



## Skräddarsydd arbetsmiljöutbildning för gruvindustrin

- Arbetsplats:** LKAB, 981 86 Kiruna
- Kontaktperson:** Leif Johansson, 0980/713 04, Weine Backman, 0970/71 000
- Arbetslivsfondens handläggare:** Bertil Johansson, Norrbottens län
- Skribent:** Helen Doktare
- Sammanfattning:** LKAB hade jobbat länge med kvalitetssäkring när det gällde produkterna. Men när det gällde kopplingen mellan människa och arbetsmiljö var man bara i sin början. När så det ökade arbetsmiljöansvaret pålades arbetsgivaren i början av 90-talet blev frågan aktuell och med hjälp av pengar från Arbetslivsfonden kunde LKAB ta fram ett skräddarsytt utbildningsmaterial för gruvindustrin speciella behov.

### Bakgrund

Luossavaara Kirunavaara AB består av gruvorna i malmfälten, koncernkontoret i Luleå samt malmhamnen i Narvik.

1992 uppgick antalet anställda inom koncernen till totalt 3 500, varav 250 var kvinnor.

De flesta anställda arbetar i gruvorna i Malmberget och i Kiruna. Där låg sjukfrånvaron vid den här tidpunkten på 46 760 dagar och antalet anmälda arbetsskador var 340.

Företaget hade arbetat länge med kvalitetssäkring när det gäller produkterna. Men när det gäller kopplingen mellan

människan och arbetsmiljön var man bara i sin början.

Det fanns anvisningar för hur arbetsmiljöfrågorna skulle hanteras, men det saknades kompetens ute i organisationen.

De som hade produktionsansvaret inom de olika områdena hade som rutin att hänvisa arbetsmiljöfrågorna till Företagshälsovården. Men i och med att arbetsgivaren pålades större ansvar när det gäller arbetsmiljön, rehabilitering och interkontroll, så blev kravet större att varje område skulle ta ett aktivt ansvar.

Därför började man resonera kring ett utbildningsmaterial i arbetsmiljöfrågor. Ett materialet som skulle vara flexibelt, både ur uppdaterings- och utbildnings-synpunkt.

### **Mål**

Målet blev att ta fram ett komplett utbildningsprogram för hela koncernen med mål och riktlinjer för hur man ska bedriva arbetsmiljöarbetet och rehabiliteringsarbetet.

Målet blev också att testutbilda 700 nyckelpersoner inom koncernen i arbetsmiljösäkring.

Dessa åtgärder hoppades man skulle förbättra kommunikationen mellan olika områden inom företaget, öka förståelse för arbetsmiljöarbetet samt höja kvaliteten på utförda arbeten.

De besparingar som man räknade med att göra uppgick till 1,5 miljoner kronor per år i sjukförsäkringssystemet enligt företagets beräkningar.

Förhoppningen var också att utbildningsprogrammet på sikt skulle minska sjukfrånvaron och arbetsskadorna och därigenom minska kostnaderna för företaget. Enbart besparingarna i sjukförsäkringssystemet skulle uppgå till 1,5 miljoner kronor om året enligt företagets beräkningar.

Också alkoholmissbruket kostade företaget stora summor varje år. Det uppgick till 17,5 miljoner kronor. Denna beräkning bygger på allmän statistik att 10 procent av anställda inom ett företag befinner sig i något stadium av alkoholmissbruk och att kostnaderna för frånvaro, slarv och försämrad arbetsprestation.

Antalet anställda som skulle beröras av arbetsmiljöprogrammet i första skedet var 700, varav 5 kvinnor.

### **Genomförande**

Företaget räknade med att arbetet med att ta fram utbildningsmaterialet och att genomföra utbildningarna skulle kosta drygt 7 miljoner kronor.

Arbetslivsfonden bidrog med 1,4 miljoner kronor.

Arbetet inleddes 1993 och pågick fram till i första hand december 1994.

Under den tiden tog man fram ett komplett utbildningsmaterial i arbetsmiljöfrågor.

Materialet togs fram av LKABs egna experter på de olika avsnitten i arbetsmiljöområdet och är anpassat till gruvnäringens speciella förhållanden.

Det består på de flesta avsnitt av egenkomponerat material och på marknaden redan befintligt material och innehåller nio avsnitt som omfattar både den inre och yttre arbetsmiljön, det vill säga den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön.

Utbildningsmaterialet innehåller följande avsnitt:

- BAM - bättre arbetsmiljö
- Arbetsmiljöekonomi
- Arbetsmiljölagen
- Arbetsmiljösäkring med internkontroll
- Arbetsmiljöansvar
- Arbetsmiljöplanering
- Specialutbildningar
- Anpassning och rehabilitering
- Yttre miljö.

Under rubriken specialutbildningar tas frågor som buller, friskvård, bildskärmsarbete och elallergi, kemiska hälsorisker, smittosjukdomar, stress, droger, mobbing och strukturförändringar.

En nyhet i materialet är "BAM för alla" som är en basutbildning för all personal oavsett arbetsplats och yrke.

BAM för alla innehåller tre punkter

- Människan i arbete
- Miljöpåverkan - fysiska aspekter
- Miljöpåverkan - medicinska aspekter.

En delredovisning som LKAB lämnade i januari 1994 visar att omkring 200 personer under 1993 och 1994 har genomgått testutbildning i BAM, arbetsmiljöekonomi och smittosjukdomar som ingår i projektet.

En projektadministratör ansvarar också tillsammans med varje avsnittsansvarig för original och uppdatering.

Därigenom är materialet kvalitetssäkrat. Efter genomförandefasen 1994 uppskattas hennes arbetsuppgift uppta 50 procent av hennes arbetstid.

## Resultat

I januari 1995 lämnade LKAB en slutredovisning på projektet till Arbetslivsfonden.

Den visar att LKAB har följt den plan som man inledningavis hade kommit överens om.

Utbildningsmaterialet är klart och 800 nyckelpersoner har under 1993 och 1994 gått utbildningen.

En del aktiviteter återstår ännu.

Förutom administration och projektmöten ska även en brandskyddsutbildning genomföras. Alla anställda kommer att få möjlighet att gå "BAM för alla".

Det är svårt att i dagsläget säga vad arbetsmiljöprojektet kommer att ge för resultat. Men vid en förfrågan hos skyddsombuden i Kiruna så uttrycker de att de är nöjda med materialet. Och de utbildningar som hittills har körts har tagits emot positivt.

Den stora och väsentliga skillnaden mellan den nya och den gamla BAM-utbildningen som företaget använde tidigare är att den nya BAM-utbildningen är anpassad till gruvindustrins speciella förhållanden.

Entreprenörerna har också visat intresse för utbildningen.

Får man alla att gå BAM för alla är det mycket värt, säger ett skyddsombud som vill verka för att även högre chefer går utbildningen.

Högre chefer har nämligen inte alls samma känsla för miljö, anser han.

## Värdering

Utbildningsmaterialet verkar bra. Det är övergripande och tar upp de viktigaste arbetsmiljöfrågorna.

Bra är att man tar upp medicinska aspekter som kemiska hälsorisker, dieselavgasér, silikos, radon, oljedimma och kemiska ämnen och hur man kan skydda sig för att undvika medicinska problem. Även de psykosociala aspekterna på arbete som mobbning, stress och strukturförändringar finns med, vilket är bra. Det visar att man nu lämnat stadiet där man enbart ser till den fysiska miljön som sittställning och belysning och även ser

kopplingen mellan människan och arbete.

Förhoppningsvis leder också denna insikt till att man kan arbeta med dessa inte helt lätta frågor.

---

ISSN 1104-6449

Januari 1995