



ÖREBRO UNIVERSITET
INSTITUTIONEN FÖR
VÄRDVETENSKAP OCH OMSORG



Universitetssjukhuset Örebro
Yrkes- och miljömedicinska kliniken

Arbetsmiljöundersökning vid en mekanisk verkstad- enkät, audiometri och spirometri

Författare:

Gunilla Lindholm

Sandvikens

Företagshälsovård AB

Handledare:

Greta Smedje och

Kristina Gunnarsson

**Projektarbete vid Företagssköterskeutbildningen 40 poäng,
2003-2005, Örebro universitet och Yrkes- och
miljömedicinska kliniken Örebro.**

Förord

Föreliggande arbete har utförts som projektarbete i utbildningen till företagssköterska 40 poäng år 2003-2005 vid Örebro universitet och Yrkes- och miljömedicinska kliniken, Universitetssjukhuset, Örebro. Arbetet har utförts vid Sandvikens FHV i Sandviken.

Handledare vid Arbets- och miljömedicin vid Akademiska Sjukhuset i Uppsala, Greta Smedje, miljöhygieniker och Kristina Gunnarsson, miljösköterska.

Undertecknad står ensam ansvarig för innehållet i rapporten. Detta innebär att Yrkes- och miljömedicinska kliniken/Arbetslivsinstitutet inte ansvarar för innehållet i rapporten.

Sandviken 2005-03-02

Författare: Gunilla Lindholm
Sandvikens Företagshälsovård AB

Kursansvarig: Sofia Loodh
Yrkes- och miljömedicinska kliniken

Ansvarig examinator: Carl-Göran Ohlson
Yrkes- och miljömedicinska kliniken

Projektarbets titel: Arbetsmiljöundersökning vid en mekanisk verkstad-
enkät, audiometri och spirometri.

Innehållsförteckning

Förord.....	1
Innehållsförteckning.....	2
Sammanfattning	3
Bakgrund	4
Syfte	5
Studiegrupp	6
Metod	6
Resultat.....	7
Audiometri	7
Spirometri.....	7
Enkät	8
Fysikaliska och ergonomiska förhållanden.....	8
Hot & Våld.....	8
Kränkande särbehandling.....	8
Psykosociala och organisatoriska förhållanden	9
Hälsobesvär.....	11
Diskussion.....	12
Slutsats	13
Rekommendationer till företaget	13
Referenser	14

Sammanfattning

Lindholm G, Arbetsmiljöundersökning enkät, audiometri och spirometri. Projektarbete i Företagssköterskeutbildningen 40 poäng.

Syfte: Genomföra en arbetsmiljöundersökning med enkät, audiometri och spirometri, samt ge förslag på åtgärder till företaget.

Metod: Undersökt grupp: Arbetare och tjänstemän vid en mekanisk verkstad.

- Enkätundersökning med Metodics företagsformulär.
- Audiometri- och Spirometriundersökning.

Frågeställning:

- Medför arbetet några hälsorisker?
- Inom vilka områden måste förbättringsåtgärder vidtas?

Resultat: 13 av de anställda hade svår hörselnedsättning. De flesta hade god lungkapacitet.

- De risker som har identifierats är bullernivån, klimatförhållandena, kränkande särbehandling, ergonomi samt den enskilda individens påverkansmöjlighet och utveckling.
- Inom ovan nämnda områden måste åtgärder vidtas.

Rekommendationer till företaget:

- Företaget måste vidta åtgärder för de bullerproblem som finns. Företaget skall följa föreskrifterna om buller från arbetsmiljöverket.
- Företaget bör kontrollera lokalerna och fläkt- och kylsystem.
- Företaget bör kontrollera och utvärdera varje individs arbetsplats och komma med förbättringsåtgärder för att förebygga besvär.
- Företaget bör satsa på rök och snus avvänjning.
- Företaget bör vidta åtgärder mot kränkande särbehandling.
- Företaget bör utföra årliga målsamtal med varje individ.

Bakgrund

Mekanisk verkstad betecknas som en arbetsplats där komponenter av olika metaller bearbetas och framställs. Ofta används järn, rostfritt stål, aluminium. Dessa material kan sedan bearbetas på olika sätt ex genom fräsning, svarvning och montering. Skärvätskor och kylvätskor används. Arbetsmiljön är ofta bullrig.

Det är sparsamt med publicerade rapporter om arbetsmiljö och arbetsförhållanden i små verkstadsmekaniska industriföretag.

Yrkes- och miljömedicinska kliniken i Örebro gjorde 1999 en arbetsmiljöundersökning vid mekaniska verkstäder i Bergslagen.

De vanligaste fysiska arbetsmiljöproblem var buller, tunga lyft och monotona rörelser samt kemikalier och svetsrök. Det är också de faktorerna (utom svetsrök) som upplevs orsaka mest besvär/obehag i arbetsmiljön.

Stressfaktorer i arbetet kan vara hög arbetsbelastning, tidspress på grund av korta leveranstider. Hur stressen upplevs beror på vilken trygghet man känner i anställningen, hur man trivs med jobbet som sådant och i vilken omfattning man kan använda sin utbildning och erfarenhet. Hög grad av inflytande, omväxling och stimulans samt god gemenskap och bra samarbete synes vara de sociala faktorer som befrämjar arbetstrivseln. Ledarstil och tillväxt var också viktiga delar av arbetsklimatet.

De vanligast förekommande symtomen var värk i muskler och leder, hudbesvär och luftvägsbesvär samt orolig mage och trötthet.

Bland belastningsbesvären dominerar värk och stelhet i nedre rygg samt i nacke och axlar [1].

Det är vanligt med kemiska hälsorisker i mekaniska verkstäder, man använder oftast skärvätskor. Skärvätskans huvuduppgift är att kyla, smörja och transportera bort spån som bildas vid skärande metallbearbetning. Skärvätskor kan delas in i undergrupper.

*Vattenblandbara:

Vattenlösningar utan mineraloljor eller feta oljor.

Vattenlösningar med mineraloljor eller feta oljor

*Ej vattenblandbara:

Basen är mineralolja eller feta oljor (raka oljor, skäroljor).

Feta oljor kan vara både animaliska och vegetabiliska. Förutom olja eller motsvarande innehåller skärvätskorna olika tillsatssämnen, ex antioxidationsmedel, antirostmedel, smörjfilmsförstärkande medel (så kallade EP-additiv) och antiskummedel.

Vattenblandbara skärvätskor innehåller tensider och ofta konserveringsmedel.

Skärvätskor kan orsaka eksem. Eksem beror ofta på fler orsaker som samverkar. Det handlar om vad man arbetar med, hur känslig man är och ibland om vad man gör på sin fritid. En del personer är känsligare och får lättare besvär än andra. Det gäller speciellt de som tidigare haft eksem som barn.

En vanlig orsak till allergi mot skärvätskor är tillsatser av baktericid ofta i form av fenoler och så kallade formaldehyddonatorer. Vid bearbetning kan skärvätskan ta upp allergiframkallande metallföreningar från arbetsstycket till exempel kobolt och krom [2].

Skärvätskor kan vid inandning verka irriterande på näsa, svalg och andningsorgan. Vid en studie gjord på maskinistlärlingar som arbetade med skärvätskor visades att skärvätskor har betydelse för att utveckla bronkiell hyperaktivitet med astmaliknande symtom under de två första åren av exponering [3].

När örat utsätts för högt ljud kan en tillfällig eller bestående skada uppkomma. En bestående skada utvecklar sig vanligen successivt under flera års utsatthet av starka ljud, ex buller från industriarbete. Ljud definieras som tryckvariationer eller elastiska svängningar i luft eller andra medier. Buller definieras som icke önskvärt ljud. För svenskt arbetsliv gäller idag en högsta acceptabel genomsnittlig exponeringsnivå under en arbetsdag (8 timmar) på 85 db(A). Gränsvärdet har satts för att exponeringen inte ska innebära en alltför kraftig nedsättning i förmågan att uppfatta tal.

För att tidigt upptäcka en bullerindicerad hörselskada är det viktigt att utföra regelbundna hörselundersökningar. Till riskgrupper ska räknas de som exponeras för hörselskadligt buller i sitt arbete eller som av andra skäl räknas till särskilt hörselskadekänsliga individer [4]. Arbetsmiljöverket planerar en ny (AFS 2005:XX) om buller som ska träda i kraft 1 juli 2005. Detta innebär vissa skärpningar av kraven jämfört med tidigare AFS [5]. Bland annat har krav på information och tillgång till hörselskydd vid en daglig bullerexponering på 80 db tillkommit.

Företaget som undersökts är en mekanisk verkstad och huvuddelen av produktionen består av legotillverkning inom skärande bearbetning och montering. Företaget är en kvalificerad underleverantör till större svenska industriföretag. Arbetet består av svarvning, fräsning och montering. Man arbetar med metall, skärvätskor och kylvätskor. Arbetsmiljön är bullrig. De som inte är i produktionen arbetar med konstruktion, försäljning och administration.

Som ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet beslutade företaget att utföra en arbetsmiljöundersökning [6] med audiometri [5] [7] och spirometri, för att se om arbetet medför några risker.

Syfte

Genomföra en arbetsmiljöundersökning med enkät, audiometri och spirometri, samt ge förslag till företaget på åtgärder.

Studiegrupp

Arbetare och tjänstemän på en mekanisk verkstad. Företaget har 50 anställda, 46 män och 4 kvinnor. 2 personer är tjänstlediga och deltog inte i undersökningen. Medelåldern är 42 år. 47 anställda deltog i spirometriundersökningen och 48 anställda i audiometriundersökning. 47 personer fyllde i Metodicums företagsformulär, chefen själv avstod från detta. 43 personer arbetar i produktionen, varav 2 kvinnor, och de arbetar 2-skift, 06:00-14:00 samt 14:00-22:00, varannan vecka förmiddag och varannan vecka eftermiddag. Vid större order kan helgarbete förekomma. 5 personer arbetar kontorstid 08:00-17:00. 2 personer arbetar med administration, 2 personer med konstruktion samt chefen själv som har det övergripande ansvaret för företaget.

Metod

För enkätundersökningen valdes företagsformuläret från Metodicum. Enkäten innehåller olika avsnitt; med vardera flera frågor. Utöver bakgrundsuppgifter såsom kön och ålder frågades om fysiska och ergonomiska förhållanden, flera olika psykosociala faktorer, hälsobesvär samt arbetsglädje och stress. Databearbetningen utfördes av Metodicum. För varje avsnitt räknades det fram ett index. Varje frågemodul är validerad och reliabilitetstestad, inte bara av Metodicum utan av fristående forskningsinstitutioner [8]. Formulären ska därför vara tillförlitliga och trovärdiga, samt överensstämna med det man avser att mäta.

Varje anställd fick enkäten utskickad i god tid och hade den ifylld tills jag kom ut på företaget och gjorde audiometri- och spirometriundersökningarna. Genomgång av enkäten gjordes med varje anställd.

Audiometri i ljudisolerat rum, med Entomed Automatic Audiometer SA202, inom frekvensområdet 250 till 8000 Hz. Audiometern kalibrerad av kvalitetscertifierad servicepersonal. Bedömningsmall av hörförlust enligt Klockhoffs metod [7]. Hörselgång och trumhinnor inspekterades. Hörselvårdsråd meddelades individuellt vid undersökningen. Undersökningen genomfördes i ett ljudisolerat kontorsrum på företaget. De anställda hade inte haft någon bullervila eftersom hörseltesten gjordes under de anställdas arbetstid.

Klockhoffs bedömningsmall:

Grupp 1: De som hade normal hörsel.

Grupp 2: De som hade en lätt nedsatt hörsel.

Grupp 3: De som hade medelsvår hörselnedsättning.

Grupp 4: De som hade svår hörselnedsättning.

Grupp 5: De som gick under benämningen utredningsfall.

Spirometri utfördes med Sjuma Chest Microspiro HI 501, kalibrerad av kvalitetscertifierad servicepersonal. Näsklämma användes.

Det gjordes 3 mätningar med vardera FEV1 och VC. Inom varje område var skillnaden mindre än 5% mellan de bästa testen. Spirometrin utfördes på arbetsplatsen under arbetstid. De som använde tobak hade inte varit tobaksfria före undersökningen. Referensmaterial var ” Berglund” [9] ett äldre material från Göteborg som var inprogrammerat i spirometern.

Resultat

Audiometri

Audiometri utfördes på 48 anställda. Alla var utsatta för buller även kontorspersonalen som var i verkstaden mer än en ggr/dag. Hörselgångar och trumhinnor inspekterades och inget avvikande upptäcktes. De flesta hade normal hörsel eller lätt hörselnedsättning. 13 av de anställda hade en svår hörselnedsättning (Grupp 4), 7 av dem hade en bilateral nedsättning. En anställd hade utretts på grund av sjukdom i barndomen (Grupp 5). Ingen av de anställda fick tid hos företagsläkaren eller remiss till hörcentralen eftersom de berörda redan var utredda sedan tidigare och ingen hade något behov av vidare utredning. Bästa örat är redovisat i tabell 1.

Tabell 1 Audiometri

Hörselnedsättning	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50 år>	Antal totalt
Grupp 1	11	3	2	0	16
Grupp 2	2	10	0	5	17
Grupp 3	0	1	0	0	1
Grupp 4	1	2	4	6	13
Grupp 5	0	1	0	0	1

Spirometri

Spirometri utfördes på 47 anställda. 1 person tackade nej till undersökningen. Resultatet av undersökningen visas i tabell 2 och 3. Referensmaterial var "Berglund" [9]. Tabellerna visar de två lungvolymerna som procent av de förväntade värdena. 9 personer röker och 14 personer snusar.

Tabell 2 Spirometri förväntad värde av VC

Vitalkapacitet (VC)	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år
80-120 %	7	14	4	14
70-80 %	1	4	1	0
60-70 %	0	0	0	0
50-60 %	1	0	0	1
< 50 %	0	0	0	0

Tabell 3 Spirometri förväntat värde av FEV%

Forcerad exp vitalkapacitet FEV %	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år
80-120 %	7	18	5	15
70-80 %	2	0	0	0
60-70 %	0	0	0	0
50-60 %	0	0	0	0
< 50 %	0	0	0	0

Enkät

47 anställda fyllde i Metodicums fötetagsformulär, 43 män och 4 kvinnor, chefen själv avstod från detta. 24 av de anställda hade arbetat i företaget > 15 år.

Fysikaliska och Ergonomiska förhållanden

Mer än hälften av de anställda besvärades av "oljud"(ex buller) samt dåliga klimatförhållanden. De ergonomiska förhållandena upplevdes av de flesta som relativt bra. Samtliga faktorer har fått ett medelvärde <3, dvs belastning förekom mindre ofta än "ibland". Faktorn ensidiga arbetsrörelser förekom oftare, tabell 4.

Tabell 4 Fysikaliska och Ergonomiska förhållanden

0 = Aldrig, 1 = Mycket sällan, 2 = Sällan, 3 = Ibland, 4 = Ofta, 5 = Mycket ofta, 6=Alltid

Fysikaliska och Ergonomiska förhållanden	0	1	2	3	4	5	6	Medel	Std avvikelse	Antal svar
Dåliga ljusförhållanden	6%	26%	28%	30%	4%	4%	2%	2.21	1.30	47
"Oljud"	0%	0%	11%	36%	34%	11%	9%	3.70	1.08	47
Dåliga klimatförhållanden	4%	4%	9%	30%	26%	15%	13%	3.64	1.51	47
Kroppsansträngningar i arbetet	6%	17%	32%	36%	4%	4%	0%	2.28	1.14	47
Tunga lyft	11%	17%	17%	43%	6%	4%	2%	2.38	1.38	47
Ensidiga arbetsrörelser	4%	15%	15%	43%	21%	0%	2%	2.70	1.21	47
Trånga utrymmen/ Arbetsytor	20%	29%	16%	31%	2%	2%	0%	1.73	1.29	45
Svåra, obekväma arbetsställningar	9%	15%	26%	40%	9%	0%	2%	2.34	1.22	47

Hot & Våld

94 % av de anställda hade aldrig upplevt hot eller våld på arbetet.

Kränkande särbehandling

Det framkom av enkäten att 25 % av de anställda hade någon eller flera gånger varit utsatta för kränkande särbehandling, en anställd var utsatt varje dag. Den kränkande särbehandlingen yttrade sig i att någon av de anställda gick runt och slog och knäppte på hörselskydden. Några ville inte berätta orsaken.

Psykosociala och organisatoriska förhållanden

Resultaten sammanställs i tabell 5

Organisatorisk effektivitet

De flesta av de anställda tyckte att organisationen var effektiv och att de ofta fick tillräcklig information om saker som hade betydelse för deras arbete. De flesta hade klart för sig vilka ansvar och befogenheter som förutsatts och man klarade av att lösa sina arbetsuppgifter utan att känna oro.

Påverkansmöjligheter

Mer än hälften av de anställda kunde ibland eller ofta själva påverka vilka arbetsuppgifter som skulle utföras.

Arbetsbelastning

De flesta upplevde att det var brådskande och knappa tidsmarginaler i arbetet men att arbetsbelastningen inte ofta var för hög. Arbetsuppgifterna var inte särskilt utmanade eller utvecklande, alla arbetade vid sin egen maskin, med liknande uppgifter varje dag. Rotationsschema förekom ej.

Arbetsledning

De flesta tyckte att arbetsledningen ibland eller mycket sällan uppmärksammade en bra arbetsinsats och inte heller att uppmuntras att utveckla sin kompetens i arbetet.

Samarbete och socialt klimat

De flesta tyckte att samarbetet och det sociala klimatet var bra.

Stimulans i arbetet

De flesta kände att det ibland eller ofta ställdes höga krav för att lösa problem. Arbetsuppgifterna var ofta stimulerande men uppmuntrades inte tillräckligt.

Osäkerhet om arbetssituationen

Mer än hälften kände sällan eller aldrig någon oro att arbetsplatsen skulle omorganiseras eller att arbetsuppgifter skulle förändras.

Verksamhetsmålen

De flesta kände till verksamhets- och kvalitetsmålen.

Tabell 5 Index Psykosociala och Organisatoriska förhållanden

0 = Dåliga, 6 = Goda

Endast de som besvarat alla i indexet ingående frågor redovisas

Index Psykosociala och Organisatoriska förhållanden	0	1	2	3	4	5	6	Medel	Std Avvikelse	Antal svar
Organisatorisk effektivitet	0%	0%	9%	27%	48%	14%	2%	3.72	0.88	44
Påverkans-Möjligheter	0%	9%	20%	33%	28%	9%	2%	2.99	1.09	46
Arbetsbelastning	2%	7%	11%	30%	41%	7%	2%	3.33	1.16	46
Arbetsledning	2%	13%	35%	30%	20%	0%	0%	2.47	1.05	46
Samarbete och socialt klimat	0%	4%	13%	16%	47%	18%	2%	3.67	1.11	45
Stimulans i arbetet	0%	4%	19%	45%	19%	11%	2%	3.23	1.03	47
Osäkerhet om arbetsituationen	0%	0%	9%	15%	33%	22%	22%	4.23	1.29	46
Verksamhetsmålen	0%	4%	4%	15%	30%	24%	22%	4.11%	1.34	46

Förändring under senaste halvåret

De flesta tyckte inte att det skett någon förändring på arbetsplatsen under det senaste halvåret.

Tabell 6.

Tabell 6 Förändring under senaste halvåret:

0 = Mycket sämre, 1 = Något sämre, 2 = Ingen skillnad, 3 = Något bättre, 4 = Mycket bättre.

Förändring under senaste halvåret	0	1	2	3	4	Medel	Standard avvikelse	Antal svar
Organisatorisk effektivitet	7%	12%	74%	2%	5%	1.86	0.77	43
Påverkansmöjligheter	4%	2%	89%	4%	0%	1.93	0.49	46
Arbetsbelastning	15%	13%	67%	0%	4%	1.65	0.90	46
Arbetsledning	9%	2%	84%	4%	0%	1.84	0.64	45
Samarbete och socialt klimat	5%	7%	84%	2%	2%	1.91	0.60	44
Stimulans i arbetet	0%	4%	89%	4%	2%	2.04	0.41	47
Osäkerhet om arbetsituationen	13%	11%	65%	9%	2%	1.76	0.87	46
Verksamhetsmålen	0%	4%	72%	13%	11%	2.30	0.73	46

Hälsobesvär

Resultaten sammanfattas i tabell 7.

Besvär från nacken, axlar, handleder och ländryggen fanns men för de allra flesta förekom det sällan, inte heller förekom besvär med torr hud, irriterade slemhinnor eller psykosomatiska besvär så ofta.

Tabell 7 Index Besvär

0 = Ofta 6 = Aldrig

Endast de som besvarat alla i indexet ingående frågor redovisas.

Besvär	0	1	2	3	4	5	6	Medel	Standard Avvikelse	Antal svar
Ergonomiska besvär	0%	6%	2%	17%	23%	36%	15%	4.01	1.32	47
Besvär med hud och slemhinnor	0%	6%	6%	17%	28%	19%	23%	3.95	1.54	47
Psykosomatiska besvär	0%	0%	4%	9%	34%	34%	19%	4.52	0.99	47

Arbetsglädje och stress

Resultaten sammanfattas i tabell 8

Stress upplevdes inte som ett större problem, hälften av de anställda kände av stress ibland under vissa perioder. De flesta hade arbetsglädje.

Tabell 8 Index Arbetsglädje och stress

0 = Dåliga, 6 = Goda

Endast de som besvarat alla i indexet ingående frågor redovisas

Arbetsglädje Stress	0	1	2	3	4	5	6	Medel	Standard Avvikelse	Antal svar
Arbetsglädje	0%	0%	4%	45%	36%	15%	0%	3.52	0.75	47
Stress	0%	0%	0%	54%	28%	15%	2%	3.59	0.83	46

Diskussion

Från resultatet av undersökningen framkom att 13 av de anställda hade svår hörselnedsättning och 7 av dem hade en bilateral nedsättning. De som hade hörselnedsättning hade arbetat i företaget i mer än 15 år eller varit anställda på annat företag tidigare med bullerstörning, och hörselnedsättningarna tolkades därför som bullerskada.

Många uppfattade buller och annat oljud som störande. Detta kan ge en förklaring till varför närmare 30% av de anställda hade hörselnedsättning. Någon bullermätning hade inte gjorts.

Lungkapaciteten hos de anställda var god och de flesta hade ett värde över det godkända 80% för FEV₁ och VC. De som hade låga värden var rökare. En yngre anställd hade astma men rökte inte och använde inga mediciner. De som rökte fick information om rökningens skadeverkningar och den som hade astma fick information om vikten av att ta medicin vid besvär och att vara noggrann med hanteringen av skärvätskor.

Klimatförhållanden var bristfälliga, varmt på sommaren och kallt på vintern enligt de anställda. Någon mätning av klimatförhållanden och luftföroreningar är inte gjorda.

Några anställda hade besvär med slemhinneirritation, denna irritation kan ha ett samband med exponering av skärvätskor.

Flera av de anställda hade ensidiga arbetsrörelser och några hade svåra och obekväma arbetsställning men de flesta upplevde inga ergonomiska besvär. Förebyggande åtgärder är motiverade att föreslå för att bibehålla de muskuloskletala funktionerna.

Hela 25% ansåg sig vara utsatta för kränkande särbehandling. En anställd upplevde detta varje dag, i form av slag mot hörselskydd. Det framkom aldrig varför denna person blev utsatt för mobbning, men en förklaring kan vara att arbetslaget bestod av många yngre medarbetare och en viss omognadsgrad fanns.

Många upplevde att de organisatoriska förhållandena var tillfredsställande. Även påverkansmöjligheten hos de anställda var god men arbetsledningen uppmuntrade sällan till kompetensutvecklingen och att bra insatser inte uppmärksammades så att den individuella utvecklingen hämmades.

Viktigt är att företagsledningen och chefen har dialoger med de anställda och sätter upp individuella mål för var och en. Dessa mål måste vara tydliga, realistiska och tidsatta. Genom att ha målsamtal med varje anställd kan frågor och funderingar, som aldrig annars kommer upp belysas.

De anställda upplevde arbetsglädje. Detta leder till att personalen blir engagerade, nöjda och handlingskraftiga i sitt arbete. Samarbetet och det sociala klimatet upplevdes som gott, trots att 25 % var ansåg sig vara utsatta för kränkande särbehandling.

Enkätens upplägg täckte inte frågor om luftföroreningar och den fysiska miljön vilket var en brist men detta kommer att belysas vid fortsatta kontakter med företaget.

Bortfall på vissa frågor i enkäten berodde på att enskilda personer inte ville, eller ansåg sig kunna svara på frågorna.

Jämfört med arbetsmiljöundersökningen ”Mekaniska” verkstäder i Bergslagen [1] och denna arbetsmiljöundersökning så framkom det att buller och monotona rörelser upplevdes som obehag

i arbetsmiljön i båda undersökningarna. Tidspressen upplevdes som densamma. Samarbetet och den sociala gemenskapen hade stor betydelse för arbetstrivseln vilket även framkom i båda undersökningarna. Bullerskadorna bedömdes också som likartade.

Slutsats

- De risker som har identifierats är bullernivån, klimatförhållandena, kränkande särbehandling, ergonomi samt den enskilda individens påverkansmöjlighet och utveckling.
- Inom ovan nämnda områden måste åtgärder vidtas, se vidare ”Rekommendationer till företaget”.

Rekommendationer till företaget

- Företaget måste vidta åtgärder för de bullerproblem som finns. Företaget skall följa föreskrifterna om buller från arbetsmiljöverket.
- Företaget bör kontrollera lokalerna och fläkt- och kylsystem.
- Företaget bör satsa på rökavvänjning.
- Företaget bör vidta åtgärder mot kränkande särbehandling.
- Företaget bör kontrollera och utvärdera varje individs arbetsplats och komma med förbättringsåtgärder för att förebygga besvär.
- Företaget bör utföra årliga målsamtal med varje individ.

Referenser

- 1 Fredriksson G, Oliv Å, Loodh S, Hälsoundersökning i projektet ”Mekaniska verkstäder i Bergslagen-hälsa, arbetsmiljö och ekonomi” Yrkes- och miljömedicinska kliniken i Örebro 1999.
- 2 Karlsson A, Antonsson A-B, IVL Svenska Miljöinstitutet i samråd med Arbetsmiljöverket, Svenska Metallarbetareförbundet och Sveriges Verkstadsindustrier. PREVENT 2002 Första upplagan, första tryckningen. TRYCK : Lenanders Grafiska AB, 2002 ISBN: 91-7522-1. ART. NR: 7325
- 3 Kennedy SM, Chan-Yeung M, Teschke K, Karlen B. Change in airway responsiveness among apprentices exposed to metalworking fluids. Articles. Am J Respir Crit Care Med. 1999 Jan;159(1):87-93.
- 4 Edling C, Nordberg G, Nordberg M (red) Arbets-och miljömedicin-en lärobok om hälsa och miljö.
- 5 Buller, AFS 1992:10
- 6 Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1
- 7 SAME, Tegnér C A, AB Bromma 1990, ”Handbok i hörselmätning”, (Svenska Audiologiska METodboksgruppen).
- 8 Aronsson Å, SPSS, en introduktion till basmodulen, Studentlitteratur 1999.
- 9 Berglund referensvärden för Spirometri, www.internetmedicin.se