arbetsplatsen som ett bra extrajobb för ungdomar från 16 år. Några uppgifter om vad de som genomförde intervjun sa när de ringde upp arbetsgivarna framgår inte och det är oklart om de garanterade de intervjuade arbetsgivarna anonymitet. Anledningen till att detta kan ha relevans beror på att Arbetsmiljöverkets ställning kan påverka de intervjuade. Det finns en risk

att de vill vara till lags och framställa sin verksamhet som bättre än den är i tron om att det annars kan bli repressalier. Det är ju straffbart att bryta mot många delar av arbetsmiljölagen och det tror jag att arbetsgivarna är medvetna om. Information om vilken kompetens inom arbetsmiljöområdet de som genomförde intervjun hade saknas. Därmed är det oklart om de tillfrågade hade möjlighet att ställa frågor under intervjun för att få förtydliganden. Detta hade varit relevant då det under intervjuerna varit tydligt att det finns ett flertal frågetecken kring AFS 2001:1. Det är svårt att avgöra hur väl en telefonintervju kan avgöra den faktiska arbetsmiljön hos arbetsgivaren. Arbetsmiljöverket har lagt ut studien på en konsult och felkällor samt analys av indata saknas.

Rapport 2003:2 riskerar att ge en alltför god bild av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar i och med indexmetoden. Rapporten har därmed låg reliabilitet. Genom att studien utförs av okvalificerad personal och att de intervjuades vilja att svara rätt inte kan uteslutas är även validiteten låg. Slutsatsen blir att Arbetsmiljöverket förlitar sig på information som inte är trovärdig och att återkopplingen ger sken av att arbetet med AFS 2001:1 fungerar bättre än vad det egentligen gör.

### **Analys av återkopplingen**

Sammanfattningsvis innehåller Rapport 2003:2 flera frågetecken och svagheter. I relation till Rasmussen och Svedungs (2000) nivåmodell i teorikapitlet har blocken Lagar och Regelverk dåliga kopplingar till varandra och till de andra nivåerna som en konsekvens av den bristfälliga återkopplingen. Svaga kopplingar mellan nivåerna kan resultera i att systemet blir sämre på att stå emot stressfaktorer vilket i sin tur kan påverka säkerheten negativt. I figur 6 visas hur Lundquists menar att kopplingen mellan beslutsfattaren och verkställaren ska fungera. Det finns en pil för styrningen, från beslutsfattaren till verkställaren. Det finns också en pil från verkställaren till beslutsfattaren, vilken representerar återkopplingen. I fallet med AFS 2001:1 saknas den pilen delvis vilket resulterar i att den som styr inte får en korrekt uppfattning om hur styrningen fungerar.

### ***Implementeringsproblem***

För att undersöka om implementeringen, med hänsyn till den information som hämtats in, varit problematisk, jämförs den med Lundquists (1987) villkor. Som nämndes i teoridelen är kriterierna villkoren för en lyckad implementering följande tre ledord: förstå, vilja och kunna. Om alla tre kriterier är uppfyllda kommer beslutet att genomföras som avsett.

#### **Förstå**

För att uppfylla villkoret förstå är det viktigt att beslutsfattaren, i det här fallet Arbetsmiljöverket, inte är otydliga. Problemet kring förståelsen av lagtexten indikerar att det föreligger en viss otydlighet i styrningen. Arbetsgivaren får svårt att tolka vilka intentioner Arbetsmiljöverket har. Att det förekommer problem i kommunikationen mellan de båda parterna kan bara sägas försvåra förståelsen ytterligare. Till viss del kan därmed konstateras att det förekommer problem med förståelsen mellan beslutsfattaren och verkställaren.

#### **Kunna**

Det andra villkoret handlar om att verkställaren inte kan implementera beslutet. Verkställaren kan inte svara upp mot beslutsfattarens krav. Kan alla arbetsgivare i Sverige uppfylla Arbetsmiljöverkets krav i AFS 2001:1? Problemen rörande resurser och kompetens försvårar detta. Det var som LA berättade, att trots att de hade läst föreskriften och ett flertal handböcker, haft studiecirkel och tagit in konsult hjälp, och verkligen tyckte att det var en väldigt viktig föreskrift, så gick det ändå inte. Arbetet med AFS 2001:1 tog för mycket tid och resurser.

Lundquist (1987) skriver att beslutsfattaren, Arbetsmiljöverket, kan underlätta detta genom att tillhandahålla resurser i form av pengar eller kunskap. Arbetsmiljöverket har arbetat mycket med kunskapsspridning i form av bland annat tidigare nämnda implementeringsinsatser, mycket information på hemsidan samt att svara på frågor via telefon.

### **Vilja**

Villkor nummer tre betecknar verkställarens vilja att genomföra beslutet. Rörande arbetsgivarnas motivation kring införandet av AFS 2001:1 finns det två grupper av problem. Dels problemen kring engagemang samt den skepsis som föreligger gentemot dokumentationskravet. Lundquist (1987) nämner att beslutsfattaren kan påverka verkställaren genom att tvinga den till att följa styrningen. Då föreskriften är att likställa med lagtext föreligger ett tvång i styrningen. Samtidigt så är AFS 2001:1 inte straffsanktionerad så det är ett relativt mildt tvång som råder.

### **Slutsats**

De tre villkoren kan, förstå och vill, kan om de uppfylls, indikera på en framgångsrik implementering. I implementeringen av AFS 2001:1 uppfylls inte något av villkoren. Många av problemen som kom fram under intervjuerna stämmer bra in i Lundquists teori vilket ger tyngd åt misstanken att det föreligger svårigheter i implementeringen av AFS 2001:1. Om Arbetsmiljöverket på något sätt kan få arbetsgivaren att kunna, förstå och vilja arbeta systematiskt enligt AFS 2001:1 skulle många av de problem som nämnts i intervjuerna försvinna, och beslutet införas som beslutsfattaren planerat.

## 8. Slutsatser och kommentarer

### *Slutsatser*

Med koppling till problemformuleringarna presenteras rapportens slutsatser.

*Vilka problem finns i implementeringen av AFS 2001:1?*

Med bakgrund i förstudien, intervjuerna och litteraturstudien togs nio grupper av problem fram. Då dessa kopplades till Lundquists villkor för att ett beslut kommer att införas som det var tänkt visade det sig att inget av villkoren uppfylldes. Utöver detta har det visat sig att Arbetsmiljöverkets återkoppling ibland är bristfällig.

*Vad beror svårigheterna på?*

En stor del av svårigheterna diskuteras i empiriavsnittet med bakgrund i teorierna. De kan sammanfattningsvis sägas bero både på att Arbetsmiljöverket har skrivit en svårtolkad föreskrift med höga krav som de inte informerat så mycket om och att arbetsgivarna har brister i arbetsmiljöarbetet och är dåligt insatta i vad som gäller.

*Vad kan göra att problemen minskar?*

För att underlätta implementeringen är det viktigt att Arbetsmiljöverket får arbetsgivarna att förstå, vilja och kunna införa ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Ett sätt är att försöka åtgärda de problem som nämns i de nio problemgrupperna. Särskilt viktigt är det att lösa de problem som uppstår tidigt i processen och som hör till grundförutsättningarna för att kunna bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöverket behöver dessutom se över sina metoder för återkoppling.

### **Rapportens resultat**

Resultatet av studien visar att det finns problem i implementeringen av AFS 2001:1. Det framgår av mina intervjuer samt av de studier som tidigare gjorts på området. Problemen är dels relaterade till de nio problemgrupper som tidigare tagits fram, Attityd & engagemang, Okunskap om att lagstiftningen finns, Okunskap om hur en riskbedömning ska utföras samt konsekvenser, Formulering lagtext, Resurser, Skepsis mot dokumentationskravets relevans, Organisation hos arbetsgivaren, vem tar ansvar?, Kommunikation & kompetens/professionalism AV samt Att veta när kraven är uppfyllda. Ett ytterligare problem är Arbetsmiljöverkets metod för återkoppling.

Konsekvenserna av detta är att:

- Implementeringen av AFS 2001:1 har stora brister
- Många arbetsgivare inte arbetar på ett systematiskt sätt med arbetsmiljön
- Att inte arbeta systematiskt kan resultera i en förhöjd risk för ohälsa och olycksfall för medarbetarna

Trots att föreskriften kom ut för sex år sedan tycks många av problemen röra grundläggande saker såsom att känna till att föreskriften existerar och att veta att alla arbetsgivare omfattas av den.

För att arbetet med AFS 2001:1 ska kunna fungera bättre föreslår jag följande:

- Mer information från Arbetsmiljöverket och andra aktörer som facket och företagshälsovården om att lagstiftningen finns
- Mer information om vad föreskriften innebär, med målet att få myndigheterna och arbetsgivarna att ha samma uppfattning om vad föreskriften betyder.

- En tydligare föreskrift
- En större prioritet för säkerhets- och hälsorelaterade frågor hos arbetsgivare, att försöka förbättra säkerhetskulturen och arbeta långsiktigt med arbetsmiljöfrågor
- Att Arbetsmiljöverket hittar tillförlitlig information om hur införandet av föreskriften fortlöper, och om några speciella åtgärder behövs.

## ***Avslutande kommentarer***

### **Resultat kontra målsättning**

Min målsättning med studien har varit att undersöka vilka problem som finns i implementeringen av AFS 2001:1, vad de beror på och om det finns något sätt att komma vidare med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Trots begränsade resurser i form av tid och pengar är jag nöjd med utfallet av intervjuerna samt resten av studien. Genom att de intervjuade på ett öppenhjärtigt sätt berättat om svårigheter har det varit ganska tydligt att det finns mycket som behöver göras på området. Genom att kunna ta del av det material som tidigare funnits på området har det varit relativt tydligt att det funnits problem med införandet av AFS 2001:1. Det min studie har tillfört är en specificering av vad det är som gör att det systematiska arbetsmiljöarbetet inte fungerar.

### **Förankring av resultaten i de studier som tidigare har genomförts**

Utfallet från intervjuerna stämde väl överens med de resultat som kommit fram i tidigare studier av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### **Resultatets generaliserbarhet, en diskussion**

Genom att de intervjuade i stort har likartade åsikter om arbetet med föreskriften kan detta vara ett tecken på att resultaten är generella. De intervjuade är överens om att många arbetsgivare inte känner till föreskriften eller att de omfattas av den. De är också överens om problemet med dokumentationen. Genom det resultatet kan jag konstatera att implementeringsproblemen med AFS 2001:1 antagligen är relativt utbredd hos Sveriges arbetsgivare. Detta konstaterande stärks också av resultaten i de studier som tidigare genomförts på området.

### **Uppslag till vidare studier**

Det kan även vara så att implementeringsproblematiken som finns i arbetet med AFS 2001:1 också finns när det gäller många andra av Arbetsmiljöverkets föreskrifter samt även övrig lagstiftning. Det hade kunnat vara intressant att reda ut likheter och skillnader i implementeringen av annan lagstiftning och om det finns problem som är typiska för förfarandet.

### **Några personliga reflektioner**

Jag misstänker att flera av de problem som dykt upp i samband med arbetet med AFS 2001:1 återfinns i implementeringen av en rad olika föreskrifter och lagar. Jag tror även att återkopplingsproblemen återfinns inom flera andra områden.

## 9. Avslutande formalia

### *Referenslista*

#### **Böcker**

- Andersson, I-M. & Rosén, G. & Klusell, L. (2006) *FöretagSAM En jämförelse av två modeller för implementering av systematiskt arbetsmiljöarbete på mindre tillverkningsföretag*, Arbetslivsinstitutet: Stockholm
- Angelöw, B. (1991) *Det goda förändringsarbetet Om individ och organisation i förändring*, Studentlitteratur: Lund
- Antonsson, A. (2004) ”Strategier för bättre arbetsmiljö i små företag” i Johansson B, Frick K & Johansson J. (red) *Framtidens arbetsmiljö- och tillsynsarbete*. Lund: Studentlitteratur
- Antonsson, A. & Nilsson, M. & Hansén, O. (1998) *Internkontroll i små företag – verklighet och visioner*. IVL-rapport B 1291, Stockholm: IVL Svenska Miljöinstitutet
- Antonsson, A. (2002) *Hållbar tillväxt i små företag – omöjlig utmaning eller möjlig utveckling*. IVL-rapport B 1466, Stockholm: IVL Svenska Miljöinstitutet
- Akselsson, R. (2006) *Människa, Teknik, Organisation och Riskhantering*. KFS AB: Lund
- Arbetskyddsstyrelsen (1991) *Arbetsmiljölagstiftningen med korta kommentarer*. (Ny uppl. I lydelse från den 1 juli 1991), Arbetskyddsstyrelsen: Solna
- Arbetsmiljöverket (2001) ”Ett aktivt arbetsmiljöarbete?” *En undersökning av Temo AB*. Rapport 2001:1. Arbetsmiljöverket
- Arbetsmiljöverket (2005) *Arbetsmiljölagen med kommentarer i lydelse från den 1 juli 2005*. Arbetsmiljöverket: Solna
- Blomquist, A. & Johnsson, H. (2003) *Rapport 2003:2 Undersökning om systematiskt arbetsmiljöarbete*. Inregia AB: Stockholm
- Ejvegård, R. (2003) *Vetenskaplig metod*. Studentlitteratur: Lund
- Hydén, H. (2004) ”Hur får vi en bättre arbetsmiljö? Om strategier i arbetsmiljölagstiftningen över tid och vad vi kan ha lärt av det” i Johansson, B. Frick, K. & Johansson, J. (red) *Framtidens arbetsmiljö- och tillsynsarbete*. Lund: Studentlitteratur
- Lewin, K. (1947) *Frontiers in Group Dynamics*. Human Relations; nr 1
- Lewin, K. (1952) *Field Theory in Social Science*, Tavistock; London
- Lundquist, L. (1987) *Implementation Steering An Actor-Structure Approach*. Studentlitteratur: Lund
- Rasmussen, J. & Svedung, I. (2000) *Proactive Risk Management in a Dynamic Society*. Räddningsverket: Karlstad.

Reason, J. (1997) *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Ashgate, Aldershot.

Sannerstedt, A. (2001) Implementering – hur politiska beslut genomförs i praktiken, i Rothstein Bo, *Politik som organisation – Förvaltningspolitikens grundproblem*, SNS Förlag, Angered

SAOL (2006) *Svenska akademins ordlista över svenska språket*, Nordstedts akademiska förlag: Stockholm

Småföretagsenheten (2003) *SAMarbete i det lilla företaget*. Yrkes- och miljömedicinska kliniken, Universitetssjukhuset: Örebro

Vedung, E. (1998) *Utvärdering i politik och förvaltning*, Studentlitteratur: Lund

### **Artiklar**

Clarke, S. (1999) Perceptions of organizational safety: implications for the development of safety culture. *Journal of Organizational Behavior* 20, 185-198.

Helmreich, R-L. & Merritt, A-C. (1998) Culture at Work in Aviation and Medicine: national, organizational and professional influences. Ashgate, Aldershot.

HSC, (Health and Safety Commission) (1993) Third Report: Organising for Safety. ACSNI Study Group on Human Factors. HMSO, London.

Lee, T. & Harrison, K. (2000) Assessing safety culture in nuclear power stations. *Safety Science* 34, 61-97.

Rasmussen, J. (1997) Risk management in a dynamic society: a modelling problem. *Safety Science* 27 (2-3), 183-213.

Royal Society (1992) *Risk: Analysis, Perception and Management*. Report of a Royal Society Study Group, London.

Tversky, A. & Kahneman, D. (1973) Availability: a heuristic for judging frequency and probability. *Cognitive Psychology*, 4, 207-232

Weinstein, N. D. (1984) Why it won't happen to me: perceptions of risk factors and susceptibility. *Health Psychology*, 3:5, 421-457

### **Muntliga källor**

Strempl, Y. (2007a) Enhetschef Organisatoriska och medicinska enheten, Arbetsmiljöverket, e-brev, 29 augusti 2007

Strempl, Y. (2007b) Enhetschef Organisatoriska och medicinska enheten, Arbetsmiljöverket, e-brev, 14 september 2007

### **Föreskrifter**

AFS 1996:6 Internkontroll av arbetsmiljön

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

## Elektroniska källor

Arbetsmiljöverket (2007) *Om oss*. Hämtat från <http://www.av.se/omoss/>. Publicerat 2007. Hämtat den 11 juni 2007.

Blossing, U. (2007) *Ett förbättringsarbets faser*. Hämtat från <http://blossing.se/textfaser.htm>. Publicerat den 21 februari 2005. Hämtat 20 augusti 2007.

Drougge, M. (2007) *De regionala skyddsombuden viktiga för små företag*. Hämtat från [http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/AFATemplates/Page\\_11106.aspx](http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/AFATemplates/Page_11106.aspx). Publicerat den 28 maj 2007. Hämtat 25 augusti 2007.

Leax (2007) Bild PDCA. Hämtat från <http://www.leax.se/qc/konsulting.htm>. Hämtat den 16 juni 2007.

Wikipedia (2007) *Härnösand*. Hämtat från [http://en.wikipedia.org/wiki/H%C3%A4rn%C3%B6sand#Call\\_centers](http://en.wikipedia.org/wiki/H%C3%A4rn%C3%B6sand#Call_centers). Hämtat den 15 juni 2007.

## Annat

IEC (1995) *International Standard 60300-3-9, Dependability management - Part 3: Application guide - Section 9: Risk analysis of technological systems*, International Electrotechnical Commission, Genève

Lewin, E. (2000) *IK-SMÅ effekt: Utvärdering av ett verksamhetsgemensamt tillsynsprojekt internkontroll av arbetsmiljön i småföretag IK-SMÅ*. Rapport 2000:6. Arbetsarkivstyrelsen, Solna

Nilsson, J. (2003) *Introduktion till Riskanalytiska metoder*, Report 3124, Lund

Antonsson, A. & Ståhl, J. (2002) *Träffpunkt Småland* (sammanfattning finns på [www.ivl.se](http://www.ivl.se))

## Bilagor

### Aktivitetsbaserat index 1

Aktivitetsbaserat index är kärnan i analysen. Index är framtaget med frågor om vilka aktiviteter i arbetsmiljöarbetet som bedrivs som bas. Följande aktiviteter ingår i index:

- Mål för arbetsmiljöarbetet
- Kartläggning av risker/brister i arbetsmiljön
- Handlingsplan för arbetsmiljöarbetet
- Andra åtgärder för att förbättra arbetsmiljön
- Dokumentation av arbetsmiljöarbetet

Om intervjupersonen svarat ja på om aktiviteten är utförd får aktiviteten en poäng i index. Index går således från 0 till 5. Vid fem poäng är samtliga aktiviteter utförda. Aktivitetsbaserat index delas in på skalan enligt följande:

0-1 poäng = Ej påbörjat

2-3 = Pågår

4-5 = Infört

Index motsvarar helt aktivitetsbaserat index i den norska undersökningen.



## **Aktivitetsbaserat index 2**

Index baseras på följande frågor:

- Har ni undersökt arbetsmiljön och bedömt de risker som finns?
- Har ni åtgärdat riskerna?
- Har ni tagit fram en skriftlig riskbedömning?
- Har ni gjort en handlingsplan för det ni inte åtgärdat?

Om intervjupersonen svarat ja på frågan får aktiviteten 2 poäng i index. Om intervjupersonen svarat att arbetet pågår får aktiviteten 1 poäng och om frågan besvarats med ett nej eller vet ej får aktiviteten 0 poäng. Index går således från 0 till 8 poäng. Vid åtta poäng är samtliga aktiviteter utförda.

- 0-2 poäng = Ej påbörjat
- 3-6 poäng = Pågår
- 7-8 poäng = Infört

## **Intervju regionalt skyddsombud 19 Juni**

s-Vad gör ett regionalt skyddsombud inom ditt fackförbund?

a-Informerar och motiverar både anställda och våra medlemmar. Som regionalt skyddsombud har man ju ansvar för samtliga anställda och även skyddsombud på en arbetsplats, inte bara medlemmarna utan även alla tjänstemän.

s-Vad innebär det ansvaret?

a-Att man bevakar de anställdas intresse gentemot arbetsgivaren. Information, motivation och att väcka intresse. Att förebygga den dagen vi har ett arbetsolycksfall eller sjukdom, korttidsfrånvaro, ont i magen, huvudvärk. Att man ska se tidiga tecknen på stress.

s-Kan man ringa er om man undrar vad som gäller enligt lagen?

a-Ja, vi har rådgivning. Mycket gentemot medlemmar och förtroendevalda. Det är ju inte så ofta vi är med i den dagliga arbetsmiljöverksamheten.

s-Så ni är inte med och går skyddsronder?

a- Nej, ytterst sällan, Jag har varit ute på någon ergonomigenomgång, man inte att man har en kontroll med en checklista.

s- Vad har du för bakgrund? Eller ni som arbetar som skyddsombud?

a- Grundläggande arbetsmiljöutbildning inom fackförbundet. Jag har ingen skyddsingenjörsutbildning, men det finns de som har det.

s-Det måste vara bra att ni är nischade mot tjänstemän, då vet ni vad som kan förekomma på deras arbetsplatser.

a- vi är ju inga experter, vi är ju företrädare för de anställda och att vi ska veta vart man ska vända sig. Vi kan lotsa vidare, Vi sitter med i förhandlingssituationer tex. Vid nattarbete osv. De nya arbetstidsreglerna som kommit nu så är det ju mycket.

s- Hur tycker du att det ser ut ute hos företagen, har de god kunskap om lagstiftningen?

a- Om det är ett producerande företag om man har tillverkning och upplever det lite farligt, har man mer rutiner och tillbudsrapportering, att man har med det på dagordningen. På vissa arbetsplatser diskuterar man inte arbetsmiljö överhuvudtaget. Jag besöker vissa företag där jag frågar om de har en punkt på dagordningen som heter arbetsmiljö, och då säger många näe. Men inför det då så alla kan komma till tals, brukar jag rekommendera. Sen är det ju så att på de här mindre företagen är det ju ofta så att man bara kan gå in till sin chef och säga till om det är något som är fel. Då behöver man inte gå långa omvägar via handlingsplaner utan man kan bara säga "Nu köper vi in en ny stol". Och så får man det.

Sen är det många som är väldigt nöjda på sina arbetsplatser även om vi kan komma ut och tycka att det är rörigt och dålig belysning.

Sen finns det arbetsplatser där allt verkar väldigt ordnat där folk mår väldigt dåligt ändå.

Problemet är ofta i relationer mellan chef och medarbetare eller mellan kollegor.

Det är väldigt svårt att säga att här är det en väldigt bra arbetsmiljö och så, det varierar väldigt.

s- Kan du tycka att det är bra att det finns krav på skriftliga riskbedömningar i SAM? Att man har dokumentationskrav för alla arbetsgivare.

a-Ja, men det bör ju vara anpassat efter verksamheten, man gör ju sina riskbedömningar utifrån sin verksamhet. Sen är det ju väldigt olika vilka risker som finns beroende om det är ett konsultföretag är det en viss typ av risk och är det ett producerande företag är det en annan, eller på ett callcenter.

s- stärker det verksamheten att ha de här dokumenten?

a-det borde ju vara så. Men jag är rädd att det där skriftliga inte finns så ofta. Jag tror att det brister på många ställen.

s- vad tror du att det beror på, att det inte finns?

a- I vissa fall tid, eller att det inte finns intresse. I vissa fall att det inte finns kunskap om att lagstiftningen kräver det här. Och så länge man inte har några problem så bryr man sig inte.

s- det här med vilka branscher som är bättre eller sämre, du säger att du tror att i de klassiska tekniska branscherna där man sett att folk skadat sig

a-ja, det är betydligt bättre. Är det någon välutbildad eller någon från en metall-klubb så har ju de ofta stenkoll. Sen på kontorsidan på samma företag är det ofta mycket, sämre ställt, man glömmer ofta tjänstemännen.

s- så det har varit olika traditioner i olika branscher?

a- ja. Det finns ju tjänstemän som jobbar på båda ställen, som produktionsledare till exempel, och det tänker man ju oftast inte på.

s- kan du se några fördelar med SAM-föreskriften? Eller nackdelar, om du hade fått göra om den?

a- nä, det viktiga är att både som anställd och som chef har man ett ansvar, vi är ju varandras arbetsmiljö. Det räcker ju inte att chefen har fina checklistor och skyddsronder om inte den anställda inte är med på tåget. Och vissa skyddsombud har inte chefen med sig och det är ju de som har pengarna. Det är ju viktigt när man delegerar arbetsuppgifter att man ger resurser och tid till det. Så man kan göra sitt arbete. Där brister det ofta, de ska ta hand om det men de får inga befogenheter.

s- är det ibland så att skyddsombuden får ansvar för arbetsmiljön?

a- ja, jag tror ibland att det är så arbetsgivaren tror att man kan forsla över ansvaret. "Du får fixa det här, du är ju skyddsombud". Men man tar ju inte över arbetsgivarens roll. Vi tänker ju utifrån de anställdas intresse, företagsledningen får ju tänka utifrån företagets syn.

s- tror du de flesta har gjort skriftliga riskbedömningar?

a- Jag tror att det är fler som saknar än som har. Jag har ju mest varit på mindre företag och de har nog inte samma koll

s- men då sker kontakten mest informellt

a- vilket också kan bli väldigt problematiskt på grund av att man är för nära och för få, att man inte vågar säga emot osv. Alla är tysta. .Precis som under uppsägningarna på nittioalet, då var alla väldigt tysta. Nu när det är bättre tider kan det nog bli en konkurrensfaktor att ha en god arbetsmiljö. Det borde vara ett konkurrensmedel.

s- det är ju säkert lika många sjukskrivningar inom kontor som industri, jag tänker på stress och utmattningssyndrom. Har man olika syn på detta, det är ju olika lätt att åtgärda. Kan det spela in?

a- Ja. Sen är det ju väldigt svårt att säga vad det är som är orsaken när det gäller själen. Blir man av med fingret så syns ju det. Många tror ju att man fejkar att man mår dåligt. Det syns ju inte att du är sjuk. Det är ju lättare att försvara ekonomiskt att man ska köpa ett skrivbord än att låta någon gå till psykolog tio behandlingstillfällen osv. Det är inte så lätt att argumentera för. Det är olika på olika företag vad de betalar för. Ibland vågar man ju inte prata med företagshälsovården för att man tror att de direkt rapporterar till arbetsgivaren. Men de har ju också sekretess. Men om de ska kunna lösa problemen så måste de ju kunna komma ut på arbetsplatsen.

s- vilka är de största arbetsmiljöriskerna för era medlemmar?

a- en hel del belastningsbesvär, att man sitter för mycket och rör sig för lite, även på fritiden. Sen är mycket kopplat till stress, man ska ha ut så mycket mer av varje anställd idag än för några år sen. Finns många företag som inte ens har tid att ha fikapaus, debiterbar tid, vem ska betala för den? Och då missar man ju det här sociala.

s- men får du en känsla av att arbetsmiljön har försämrats?

a- fysiskt sett har den blivit mycket bättre de senaste åren, men psykiskt sett har vi fått mer bekymmer. Fysiska lösningar har man ju hittat mycket hjälpmedel och så, handsfree i bilarna och så. Men när det gäller människor.. Men det börjar ju komma, det här med friskvård och massage.

s- precis som ni är en aktör inom SAM är får ju företagshälsovården ofta en viktig roll. Tycker du att det fungerar bra?

a- det varierar väldigt, beroende på vad företaget har betalt för. Men där vi märker att företagshälsovården är med tror jag att det fungerar bättre. De företagen som inte har företagshälsovård har inte den här expertresursen.

s- jag trodde att alla behövde ha det?

a- det står i lagen att man ska ha den företagshälsovård som verksamheten kräver. Men ju mindre kunskaper man har själv desto mer måste man ju köpa in, tycker jag. Men det gäller just att hitta sambandet mellan arbetsmiljön och eventuell sjukfrånvaro. Finns det någon koppling? Man ska ju inte gå till företagshälsovården för att man har fått halsfluss. Men det är många som vill ha den här snabba sjukvården.

s- XX och deras avtal, för att ha god ergonomi behöver man se arbetsplatsen, vilket inte fanns i deras avtal. Man kan ju få massage om man har ont i axlarna men tittar inte på hur folk sitter.

a- nä, då tar man bara reda på symptom men inte orsaken till det. Det är väl lite så med vård överhuvudtaget, man medicinerar bort det istället för att hitta orsaken till problemet.

s- men har det också förändrats? Företagshälsovården brukade väl vara statlig?

a- ha, ha, det var nog före min tid. Det har blivit mer frivilligt i alla fall. Men många har ju lämnat företagshälsovården. Man känner inte att man får igen pengarna. Många tycker det är dyrt och "vi som inte har några problem behöver ju inte betala för sådant". Man har ju inte sett kopplingen med förebyggari så mycket utan det är mer akutvård.

s- det är klart att det blir stor prispress då också

a- och kan man betala minimalt så gör man ju det. De här företagen som har kemikalier och grejer måste ju ha en helt annan kontroll.

s- hur många regionala skyddsombud var ni?

a- fem. Men vi jobbar ju inte heltid någon av oss, det är ju bara en liten del av vår arbetstid.

s- sen är det ombudsmän?

a- eller fackliga rådgivare.

s- och alla har kunskap om SAM?

a- ja, alla har gått grundutbildningen och ev. påbyggnad som psykosocial arbetsmiljö eller hot och våld. Vi utbildar ju också våra arbetsmiljöombud, det glömde jag säga. Det är några som har gått Prevents handledarutbildning i arbetsmiljö.

s- jag förstod först vid AV-intervjun att ni var en aktör i SAM-arbetet. Är ni som en sorts lobbyorganisation?

a- nej, vår roll är egentligen som bollplank till skyddsombuden. Egentligen är det ju skyddsombuden som är stenen i samverkan. I skyddskommittéerna är det ju ofta de som ingår med arbetsgivaren och företagshälsovården. Det är de som sköter gräsrotsnivån. Vi står mer för organisationen och utbildningsmaterial.

s- så genom att utbilda skyddsombuden höjer ni nivån?

a- det kan man säga. Hjälper till självhjälp.

s- ok. Det var jättebra att jag fick prata med dig, tack så mycket.

Berättar om Prevents utbildning för små arbetsgivare och skyddsombud för AFA-pengar, en väg att gå.

s- vet du vilken riskbedömningsmetod de rekommenderar, är det AVs mall?

a- det vet jag inte exakt, (visar en del av deras material, de använder bla. AVs dokument). Riskbedömning med kvalité.

### **Intervju stora arbetsgivaren**

Intervju med Arbetsmiljöingenjör 13 juni

Transkription från diktafon 18 juni

s- En bred fråga: hur går ni tillväga för att uppfylla kraven på skriftliga riskbedömningar i AFS 2001:1?

l- dels så har vi skrivit rutinen, och de som är chefer ska ju då leva efter de rutiner vi har, och där framgår det att riskbedömningar ska göras, att de ska dokumenteras, där går vi också in på om det behöver fördjupas eller om vi kan göra det väldigt enkelt för oss. Det är väldigt schematiskt. Hela tiden finns ju vi här på SHE (Safety, Health & Environment) så man kan ställa frågor till oss.

Rutinerna och allt ligger på intranätet så att alla anställda lätt kan komma åt det. Sen hur vi praktiskt går tillväga det är ju då, det varierar ju säkert litegrann vilken roll man befinner sig i, vad man har för kvalifikationer och vad det är för typ av risk som man ska hantera. Skyddsronder finns ju med i vårt systematiska arbetsmiljöarbete, de ska på något sätt ha koll på sina risker, ha koll på verksamheten, och skyddsronder är ju ett verktyg då för detta. Det används lite i varierande grad, jag tror att om du lyssnar på någon från kontorsavdelningarna så har de inte varit med på så förbannat många skyddsronder.

Men bara som exempel så har de ju inom avdelning XX en årlig skyddsronder där man går från rum till rum. Vi får se vad som händer nästa år för då kommer de här serviceavtalen in i bilden.

s- då skriver ni vad som behöver göras och vem som är ansvarig?

l- ja, och cheferna blir kontaktade innan skyddsronden för att just ha chansen att både vara med och föra in synpunkter och svara på frågor.

Om vi nu tar avdelning XX har det då varit en grupp med en kille, som har fått den uppgiften, han ingår i ledningsgruppen på XX, på en supportdel och han har som huvuduppgift att svara för

SHE-frågor inom XX och bland annat är han med på skydds ronderna. Och sen har ju vi varit med ifrån Sweden SHEs sida och skyddsombud och chefer.

Här i XX har vi startat upp processen där man haft en inledning där den här lilla gruppen diskuterat vad det är som ska gås igenom, och man har gått ut med program innan, och man har fått chansen att förbereda sig när skydds ronden är slut så drar man då powerpointbilder med viktiga bitar som framkommit för cheferna som är berörda och skyddsombud, det går väldigt snabbt. Sen kommer protokollet långt senare. Och då blir det också en diskussion där man får höra lite argument så som ”så här gör vi därför att..” och se till att man förstått rätt och då kan man modifiera sin slutgiltiga beskrivning.

s- men då har man bestämt åtgärder och så där också?

l- ja, men det kan vara en åtgärd att man behöver göra en utredning, och att man sätter vissa personer på att jobba vidare. Och det kan ju vara till exempel att man ska göra en fördjupad riskbedömning på det här. Och skydds ronderna går vi ju i princip överallt. Det är ju ett sätt att göra en riskbedömning, då fångar man ju i alla fall upp de lite mindre riskerna. Om du har så stökigt i ditt rum så att du snubblar osv.

s- då har jag fått svar på frågan ” har skriftliga riskbedömningar gjorts”? Då gör ni det på en massa olika sätt med olika regelbundenhet.

l- ja

s- vilka metoder brukar ni använda. Det stod exempel här i det här materialet jag fick?

l- ja, man har beskrivning av de olika metoderna: hazop, grovanalys, what if? Osv.

s- har ni mallar och så där också?

l- ja, det finns protokoll på intranätet

s- det är ju super

l- ska vi titta på dem?

S- ja

s- brukar ni använda riskmatriser när ni presenterar också? (bläddrar i papperna och hittar en sån),

l- nja, lite både och

s- för då blir det ju ganska tekniskt i och för sig när man går in på sådana..

l- så här ser intranätet ut och här kan vilken medarbetare som helst gå in, protokoll

s- då kan man ringa er om man behöver hjälp med att arbeta med dokumenten?

l- ja, och i XX sitter de ofta som riskgranskningsledare. Dokumenten kommer från brand & riskavdelningen i XX. Checklistor finns det också för inventering.

s- har ni ett ställe där ni lägger upp de här dokumenten när de är klara?

l- nja, vi har en riskdatabas som kan användas till allt . (Visar hur den ser ut och hur man kan söka) Upplagt hus för hus. Det är olika för de olika siterna.

s- så man kan göra en riskbedömning enligt mallarna och sen bifoga det som ett dokument och lägga in i riskdatabasen?

l- precis.

s- det är ju jättebra. Det blir ju väldigt strukturerat.

l- det är bara ett exempel. Och här skriver ju chefen under på originalen och de förvaras på avdelningen.

s- är det ett arbetsmoment?

l- ja det är en riskbedömning för alla arbeten med ett visst ämne, istället för att göra alla separat. Så om man gjort en bedömning i Lund kan de i Mölndal gå in och titta på den och ha den som stöd i sitt arbete.

I Mölndal har man ett annat system, de har också en riskdatabas för arbetsinstruktioner och riskbedömningar. Där har då vi möjlighet att gå in och kika.

s- ja, för många saker måste ändå likna varandra siterna emellan? Avdelningarna är ju ofta samma.

l-ja, visst

s- hur god skulle du säga att kunskapen är om den här lagstiftningen i organisationen? Vet folk vad det är som gäller?

l- ja, det är nog en ganska god koll här i Lund skulle jag vilja säga. Och i Södertälje tror jag att det är väldigt god koll inom avdelning XX, på labsidan tror jag att det är god koll, sen tror jag att om vi går ut och intervjuar din mamma till exempel, har du gjort någon riskbedömning och dokumentation, tror jag inte vi får så bra svar...

s- nä, inom kontor är det nog inte så bra.

l- det skulle nog uppfattas som en kuggfråga, varför ställer ni den frågan? Ha ha  
Nä, jag tror inte att de skulle svara så där klockrent. Men skulle du fråga dem om belastningsproblem och ergonomi skulle du få helt andra svar. Nu har vi bra skärmar, och vi hade sämre förr osv. Man ska sitta bra osv.

s- så man jobbar ändå aktivt med arbetsmiljön?

l- ja

s- fast man kanske inte sitter och läser föreskrifterna?

l- nej, men sen vet de ju att de alltid kan ringa till SHE, det tror jag att de flesta skulle känna till. Samtidigt som de också gör det. Så jag tycker nog att vi skulle kunna ge ett bra svar på vad folk känner till.

s- vad är det som gör att arbetet med skriftliga riskbedömningar fungerar/ inte fungerar?

l- Vad som gör att det fungerar är ju att man måste jobba aktivt med att föra ut information om att de här reglerna finns, för att gör man inte det så fungerar det ju definitivt inte. Så det är nog en grundbult.

Där har ju vi en viktig roll i att utbilda chefer, vi kör en heldagsutbildning med nya chefer och då får de ju veta lite allmänt om de här kraven och föreskrifterna, och var man hittar föreskrifterna. Var man hittar den här typen av dokument plus att de som håller i utbildningen är Sweden SHE så då berättar ju vi också att vi finns så det får man ju redan från början veta. Sen kör vi en speciell utbildning kring våra interna standarder inom säkerhet, hälsa, miljöområdet. Där kommer ju det här med risk in, och att företaget har en nollvision. Att vi strävar mot att inte ha några olyckor.

s- den utbildningen får alla chefer?

l- alla chefer ska ju ha den utbildningen, så har det ju inte varit historiskt, men så ser det ju ut idag. Sen finns det säkert glapp inom vissa, om man ska ge en ärlig bild så finns det säkert vissa chefer som inte har tagit utbildningsdelen kring våra standarder till exempel. Men då går de förhoppningsvis grundutbildningen för chefer i alla fall. Och då nämns det ju där också. Det är ett sätt att få veta: information. Och sen hur det ser ut i praktiken så kan det säkert variera beroende på att man egentligen ska riskbedöma allt och då kan ju inte vi stå och säga... Vi kan ju säga: så säger lagstiftaren och om du läser våra rutiner för XX så pekar vi ju där på att det finns stort och smått och att man kan gå skyddsron och dokumentera det och i alla fall få en kartläggning och översyn.

s- tycker du att det är svårt att tolka lagtexten? Är det svårt att veta vad som krävs av en när det gäller SAM och skriftliga riskbedömningar?

l- ja, vad ska man svara på det? Jag tror inte att du kan hitta någon som kan tolka allt 100% rätt, för att det är ju först när det har hänt en olycka, när det prövas i rättslig instans som du vet exakt så här var det. Det är precis som vi sa under lunchen, att det är ju väldigt allmänt skrivet så att, när har jag gjort tillräckligt mycket? Det vet du egentligen aldrig men så är det ju när du jobbar med riskbedömningar. Du jobbar ju hela tiden med sannolikhet och konsekvens och sannolikheten finns ju nästan alltid att nåt ska hända, sen konsekvenserna, ja.. Du tillåter ju transport inom företaget. Så att när vi gör riskbedömningar lutar vi oss ofta mot "Vad är allmänt vedertaget"? – Det är att man ska få köra ute i trafiken, med bil, om man har körkort, och sen ja, truckkörning, vi har då krav på att man ska ha truckförarkort och då får man ju en grundutbildning, det är väl som en form av körkort. Sen så är det ju upp till individ, man kan ju ha rutiner och instruktioner för hur man ska underhålla en truck, och det har vi ju, man kan ha regler för hur du får köra. Hur du ska bromsa, hur du ska signalera, vilka områden du får vara på. Du ska ha skyddsskor, allt sånt har vi. Sen om någon individ slarvar eller inte bryr sig..

s- det måste vara bra att ni har XX som är centrala?

l- ja, när det gäller XX så har vi ju det, men vi är nog inte i mål där riktigt..



s- men ni har det att luta er emot?

l- ja.

s- vilka är fördelarna/ nackdelarna med SAM? Tycker du att det är en bra föreskrift? Tycker du att det är bra att det finns krav på skriftliga riskbedömningar för alla arbetsgivare?

l- nej, eller jag kan förstå att det finns den skrivningen för att det är ett sätt för arbetsmiljöinspektionen när de är ute och gör sin revision på företag, så kan de se att på den nivån var man i alla fall i mål, man hade gjort det där, man hade i alla fall tänkt tanken på risk. Sen har man kanske tänkt fel, men, och man hittar naturligtvis dem som inte tänkt ett smack. Eller inte ens kände till föreskriften.

s- Så du tycker att den är bra som den är?

l- Jag tycker kanske då att om man nu ska se det utifrån ett företags synvinkel så känns det inte så meningsfullt att allting ska dokumenteras, tycker inte jag, personligen. Det viktiga är väl att det ser bra ut och att folk är medvetna

s- så det behöver inte vara en indikation på att man har ett gott säkerhetsarbete (för att man har en god dokumentation?)

l- Nä, egentligen inte. Det viktiga är ju egentligen hur folk betar sig. Och det kan ju vara på alla nivåer i företaget att betar sig rätt i hur man bygger sina arbetslokaler, köper sina instrument, är bra utifrån ett arbetsmiljöperspektiv, att man satsar lite extra på det, och sedan att man sen jobbar rätt med sakerna, det är det viktiga. Och att det inte händer något. Och att man försöker fånga upp det som händer, som i incidentrapporteringssystemet. Men vi jobbar på det sättet, och ingenting är ju fullkomligt.

s- det är att man hela tiden strävar mot en förbättring som är det viktiga. Nu är vi nästan färdiga, vad är det jag har mer?

Har du upplevt några problem med de skriftliga riskbedömningarna. Förstår du metodiken och hur man ska jobba? Förstår folk ute i verksamheten vad det betyder när du säger att man ska göra en riskbedömning?

l- vi jobbar ju inte klockrent efter någon viss metod, jag gör inte det. Ibland är det arbetssäkerhetsanalys utifrån maskin och ibland tittar man mer utifrån människan, det finns ju olika metoder. Men vi klumpar liksom ihop det här. Och vi använder ju också what if, vad händer om fast vi gör det ju inte systematiskt och går igenom varje skruv, vilket man kanske borde göra. Om man ska använda en sån metod, nä det gör man ju inte någonstans.

s- nä, de som kan maskinerna säger kanske det här hade kunnat hända osv.

s- jag tror oftast inte att man använder de metoderna så ofta när det gäller verksamheten och SAM, då handlar det inte om.

l- du får fråga runt lite, men av kollegorna tror jag inte att någon använder en tvättakta metod. Jag tror att man kör med ett litet hopplock. Man har checklistor som man går igenom. Ibland har man rentav checklistan i huvudet.

S&l tittar på skyddsroundsprotokoll på datorn. Och metodikdokument

Skyddsround 1-2 ggr per år, man noterar nåt, ansvarig, följer upp osv. har funkat bra hela tjugohundratalet.

l- jag började som arbetsmiljöinspektör i mitten av sjuttioalet och sen dess har man gått skyddsround. Det är ett etablerat sätt att arbeta.

### **Intervju Lilla arbetsgivaren**

Transkription 10 juli

b- Vi har ju en arbetsmiljöpolicy, vi har delat ut jobben, där vi delar ansvar, vi bestämmer att vi gör skyddsround för att få en bild av risken för skador och saker som behöver åtgärdas och gör det systematiskt. Vi för protokoll över eventuella förändringar, och tar upp de stora ärendena till ledningsgruppen för ekonomiska beslut. Så är allt det här finns dokumenterat och klart och vi tycker vi har en bra bild över vad vi gör.

Vi går skyddsround årligen, vi har gjort delar nu, och vi diskuterade vilka som skulle gå den här skyddsrounden, eleverna och vi, och då tycker ju vi att vi har ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Men, arbetsmiljöverket har en helt annan bild av detta. De sa ju att de tyckte ju att mycket var bra.

s- ja, ni fick ju betyg tre av fyra.

b- ja, och ändå så får man det här, jag tror att det handlar om en slags språkförbistring. Vi kan inte kommunicera riktigt. Vad vi uppfattar, hade jag fått en konkret instruktion. Jag hade hoppats på: Lagg upp det såhär: titta på den och den sidan, där har vi förslag. Då tror jag vi hade kunnat köra in det i vårt system, och lägga in våra egna idéer till det. Men här står det ju bara vad vi ska göra, och en massa AFSar, och de är ju bara. Den lilla hjälpredan som jag har, (Visar en speciell bok som är för arbetsmiljön i skolan). Sen har vi ju alla små skrifter, här är ju bara de som kommit i år. Och sen ska vi då hitta rätt.

Och om man funderar på varför det här går trögt?

s- ja?

b- Så skulle jag säga att det måste gå och konkretisera detta lite bättre. För vi får beröm för att vi gör allting, för vi har ju rätt tänk osv. Men dokumentationen är inte den de vill ha. Jag hade ju förhoppningar på (att AVs rapport) skulle erbjuda lite "aha", men inte. Vad är det egentligen som vi ska göra? Ska vi sammanställa det här tydligare?

s- om jag ska säga som jag tror. De hänvisar ju mycket till den här 2001:1 och det är ju den jag har jobbat med också, och där är ju förslaget på hur man ska göra skriftliga riskbedömningar, att man gör en skyddsround. Det är ju inventeringen. Sen värderar man om det är allvarligt eller inte allvarligt. Åtgärderna står med, om det inte är åtgärdat sätter ni in det i en handlingsplan. Att man tar upp det på nästa skyddsround och att man för över saker. Som jag har förstått det så brukar ju det räcka. Och det här gör ni ju delvis.

b- ja, vi gör ju det men det är inte direkt kopplat i ett eget dokument. Vi har så otroligt många skyddsroundsprotokoll eftersom vi har så många olika verksamheter.

s- det är klart, det är olika om man går vid blommorna eller maskinerna.

b- ja, eller köksregionen, det är ju separata skyddsronnsprotokoll och dem följer vi ju upp och bestämmer vad som ska åtgärdas och av vem osv. och skriver det i protokoll. Men det saknas ändå nåt led, där vi inte riktigt får grepp om hur det ska se ut. Och hade jag en av de här verksamheterna så skulle jag lösa det enkelt. Då skulle det få plats i ett dokument kanske på tre sidor, och tala om och ha handlingsplan. Nu gör vi inte ett dokument på tre sidor utan vi utgår från prevents checklistor, och det som inte åtgärdas direkt tar vi upp i våra skyddskomiteer. Och är det ekonomiska frågor kommer ledningsgruppen in och beslutar om hur vi ska lösa det, hur akut är det? Kan vi göra det nu eller kan vi ha prioritering tre till exempel. Och där bokförs det. Men en sammanställning är kanske det vi saknar.

Det vore ju kul om vi visste lite mer om detta för att, det var ju lite skoj, vi var ju nyfikna på att få den här rapporten. Så jag samlade skyddsombuden och sa, kom så ska vi se nu. Och det enda vi sa (när vi hade läst den var) Men vad är det vi ska göra? Och hur? Annars har vi ju verkligen försökt läsa och vi har ju haft lite studiecirkel och så. Men vi får försöka titta mer noggrant på det. Men vi ska försöka hitta en ledtråd i det.

s- ja, för det är ju inte det att ni inte jobbar med det. För det gör ni ju.

b- ja, och vi hade ju sett fram emot protokollet, lite optimistiska var vi ju. Vi trodde att när vi skulle öppna det skulle vi förstå vad det är vi saknar. Åh, vi jobbar ju vidare med det men vi sa ju det att vi ska försöka få koll på vad det är vi saknar. Vi vill ju ändå göra det ännu bättre så vi får ett välfungerande säkerhetsarbete.

Arbetsmiljöverkets protokoll här det är ju för allmänt. Några punkter är ju helt rätt, det visste vi ju. Med APU och så. Men vi får fortsätta och titta på det här.

Men just de här riskbedömningarna, det är ju det vi trodde att vi gör när vi går skyddsronnerna. Och vi tittar alltid på incidentrapporteringen, hur mycket vi har haft och vilken typ av skada. Och har vi allvarigare saker tar vi alltid upp det i skyddskommitten. Och det här med att ta upp det om det händer ofta, som tex de här skärskadorna när floristerna sitter och arbetar, och där har vi ju försökt att prova olika metoder och olika skyddsutrustning med plåster osv. Men där har vi ju sett ett behov av att se över instruktionerna. Men att sammanfatta detta i ett tydligt dokument, det är det som är det svåra eftersom det blir så oerhört omfattande. Men det här ska bli spännande, jag ska faktiskt försöka hitta vägen ur det här.

Men vi var väl lite sådär: va? Vi vill veta mer. Vad menar ni, vi förstår liksom inte. Varje gång vi läser de här AFSarna har vi tydligen inte hittat vägen, vi har trott att vi har gjort det. Nä, men det blir spännande. Jag tror att komplexiteten i det här med arbetsmiljö, och skyddsarbetet, den är ju jättestor alltså. Och det säger jag ju, just när vi tittar på skolans miljö, arbetsmiljön i skolan, det är ju ingen liten bok.

Och dessutom har vi ju jordbruksdel och maskiner och grejer så det är ju en hel del som inte är med här. Det står lite om slöjdsalar och så, men det räcker ju inte. Och så har vi trafiksäkerhetsverkets regler om det här med fordon, det här är en oerhört komplex värld.

Samtidigt tycker jag att vi hade nytta av den här inspektionen ändå. På nåt vis.

s- Men tycker du att det är bra att de här reglerna finns? När du tittar i AFSen kan du känna att du ändå förstår varför de har det här kravet, även om det blir jobbigt för er?

b- som företagsledare ser det så är det ju den största mardrömmen man kan vara med om, att folk skulle fara illa i sitt arbete. Aldrig! Dels av etiska skäl, med också av ekonomiska skäl. Personal som finns slits ut som blir sjukskriven, skadad, är ju ett mardrömsscenario. Det är klart att vi är intresserade av det här, Och vi jobbar ju dessutom med elever, med ungdomar, så därför har vi haft en hög prioritet på det här och försökt internutbilda. Vi har ju internutbildat instruktörer i allting, brand och arbete på hög höjd och allt. Så vi har ju försökt att vara förberedda, det här är ju jätteviktigt.

s- Men du känner inte att det är byråkrati att de kräver det här?

b- alltså byråkrati däremot, den är svår.

s- Är det just att det är svårt att förstå, för att föreskriften är skriven på ett krångligt sätt?

b- alltså föreskriften, det är många, ja, allihopa, det är svårt att få den här aha-upplevelsen, jaha, det är det här vi ska göra. Och ändå har ju vi ett antal skyddsombud på fortbildning, jag har ju försökt, Jag jobbade ju inom trädgårdsbranschen förut som är en mycket smalare bransch. Då var det mycket lättare att greppa det. Men jag tror, vi har ju så många olika verksamheter.

Men som jag berättade om det här med brandskyddet att man har ansvar för 70-80 ungdomar som sover på natten utan något fungerande system, vi har ju jobbat jättemycket med det här, och det funkar ju ganska bra. Det är ju bara som jag kände att vi hade velat hitta den här lilla öppningen ”såhär gör man för att det ska bli bra”, och jag tror att vi ska fortsätta dialogen med AV.

s- ja, jag tror helt klart att du kan ringa till dem

b- ja, och jag tror att det är det vi får göra. Och jag tror att vi får titta igenom allt extra noga och sen i höst, vi håller ju på att införa en del åtgärder löpande, då ska vi också följa upp hur. Hur ska vi försöka hitta allt det här. Vi har ju en väldigt bra plan tycker jag. Hur vi fördelar saker och ting, och det här att vi har en väl fungerande policy.

Och vi hade ju besök av skolverket också och då fick vi ju väldigt mycket beröm för vårt arbetsmiljöarbete, med elevernas trygghet och att de var väl omhändertagna i elevvården och så.

Det är ju lite skoj att kunna jämföra hur man ska göra för att alla ska bli nöjda.

Så jag tycker att besöket var jätteintressant, jag tyckte faktiskt att det var riktigt skoj, och det tyckte våra skyddsombud också. Här har vi jobbat jättemycket med det här, nu får vi se vad de tycker. Men sen tror jag att när vi skulle sätta oss och läsa den här (rapporten) så blev det lite såhär: Nej.. Kan man inte få lite tydligare riktlinjer? Vi tyckte vi behövde tydligare hjälp.

s- det är ju det att det är så allmänt skriva föreskrifterna, för att de ska passa alla arbetsgivare, så att de nästan inte säger någonting.

b- nej, det har ju vi känt. Det var ju därför vi hade förhoppningen på detta dokument, vi har några konkreta punkter, och de är jättebra.

Men det är ju det att det ska vara good enough, det är ju good alltså, vi har ju jobbat, och vi följer ju upp allt, men hur ska vi få det tydligare? Vilket dokument ska det här sluta i? Vi får gå vidare och ta en diskussion och jag tittar ju på arbetsmiljöverkets sidor ibland och försöker hitta, och jag tror att man kan ju få lite ledtrådar. Om hur vi ska gå vidare. Och om inte annat får jag ju ringa och prata med dem.

Och det här med vår APU och våra handledare har vi ju jobbat jättemycket med, med skrivna avtal och vårt gemensamma ansvar för de här studerande ute på APU. Och vi håller ju på att göra en enkät om arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor som de får svara på innan. Vi har ju tre-fyrahundra företag som vi har avtal med. Och att säkra dem med personliga besök innan, hur ska vi göra det? Och så överallt i Sverige. Och så ett halvår därefter, så sitter man där igen. Men att kunna dokumentera det i checklistor och så, det var ett bra tips. Men till hösten kommer det att funka bra, då kommer vi vara i mål. Så några konkreta saker tycker jag att vi har fått.

s- men riskbedömningarna känns fortfarande lite?

b- men riskbedömningarna känns fortfarande lite svåra. Hur ska vi sammanfatta och sammanställa dem? För att uppfylla de krav som finns?

Vi använder ju prevents checklistor (visar dem). Varenda grej vi hittar ska ju bokföras där. Och det här har ju pågått i flera år. Men vi har kanske inte de här övergripande dokumenten riktigt klara. Men de är ju svåra att göra..

s- har ni funderat på om ni ska ta in företagshälsovården för hjälp?

b- vi har ju kontakt med dem i flera olika sammanhang. Med tex. en arbetsmiljöingenjör nu för en lokal jag vill diskutera innan vi använder den som personalarbetsrum och sådär. Så har vi ju jobbat. Men vi har inte bett dem göra en riskbedömningsanalys av vårt företag för det tror inte jag att vi har råd med. Jag har pratat med honom, vi får se, det beror på om de har kompetensen. Det är så brett.

s- nä det är ju inte säkert, det är ju ett så stort område. Men det som var bra tycker jag var att AV sa till er att ni skulle försöka göra det själva, för då får ni kompetensen.

b- nä, men får vi hösten på oss ska vi nog kunna börja.. Men det har varit ett jättejobb hittills, men jag tror att en del av svårigheterna ligger i de här enorma digra dokumenten som finns, handledningarna och instruktionerna som finns, och AFSarna, det är gigantiskt, jag menar, det räcker ju inte med att ha en person anställd hos dig.

Alltså, det börjar närma sig den nivån där man bara skulle vilja köpa ett färdigt paket när man startar ett företag och bara stoppa in det här. Det är inte alldeles lätt. Men viktigt. Viktigt.

s- de hade tydligen fått en tillsägelse på AV om att försöka minska antalet regler. Att de själva upplever att det finns en viss byråkrati i föreskrifterna.

b- det roliga är ju det att vi har ju fler att kämpa med. Vi har ju skolverket, och APUn och AV och föreskrifter, och det och det och det och annars får ni inte släppa ut dem. Så kommer trafiksäkerhetsverket och säger att elever ska göra det och det, Det är ett oerhört regelsystem! Och antalet regler är ju jättemånga.

s- har ni kontakt med någon jurist, eller gör ni alla tolkningar själva?

b- ja, alltså vi har väl i nåt fall haft det. Att man kan ringa upp och ställa en fråga. Men vi har ju också en styrelse som är väldigt kompetent, som jobbar med det och har erfarenhet. Och vi har LRF som vi kan vända oss lite till. Och ändå så är det svårt, och jag kan ju tänka mig hur det är för sådana som har ännu mindre resurser.

Men som sagt, det är ju jätteviktigt, så det är ju inte prioriteringen som saknas. Men det är inte lätt, det är absolut en av de svåraste vi har. Trots enormt engagemang, en rejäl arbetsinsats, mycket kursverksamhet, och jag läser ju en hel del plus att man frågar de som kan mer, samarbete med Hälsoringen, sen har vi ju haft Alecta som är experter på arbetsmiljöfrågor, vi har haft en grupp som har jobbat med detta ett tiotal gånger bara det här året, en lite större grupp, tillsammans med två experter från Alecta då och som också som också har intresse för det här.

s- men har de pratat om det här med riskbedömningarna?

b- o, ja. Vi har jobbat med dem när vi har gjort våra arbeten, och de tycker nog att vi har kommit ganska långt och att det här borde kunna räcka.

s- men AV var snäppet hårdare?

b- ja, AV var snäppet hårdare, så där har vi lite kvar. Men vi har lagt mer mycket tid till detta för att få det att funka.

s- Men då har ni folk som hjälper er också? För jag kan tänka mig att själv hade man inte kunnat lösa det här.

b- nej, man kan ju inte bara lägga sig och läsa en broschyr och lösa det sen. Antalet AFSer är ju gigantiskt. Och de förändras. Och rehabilitering, och fackliga frågor. Det hänger ju ihop, och det är ett jättejobb alltså. Vi har ju några personer på skolan som har tagit ett väldigt engagemang i detta och studerande elever som Benny som du träffade som är elevskyddsombud. Och vi har ju en tjej som är sjukgymnast som har jobbat med de här frågorna. Det är inte brist på engagemang och arbetsinsatser utan det är det här att hitta rätt, att liksom förstå vad det är som arbetsmiljöverket vill ha. Det är inte helt tydligt.

Men det är ändå skoj, tycker jag, och se när man har haft en sån här inspektion. Kommer vi längre? Har vi förstått mer? Vi såg ju några konkreta saker, det här kan vi rätta till. Praktiska saker. Men just den här löpande riskbedömningen, hur den ska dokumenteras.

Det görs ju, men hur ska vi sammanställa det? För att få den lite mer så att den räcker?

s- jag tror att i hela den här trestegsraketen som de (AV) pratar om så gör ni de första två men haltar lite på den tredje. Samtidigt så föreslår de ju skyddsronder själva i föreskriften.

b- och tillbudsrapportering, och uppföljning av det och engagera elever och personal. Alltså vi kan väl säga såhär, jag tycker att vi är , hade vi fått lite tydligare riktlinjer så hade vi nog kunnat känna inom ett år att ja! Nu kommer vi nog inom ett år, om vi inte får mer, fortsätta att försöka hitta rätt.

s- Får jag kopiera kommentarerna från AV

b- det går bra.

s- har du pratat med andra skolor om det här?

b- det här, det är ju ett bekymmer. Det är många som känner: hur ska vi gå tillväga för att få grepp på detta? Vi måste sluta med APUn, vi klarar inte det här. Det har ju hänt i flera kommuner här. Vi vågar inte ta det här ansvaret.

Jag ser fram emot en tredagarskurs när vi löser det här, ha ha.

s- då kan vi ta in XX (inspektör på AV)

b- precis, det hade varit perfekt, får du till det kan jag lova att gå den.

## **Intervju företagshälsovården**

### **Intervju med Företagshälsovården 4 juli Transkriberat 6 juli.**

s- I de här intervjuerna har jag försökt få kontakt med samtliga aktörer i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Och anledningen till att jag vill intervjua er är att ni konsulter inom det här området. Och att det står uttryckligt i föreskriften att man ska vända sig till företagshälsovården eller likvärdigt.

h- det är ju det som är företagshälsovårdens huvudsyfte, det ska genomsyra hela verksamheten, vi jobbar förebyggande. Det heter ju företags*h*älsovård, vi vill inte enbart arbeta med sjukvård utan vi vill ha tag i folk och hjälpa dem innan de blir sjuka.

För övrigt ska de företag som har avtal med oss ska vara medvetna om vilka lagar och regler som gäller och berör dem och följer de inte dem så har de problem. Sen får de ju välja själva, vi kan ju aldrig tvinga dem till att göra någonting, det vi kan göra är att rådge och rekommendera.

s- hur fungerar det om ni har ett avtal med en kund, ingår det i det avtalet att ni är stöd? Det finns väl ett grundpaket med obligatoriska hälsoundersökningar osv., men sen om de vill ha hjälp med SAM-frågor så får de köpa in det separat?

h- det är väldigt olika hur man väljer att skriva avtalet. En del vill bara ha basutbudet, men de flesta vill ju ha tillgång till alla tjänster. Och då brukar det gå till så, det som jag kan hjälpa till med, det brukar inte regleras i avtalen, utan de brukar själva ta kontakt. Vi söker inte aktivt upp dem och frågar om de vill ha hjälp.

s- tycker du att företagen har en medvetenhet om vad det är de behöver?

h- det är väldigt olika, en del ligger långt före och det är jättekul att komma ut och jobba med dem, där händer det saker och ting. Sen finns det andra som ligger så långt bak så det är precis så att de når upp till de här föreskrifterna. Med nöd och näppe.

s- ja, jag tror att det är ganska vanligt. jag hade ju tänkt att utgå ifrån vilken metodik man använde men när jag ringde runt så förstod inte folk ens vad jag pratade om. Så jag fick byta fokus.

h- vad är ditt fokus nu? Är det hur man jobbar med systematiskt arbetsmiljöarbete?

s- ja, jag har koncentrerat mig på skrivningen som finns i AFS 2001:1 §8 där det står att man måste göra en skriftlig riskbedömning, för att kartlägga risker som kan orsaka ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen. På de ställen jag jobbat på har jag aldrig hört att de höll på med sånt så jag blev nyfiken på om det verkligen fungerade. Jag var lite misstänksam och fick samtidigt indikationer på ÅF att det inte fungerade alls. Att företagen inte visste vad det handlade om, att de omfattades av lagstiftningen, att man inte har rätt kompetens.

h- ja, det är väldigt vanligt.

s- och det jag gör nu med intervjuerna är att prata med de som är insatta i hur arbetet med 2001:1 går, och så ska jag dra slutsatser därifrån....

h- ja, jag tycker att den är oerhört viktig. Och jag förstår inte varför de inte lägger ner mer krut på det än vad de gör. Att ha kunskap och sin egen verksamhet och riskerna är grundsteget i en tänkt trappa. Man kan inte bygga vidare om man inte har det. Man kan ha ett hur fint arbetsmiljöarbete som helst men det riskerar att falla hela tiden. Men det brister ju, och det tror jag beror på att man inte vet. De här föreskrifterna gäller ju alla, precis som du sa, men många arbetsgivare, jag kan särskilt tänka mig mindre har problem med det. Vi har ju skraddarsydd utbildningar, och då vill de ju vanligtvis börja med ett baspaket med arbetsmiljölagen och den här föreskriften. Sen kan man bygga på med exempelvis rehab och belastningsergonomi. Men många gånger när man går igenom föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete, så sitter de där med stora ögon, och fattar, det här gäller ju mig. Det är nog där det fallerar mest faktiskt, arbetsgivarna och cheferna vet inte helt enkelt inte tillräckligt om vad som gäller. Och det är att sprida kunskap som man måste göra, vi försöker ju göra det, men det behövs flera aktörer som gör det.

s- Har du hjälpt något företag med att göra skriftliga riskbedömningar? Brukar du ha en definition av vad en riskbedömning innebär då?

h- inte mer än det som står i föreskriften

s- visar IEC, men de verkar inte använda sig av någon så specifik. Riskanalys och värdering, och h säger att det är samma sak.

h- det kommer vi kanske till sen, eller ska jag förklara nu, hur vi går tillväga?

s- ta det nu

h- Man ska skilja lite beroende på vad det är man gör en riskbedömning på, mindre objekt/projekt eller om man tar hela eller delar av verksamheten. Och det skiljer sig ju klart med hur man går tillväga. Men om vi tänker oss att man tar hela verksamheten. Då är det ju viktigt att man sätter ihop en grupp som har lite olika kompetenser, det ska finnas en chef och ett skyddsombud, och sen är ju vi med som experter. Och det kan vara både jag och tex. en ergonom, om de har problem med belastningsskador. Eller så tar vi in en läkare. När man satt ihop den här gruppen sitter man först och diskuterar verksamheten, identifierar risker och brister och skriver ner vad man kan komma på, sen går man ju ut och tittar på verksamheten

s- som en skydds rond?

h- Vi skriver upp brister och risker som observeras när vi går igenom lokaler och tittar på verksamheten. Samtidigt ställer jag många frågor och de får förklara hur de gör i olika situationer



eller hur de löst olika problem. Att intervjua/samtala med folk är även givande, man kan välja ut vissa yrkeskategorier, och många gånger sitter ju killar och tjejer som jobbar på golvet inne med bra lösningar på de brister som kan finnas. ”om man hade gjort så här istället hade det blivit mycket bättre”. Att de inte kommit fram tidigare beror ofta på att ingen tidigare frågat dem eller alternativt att ”så här har vi alltid gjort”. Många gånger får man jättebra idéer av att bara gå runt och prata med folk. Och här är det ju viktigt att man fångar in alla risker, man ska inte döma ut något i förväg som oväsentligt. Utan man tar med precis allting och sen så gör man ju värderingen i steg två. Vissa företag tycker att de kan göra den här riskidentifieringen själva, de har fått tag på en mall och en rutin från oss. Och så gör de den själva, och visst de kan klara av att de här bitarna. Men problemet uppstår om kunden kan lagar etc och inte vet vad som gäller, exempelvis för stegar och ställningar, hur ska man då kunna identifiera de riskerna som är kopplade till det? Då ser man inte alla risker och brister och där ser jag en risk i att företagen gör sånt själva. Många är ju jätteduktiga med vet man inte om någonting så kan man ju inte hitta det. Och de kanske har lite skygglappar, de har gått där i flera år och ser inte saker och ting längre.

s- brukar du ha en checklista då när du går runt? Eller har du en mall där du bara fyller i?

h- faktum är att vi har både och. Man kan ha en checklista och snegla på tycker jag, man kanske kan ta fram en som är specifik just för den här arbetsplatsen. När jag väl kommer ut på inventeringen brukar jag försöka göra det utan checklistan, jag brukar försöka tänka helt fritt. Jag vill gärna komma bort från checklistan då man kan känna sig så låst vid den.

s- har du ett speciellt papper som du använder när du fyller i under identifieringen?

h- det är ju väldigt beroende av vad vi tittar på och vilken verksamhet det är. Jag håller på att göra en riskanalys för ett företag här. (Visar papprena). Vi är inte riktigt färdiga men jag kan visa hur långt vi har kommit.

Det är väl samma tänk som i de flesta mallarna. Man identifierar olika risker och brister, tex. risk för fallolyckor. Vad kan orsaka en fallolycka? Tex. felaktig användning av stega alternativt ej godkända stegar. Vi har varit på tre olika arbetsplatser och pratat med killarna där, och sett med egna ögon att de inte har koll på hur de ska använda stegar. Och såg stegar som inte är godkända. Det kan vara bra att fotografera när man går runt för egna minnet och även när man ska förklara för kunden. Sen skriver man ner vad som kan bli konsekvensen, sannolikheten, det har vi en matris för med en skala. Sannolikheten från ett till fem och samma sak för konsekvensen. Sen har vi i matrisen, förenklat går det mellan låg prioritering, mellan prioritering och väldigt hög, ibland använder vi siffror, ibland färgskalor. Detta måste alltid definieras i förväg.

s- som acceptansnivåer

h- just det. Om sannolikheten är mycket sannolikt och konsekvenserna är katastrofala, då blir det stopp, då får de inte fortsätta.

s- har det hänt att du har gått in och satt den?

h- ja, det har hänt.

s- då är det bara så att man väntar på att det ska smälla

h- ja, då är det illa.

s- ni skiljer på konsekvens för liv och hälsa, miljö och egendom

h- ja, det kan vi göra. Men det vanligaste är ändå att man väljer att endast fokusera på risker för liv och hälsa dvs arbetsmiljöförhållanden, men det är upp till kunden hur omfattande han vill göra analysen. Man kan ju göra dem i samma mall och bedöma sannolikheten för att något ska hända men att det kan få olika konsekvenser. Och egendom kan ju få andra konsekvenser. Och yttre miljö. Så kan man presentera det tillsammans.

s- just det, så att de ligger i varandra.

h- ja. Men det har vi ju inte valt att göra här, utan här har vi bara liv och hälsa.

s- det är nog vanligast

h- därifrån får vi se ut vilken prioritet det är med hjälp av riskmatrisen. Sen arbetar man fram olika åtgärdsförslag som kan passa kunden. Och det är ju också en "liten risk/bekymmer", man kan ju inte få in så mycket på ett A4-papper, så vi har gjort på det viset att vi har skrivit grundkraven och där har jag gjort en liten asterisk. Sen kommer fortsättningen på separata blad, för på många företag vet man inte riktigt vad som gäller, så här kommer mer specifikt de exakta reglerna för stegar och vad de ska tänka på. Vad som gäller. Därefter görs en ny bedömning, låt oss säga att de nu arbetar efter de rekommendationer som vi föreslog i åtgärdsförslaget då har sannolikheten för att risken/bristen ska inträffa sjunkit till exempelvis en etta. Alltså en sk dubbel riskanalys görs, minskar sannolikheten för att risken ska inträffa då motiveras den föreslagna åtgärden att genomföras, pedagogiskt och lätt att förstå för kunden.

s- så det ni skriver ner gäller före och efter den föreslagna åtgärden?

h- ja, och konsekvensen är fortfarande samma, en trea. Detta sänker prioriteringen till låg prioritet om de ser till att göra såhär.

Och nu kommer handlingsplanen, det är ju här man tänker sig att papperna skulle suttit ihop. Här kommer nästa, här får man föra över. Och här sätter man sig återigen med den här gruppen eller tillsammans med någon representant från företaget och diskuterar, hur ska vi nu göra för att få ner den risken? Det här har vi föreslagit, har ni något annat ni vill tillägga? Och så skriver vi alltid vem som är ansvarig för vad. Och där sätter vi bara en person, det är ett väldigt vanligt fel, att till exempel "det gör mek. Avdelningen" och sen när de kommer tillbaka en månad senare har ingen gjort något, det faller lätt mellan stolarna. Det måste vara en person. Sen att den personen delegerar vidare är ju helt ok.

s- ja, för helst ska det väl vara en person som har tillgång till pengar som *kan* genomföra åtgärden?

h- ja, sen skriver man datum och uppföljning, det ska ju bara vara att bocka av.

s- så det ska bara vara att ni hjälper dem att göra en väldigt strukturerad skydds rond och det som hör till och att de just nästa gång kan plocka upp samma dokument

h- precis, i detta fallet, och de har ju fått en rutin också

s- som ni har skrivit till dem?

h- ja, de vill jobba med det här kontinuerligt sen och då har de själva också faktiskt insett det att massor av de här riskanalyserna kan de göra själva, men inte alla. Vissa projekt/områden som de väljer att riskanalysera längre fram kan de kanske inte göra själva för de kan inte tillräckligt på området, exempelvis belastningsergonomi är ett område som de inte bör bedöma själva. Och det är ju jättebra när de inser det. De kanske inte vet om det här med stegarna, och då kommer den punkten aldrig upp, fastän den är allvarlig.

s- det finns ju en risk för företaget genom att köpa in den här tjänsten, man brukar prata om den här pärmen man får av konsulten som man stoppar in i bokhyllan. Att man liksom inte är så insatt i arbetet själv. Tycker du att det är så eller tycker du att de är delaktiga?

h- det varierar också väldigt från företag till företag. Det företaget som vi jobbar med här är inte alls sådana. De är ju delaktiga, för det här är ju så många olika steg. Det här har vi ju jobbat med hela våren med dem, från och till kan man väl säga. Vi har varit på en fabrik i Arlöv och tittat, sen på två arbetsställen i Göteborg och vi har haft utbildning för dem. De är väldigt engagerade och de vill lära sig det här. Och de har varit med när vi har gått runt och identifierat, sen har de inte sett, eftersom vi inte är färdiga med det här, hur vi har värderat det ännu. Sen ska vi ju träffas efter semestern och sen så kommer vi ju jobba tillsammans med denna biten och genom att vi gör det så blir de ju väldigt delaktiga, det ska ju inte vara något som vi gör här till dem. Då blir det fel. De måste vara insatta i sina risker och brister och jobba aktivt med dem. Det är viktigt, det är det.

s- jag pratade med en arbetsmiljöingenjör från AV och han ”skojade” om det ibland när de var ute på inspektioner så har företaget tagit med konsulten, så har det sagt att ” du ska egentligen inte vara med på det här”. Det kan ju bli jättefarligt, samtidigt så kan jag förstå att man på stora företag som har egna interna företagshälsovårder har mycket lättare att fixa det här. De konsulterar ju internt för sig själva.

h- ja, precis. De är ju inbyggda i verksamheten.

s- på en mindre arbetsplats kan man ju förstå att man inte kan ha någon med all denna kompetens.

h- ja, det hade ju varit idealiskt om man hade haft det. Men det kan de inte. Här kommer vi som företagshälsovård in i bilden och hjälper dem med det som de behöver.

s- men det är ju en bra väg och gå att ni har utbildning också. Du säger ju inte ” Ge mig två veckor så kan jag fixa ett dokument till er som gör att ni uppfyller SAM”.

h- nä. Så vill vi absolut inte jobba. Vissa kunder, fast det är nog inte så vanligt, det kan ju vara att de verkligen vill ha det, och visst då får vi ju göra det åt dem ju. Men man måste ju samtidigt påpeka att, såhär vill vi inte jobba. Det finns väldigt stora brister i att vi har kompetensen men att ni inte har den. Då blir det ju så att man bara sätter in en pärm i bokhyllan. Men förklarar man för kunden hur det ska gå till och varför då brukar de förstå, delaktighet och engagemang är så oerhört viktigt i sådana här uppdrag.

Det är ju såhär man vill jobba, att de ska vara delaktiga och förstå. Börja tänka själva. Det handlar ju om att få upp deras tänk på risker och brister, de behöver ju hela tiden värdera.

s- men du har lite funktionen av en lekledare vid mötena?

h- ha ha,

s- eller att du sitter som den som styr upp

h- man är ju spindeln i nätet. Ja, precis, alltså vad behöver ni? Sen kan vi ju aldrig tvinga någon att jobba som vi vill. Utan vi rekommenderar och ger förslag. Sen får de ju förkasta det om de inte gillar det.

- Visar papper från ett arbetsplatsbesök, förarbete, -

Det krävs mycket förarbete för att det ska bli bra. Sen lägger man ju ner mycket tid på åtgärdsförslag. Här har vi tagit lite bilder... (Visar bilder på felaktiga arbetsställningar och felaktigt använd skyddsutrustning). Tyvärr fick jag inte det på bild, den här killen kör ju med vinkelslip, och man kan se att han har hörselkåpor här ju, men det används inte vid slipningen utan sitter på huvudet.

s- just det, ovanför öronen?

h- ja, de sitter uppe på huvudet. Så sätter han sig på knä och kör sågen, och det är verkligen skadliga ljudnivåer. Men han har dem fortfarande sittandes uppe på huvudet. Det är jättebra sen när man går igenom det här, och tar upp risk för hörselskador. Då kan de ha jättefina skydd, men de använder dem inte, och då är det jättebra att ha bildbevis.

s- ja, visst. Annars kan det ju bli så ”skyddsutrustning? –check” på checklistan.

h- ja, de kan ju ha jättefin skyddsutrustning som de inte använder.

s- det kan ju vara en dålig säkerhetskultur på arbetsplatsen, eller att skydden är dåliga

h- kan det ju också vara. Eller så förstår man helt enkelt inte varför man ska använda dem. Man vet inte riktigt vad riskerna är.

s- och det är en dålig vana

h- och det har inte hänt något innan ..

s- i såna sammanhang är det nog väldigt bra att komma in som utomstående part med egna ögon, och ställer frågor och bara är lite nyfiken i en strut. Ställa frågor som ”brukar ni göra såhär?”

h- det gör vi ju, det blir ju mycket frågor. Dels för att få veta själva såklart, men dels för att få dem att tänka till. Här ser du en annan bild med en saxlift och de har åkt upp en bar bit från marken. Och de är inne i en annan verksamhet och så ligger här rör och lite andra grejer intill väggen som det andra företaget lagt dit. Det gör att de kommer inte in utan får hänga sig över liften för att kunna montera det här. Det är ju absolut livsfarligt att göra det. Och här är flera olika risker för den här killen, främst är det ju fara för hans liv, faller han så dör han ju eller blir väldigt allvarligt skadad. Marianne som är sjukgymnast och ergonom och tittar på arbetsställningen, och han riskerar ju verkligen att få andra skador. Belastningsskador och allt vad han kan få. Och man ser ju hur man jobbar med armarna ovanför axelhöjd.

Bilder är ju väldigt bra när man ska gå igenom med kunden, för att visa hur det ser ut. Så har vi just de här riskerna. Och visst, man kan lära sig. Ser man att, det här är ju vår verksamhet, ser den ut såhär?

Sen finns det en mall förutom den här som är enbart för belastningsskador. Så det är ju samma grundtänk i det hela.

s- i den som är gjord här försöker ni vara så breda som möjligt?

h- men samtidigt fånga in det som är problemet.

s- för det kan ju vara psykosociala grejer och så där också?

h- nu har vi ju valt inriktning på den här och det blir inget psykosocialt, men visst skulle man kunna haft det om man hade velat.

s- ja, för det är ju bredden på SAM

h- jag man får göra en avgränsning innan man börjar. Det är viktigt för att de ska bli bra. Vad är det vi ska titta på?

s- förutom den här mallen, använder ni andra mallar, om ni gör mer detaljerade riskanalyser? Använder ni någon speciell metodik som Hazop eller är det den här mallen?

h- nä, det blir mest den här, den är lätt att använda och lätt att presentera för kund. Och den täcker ju in det mesta. Men visst använder vi andra mallar om det skulle behövas eller om kunden vill det. Men det är inte så vanligt.

s- det kanske är bättre att hålla det grundläggande

h- ja och skulle man kartlägga risker med en strålanläggning hade man kanske använt en annan mall. Så man får titta litegrann på vad det är för verksamhet. Vad det är de behöver hjälp med och så. Det är ju bara att fråga kunden.  
(letar efter ergonomimallen men hittar den inte)

Visar papper från en utbildning de haft för arbetsgivare. De har gett ut ett frågepapper innan som handlar om vilka risker den egna verksamheten omfattas av. För att väcka tanken hos dem. Här har vi då ett gäng som har tänkt till. Stress är ju någonting tyvärr idag som finns överallt, och så börjar man ta genvägar. Det här tycker jag är jättebra, dels får vi information, och så får de tänka till kring sin egen arbetsplats. Det är ju alltid svårt att själv sätta sig in i deras verksamhet på så kort tid. Och dels får de själva igång tänket kring det hela.

s- ja, det är ju jättebra.

s- om en kund hade sagt att de ville ha hjälp med att uppfylla kraven i 2001:1, är det svårt att tolka vad lagen kräver? Vad det är som är tillräckligt att göra?

h- ett sådant uppdrag skulle man kunna få, visst. Man då får man ju sätta sig ner med kunden och börja bena, vilken ände ska man börja i?

s- det är klart att det skulle ta lång tid

h- ja, och man kan ju inte börja med allting samtidigt. Och det kanske inte kunden vill betala för heller.

s- nä, trots att vissa säkert skulle behöva det?

s- tycker du att det finns problem som brukar uppstå i samband med de skriftliga riskbedömningarna? Tycker du att folk förstår vad du pratar om när du nämner riskbedömningar?

h- nä, det brukar väl inte vara några direkta problem. Många gånger brukar det vara så att de kommer till oss, antingen har de haft arbetsmiljöverket på sig och då har de lite piska på ryggen, och av den anledningen förstår de att de behöver jobba med det. De andra som ligger steget före som vill ha hjälp med sin verksamhet är ju också medvetna om vad det innebär. Och den tredje gruppen, det är ju de som är svåra att få tag i, det är de som inte hör av sig. Antingen så vet de inte, eller så bryr de sig inte. Eller de kanske inte hinner eller vad det kan vara för något. Men den tredje kategorin där, de är ju svåra att fånga upp. Om en företagssjuksköterska är ute och ser något kan det hända att hon tipsar om att de kanske borde ta in en arbetsmiljöingenjör för att titta mer på det här, och om man kan komma in på den vägen och jobba med dem. Eller så kan det ju vara så att folk gått en utbildning och helt enkelt lärt sig.

s- men det finns en del jobb att göra där?

h- ja, visst finns det det.

s- upplever du att vissa branscher är bättre på det här än andra?

h- det är jättesvårt att säga. Jag tycker det är väldigt olika, jag tror inte att jag kan säga någon bransch. Det varierar väldigt från företag till företag.

s- mer beroende på individer?

h- ja

s- tycker du att det finns nackdelar med att kräva skriftliga riskbedömningar av alla arbetsgivare?

h- nä, alltså jag tycker att det är bra. Jag är väldigt inne på det här att man ska dokumentera vilka risker och brister som finns. Muntligt det funkar inte.

s- Så man ska kunna kräva det av alla svenska arbetsgivare?

h- ja, på olika nivåer såklart. Dels beroende på hur stort företag man har och vad man jobbar med såklart. Alla behöver inte göra det på en hög nivå utan vissa kan göra det väldigt enkelt för sig. Men jag tycker att det är rimligt.

s- vet du hur ni jobbar själva inom er Företagshälsovård, för ni är ju också en arbetsgivare? Är du inblandad i det?

h- ja, alltså det är ju en jättebra fråga. Vi har ju kontor över hela Sverige, med ett huvudkontor i Stockholm. Där har vi ju personer som jobbar med det här, och vi är ju certifierade och så. Vi sköter oss lokalt genom att gå skyddsronder och så, så på det viset är man ju inblandad i det. Men det är alltid svårt på stora företag, när man har ett huvudkontor någonstans. Men jag tycker faktiskt att det fungerar bra.

s- Är du med och går skyddsronder då?

h- ja, och ibland är det andra med också. Tillsammans med en chef. Och så diskuterar man vad man kommit fram till och vad man behöver jobba med och så.

s- vilka risker bedömer du är störst för er som medarbetare på den här arbetsplatsen?

h- ja, du. Man får se till att man har en rimlig arbetsbörda. Att man inte tar på sig för mycket, det är mycket det tror jag. Sen har vi ju en god stämning och kultur. Det är ju det här att man har en öppen miljö så att man själv kan ta upp om det börjar bli för mycket. Men annars är det ju väldigt individuellt från enhet till enhet vilka problem som finns, det är ju inte bara beroende på vilket företaget är. T.ex. här har vi byggt om litegrann. Som för mig som sitter bakom receptionen, och hör när alla kunderna kommer. Så det har kommit förslag på att vi ska försöka göra någonting åt det.

s- ja, då börjar jag nog bli klar. Jag tycker att dokumenten ni hade som var kopplade till handlingsplanen såg jättebra ut, enkla och tydliga.

h- ja, det är viktigt att det är pedagogiskt. Risken med för avancerade metoder är att kunden inte förstår riktigt eller inte hinner sätta sig in i dem ordentligt. Det blir ju en sårbarhet då. Man vill ju ha det här breda.

## **Intervju Arbetsmiljöverket**

Intervju Arbetsmiljöingenjör och SAM-ansvarig för Skåne, Arbetsmiljöverket 14 juni  
Transkription från diktafon 15 juni

s- Jag ska ställa frågor både om hur arbetet med SAM fungerar ute på arbetsplatser & hur ni på arbetsmiljöverket har valt att arbeta för att uppfylla SAMs krav på skriftliga riskbedömningar. Jag är nyfiken på din personliga åsikt om hur det fungerar och om det fungerar som det är tänkt?

p- Jag har också (förutom att vara inspektör) ett ansvar för SAM-föreskrifterna tillsammans med vår jurist gentemot huvudkontoret. Man deltar i konferenser, tittar på utvärderingar och överklagningsärenden. Det beror nog på att jag har jobbat på Arbetsmiljöverket 11 år. Vilken ände ska vi börja i?

s- Har ni någon definition av vad ni menar när ni säger riskbedömning i SAM? Finns det något skrivet?

p- Det finns i kommentardelarna, att en riskbedömning i SAM ska innehålla alla de aktuella arbetsmiljöaspekterna, det är väl grunden, det är väl basen. Det ska innehålla de fysiska, psykosociala och ergonomiska, kemi, you name it. Det heter att ska ge en helhetsblick. Inte bara de fysiska utan även de psykosociala.

s- Ni har ju en mall på nätet som exempel på en riskbedömning i SAM, är det miniminivån, om man täcker in det fysiska och det psykosociala i arbetsmiljön?

p- Ja, man kan säga att det är det som är mest basic. Du har gjort din riskbedömning, undersökning, och tagit fram en handlingsplan, absoluta miniminivån. Sen finns det många företag där det inte räcker med den. Men på mindre företag kan den fungera, det är den nivån som alla ska ha. Om man har en anställd.

s- Hur god tycker du kunskapen om de här lagkraven, särskilt de skriftliga riskbedömningarna är ute i organisationerna? Har man kunskap om att det här gäller?

p- Det varierar väldigt mycket. Det är en ofantlig spännvidd. Det finns allt från SAM nivå fyra, alltså högst upp, till de som inte har en aning. Det går inte att säga att det är på ett sätt generellt inom vissa branscher. Det är oerhört olika. Det har blivit bättre.

s- Vad är det som gör att det fungerar på en arbetsplats och vad är det som gör att det inte fungerar? Vad är receptet?

p- Två saker egentligen: organisationens storlek, att någon har tilldelats ansvaret till sin uppgift, det andra är om det är någon som är intresserad, om det är en chef som är duktig, det egna skyddsombudet, det kan vara så att man haft olyckor så att vi har kommit in och genererat en start. Olyckor är ofta en väldigt bra inkörsport för att etablera SAM. Det är det personliga engagemanget och ifall man har rätt organisation.

s- Om man har en för liten organisation

p- kan det fungera ändå. När vi kommer ut vet vi aldrig precis. Vi har en indexering på företag. Det där företaget har index ett och då är det en riskbransch och de har haft arbetsplatsolyckor eller arbetsmiljösjukdomar. Men det är ju inte lika med att de är dåliga på SAM, det kan ju vara att de är duktiga på att rapportera olyckor och tillbud. Ett SAM 3 företag kan vara helt förskonat från olyckor men det kan vara mer tur. Det är väldigt svårt att peka ut vilket företag som är dåligt. Det blir ju inspektörens känsla och erfarenhet som avgör, tillsynsметод blir avgörande. Och det är vi duktiga på.

s- Är det ofta företagen får kritik för att de har dålig dokumentation, eller dåliga riskbedömningar?

p- Det här med riskbedömningar har ju varit ett dilemma. Vi har ju väldigt svårt att kvalitetsbedöma riskbedömningar. Det är en kärnfråga mycket av det här. Vi kan inte säga att den är dåligt gjord, de kan ha gjort den jättebra, men vi kan säga att den inte är komplett, att det saknas kunskap. Ofta är det en kunskapsbrist. Man kan inte vad som står i regelverket, man kan sitt jobb, alldeles utmärkt men man har inte kunskapen om hur det ska se ut. Man har en tendens ibland att bli lite hemmablind, man märker inte att saker och ting förändras. Som med buller till exempel, man tål mer och mer. Det eskalerar. Det kan vara hot och våld. Det är svårt. När man kommer ut får man känna in, man får fingertoppskänsla för det där med åren.

s- Vilka problem upplever du att företagen har när de ska jobba med det här? Som hos Lilla arbetsgivaren att de hade mycket frågor och tyckte att mycket var oklart. Är det vanligt att de själva tycker att det är svårt att jobba med det?

p- ja, efter att vi har varit där tycker de ofta det, ha ha. ... Man lever kvar i det här med att man går skyddsronder. Det är så etablerat. Det är ju jättebra, då gör man ju undersökningen, men det är ju efter det jobbet börjar.

s- Jag har hört att man ”kommer undan” med skyddsronder enligt SAM. ”äsch, vad då riskbedömningar, du kan gå runt och skriva ner lite grejer och då är det ok”

p- Ja, har du tagit fram en handlingsplan med vem och när så har du ju gjort det.



s- ja, det är väl det som står i råden, skydds rond

p- ett sätt är att gå skydds rond för att göra undersökningen, men man sätter ju inte likhetstecken med att göra SAM med hjälp av en riskbedömning, utan det är liksom startskottet på den här första trestegsraketen med just riskbedömningen och handlingsplanen. Och sen kommer en uppföljning givetvis. Nä, ibland ställer de sig lite frågande, man ofta när man gått igenom lite då kommer aha-upplevelsen.

p- jag vet inte hur du uppfattade det hos Lilla arbetsgivaren? Om inte polletten trillade ner för dem efter ett tag?

s- jo, det tyckte jag ju, på ett sätt, men samtidigt så tycker jag själv, som ändå är ju utbildad inom det här. Jag kan uppleva att det kan vara svårt för en person vars huvudsyssla är något helt annat, att förstå vad en riskbedömning innebär. Man gör ju riskbedömningar hela dagarna, men det är ju ändå inte ett vedertaget begrepp. Du ska ju ha en viss metodik och ett visst angreppssätt. Det ska ju vara en riskanalys och en riskvärdering (enligt IEC).

p- här förekommer det ju en viss begrepps förvirring

s- jag visar IEC-modellen

p- det är samma som vi har, men jag håller med dig.

p- När man pratar om riskbedömningar pratar man nästan bara tekniska lösningar och inte organisatoriska lösningar.

s- där kommer ju säkerhetskulturen in. Du kan ju ha hur fina dokument som helst

p- Lilla arbetsgivaren, gjorde separata intervjuer med elever/ lärare. Vägen ansågs som största risken! Det kan man ju inte göra något åt. Jo, man kan lägga lektionerna så alla slutar samtidigt så de kan gå tillsammans till hållplatserna, och så kan man lägga lektioner så man undviker att korsa vägen alldeles för mycket. Eller att bussarna hämtar precis vid skolan. Vi gav dem krav att titta på det och det hade vi förmodligen inte fått med om vi inte talat med eleverna.

s- det är ju viktigt att man vid riskbedömningar har rätt sammansättning på grupperna så det inte bara blir rektor och högsta ledningen.

p- ja, det är ju det som ger helheten.

s- Jag ska intervjua en arbetsmiljöingenjör på Företagshälsovården som konsulter lite med SAM också. Vad tycker du om att det står i föreskriften att man ska uppmanar att man ska använda sig av företagshälsovården?

p- Det är efter ett regeringsbeslut, att man skulle främja den, den var ju statlig då. De gick ju på knäskålarna. Det var lite konstigt... Men det är väl som i de flesta andra branscher, ömsom vin ömsom vatten. Det står ju att man ska ha någon med *rätt* kompetens.

s- just att det står att man ska använda sig av FH, och inte bara en konsult.

p- eller någon som har motsvarande kunskap, men det är ju också jättesvårt. Vi har sett skräckexempel på folk som kallar sig arbetsmiljökonsulter och ringer hit och frågar, vilken

föreskrift står det i osv. ... vad är det? Då blir man ju matt. Arbetsgivarna är ju i händerna på dem och vi försöker driva på dem att ställa krav, Vad är det vi vill ha för hjälp, och titta inte bara på en, det är ett råd vi brukar ge.

s- det rådet gav inspektörerna till Lilla arbetsgivaren, att de skulle göra det själva. Just för att om man gör riskbedömningen själv inom organisationen får man bättre kunskap om dels hur man gör det och sen att alla sitter med. Det finns en risk med att köpa in en tjänst.

p- det är en vanlig brist i sig, man har köpt in en tjänst men vet inte vad det är.

s- då blir det ju inte heller implementerat i själva organisationen.

p- Det är inte helt ovanligt vid inspektioner att de har med sig den här konsulten, så kan vi säga att du är egentligen inte inbjuden till det här mötet, vi ska prata med arbetsgivaren. Då ser man att arbetsgivaren får lite panik i ögonen. Men det är kvalitetskillnad i det också.

p- Det är svårt att mäta vad SAM ger och att det inte bara är en kostnad. De har ju sin huvudverksamhet och det är ju där de vill tjäna pengar. Det kan bara kosta dem pengar i form av sjukdomar. Det blir ickehändelser. Det är svårt att mäta om man inte från början tex. har väldigt hög sjukfrånvaro.

s- Min erfarenhet är att man innan man kan jämföra med siffror måste få igång en fungerande incidentrapportering ..

p- det var ett företag som kom på den fantastiska idén att man gav bonus efter hur antalet anmälda tillbud minskade. Suck.

s- jag har hört om tvärtom, ett företag där man gav biobiljetter för anmälda tillbud, för att man visste ju att de skedde, men de kom inte in i systemet.

p- det viktigaste är att man kan göra tillbudsanmälningarna anonymt. Det är ju ointressant vem det är.

s- där kommer ju säkerhetskulturen in

p- vi håller på med ett projekt inom säkerhetskultur här nu, lite ifrån ett MTO-perspektiv.

p- en bransch som har problem med det är sjukvården, inom operation.

s- Hur jobbar ni på AV med de här frågorna? Har ni någon som är ansvarig för de skriftliga riskbedömningarna på kontoret?

p- chefen. Vi gör såhär att vi har ett dokument med policy och uppgiftsfördelningar och riktlinjer. Här står ju hur vi tänker, det är hur vi tolkar det. Sen är det ju intressant hur det skulle se ut om någon granskade oss, vi fick ju något från riksrevisionen som tittade på oss. Och lokalt har vi varit och inspekterat i Göteborg och i Lindköping.

s- det är ju jättebra!

p- det är vår enda chans. Som myndighet får vi ju inte inspektera oss själva och skriva inspektionsmeddelande. Det blir som en internrevision.

s- Men då känner ni varandra, Inspektörerna på de olika kontoren?

p- Ja, men man känner ju inte alla.

s- det är ju alltid bra ändå för att få igång en bra diskussion

p- de största riskerna för vår del är ganska självklara. Det är ju bilkörning, risken att krocka. ---  
Visar dokumenten-  
föreskrifter, hur de tolkar dem, vem som rapporterar till vem  
en riskbedömning från malmö, de har flera för varje område. Hur de bryter ner från topp till  
botten inom organisationen. AV-nivå, inspektionsnivå osv. föreskrift, huvudkontor osv.

s- där har ni med både på kontoret och ute på inspektion

s- hur tar ni fram dokumenten, vilka sitter med?

p- samverkansgruppen, ordförande och skyddsombud i SACO. Vi har samverkansavtal här så det  
är mkt smidigare. Det funkar jättebra. Senast vartannat år måste alla gå på halkkörning. Bilar och  
regler kring det, hyrbilar, egna bilar. Tjänstebil. Våld och hot händer ibland tyvärr, ganska sällan.  
Här kommer något vi är dåliga på: stress & arbetsbelastning. Det märks mest nu hos våra  
kollegor, vi har fruktansvärt mycket att göra. Man märker det inte själv så man får kolla med sina  
kollegor och fråga hur det går osv. Knivhot har inträffat och hot.

s- åker ni ut ensamma på inspektioner?

p- ja, oftast. Vid större arbetsplatser är vi ofta två. Om det blir hotfullt har vi rutiner för hur vi  
ska bete oss, då ska vi bara avbryta och åka därifrån. Vi försöker ofta ha koll på varandra också,  
kollegorna i lagen. Man ska säga till var man är.

s- hur ofta gör ni riskbedömningarna?

p- minst en gång per år, jag tror att det är två gånger om året gör men det. Och så följer man upp  
gamla grejer när man ses igen osv.

Det finns rutiner för allt, våld och hot, kränkande särbehandling osv. krishantering, om folk har  
varit ute på dödsolyckor i akutgruppen. De åker på en gång, på olyckor och skyddsombudsstopp.  
Dödsolyckor åker vi aldrig själva på. Efter kör vi alltid debriefing, antingen med  
företagshälsovården eller själva, (de har en egen sjuksköterska). Ofta åker en äldre inspektör med  
en yngre, medarbetarna är ofta mkt stressade vid dödsolyckor. Då ska man ta samtal med dem  
och det går oftast inte. Man kan se mycket tydligt när man kommer ut och det har hänt något,  
om de har ett bra krishanteringsarbete planerat från tidigare eller inte. Så mycket bättre de är  
förberedda. Både hur de kommer igång med produktion och hur de tar hand om de inblandade.  
Ett praktexempel är Fritidsresor och Lottie Knutsson, hon visste exakt vad hon skulle göra.  
Klockrent och imponerande att se. Allt var fixat så hon hade verkligen tid med media.

Generaldirektören på AV dog för några veckor sen, mitt i ett omställningsarbete. Han dog på  
natten och alla uppsägningarna kom ut dagen därpå. Då blev det lite kaos.

s- oj, va hemskt.

s- Hur arbetar ni förutom mötena

p- Det föregås ju av en skydds rond, vi fyller i enkäter under 14 dagar, alla olyckor tillbud, osv för att få material till riskdokumentet. Om vi använder handsfree vid bilkörning osv. Om man vill rapportera något kan man göra det till skyddsombudet. Vi har ju två skyddsombud och mer välutbildade skyddsombud får man ju leta efter. Man vi har ju också risken med hemmablindhet såklart, det är bra att få in en utomstående och dens åsikter om verksamheten.

s- ja, särskilt när det gäller stress, det kan ju vara svårt att märka själv.

p- där har man ju ett ansvar själv som medarbetare att signalera om man märker att en kollega har för mycket. Arbetet med SAM är ju oerhört väl implementerat i vårt arbete, samtidigt är vi en arbetsplats som alla andra. Men vi har all dokumentation, det klarar vi, ha ha.

s- Tycker du att det är bra att, jag vet att det är en konstig fråga men jag ställer den till de andra, Tycker du att det är bra att alla arbetsgivare i hela Sverige omfattas av de här kraven på att göra skriftliga riskbedömningar?

p- Ja, men nej. Just när det gäller skriftliga riskbedömningar och SAM har vi funderingar, och juristen är lite tveksam till dokumentationskraven. Det känns överkill. Det har vi föreslagit. Det viktiga är att man får handlingsplanerna. ... Det känns som att skjuta över målet lite. Riskbedömningarna ska vara ett sätt att komma fram till målet. Vi har fått krav på oss med regelförenklingar. Att minska antalet regler. Samma sak gäller kraven på arbetsmiljöpolicy . När vi inte kan ha synpunkter på det. Vi går ju inte in och pillar i det.

s- bidrar en arbetsmiljöpolicy till att minska risken för olyckor och ohälsa på arbetsplatsen?

p- det kan vi inte mäta. Det kan ibland bidra till att man kan skärpa efterlevnaden av rutiner. Det finns ju goda exempel. Vissa företag tar ju fram en arbetsmiljöfolder: här är policy, såhär ska du jobba, osv. Men jag vet inte om vi har något överklagningsärende på det här. Jag tror inte det.

s- har ni något på riskbedömningar?

p- ja, det finns ju en del domar, vi kan kräva vite. Men den är inte straffsanktionerad.

p- I alla föreskrifter som skrivs idag finns tredje paragrafen om skriftliga riskbedömningar. Det finns paragrafer som är straffsanktionerande, vissa av komplementföreskrifterna till SAM. SAM är ju bara basen. Ta bort kraven på riskbedömningarna i SAM och lägg dem i komplementföreskrifterna istället. Tryckbärande anordningar, DÄR ska du gå in och göra skriftliga riskbedömningar. Det är det som är det viktiga. Ergonomi är också klassiskt där det krävs.

s- ja, SAM är så stor att man kan bli förvirrad. Det är ju ändå skillnad på arbetsgivare och arbetsgivare just med tanke på vilka risker deras verksamhet har.

p- ja, visst är det så. Och kvalitetskravet blir lättare för oss. Har vi täckt in de allvarliga riskerna? Om vi besöker ett stort företag som Alfa Laval är det omöjligt för oss att täcka in deras verksamhet på en dag. Lilla arbetsgivaren som egentligen är en liten arbetsplats kräver ju också egentligen två dagar. Vi ska ju vara på de värsta arbetsplatserna.

s- jag var hos Stora arbetsgivaren igår, det var såhär..

p- det svåra med SAM är att få det att läcka ut i rötterna, för det är det det ska göra. Det tar tid och kräver att man är oerhört engagerad i det här jobbet. Vi har varit på företag som har varit jättebra på SAM, och så slutar en person, så kraschar allt.

s- Men du tycker ändå att det finns en byråkratisk aspekt av SAM särskilt om man tittar på dokumentationskravet?

p- jag hoppas verkligen att när vi är ute ... men visst är det lätt som inspektör att bli för ambitiös.

s- inom riskområdet är det svårt tycker jag, om man bara läser föreskriften, så är det väldigt svårt att veta hur man ska läsa den och hur man ska tillämpa den.

p- det är jätteviktigt när vi kommer ut att vi förklarar varför man ska göra det. Första inspektionen på ett företag blir ofta som en kurs för dem. Det är ju meningen att de ska klara av det när vi inte är där.

s- Men de kan behöva tolkningshjälp?

p- absolut. Det är väldigt positivt idag, att idag ringer folk till oss och ställer frågor, även när man har bekymmer, man är alltså inte rädd för att ringa och fråga. Och ofta är det ju så att när man talar med kommuner, att påtryckningar från oss kan vara bra att ha med i budgetargumentationen.

s- just det, så kan man få loss pengar.

p- ja, ofta är det ju pengarna. Dessvärre. Det är ju en annan aspekt, hur man prioriterar inom företaget. Ofta vill man ju sy ihop det här med kvalitetsarbete, och så lägger man ner hur mycket pengar som helst. Men en lag, det ... Om man slutar med kvalitetsarbetet, då faller ju hela det systematiska arbetsmiljöarbetet på en gång.

p- men visst, SAM är delvis en byråkratisk föreskrift, visst är det så. Det är väl där vi nu försöker göra förbättringar

s- ja, för syftet är ju att minska olyckor och ohälsa på arbetsplatsen, och då handlar det ju mycket om att inom organisationen kunna se vad det är man kan göra för att uppnå det här syftet.

p- SAM föreskriften lägger ju tyngden på att man tydliggör vem det är som har ansvar, och det är ju arbetsgivaren. Det är inte skyddsombudet. Ibland kan jag tycka att det är väldigt mycket arbetsgivaren i Sam men man hade också kunna ha något med arbetstagaren och delaktighet . Och det vet jag inte riktigt hur man skulle komma åt. Det är ju svårt som arbetsgivare om man bara tjarar och tjarar om att de ska ha hjälm men de bara struntar i det.

s- jag tror att det i de flesta organisationer primärt handlar om säkerhetskulturen, då hade man behövt stora organisatoriska förändringar och det skulle krävas mycket jobb över lång tid.

p- ja, ofta är det ju inbyggt i systemen.

Det finns på hemsidan lite domar. Mer vid olyckor och tillbud när det är straffsanktionerat. Man får bara vite nu och överklagar till regeringen pga att de är en chefsmyndighet.

s- om du hade skrivit SAM själv?

p- hade jag strukit riskbedömningskravet och skrivit handlingsplan ...det är en komplex fråga för att SAM kan ju inte leva själv. Men visst hade det varit intressant att få in något om arbetstagarens ansvar. Eller om det ska ligga i lagen.

p- SAM är inte lätt men man har användning för det i sitt dagliga arbete.

P-mer avancerade metoder har vi nästan ingen användning av med siffror osv.