

# ARBETSMILJÖ FONDENS SAMMANFATTNINGAR

1073

## Företagshälsovården i företagets förändringsarbete

*För innehållet i denna sammanfattning svarar Torsten Gille, AB Industrihälsan Kinda-Ydre, Box 25, 590 40 Kisa, tel 0494-119 90.*

*Pnr 85-1152 Lokalt skyddsarbete och företagshälsovård(70)*

*Maj 1987*

### Bakgrund

Det pågår en teknikutveckling på svenska arbetsplatser. Den har inte motsvarats av en utveckling av kunskap om teknikutvecklingens arbetsmiljömässiga konsekvenser. Bistra erfarenheter, med stora negativa resultat, reaktioner från anställda och spruckna investeringskalkyler, har dock tvingat fram en annorlunda bild av teknikutvecklingen. När det gäller datortillämpningar, talas numera oftast om datorstöd i stället för om datorstyrning.

Framsteg inom svensk arbetslivsforskning ger dessutom nya förhoppningar. I stället för att alla ska göra och lära sig av sina misstag finns nu kunskap och idéer, som rätt använda, kan göra det möjligt att undvika misstagen. Och inte nog med det: de kan också vara till hjälp för att utnyttja möjligheter som ges av goda tekniktillämpningar som svarar mot och tar hänsyn till människans behov.

Teori och praktik, forskare och praktiker, drar tillsynes åt samma håll idag. Arbetsmiljömål är att döma av gällande avtal, typ det privata Utvecklingsavtalet och det statliga Medbestämmandeavtalet, förenliga med produktions- och verksamhetsmål.

Praktiskt tillämpbar kunskap för hantering av teknikutvecklingens positiva och negativa effekter på arbetsförhållandena bör därför vara inom räckhåll. Företagshälsovården (FHV) spelar i detta sammanhang en nyckelroll i sin egenskap av lokal, kontinuerlig resurs för dem som ska omsätta tillgänglig teknik i en för alla berörda fungerande tillämpning.

AB Industrihälsan i Kinda & Ydre (IH) har med stöd från Arbetsmiljöfondens FHV-program fått möjlighet att studera FHV:s möjliga roll och arbetsätt vid större och komplexa förändringar på en arbetsplats. Studien har genomförts under perioden november -85 och ett år framåt på

Långasjönäs Bruk, ett mjukpappersproducerande pappersbruk i Kisa. Bruket är anslutet till IH. Det genomgår under projektperioden en mycket omfattande förändring, bland annat installeras processdatorer på brukets bägge pappersmaskiner sommaren 1985.

Förändringsarbetet på Långasjönäs har även följts och stöttats genom en insats från Arbetsmiljöfondens Utvecklingsprogram. Det gäller en delstudie inom Utvecklingsprogrammets småföretagsprogram, genomförd av programmets östgötagrupp på TeknikCentrum vid Linköpings Universitet.

Intresset från Utvecklingsprogrammets sida för bruket förklaras bl a av formerna för det lokala partssamarbetet kring Arbetsmiljölagen och Medbestämmandelagen. Ett lokalt avtal med grund i Utvecklingsavtalet (SAF/LO/PTK) reglerar formerna för arbetet med medbestämmande- och arbetsmiljöfrågor i en organisation.

Ytterligare en viktig utgångspunkt för detta projekt var IH:s delvis otraditionella arbetsätt. Från IH:s ledningsorgan fanns vid projektets start beslut om satsning på samlad FHV. Syftet var att överbrygga kunskaps- och funktionsgränser i kombination med ett mer rationellt resursutnyttjande. På detta sätt skulle målet, en fullt utbyggd företagshälsovård i Kinda och Ydre, nås.

## Studieobjekten

I projektet har ingått FHV-centralen i Kisa och en av dess medlemmar, Långasjönäs Pappersbruk i Kisa:

### *AB Industrihälsan i Kinda & Ydre*

IH är en FHV-central med:

- \* 2 250 anslutna anställda
- \* 36 arbetsgivare. (Två är kommuner; övriga, privata)
- \* en omsättning på 1.7 mkr
- \* ett driftsbidrag för 1986 på 485 kr
- \* en personal enligt följande: 1.9 sköterska, 0.4 gymnast, 1.3 ingenjör, 1.6 sekr/administratör och städerska- sammanlagt motsvarande 5.5 årsanställda. På arvodesbasis arbetar vidare 0.3 läkare, 0.1 psykolog samt 0.25 VD. Totalt är 11 personer engagerade i verksamheten.

- \* samarbetsavtal med;
  - landstinget (läkartid plus lokaler i Österbymo)
  - optiker (tjänster och utrustning)
  - friskvården i Kinda (utrustning och lokaler)
- \* bra samarbete med vårdcentralerna i respektive kommun.

### *Pappersbruken*

Följande större, planerade och oplanerade, förändringar sker på bruket under 1985 och 1986:

- installation av processdatorer på brukets bägge pappersmaskiner PM3 och PM4 (hösten 1985)
- explosion i torkcylindern på PM3 (mars 1986)
- ombyggnad av lokaler och PM3 (april–nov 1986)
- flyttning av vidareförädlingsavdelningen (sem 1986)
- installation av nya rullmaskiner och paketeringsutrustning (hösten 1986)
- intrimning och start av "nya" PM3 (nov–dec 1986).

## Syfte och avgränsningar

Studiens huvudintresse knöts till investeringen i processdatorer på brukets bägge pappersmaskiner. För oss på IH var det dels en fråga om nya frågeställningar – datoriseringens effekter på arbetsförhållandena – dels nya former för lokalt skyddsarbete. Hur ser investeringsprocessen ut med de förutsättningar som finns på bruket? Vad ska det bli av det lokala arbetsmiljöarbetet inom det lokala utvecklingsavtalets ram? Hur kommer IH:s ställning och arbetsuppgifter att påverkas? Finns det möjligheter att lära av utvecklingsprogrammet?

Studiens syfte sammanfattades på följande sätt:

- \* att följa Utvecklingsprogrammets arbete på Långasjönäs Bruk som observatör vid projektgruppsdiskussioner och utbildningstillfällen
- \* att med berörda lokala parter på bruket diskutera och dokumentera konkreta exempel på komplexa och sammansatta arbetsmiljöfrågor som uppstår under investeringens gång

- \* att diskutera och värdera formerna för de lokala parternas arbetssätt utifrån AML och MBL samt dess betydelse för beställarkompetensen i förhållanden till FHV och intern handlingsberedskap
- \* att diskutera och bedöma Utvecklingsprogrammets tillskott av kunskande och metoder vad gäller tillämpbarheten av detta för de lokala parterna och för FHV
- \* att sammanställa studiens resultat i lämplig form för spridning, eventuellt tillsammans med övriga resultat från Utvecklingsprogrammets arbete.

Studien är ursprungligen inriktad på en diskussion av FHV:s arbete vid större investeringar och förändringar på en arbetsplats. Projektets ambitionsnivå är att göra en probleminventering. Syftet är att väcka idéer och frågeställningar, snarare än att förverkliga, utveckla och presentera färdiga metoder och arbetssätt.

Att diskutera FHV:s möjliga roll och arbetsuppgifter i samband med företagets förändringsarbete, låter sig dock inte göras helt utan en diskussion om FHV:s ställning och arbetsuppgifter i allmänhet. Förändringsarbete är ju bara en av flera olika situationer och sammanhang som FHV ställs inför. I slutrapporten finns redovisat delar av den diskussion vi fört och för på IH om FHV:s arbete och villkor, även om diskussionerna i bland går utanför projektsyftet.

## Genomförande

Studien har pågått drygt ett år med start i november 1985.

Efter en inledande litteraturgenomgång och introduktion av projektet på bruket genomfördes november 1985 till januari 1986 en utvärdering av skiftrådets verksamhet. Skiftråden är ett samrådsforum för arbetsledare, kontaktombud och skyddsombudet i ett skiftlag. En skriftlig sammanställning lämnades till bruket i april.

Våren i övrigt omfattar närvaro på brukets utbildning för pappersavdelningens personal samt löpande diskussioner och erfarenhetsutbyte med utvecklingsprogrammets och brukets personal. Beslut fattas under försommaren om en riktad uppföljning från IH:s sida av personalens reaktioner på

de omfattande förändringar som var aktuella inom pappersavdelningen. Uppföljningen som görs under september–oktober 1986, omfattar en preliminärundersökning av all personal inom avdelningen, samt en fördjupningsstudie riktad till maskinförarna på en av pappersmaskinerna.

## Resultat

Utveckling av personalens kunskande är väsentlig för effektivitet och lönsamhet och en förutsättning för den goda arbetsmiljön, allt enligt det privata Utvecklingsavtalet. Men FHV kan inte okritiskt anpassa sin verksamhet till uppdragsgivarens behov, tex av personalutvecklade insatser. FHV måste också utvecklas självständigt i enlighet med i avtal givna riktlinjer och ambitioner. I detta ligger att bedriva en intern kompetens- och metodutveckling med en blandning av beställarens behov och från annat håll givna impulser som grund. I självständigheten ligger även att med varsam hand ställa krav på beställarna och att verka för en kunskapsutveckling på arbetsplatsen.

Det är framförallt tre arbetsområden som kan komma att påverka FHV:s framtid på ett avgörande sätt:

- \* Lagar, avtal, forskning och företagets behov betonar vikten av att *psykiska effekter av arbetsförhållandena* beaktas tillsammans med och vid sidan av de fysiska.
- \* *Förändringseffekter* av olika slag blir allt mer påtagliga. Det gäller såväl utvecklings- som avvecklingsförlopp.
- \* Bättre *fungerande former för beslutsfattande och samråd*, i linje med gällande kollektivavtal, söks av parterna på arbetsmarknaderna.

Det här innebär att FHV ställs inför delvis nya frågeställningar. Det innebär även att FHV kommer att möta mer aktiva och krävande beställare.

### *Behov av förnyelse*

Inom ramen för studien har vi resonerat kring hur dessa nya krav och behov ska mötas på ett bra sätt. Våra erfarenheter på IH talar för en nödvändig förnyelse av:

*Förhållningssätt* i relationen till beställaren vad gäller sättet att formulera problem och uppdrag. FHV måste göra klart för sig vem som "äger" problemet. Det krävs en uppfattning om produktionens villkor, utvecklingsmöjligheter och förutsättningar och om de arbetsförhållanden som skapas.

*FHV-personalens kompetens och ställning.* Personalen får komplettera sitt yrkeskunskande. Vad är vi experter på? Vi måste skaffa kunskap om förankring av idéer, beslutsfattande och skapande av förtroendet, detta i en position nära "linjen".

*Tänkesätt.* Utöver orsak-verkansamband, behövs ett stort mått av praktisk och beprövad erfarenhet som grund för faktisk problemlösning. Humanism och sunt förnuft samt helhet i stället för delhet är andra viktiga utgångspunkter för FHV:s arbete.

*Personalens ställning inom centralen.* En kombination av generalist- och specialistkompetens måste rymmas inom centralens organisation. Traditionella kunskapsområden, metodtraditioner och yrkesroller inom FHV behöver utvecklas.

*Arbetssätt.* Arbete i team och strategiska, företagsvisa konferenser, där den enskilde beställarens behov och särdrag beaktas, förespråkas som svar på de nya kraven. Vi förordar dessutom hjälp till självhjälp som alternativ till att FHV-experten "server" med färdiga lösningar.

*Metoder.* Hälsoriskbekämpare är vi av hävd när det gäller fysiska miljöfaktorer. Men utvidgningen till fysiska och psykiska effekter av arbetsförhållandena innebär att

metodutveckling behövs. Dessutom, hur ser "positivhalarnas" konst ut? FHV behöver metoder för att kunna medverka i utvecklingssammanhang inriktade på skapandet av bra arbetsförhållanden.

Rapporten innehåller en redovisning av IH:s hittillsvarande försök att i praktik och teori möta skisserade behov av förnyelse inom FHV.

## Avslutning

Arbetsmiljö är en fråga om vad som är dåligt och farligt. Det handlar också om vad som är bra, om sådant som ger arbetsglädje och möjlighet till utveckling. Det är denna aspekt av rådande arbetsförhållanden som kommer att stå i fokus för många av FHV:s beställare de kommande åren. En verksamhet utvecklas bara om dess personal gör det. Fler och fler arbetsgivare efterlyser i linje med detta hjälp för att bryta förhärskande metoder för produktionsstyrning och arbetsorganisation. FHV har här en stor uppgift att fylla och goda förutsättningar att svara mot beställarnas behov, i kraft av sin ställning nära men ändå vid sidan och med en bred, kvalitativ och kontinuerligt tillgänglig hjälp.

## Rapporten

Behovet av företagshälsovård i företagets förändringsarbete (95 sidor) kan beställas från Industrihälsan, Box 25, 590 40 Kisa, tel 0494-11990 **Pris: 85 kr.**

**Arbetsmiljöfonden**

Box 1122, 111 81 Stockholm  
Tel 08-796 47 00 (vx)