

En formativ utvärdering av AVs pågående utveckling av

KOPS-metoden:

Kommunikation Om Psykosocial arbetsmiljö i Småföretag.

Arja Lehto - Kaj Frick - Anders Bruhn

1. BAKGRUND – UPPDRAG – UPPLÄGG	4
1.1 INLEDNING	4
1.2 ARNE-PROGRAMMET – MÅLSÄTTNINGAR	5
1.3 FRÅGESTÄLLNINGAR FÖR UTVÄRDERINGEN	7
2. FORMATIV UTVÄRDERING AV ARBETET MED KOPS	8
– VÅRT UPPLÄGG	8
2.1 METOD OCH DATA	8
2.2 FORMATIV UTVÄRDERING SOM LÄROPROCESS	8
2.3 METODPROBLEMATIK	9
3. KOPS-METODEN – UTVECKLING OCH BESKRIVNING	10
3.1 BEHOV AV SÄRSKILD METOD FÖR SMÅFÖRETAGEN	10
3.2 UTVECKLINGEN AV KOPS-METODEN	11
3.3 KOPS I METODBESKRIVNINGEN	12
3.3.1 Syfte	12
3.3.2 Urval och planering	12
3.3.3 Genomförande	13
3.3.4 Metod för inspektion av ASP-frågor	13
3.3.5 Efterarbete – nivåbedömning och inspektionsmeddelanden	13
3.3.6 Uppföljning	14
3.3.7 Inspektörens kompetens/förkunskap/utbildning	14
3.4 SLUTSATSER AV BILDEN AV KOPS I METODBESKRIVNINGEN	14
3.4.1 Syfte med metoden	14
3.4.2 Urval	15
3.4.3 Förhållandet mellan ASP respektive SAM och fysiska arbetsmiljöfrågor i KOPS?	15
3.4.4 Urval av anställda för gruppsamtal	15
4. KOPS – OBSERVATIONER AV PRAKTIKEN	16
4.1. KORT BESKRIVNING AV DE OBSERVERADE KOPS-TILLSYNERNA	16
4.2. URVAL AV FÖRETAG OCH AV ANSTÄLLDA I SAMTALSGRUPPEN	16
4.3 KONTROLL OCH/ELLER RÅDGIVNING?	17
4.3.1 Kontroll	17
4.3.2 Rådgivning för vem?	17
4.4 HUR STYRDES GRUPPSAMTALEN?	19
4.5 ASP I KOPS RESPEKTIVE SAM OCH FYSISKA FRÅGOR?	21
4.6 AVSLUTNING AV KOPS-TILLSYN	23
4.7 KOPS-INSPEKTÖRENS KOMPETENSBEHOV	23
5. ANALYS – PROBLEM SOM BEHÖVER DISKUTERAS, METODINSLAG SOM BEHÖVER UTVECKLAS	25
5.1. INLEDNING	25
5.2 URVAL AV DE SÄMSTA FÖRETAGEN – HUR SKA DET GÖRAS I KOPS?	25
5.3 VAR TYDLIG OM ATT KOPS-METODENS SYFTE FRÄMST ÄR KONTROLL	26
5.4 HUR SKA KOPS PEDAGOGISKA BISYFTE FUNGERA?	27
5.5 HAR KOPS ETT PEDAGOGISKT BISYFTE ÄVEN MOT DE ANSTÄLLDA?	28
5.6 HUR STYRS GRUPPSAMTALET, HUR ANVÄNDS FRÅGEFORMULÄRET I GRUPPSAMTALET?	29
5.7 KOPS HANTERING AV DEN FYSISKA MILJÖN OCH SAM	30
5.8 INSPEKTÖRENS KOMPETENSBEHOV?	32

6. SLUTSUMMERING OCH JÄMFÖRELSE MED UPPDRAGETS FRÅGOR	35
REFERENSER	37
BILAGA: KORT BESKRIVNING AV DE BESÖKTA FÖRETAGEN OCH INSPEKTIONSPROCESSEN.....	38
BYGGVARUAFFÄR I SYDSVERIGE	38
<i>Allmän beskrivning.....</i>	38
<i>Den medföljande inspektörens synpunkter.....</i>	39
ÅKERIET I NORRA SVERIGE	39
<i>Allmän beskrivning.....</i>	39
<i>Den medföljande inspektörens synpunkter.....</i>	40
FÄRGHANDELN I VÄSTSVERIGE	41
<i>Allmän beskrivning.....</i>	41
<i>Den medföljande inspektörens synpunkter.....</i>	42
FINANSFÖRETAGET I MELLANSVERIGE.....	42
<i>Allmän beskrivning.....</i>	42
<i>Den medföljande inspektörens synpunkter.....</i>	43

1. Bakgrund – uppdrag – upplägg

Tack vare att man fick träffa vanlig personal ordentligt så kunde man få bra fakta om företagen. Man når chefen mycket bättre om man har fakta på fötterna (inspektör i en intervju).

1.1 Inledning

Föreliggande delrapport är resultatet av den andra avtalade deluppgiften i vårt uppdrag att utvärdera metodutvecklingsdelen inom ARNE-programmet (se AV, Ericsson 2003). Rapporten behandlar den s.k. KOPS-metoden (Kommunikation Om Psykosocial arbetsmiljö i Småföretag). Denna metod har utvecklats som ett samarbete mellan med AV:s projektledare¹ Stig Marklund och intresserade inspektörer från AI:s olika distrikt. Vår rapport är i första hand riktad till personal inom AV som är engagerade eller insatta i KOPS-metoden och/eller ARNE-programmet.

Det bör uppmärksammas att arbetet att utveckla KOPS fortfarande pågår. Att vårt uppdrag startade under detta arbete gav oss tillfälle att ta del av erfarenheter från projektet via deltagarna under ett par projektmöten under hösten 2003. Uppdragsgivaren önskade en formativ utvärdering och därmed mycket återkoppling under utvärderingens gång. Vi har således inte utvärderat en färdig metod utan ställer problem och diskuterar olika aspekter kring metoden och dess användning. Vårt syfte är att bidra till en fortsatt och fruktbar utveckling av KOPS. Rapporten bygger på dokumentstudier, intervjuer och observationer av fyra inspektioner enligt KOPS-metoden. Det är vår förhoppning att rapporten skall ge läsaren en god och nära inblick i inspektionsförloppet. Beskrivningar av de observerade inspektionerna har vi valt att presentera i bilageform. Detta för att möjliggöra en snabbare och mer selektiv läsning.

Rapportens huvudtext är disponerad på följande vis: Först beskrivs och diskuteras i detta vsnitt målsättningarna i själva ARNE-programmet och de förutsättningar detta ger för metodutveckling. Därefter kommer en redogörelse för vårt uppdrag och hur vi lade upp vår utvärdering. Det tredje avsnittet behandlar KOPS, främst utifrån dess metodbeskrivning. Efter detta vidtar analysen. Denna inleds i avsnitt fyra med vad vi såg i våra observationer. I avsnitt fem utvecklar vi och problematiserar ett antal, i vårt tycke väsentliga, punkter där vi anser att diskussion behöver föras med sikte på klargöranden och förbättringar. Rapporten avslutas med en summering (avsnitt sex) där vi jämför vår diskussion med frågorna i utvärderingsuppdraget, vilket också utgör en sammanfattning av rapporten.

Rapporten har utarbetats av Arja Lehto och Kaj Frick. Den är dock det slutliga resultatet av ett gemensamt arbete och har diskuterats noga även med Anders Bruhn. Gruppen ansvarar därför kollektivt för dess innehåll.

¹ Första projektledare för KOPS var Johnny Jonasson. Han gick dock över till andra arbetsuppgifter och lämnade projektledarskapet till Stig Marklund.

1.2 ARNE-programmet – målsättningar

Utvecklingen av KOPS har skett inom ramen för ARNE-programmet ("utvecklingsprogrammet ARBetsorganisation och NEgativ stress"). Vår utvärdering av KOPS, liksom vår tidigare utvärdering av KASP², är ett led i vårt uppdrag att utvärdera metodutvecklingsdelen i detta program. Det är därför nödvändigt att starta med en beskrivning och diskussion kring de ramar för metodutveckling som programmet ger.

I ARNE's målangivelser sägs att AV idag har ett antal metoder för tillsyn av det psykosociala arbetsmiljöområdet. Metoderna är dock omfattande och kräver hög kompetens i genomförandet. I praktiken blir det svårt för många inspektörer att hantera dem. Vidare framhålls i ARNE att grunden för det psykosociala tillsynsarbetet utgörs av kontroll av SAM. SAM är dock inte alltid en framkomlig väg vid tillsyn, särskilt inte av småföretag. Det gäller därför att utveckla "en eller flera metoder som kan tillämpas av arbetsmiljöinspektörerna för att uppmärksamma och bedöma negativ stress och arbetsorganisatoriska brister oavsett verksamhetens art eller bransch". Behovet att utveckla olika metoder för olika typer av företag och organisationer är således känt och det är mot detta vi diskuterar KOPS som ett alternativ.

ARNE-programmets målsättningar är ganska vida. Målet uttrycks som att stimulera till utveckling av nya metoder med högt generalitet och användbarhet med hänsyn till resursinsats och kompetenskrav. Det senare både i relation till inspektörer och inspekterade. Metoderna skall vara relativt enkla att tillämpa. I relation till övergripande mål för tillsynsarbete är det något oklart hur stor variation och hur långt programmet tillåter utveckling av metoder för olika syften och sammanhang. I samband med vår utvärdering av KASP utgick vi från två frågor som är aktuella även i denna utvärdering som i hög grad är relevanta även här:

Efterfrågas en metodarsenal vilken tillåter att man i olika former av tillsyn tillämpar radikalt olika målsättning? Kan t.ex. en metod enbart vara inriktad på kontroll, medan en annan i det närmaste helt betonar en pedagogisk och medvetandehöjande/motiverande funktion? I själva tillsynsbegreppet ligger en självklar målsättning om kontroll. Samtidigt innebär den numera gällande s.k. självreglerande strategin för tillsynsarbete som SAM är ett utslag av, att AV skall stimulera och påverka arbetsgivaren att själv driva sitt arbetsmiljöarbete. Hänvisning till självreglerande strategin kräver ju säkerligen annorlunda närmande till arbetsgivarna i själva tillsynssituationen.

Hur skall metodutvecklingen förhållas till själva målobjektet, arbetsplatsen? Är ARNE-programmets mål att stimulera till utveckling av alternativa metoder, metoder som i en kommande metodhandbok kompletterar varandra ifråga om inriktning på olika målobjekt, typer av arbetsorganisationer? Eller, är målet standardiserade metoder vilka endast med marginella designförändringar äger en hög grad av tillämpbarhet i många olika inspektionssammanhang? Om det senare är fallet, och det indikeras i viss mån av citatet ovan, kan vi räkna med stora "överlappningar" mellan de metoder som tas fram. Hur det nu än förhåller sig med detta måste vi förutsätta att all metodutveckling sker inom ramen för allmänna regler för inspektion (Tjänstemeddelande 4: 2003). Dessa uttrycks på följande vis:

Inspektion är en tillsynsinsats som normalt genomförs i form av besök på ett arbetsställe för att kontrollera om det finns brister i arbetsmiljön som kan innebära risk för ohälsa eller olycksfall eller att arbetsmiljön i övrigt inte är god. I inspektion ingår att kontrollera arbetsgivarens SAM så att detta tillämpas praktiskt i den löpande

² Bruhn, Frick och Lehto (juni 2004)

verksamheten. Inspektion syftar till att få arbetsgivaren att vidta åtgärder i de fall brister i arbetsmiljön eller SAM konstateras.

I formuleringen av vårt utvärderingsuppdrag, och under rubriken " Tillsynsmetodernas användbarhet" finns följande konkretisering av centrala målsättningar för tillsynen:

Denna aspekt handlar om *objektivitet och rättssäkerhet* i tillsynen. Beskrivning av arbetssituationen, som kommer fram vid en inspektion, skall normalt kännas igen och accepteras av alla parter på arbetsstället. Det är också viktigt att beskrivningen har en hög grad av *trovärdighet* i den vetenskapliga världen som faktaunderlag för krav och förelägganden. Bristbeskrivningar får inte uppfattas som godtyckliga bedömningar och ett subjektivt tyckande.

Ur rättssäkerhetssynpunkt är det viktigt att datainsamlingen bygger på arbetsmiljölagens och arbetsmiljöföreskrifternas formulering i bedömningsunderlaget. De krav som riktas mot arbetsgivaren måste ha en god *tillförlitlighet* då upplevsedata och faktaunderlag från berörda ligger som grund för myndighetsutövningen. (våra kursiveringar, AV, Eriksson 2003)

Det kan tilläggas att i programbeskrivningen för ARNE framhålls att utvecklingsprogrammet ”ska säkerställa att stressrelaterad psykisk och fysisk belastning till följd av negativ stress och arbetsorganisatoriska faktorer kan uppmärksammas, analyseras och hanteras i ett helhetsperspektiv.” (s. 3). Helhetsperspektiv i detta sammanhang förstår vi som att olika typer av problem måste ses som orsakade av hur småföretagets sätt att hantera arbetets organisering och styrning (för vilket ledningen-arbetsgivaren har högsta ansvaret att åtgärda problemen). Områden där risker i första hand beror på fysiska faktorer skall således också granskas från ett arbetsorganisatoriskt perspektiv så att bakomliggande faktorer och riskkällor till stress uppmärksammas.

Begrepp³ som brukar framhållas i ARNE och utvärderingsuppdraget är: *effektivitet, rättssäkerhet, enhetlighet, tillförlitlighet* och *trovärdighet* samt, för all del, även helhetssyn (vår kursivering). Ett problem är att det är mycket svårt att hitta närmare diskussioner kring definitioner av dessa begrepp i AV's måldokument. Målsättningarna i ARNE är sålunda på flera sätt relativt öppna för olika tolkningar. Detta sagt med förbehåll att yttre ramar givetvis existerar i lag och föreskrift. Det kan vara en stor fördel med vida ramar för metodutvecklingsarbete, det stimulerar till kreativitet och ett öppet förhållningssätt. Ur utvärderingshänseende är det dock komplicerat: vad är det vi egentligen skall utvärdera emot?

Att sätta in metoderna i ett bredare perspektiv kräver förståelsen av utvecklingstendenser och tankegångar inför framtidens AV. Hur diskuteras riktlinjerna för AV:s verksamhet? Var finns förändringen och hur ser den ut? I samtalet om framtiden måste AV:s roll finnas med. Mot detta kan de nuvarande metoderna utvärderas och ses i sitt sammanhang.

³ Definition av dessa begrepp lånar vi från texten i utvärderingsuppdraget (Eriksson: s.2-3 2004-03-02)

Enhetlighet: En inspektion genomförs på ett i princip likartat sätt i hela landet.

Rättssäkerhet: Samma arbetsmiljöproblem hos olika arbetsställen ska leda till liknande krav.

Tillförlitlighet: Verket ska kunna visa att den metod som använts har en vetenskaplig eller saklig grund.

Effektivitet: Inspektionen ska nå största möjliga effekt med användande av minsta möjliga resurser (både AV:s och arbetsställets).

Trovärdighet: Det ska finnas ett logiskt samband mellan bristbeskrivning och de krav som ställs samt att arbetsgivare och arbetstagare känner igen beskrivningen av brister.

1.3 Frågeställningar för utvärderingen

I AV's formulering av vårt allmänna uppdrag att utvärdera ARNE-programmets metoder finns ett antal frågeställningar (AV, Eriksson 2003) som söker fånga olika aspekter av problemkomplexet. Frågor med bäring just för KOPS-utvärderingen är följande (AV, Eriksson 2004):

1. Anser arbetsgivare/arbetstagare att bristbeskrivningar och åtgärdskrav är tydliga och väl avvägda?
2. Vilka aspekter på metodens användbarhet finns ur ett arbetsgivar-/arbetstagarperspektiv?
3. Inom vilken typ av verksamhet verkar metoden fungera bäst?
4. Vilka andra omständigheter utöver inspektionen förklarar utfallet?
5. Förutsätter metoderna ett större inslag av konsultativt arbetssätt jämfört med s.k. traditionell inspektion?
6. Bedöms resursinsatsen och inspektörernas kompetens som tillräcklig?

2. Formativ utvärdering av arbetet med KOPS – vårt upplägg

2.1 Metod och data

Utvärderingen av KOPS har lagts upp i samarbete med ledningen för AV's beställare centralt, dvs en representant för VUS samt projektledaren för KOPS. Efter inledande intervjuer och diskussioner med dem som varit med och utvecklat metoden, gav vi oss i kast med att samla in data. De data som utvärderingen vilar på är:

- Olika former av skriftliga dokument såsom metodbeskrivningen⁴, inspektionsaviseringar, allehanda informationsmaterial samt inspektionsmeddelanden.
- Observationer vid två projektmöten för KOPS-metoden i september och december 2003.
- Observationer vid fyra olika tillsynstillfällen. Vi följde med inspektörerna till respektive småföretag och genomförde observationer av tillämpningen av KOPS-metoden.
- Därefter (juni-augusti 2004) intervjuades inspektörerna. Även två arbetsgivare ringdes upp och intervjuades kort. Därtill har vi haft återkommande samtal med projektledaren, Stig Marklund.

Urvalet av tillsynsobjekt för KOPS gjordes av de medföljande inspektörerna från respektive distrikt. Valet föll på en byggvaruaffär i södra Sverige med 14 anställda, en färghandel med 14 anställda i västra Sverige, ett åkeri med 12 anställda i nordöstra delen av landet samt ett finansföretag med 25 anställda i östra Mellansverige. De första tre är självständiga småföretag medan det fjärde är ett helägt aktiebolag inom en nordisk koncern.

2.2 Formativ utvärdering som läroprocess

Eftersom arbetet med att utveckla KOPS-metoden pågick under vår arbete var en summativ utvärdering inte möjlig. Det fanns ju ingen KOPS i tillämpning vars resultat kunde summeras. I samarbete med AVs representanter la vi i stället upp detta som en formativ utvärdering, vars resultat främst syftar till att ge de berörda inom AV bättre underlag för att färdigställa KOPS-metoden.

Vi har under utvärderingens gång träffat uppdragsgivaren från VUS och projektledaren för KOPS och diskuterat olika synpunkter angående denna utvärdering. I dessa möten har de frågor för KOPS som har bedömts som mest givande för utvärderingen utvecklats. Under tiden har insikter om KOPS-metoden ackumulerats både hos oss och hos KOPS projektledare.

Vi har även varit med som observatörer vid två KOPS-projektmöten under hösten 2003. Vi hade då tillfälle att samtala med inspektörer som varit med under utvecklingsarbetet. Deras synpunkter har också varit värdefulla för förståelsen av KOPS-projektet.

⁴ Vår utvärdering utgår från den "manual" som daterats till 2003-12-12.

2.3 Metodproblematik

Projektledaren Stig Marklund ledde alla fyra inspektioner. Detta upplägg valdes därför att ingen av de övriga inspektörerna ännu har fått tillräcklig utbildning i metoden. När en erfaren inspektör genomförde alla tillsyn underlättade det även jämförelser och visade samtidigt hur KOPS är möjlig att genomföra. Detta gör att vi inte kan uttala oss hur metoden skulle ha fungerat med andra inspektörer.

Urvalet av företag utgick från behovet i vår utvärdering att genomföra inspektionerna under april och maj 2004. Inspektörerna fick frågå från den sedvanliga urvalsproceduren, av att söka de sämsta företagen⁵, för att möjliggöra utvärderingen. Man vände sig till de företag som hade svarat på frågeformulären. Det visade sig att dessa också var mest intresserade att medverka. I vanliga fall hade inspektören prioriterat de företag som inte alls svarat på frågeformuläret. På så sätt har småföretag med relativt bra arbetsmiljö ingått i våra observationer.

En ytterligare begränsning är att vi endast har intervjuat fyra av de inspektörer som deltagit i arbetet med KOPS. Vid projektmötena under hösten 2003 framkom en rad olika synpunkter på KOPS och framför allt på dess bakomliggande problem med att definiera psykosociala arbetsmiljöproblem och med att ha tillsyn av sådana frågor i småföretag. Även om vi alltså inte fått med alla dessa synpunkter tror vi dock att "våra" fyra inspektörer rimligt speglar variationen i uppfattningarna. Viktigare är att åter betona att KOPS fortfarande är under utveckling. Att vi pekar på ett antal oklarheter hoppas vi därför kan bidra till en väl fungerande färdig metod.

⁵ Se avsnitten som handlar om urvalsproceduren 3.3.2 och 5.2

3. KOPS-metoden – utveckling och beskrivning

KOPS är en förkortning av Kommunikation Om Psykosocial arbetsmiljö i Småföretag.

KOPS- inspektion är både en inspektionsmetod och ett pedagogiskt arbetssätt med inriktning mot organisatoriska och psykosociala arbetsmiljöförhållanden riktad mot småföretag med minst 5 och upp till ca 20 anställda (metodbeskrivningen s.1).

3.1 Behov av särskild metod för småföretagen

Metodbeskrivningen diskuterar kort den problematik som behovet av en särskild metod för småföretagaren bygger på. KOPS diskussion av psykosociala arbetsmiljöfrågor i småföretagen grundar sig bl a på Arbetsmiljökommisionens rapport (SOU 1990: 49). Enligt denna – och även senare forskning – har småföretagarna låga kunskaper i arbetsmiljöfrågor och känner sig främmande för att systematisera den egna arbetsmiljöverksamheten i form av SAM. SAM upplevs dessutom ofta som byråkratiskt. Termer och ordval i föreskrifter etc ses som krångliga och avskräckande vilket ökar småföretagarens "...behov av hjälp med konkreta råd och förslag på praktiska lösningar av arbetsmiljöproblem" (sid 2). Bakgrundsbeskrivningen i metodbeskrivningen ger en ganska entydig bild av småföretagen:

De upplevda problemen (i småföretagen) är koncentrerade till personal, ekonomi och planering. Det är sällan lagom mycket att göra. Kundens krav är ofta "leverans genast, helst igår". Det är med andra ord vanligt med stress och tidspress. Småföretagaren känner dessutom ofta oro för framtiden, orderingången, egen och andras kompetens, rekryteringsproblem, familjen-relationer-nätverk, samt har ett litet handlingsutrymme med begränsade resurser, ekonomiskt och personellt. Kontakten med myndigheterna är ofta svår för småföretagare. Avsaknad av specialistfunktion gör det svårt att hålla sig underrättad om gällande regelverk.

Bristande kunskap om lagar och regler föder osäkerhet och försvårar kontakterna med myndigheter. Olikheter i synsätt mellan den specialiserade myndigheten och den sammansatta och komplexa verklighet som småföretagaren verkar i, orsakar därför ofta frustration och negativa attityder (KOPS-inspektion. Översiktlig beskrivning s 2).

Sedda utifrån småföretagarens specifika situation bör inspektionsmetoderna vara inriktade inte bara kontroll utan även ha motiverande inslag i form av att:

... småföretagaren får hjälp med att sätta ord på sin situation och "översätta" regler i arbetsmiljölagstiftningen till praktisk handling (sid.2).

De övriga utgångspunkterna uttrycker samma anda:

- det finns en viss kunskap om vad god arbetsmiljö är inom ett småföretag, vilka risker som finns och vem som svarar för att åtgärda problem
- alla i personalen känner till företagets inställning till arbetsmiljö och de förväntas själva delta i arbetet för en bättre arbetsmiljö (sid 2).

Problemet med småföretagen har dock redan före KOPS uppmärksammats inom dåvarande Arbetskyddsstyrelsen. Ett verksgemensamt tillsynsprojekt om internkontroll av arbetsmiljön

i småföretag i riskfyllda branscher (IK-SMÅ) pågick 1996-1997. ASS syfte med projektet var att, tillsammans med Yrkesinspektionen, öka tillämpningen av internkontroll av arbetsmiljön (IK) i småföretagen genom inspektion och information. "IK-SMÅ:s" informations- och inspektionsinsatser användes för att få företag med under 50 anställda, särskilt företag under 20 anställda, att komma igång med sitt internkontrollarbete. Effekterna av IK-SMÅ projektet och Yrkesinspektionens tillsynsinsatser följdes upp⁶ ett par år senare. En senare utvärdering⁷ visade att inspektions- och informationsinsatserna hade bidragit till förbättring av företagens arbete med internkontrollen. YI:s inspektions- och informationsinsatser ansågs således ha varit framgångsrika. Rapportens åtgärdsförslag bygger bl a på följande slutsatser:

- att företagen hade ett stort behov av information om arbetsmiljö
- att inspektioner tillsammans med information är betydelsefulla för företagens arbete med internkontroll
- att informationen måste vara kortfattad och konkret och i övrigt anpassad till småföretagens förutsättningar.
- att de båda verksgemensamma projekten (IK-SMÅ samt IK-SMÅ effekt) internt ledde till en ökad samsyn metodmässigt på internkontrollområdet och att de gav en god vägledning för framtida inspektionsinsatser mot småföretagen.

Utöver påpekandet om vikten av information har dock ingen av rapporterna diskuterat själva inspektionsmetoderna. Däremot innehåller de information om olika hinder och svårigheter i småföretagens arbetsmiljöarbete med internkontrollen.

Ett nyligen avslutat utvecklingsprojekt inom IVL⁸ hade däremot som syfte att utveckla metoder för olika externa aktörer – såsom företagshälsovården, regionala skyddsombud och arbetsmiljöinspektörer – att använda i deras möten med småföretagarna för att aktörerna skall kunna öka småföretagarnas eget systematiska arbetsmiljöarbete (SAM). Projektet kom fram till liknande slutsatser som IK-SMÅ. En var att det konsultativa⁹ arbetssättet som använts i projektet hade varit framgångsrik när det gäller att motivera arbetsgivarna i småföretagen att arbeta med SAM.

3.2 Utvecklingen av KOPS-metoden

KOPS-uppdraget, som lämnades av AV:s ledning till styrgruppen i ARNE-programmet, var att¹⁰:

- ta fram en metod som riktar sig mot småföretagens psykosociala arbetsmiljö
- metoden ska vara enkel att utföra och inte kräva några större utbildningsinsatser
- metoden ska inte ta för lång tid att genomföra, m h t dels AV:s resurser, dels arbetsgivarens resurser.

⁶ Internkontroll av småföretagen Rapport 1998:4

⁷ IK-SMÅ effekt. Utvärdering av ett verksgemensamt tillsynsprojekt internkontroll av arbetsmiljön i småföretag. Rapport 2000:6.

⁸ Birgersdotter, Antonsson, Schmidt (2004) Systematiskt arbetsmiljöarbete i småföretag – vad kan externa aktörer göra för att få SAM att fungera? IVL-rapportutkast

⁹ Det konsultativa arbetssättet definieras kort här "... att man för en dialog med företaget och ställer frågor och lyssnar på vad som tas upp" (Ibid:s 20)

¹⁰ Enligt projektledaren Stig Marklund 2004-08-22

KOPS är ett resultat av ett distriktsövergripande utvecklingssamarbete mellan inspektörerna som skett både praktiskt och teoretiskt på distrikten samt genom ett antal gemensamma projektmöten på huvudkontoret i Stockholm. Utvecklingsarbetet startade som ett samarbete mellan Härnösands distrikt och AV:s huvudkontor. Samarbetet har senare utvidgats till fler distrikt. Mot slutet av projekttiden har alla utom två distrikt ingått i utvecklingsarbetet. Inspektörerna som deltagit i utvecklingen av metoden har framfört både positiva och negativa erfarenheter av projekttiden. De påpekar att det faktum att det under tiden kommit till deltagare samt att någon avbrutit har fördröjt processen. Det är som en av de intervjuade inspektörerna uttryckte sig:

Projektets mål är ju att alla distrikt skall ha folk som varit med och utvecklat KOPS:en. Det jobbiga är ju för oss som varit med från början att det blir så himla mycket omtugg på alla möten, att frågor ställs som man tycker att man redan har rätt ut.

Enligt projektledaren Stig Marklund har utvecklingen av KOPS syfte och målsättning utgått ifrån AV:s övergripande mål och gällande Regler för inspektion (Tillsynsserien 4/2003).

3.3 KOPS i metodbeskrivningen

3.3.1 Syfte

Som nämnts är KOPS en förkortning av **K**ommunikation **O**m **P**sykosocial arbetsmiljö i **S**måföretag. KOPS-inspektionen **syftar** till att fånga småföretagarnas intresse för arbetsmiljöns inverkan på produktion och lönsamhet och till att ge hjälpmedel för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön (sid.2). Detta är tänkt att uppnås genom att utveckla en inspektionsmetod där småföretag får hjälp med att sätta ord på sin situation och "översätta" regler i arbetsmiljölagstiftningen till praktisk handling. Inspektören behöver kunna "... tala samma språk som småföretagare och kunna sätta sig in i deras situation" (sid.2)

3.3.2 Urval och planering

Inspektören skickar i förväg ett introduktionsbrev med ett frågeformulär till VD/arbetsgivarrepresentant och skyddsombud i den kategori av företag som är aktuella för inspektion. Frågeformuläret består av nio ganska öppet formulerade frågor om eventuella störningar i verksamheten, hurvida personalen kan påverka sitt eget arbete, hur den informeras, återkoppling, sjukskrivningar och övriga frågor. Arbetsgivaren får sedan i regel 14 dagar på sig att besvara frågeformuläret. Om inget svar kommer skickas en påminnelse. Av de inkomna (eller icke inkomna) svaren bedömer inspektören vilket eller vilka företag som besöks. Vid uteblivet eller otillräckligt svar görs besöksavisering. Utgångspunkten för urvalet bygger på nu gälland praxis för tillsyn, dvs att främst inspektera företagen med de sämsta arbetsmiljöerna.

Besöken på de valda företagen föränmäls genom ett telefonsamtal/besöksavisering till arbetsgivaren. Vid samtalen klargörs syftet med tillsynen samt hur själva tillsynen kommer att gå till. Vid detta inledande telefonsamtal diskuteras även vilka arbetstagare som skall delta i gruppsamtalen vid inspektionen.

3.3.3 Genomförande

Genomförandet av en KOPS-inspektion sker i två möten. Efter en introduktion hos arbetsgivaren hålls ett gruppsamtal med ett antal anställda. Som lämplig gruppstorlek anges 5-8 deltagare. Varje samtal beräknas vara mellan en och en halv timme. Därefter summeras inspektionen i ett avslutande möte med arbetsgivaren.

Gruppsamtalet inleds med en kort presentation av AI och dess arbets sätt och bakgrunden till den aktuella inspektionen samt hur informationen från samtalen kommer att användas. I denna fas ingår även presentation av gruppdeltagarna och deras arbetsuppgifter. Inledningen begränsas till 15 minuter och har en viktig ”trygghetsskapande” funktion.

Därefter ”klargörs spelreglerna” sägs det kort i beskrivningen. Det innebär att samtalsledaren anger hur informationen som kommit fram i gruppsamtalet ska hanteras. Deltagarna ombeds att beskriva sin egen arbetssituation där frågeformuläret används som vägledning för samtalet. Inspektören leder samtalet. Med jämna mellanrum sammanfattar samtalsledaren vad som kommit fram. Ett viktigt mål för samtalsledaren är att se till att alla deltagare kommer till tals och kan formulera sina erfarenheter och ge möjligheter till reflektioner kring sin arbetssituation. Under samtalet betonas att man tillsammans skall försöka skapa en så korrekt bild som möjligt av hela arbetsplatsen och både av sin egen och av kollegernas situation. Samtalet inriktas också på hur man i gruppen ser orsak och verkan i de förhållanden som just hos dem kan leda till ohälsosamma belastningar.

Gruppsamtalet avslutas med en sammanfattning av vad som kommit fram under samtalet och vilka frågor som inspektören anser att det finns anledning att föra vidare till arbetsgivaren. Det är viktigt att inspektören därefter kommer överens med gruppen om vad som skall föras vidare till arbetsgivaren.

3.3.4 Metod för inspektion av ASP-frågor

Genom insamling av enkätsvar från arbetsplatsen och sedan genom samtal med anställda och chef gör inspektören en bedömning av arbetsplatsens ”tillstånd” på det psykosociala området (ASP). Framst fokuseras stress. Om det kommer upp andra typer av arbetsmiljöproblem ger metodbeskrivningen följande instruktioner:

I de fall andra arbetsmiljöproblem kommer fram vid KOPS-inspektionen, t ex fysiska eller kemiska brister, eller brister i systemet för SAM, bör en särskild inspektion övervägas som riktas mot dessa förhållanden (s.3).

3.3.5 Efterarbete – nivåbedömning och inspektionsmeddelanden

Tillsynsinsatsen avslutas med återrapportering till arbetsgivaren, i förekommande fall tillsammans med skyddsombud, då inspektören även informerar om eventuella brister som kommer tas upp i inspektionsmeddelandet. Efteråt redovisas inspektörens slutliga bedömningar i ett inspektionsmeddelande (IM). KOPS-beskrivningen anger tre olika sätt (tre olika nivåer) att utforma IM, för vilka det anges exempel på hur inspektören kan beskriva brister och utforma krav. Till beskrivningen av varje nivå finns dessutom korta rekommendationer och råd. De tre nivåerna är:

Nivå 1: Risker som utgör brister kan konstateras. Konkreta krav på åtgärder kan formuleras. Bristerna beskrivs tydligt och konkret och tydliga krav formuleras i IM.

Nivå 2: Riskkällor av arbetsorganisatorisk eller psykosociala karaktär där många skilda åtgärder kan leda till att beskriva risker undanröjs konstateras vid inspektionen. Risken för ohälsa pga dessa bedöms vara hög.

Nivå 3: Allmänt kända riskkällor finns men för närvarande inga påtagliga risker för ohälsa. INGA KRAV ställs men IM med information kan lämnas. En förutsättning är att ingen uppenbar risk för ohälsa eller olycksfall konstaterats (metodbeskrivningen s 5-6)

Inspektionsmeddelandet skrivs alltid för nivå 1-och 2-företag och kan även skrivas vid nivå 3. Inspektionsmeddelandet kan bestå av enbart bristbeskrivning med åtföljande krav på redovisning av vidtagna åtgärder. En förutsättning är dock att ingen omedelbar risk för ohälsa eller olycksfall har konstaterats och att arbetsmiljön i övrigt är acceptabel.

Bristbeskrivning med allmänt redovisningskrav kan tillämpas vid komplexa ärenden av psykosocial karaktär i enlighet med Regler för inspektion (4/2003) där många skilda åtgärder kan leda till att synliggjorda ohälsorisker undanröjs. (s.1)

3.3.6 Uppföljning

Om uppföljning av inspektioner är beskrivningen rätt kortfattad. Det står endast att den är nödvändig för kravnivåerna 1 och 2 (s.6) men tidpunkten för uppföljning avgörs av omfattningen och komplexiteten i bristbeskrivningen (s.1). Metodbeskrivningen är likaså kortfattad när det gäller att specificera när metoden är mindre lämplig eller vilka eventuella svårigheter som kan uppkomma vid dess användning. På s 3 står att metoden inte är användbar vid arbetsställe där orsaken till inspektionen är en anmälan om kränkningar. Då är gruppsamtal inte lämpligt.

3.3.7 Inspektörens kompetens/förkunskap/utbildning

Beskrivningen är tydlig med att specificera att den inspektör som planerar KOPS-tillsyn måste ha grundläggande kunskaper inom sakområdet (ASP-utbildning) och färdigheter i att leda gruppsamtal. Utan färdigheter i gruppsamtal bör inspektören saminspektera med en KOPS-handledare (sid 3).

3.4 Slutsatser av bilden av KOPS i metodbeskrivningen

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att KOPS metodbeskrivning är tydlig om vissa aspekter. Andra aspekter bör dock lyftas fram och diskuteras mer än som görs i beskrivningen. Det mest väsentliga att utveckla anser vi vara syftet med metoden, urvalsproblematik, uppföljning samt hur inspektören bör förhålla sig till andra typer av arbetsmiljöproblem än ASP. Men vi vill redan här framhålla att beskrivningen rent allmänt skulle tjäna på en tydligare struktur och ett något mer utvecklat innehåll, för att kunna användas bättre av inspektörerna.

3.4.1 Syfte med metoden

Syftet i en KOPS-inspektion är ”... att fånga småföretagarnas intresse för arbetsmiljöns inverkan på produktion och lönsamhet och till att ge hjälpmedel för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön” (sid. 2). Hur processen, att bidra arbetsgivaren med råd och insikt, skall gå till utvecklas inte i beskrivningen. Hur länkas kontroll med rådgivning? Hur följs processen upp?

3.4.2 Urval

KOPS är avsedd för tillsyn av småföretag med 5 till 20 anställda. Urvalsprincipen följer AV:s generella praxis: de sämsta företagen. Hur söker beskrivningen trygga att man når just dessa?

3.4.3 Förhållandet mellan ASP respektive SAM och fysiska arbetsmiljöfrågor i KOPS?

Metodbeskrivningen anger uttryckligen att metoden riktas mot psykiska påfrestningar som uppkommer i samband med stress. Småföretagens anställda är speciellt utsatta för stress under vissa perioder, som t ex i samband med korta leveranstider och vid tidspress.

Vid en KOPS-tillsyn inriktas arbetsgivares uppmärksamhet tydligt mot stress som ett arbetsmiljöproblem i introduktionsbrevet. I frågeformuläret, som följer med brevet, är dock frågorna mer öppet formulerade. De ger utrymme även för andra typer av arbetsmiljöproblem även om de är fortfarande ganska fokuserade på stress.

Eftersom metoden söker förankra inspektionsprocessen i det inspekterade företags situation, är det viktigt att KOPS språkbruk och terminologi är genomtänkta och anpassade för detta syfte. Utgångspunkten i kommunikationen är de anställdas och arbetsgivares egna upplevelser av arbetsmiljön.

Hur förhåller sig då inspektören om företags anställda tar upp frågor som inte är ASP, utan hör snarare till problem med den fysiska miljön eller tyder på brister i SAM? Här är beskrivningen kort, och hänvisar till en särskild inspektion. Varför? Är det försvarbart ur resurssynpunkt?

3.4.4 Urval av anställda för gruppsamtal

Beskrivningen är tydlig i hur inspektören går tillväga i den första kontakten med arbetsgivaren. Hon/han skall välja en grupp anställda för gruppsamtal. Däremot sägs det inget närmare om gruppens sammansättning.

4. KOPS – observationer av praktiken

Alla fyra besökta företag präglades generellt av relativt bra psykosocial arbetsmiljö. Tre av företagen bedömdes vara "KOPS-nivå 3-företag" (med allmänt kända riskkällor men vid tillsynstillfället ingen direkt risk för ohälsa) i de efterföljande inspektionsmeddelandena. Ett av företagen bedömdes som nivå-1 företag (risker som utgör brister kan konstateras. Konkreta krav på åtgärder kan formuleras.) inte pga risker i den psykosociala miljön utan i den fysiska miljön. Skyddsombud fanns i alla företagen, i ett av företagen hade dock skyddsombudet tillsatts strax före AI:s besök.

Generellt liknade de anställdas situation i dessa småföretag varandra. T ex att ansvaret för produktionens flyt under högsäsongerna delades och att kontakten med chefen var nära. Förekommande konflikter löstes oftast sinsemellan. Klimatet på arbetsplatserna verkade tillåtande och det fanns även utrymme att diskutera enskilda problem. Inget av företagen hade heller problem med sjukskrivningar. Vår generella bild var att de besökta företagen uppvisade bra psykosocial arbetsmiljö, trots att de generellt saknade medvetet arbetsmiljöarbete.

Eftersom KOPS-inspektionerna genomfördes av en och samma inspektör (som var samtalsledare) var avvikelserna i inspektionssätt små mellan våra observationer. De mindre avvikelserna i de olika tillsynssituationerna som vi kunde observera beror på olikheter i företagen och på att de olika mötena formades olika av deltagarna och deras personligheter. Vi skall i detta avsnitt presentera vad vi sett vid våra observationer samt talat om i intervjuer med de medföljande inspektörerna.

4.1. Kort beskrivning av de observerade KOPS-tillsynerna

Strukturen i inspektionerna följde metodbeskrivningen. Efter förberedelsefasen och kontakten med arbetsgivaren följde inspektionsbesöket. Två möten genomfördes: ett med de anställda (ett gruppssamtal) och ett annat med arbetsgivaren varvid inspektören sammanfattade innehållet i samtalet i gruppen. Först valde inspektörerna ut ett antal småföretag inom branscher där AV inte hade gjort några besök tidigare. Ett brev med ett frågeformulär skickades till samtliga av dessa arbetsgivare. Bland de arbetsgivare som skickade in ett besvarat frågeformulär kontaktades. Vid första kontakten med arbetsgivaren kom inspektören överens om ett datum för tillsynsbesök. Inspektören klargjorde då syftet med tillsynen samt informerade om hur tillsynsbesöket var upplagt.

Hela KOPS-tillsynen tog ca 2 timmar. Gruppssamtalet (1 timme) var uppbyggt kring presentation, samtal och avslutning/sammanfattning. Deltagarna beskrev sina upplevelser av företaget och dess arbetsmiljö. I det avslutande samtalet med arbetsgivaren presenterade inspektören sin "diagnos" av (i första hand) företagets psykosociala riskmiljö som han byggt upp något utifrån arbetsgivarens svar på frågeformuläret men främst på samtalet med de anställda.

Efter tillsynsbesöket fick arbetsgivaren ett inspektionsmeddelande där inspektören skrev in inspektionsresultatet. Bedömningen av företagets KOPS-status hade dock först redovisats muntligt vid besöket, i det avslutande samtalet med arbetsgivaren. Då informerade inspektören också kort om vad han skulle skriva i IM.

4.2. Urval av företag och av anställda i samtalsgruppen

Urval av företag för tillsyn skall också i KOPS följa gällande praxis som AV har uttryckt i Regler för inspektion (2003:4 s.8). Detta innebär en inriktning på de sämsta företagen. Inspektörerna skickade ut ett antal brev med ett frågeformulär och bland de arbetsgivare som

besvarat frågeformuläret bedömde inspektören sedan vilka företag som skulle besökas. I detta fall gjordes – som nämnts under 2.3 – urvalet annorlunda pga utvärderingen.

Av metodbeskrivningen framgår inte tydligt hur urvalet av de sämsta företagen går till. Det står enbart: ”Vid uteblivet eller otillräckligt svar görs besöksavisering”(s.3). I samtal med projektledaren framgick dock att uteblivna svar eller otillräckliga svar tolkas som att företaget har bristande kunskaper i arbetsmiljöarbetet och/eller dålig arbetsmiljö. De arbetsgivare som skickar in frågeformuläret och har svarat på frågorna hamnar längst ner i prioriteringen (för besök). De arbetsgivare som dock anger direkta problem i företaget skall besökas.

Efter urvalet av företaget kontaktades arbetsgivarna. Aviseringen av besöken gjordes både skriftligt och muntligt per telefon. Arbetsgivaren fick också uppmaning att välja ut några anställda för ett gruppsamtal enligt inspektörens önskemål. Grupperna kom att bestå av 3-5 personer då det visade sig att företagen hade svårt att avvara fler från personalstyrkan samtidigt. Av beskrivningen framgår inte hur urvalet av personalgruppen skall se ut.

4.3 Kontroll och/eller rådgivning?

4.3.1 Kontroll

Som tidigare nämnts har beskrivningen en tydlig betoning av rådgivning. I samtal med projektledaren och de medföljande inspektörerna har dessa dock framhållit att kontroll är en självskrivna utgångspunkt i KOPS-tillsynen. De avser däremot att genomföra denna kontroll på ett mer pedagogiskt genomtänkt sätt, som t ex en av inspektörerna uttryckte sig:

Ja det (kontrollen) är ju att vi kontrollerar ASP-risker, om de diskuterat dem, utan att använda ordet risk förstås. Om de har möten, diskussioner etc. Men vi gör ju ingen kontroll på hela området.

I observationerna noterade vi också att inspektören gruppsamtalet med arbetstagarna fångade upp dessa upplevelser av det dagliga arbetet. Inspektören konstruerade en bild av den psykosociala arbetsmiljön i företaget delvis utifrån arbetsgivarens svar på frågeformulären men framför allt utifrån samtalet med de anställda. Inspektören presenterade denna sammansatta bild i ett avslutande samtal med arbetsgivaren och skickar (vid behov) efteråt ett inspektionsmeddelande med en bristbeskrivning och krav på åtgärder. På så sätt får arbetsgivaren en ”diagnos” av sitt företags psykosociala arbetsmiljö. Vi uppfattar att KOPS på detta sätt tydligt är en kontroll men i en form som även möjligen en värdefull startpunkt för att ”väcka arbetsgivarens intresse...”.

4.3.2 Rådgivning för vem?

De medföljande inspektörerna hade delvis olika tolkningar av KOPS:ens pedagogiska ambition i gruppsamtalet. I ett annat avseende tycktes de dock vara överens:

Fråga: Pedagogiken då, exakt vad innebär den?

Ja vi lämnar ju inget efter oss... talar om var de ska få mer information, men vi slänger inte på dom en massa broschyrer. Det skall inte bli några hyllvärmare av det. Vi talar ju om att de kan ringa och köpa en pärm etc... Det gäller ju att få dem att

förstå att detta med arbetsmiljö inte behöver vara så krångligt. Många har ju rena myndighetskräcken. //Sedan måste det ju vara olika i olika branscher också. Det måste finnas flexibilitet. I en del kan det ju vara enkelt att förmedla skrivet material och så, i andra går det inte alls.

Inspektörerna pekade på gruppsamtalet med de anställda som en central del. De såg dock dess syfte på lite olika sätt. Fastän det uttryckligen står i metodbeskrivningen att det är arbetsgivaren som är "föremålet" för rådgivning framträdde de anställda mycket tydligare än arbetsgivaren i deras beskrivningar. Som exempel kan vi ta två inspektörers funderingar:

... alltså så som vi har pratat om det så har ju vi menat på, att hålla samtalet i sig är ett hjälpmedel. Att visa på att man kan faktiskt prata om sådana här saker. Samtidigt så blir det ju lite polariserat från vår sida eftersom vi inte säger att det här samtalet skall föras med arbetsgivaren och arbetstagarna gemensamt utan vi hämtar info separat, så vi säger sen att det är viktigt att de kommunicerar med varandra, men vi gör ju inte så själva... utan vi har ju dem separerade och det har jag inte riktigt tänkt, det slog mig när du frågar, syftet är ju att fånga småföretagarnas intresse, jag vet inte om det är det vi gör egentligen utan möjligtvis visar för arbetstagarna att man kan prata om sådana här frågor och att man sen kan ta upp det med sin chef.

Hon pekar samtidigt på en viktig problematik när det gäller den eventuella process som KOPS-inspektionen avser att starta hos arbetsgivaren:

Vi har kanske mer satt i gång en process hos dem (arbetstagarna) än vad vi har satt igång hos arbetsgivaren. Så... man kan tänka sig att den här kommunikationen... om vi skall hålla oss till syftet mer... fråga oss om vi kanske skulle ha diskussionen med alla parter närvarande, men då är det också så, vad får man fram då? Vad vågar man säga? Då är det säkert så att de arbetsplatser där det funkar rätt så bra, där man redan har en kommunikation, där får vi fram bra saker och där har vi kanske inte så stor anledning att ställa några krav, men där vi har anledning att ställa krav, där kommer det inte fram...

En av inspektörerna har funderat på de anställdas förväntningar på själva inspektionen och inspektören. Dessa diskuteras inte i samtalet. Hon menar att de anställdas förväntningar måste beaktas. De ser kanske inspektören som en expert som kommer och "fixar" deras arbetsmiljö:

... man tycker att man har märkt ibland inledningsvis innan samtalet har kommit igång, även om vi har varit tydliga och berättat ... hur vi skall använda informationen, varför vi är där... så har det ändå inte varit tillräckligt, alltså varför skall de prata med oss, vad har de för nytta av det? Det kanske skapar arbetsmiljöproblem istället. Eller att det kan finnas farhågor om att det blir problem om man säger vad man tycker... vad hjälper det att prata med er, vad kan ni göra?

En annan inspektör var inne på liknande spår:

Fråga: Du tror inte att de uppfattar er som några som kommer för att fixa problemen, särskilt om det är svårt?

- tjaa... men vi får vara tydliga i detta, vi kan motivera dem och genom samtalet försöka få dem att förstå att det är viktigt att tänka på att jobba med arbetsmiljön.

Vi skall inte vara konsulter (vad det nu sedan innebär) men vår ambition är att inge

hopp. Vi kan säga att ni är på rätt väg, samtalen kan också vara viktiga prognostiskt...
Vi kan visa var hindren för utveckling finns, om hur riskerna ser ut etc.

En tredje inspektör menade att gruppsamtalet inte bara är ett ”kontrollmoment” (för att få reda på de anställdas upplevelser av arbetsmiljön) utan samtalet ger även ett tillfälle till rådgivning (medvetandegörande) i dialogen. Denna inspektör liknade gruppsamtalet vid bedömningssamtal som man gör med en patient inom sjukvården. Hon menade att man skall vara väldigt konkret i frågorna, så att de leder till en klarare bild av de anställdas situation. Genom att ställa frågor på ett visst sätt visar inspektören att det finns ett samband mellan de diskuterade problemen och arbetsmiljöfrågorna. Samtidigt kan man visa på att de anställda är på rätt väg eller informera om alternativa vägar.

När det gäller arbetsgivarens del i processen tycks det inte finnas några betänkligheter. Direkt i anslutning till gruppsamtalet följde det avslutande samtalet med arbetsgivaren. Inspektören presenterade sin bild av (i första hand) företagets psykosociala riskmiljö. Inspektören har då kunnat kontrollera arbetsgivarens svar på frågeformuläret mot anställdas beskrivningar, vilket har gett inspektören – och även anställda och arbetsgivare – bättre bedömningsunderlag för företagets arbetsmiljö. Vid alla tillsynstillfällen fanns det dessutom överensstämmelse mellan arbetsgivarens svar och de anställdas upplevelser. Arbetsgivaren var alltså medveten om de ”problem” som de anställda beskrev.

Uppenbarligen såg vi en relativt väl fungerande kontroll av småföretagens psykosociala arbetsmiljö (och delvis även av andra risker). Dock har den pedagogiska delen av syftet väckt frågor som vi tänker utveckla vidare nedan.

4.4 Hur styrdes gruppsamtalen?

Vi observerade fyra välgenomförda gruppsamtal med anställda samt sammanfattande samtal med arbetsgivarna vilka i stora drag följde en likartad struktur¹¹. Gruppsamtalet var begränsat till en timme. Det började med att båda inspektörerna presenterade sig själva, AI och dess verksamhet i korthet. Samtalsledaren beskrev också kort syftet med besöket: att inspektörerna ville få de anställdas upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön på företaget. Därutöver nämndes att arbetsgivaren tillsammans med skyddsombudet (i förekommande fall) först gjort en självskattning av företagets psykosociala arbetsmiljö genom att besvara frågorna i ett frågeformulär. Samtalsledaren berättade också hur han kommer att hantera det som kommer upp i samtalet.

Därefter presenterade gruppdeltagarna sig själva. Ibland var gruppen lite avvaktande. Detta anser vi, kunde bero på att gruppen inväntade frågor från inspektörerna och ställde in sig på att få sådana. Utifrån presentationerna leddes samtalet naturligt in på arbetsplatsens generella ”klimat”. Under presentationen fick inspektörerna fler inblickar i verksamheten och relationerna mellan anställda och chef(er). Strategin, att skapa bra samtalsklimat genom de inledande presentationerna, fungerade bra. Samtalsledaren lyssnade och iakttog deltagarna samt styrde samtalet så att alla fick komma till tals. Han ställde följdfrågor för att fördjupa samtalet kring någon fråga, ofta kring stress och arbetsdelning. Slutligen sammanfattade han

¹¹ I avsnittet under ”genomförande” i manualen (s 3), följer praktiska råd för inspektören att ta sig till när hon/han är på väg att genomföra en KOPS-inspektion.

diskussionen och försäkrade sig om att hans erhållna bild överensstämde med deltagarnas.

De medföljande inspektörerna, från distrikten, hade varierande erfarenheter av att föra gruppsamtal. Alla var dock överens om att det som behövs är att dels kunna få igång och mjukt styra en grupp, dels även kunna bromsa i tid om gruppen kommer in på alltför laddade frågor.

I beskrivningen anges att frågeformuläret kan användas som vägledning och styrning av gruppsamtalet. I praktiken var det dock oklart hur det skedde vid de observerade tillfällena. Enligt våra observationer styrdes samtalet i hög grad av gruppdeltagarnas presentation av sig själva och deras upplevelser av att arbeta i företaget. Samtalsledaren ställde följdfrågor, oftast i anknytning till stressproblematik. Inspektören fick snabbt fram företagets ”stressbild” varvad med andra typer av frågor, såsom allmän trivsel, konfliktlösning eller relation till chefen. Frågeformulärets funktion var inte heller alldeles klar för alla medföljande inspektörer. En av dem sade så här:

Det står också här (i beskrivningen) att frågeformuläret används som vägledning för samtalet... kan man också undra vad det betyder för samtalet. En gång gjorde jag så att jag gick igenom de här frågorna med gruppen som vi hade ställt... och så här hade chefen svarat. Men det är också väldigt styrande förstås då, så att liksom hur skall de användas då... Det kan jag känna att jag inte riktigt har koll på hur är meningen ... samtalsledaren gjorde inte alls det.

En annan inspektör beskrev användningen av frågorna som att:

Vi tar inte upp alla frågorna i formuläret muntligt, viktigt att först fråga dem vad de tycker. Man bör ju inte börja med att tala om vad chefen svarat på olika frågor då blir det ju styrt av det

Som vi uppfattade det användes frågorna som en guide eller ett slags ”checklista” för att jämföra den bild som arbetsgivaren ger av företagets arbetsmiljö med de anställdas bild, något som bekräftas av en av inspektörerna:

Vi fokuserar ju på stress, inte så noga på vad som är orsaken, men frågorna kring det, då kommer man inte på arbetsbelastningen kanske, vad i organisationen som gör stressen, det är viktigt att komma in på.

Förutsatt att arbetsgivaren har besvarat frågorna kan svaren fungera som ett bra underlag, men ofta kan svaren endast bestå av enkla ”ja” eller ”nej” då är frågeformuläret inte mycket för stöd i samtalet. Men det fungerar bra i de fall där svaren är någorlunda välformulerade. Ett exempel som kan vara illustrerande:

... om de t ex svarar på frågan om hur personalen får information – att lappar sätts upp – ja då är det allvarligt för det tyder på att det inte finns ordentliga infomöten.

För övrigt är metodbeskrivningen kort i sin information till inspektören om hur hon/han skall använda sig av frågeformuläret och dess svar i samtalet. Eftersom frågeformuläret är en ingång i kontakten med både de anställda och arbetsgivaren är det väldigt viktigt för inspektörerna att veta hur frågorna skall och kan användas. Styrningen och hanteringen av frågorna i gruppsamtalet är viktiga, inte minst när det gäller att under en kort tid kunna få fram just den information som inspektionen fokuserar på.

4.5 ASP i KOPS respektive SAM och fysiska frågor?

Ett problem när man är ute, är ju att man hittar så mycket andra problem än ASP. Det gäller att undvika att hamna in på sådana spår, men då kan ju den andre inspektören följa upp med nyinspektion och rundvandring senare.

KOPS skall vara en metod för att inspektera den psykosociala arbetsmiljön i småföretag. Som vi har förstått av beskrivningen och i samtal med projektledaren bör frågorna som ställs i gruppsamtalen vara öppna. Samtidigt ska de dock fokusera på företagets psykosociala miljö (de s k ASP-frågorna). I observationerna och i samtal med de medföljande inspektörerna visade sig dock att gränsdragning mellan ASP och andra typer av frågor vara svår. I alla gruppsamtalen framkom – utöver frågor om stress, arbetsledning, relationer till chefen etc – även frågor om den fysiska arbetsmiljön och SAM-problematik.

De fyra observerade samtalen gav dock ingen tydlig vägledning om hur KOPS-inspektörer avses förhålla sig till sådan övrig problematik. Vi såg att de anställda kunde lyfta upp olika frågor utanför ASP-området men detta verkade inte vara något problem för inspektören (dvs KOPS projektledare) att hantera. Däremot hade de medföljande inspektörerna något skilda tolkningar av hur frågorna utanför ASP kan hanteras. En av dem menade att det är svårt att förhålla sig till om man i samtal hör något som uppenbart har med brister i företagets SAM-rutiner att göra. Som inspektör skulle det vara lätt att ställa en följdfråga men "... blir det ju liksom kontrollfrågor mot lagstiftningen, vilket inte är tänkt första hand då..."? En annan inspektör hade liknande funderingar kring sådan gränsdragningsproblematik:

Jag var ute och gjorde KOPS på två mycket lika företag, båda hade ca 20 anställda, båda levererade åt massaindustrin. På det första företaget visade det sig att de hade väldigt lite kontakt med chefen. Han höll viss distans, han visste inte mycket om produktionen, var aldrig ute och pratade med de anställda. En grupp på tre personer i företaget var känd som särskilt grinig av de andra. Det berodde på att dom var rädda för något medel när dom svetsade och de andra hade ingen insikt och förståelse för detta, så dom bara tyckte allmänt att dom var griniga. Detta kom upp och vi tog upp det med chefen, att han måste ha organisationsträffar där sådant tas upp, och att man måste följa upp ventilationen på denna avdelning. Detta ledde till att dom åtgärdade problemen snabbt.

Det andra företaget, där hade dom organisationsmöten, ett aktivt SO, en aktiv chef och anslutning till FHV. Dom hade en helt annan uppföljning av problem. FHV hade t ex hjälpt dom att lösa ryggproblem genom en ny typ av iläggssulor i skorna som fungerade jättebra.

En annan inspektör menar däremot att det inte alls är något problem att ställa frågor och kommentera kring företagets SAM-rutiner.

... jag tycker att det kommer in särskilt då när vi tar upp detta med att de måste ha organisation för att träffas och diskutera frågor, att dom har organiserade kommunikationsmöjligheter kring arbetsmiljö etc på arbetsplatsen. Att dom måste diskutera arbetsmiljörisker, fast vi inte vill använda ordet risk. Men vi ska inte behöva

gå in och diskutera SAM, hänvisa till föreskrifter och sånt. Vi har inte med oss en massa sånt utan ger i så fall adresser där de kan hämta info.

De intervjuade inspektörernas sätt att förhålla sig till frågor om arbetsgivarens SAM skiljer sig alltså något åt. En inspektör menar angående problematiken kring hur man går tillväga när sådana frågor uppkommer:

Rent generellt kan jag säga att den kritiken jag har mot de här metoderna som syftar till att undersöka vissa områden har just den bristen, att man tittar på ett begränsat område sen kanske det finns stora andra problem som vi inte ens ser... och det kan ju gälla... och det är likadant om vi tittar bortanför själva metoder att inspektera för hur vi lägger upp de här kampanjerna, det är likadant där, då går vi ut och tittar på kemiska arbetsmiljörisker på en mängd företag, men om deras största problem kanske är att de får belastningsskador, att de bär tunga patienter hit och dit och har jättekostig arbetsställning, det vet vi inget om. Och likadant blir det ju här då, om man har fokus på de psykosociala så kan det ju vara som i det här fallet, att de har jätteont i axlar och armar så att de inte sitter ordentligt och hade inte (projektledaren) ställt den lite öppna frågan... och det... Jag tror att man måste göra så för att inte gå därifrån och inte ha fått en mer helhetsbild. Nu kan vi aldrig någonsin få en helhetsbild, men vi skall sträva efter det.

KOPS-metoden utgår från de anställdas egna upplevelser och beskrivningar samtidigt som den är avsedd att fokusera på ASP-frågor. En annan intervjuad inspektör lyfter upp just detta. Hon menar att de anställda ofta är hemmablinda och saknar kunskaper i vad som utgör en psykosocial arbetsmiljörisk. Som nämnts, såg vi också vid inspektionerna att andra frågor lyftes upp av de anställda. I Finansföretaget t ex framkom under hela samtalet med personalen inte några som helst arbetsmiljöproblem på det psykosociala området. Mot slutet ställde samtalsledaren en fråga om eventuellt andra arbetsmiljöproblem vid företaget. Detta öppnade för en längre diskussion om belastningsbesvär i nacke och axlar (unga kvinnor) pga dåliga arbetsplatser (kontorsarbetsplats). Besvären hade rapporterats och diskuterats på arbetsplatsen men utan att något åtgärdats. I detta fall valde samtalsledaren att avsluta KOPS-inspektionen och ta sig an problematiken med arbetsplatsens ergonomi. Detta problem togs också upp i sammanfattningen med chefen samt i inspektionsmeddelandet. Men återigen visade det sig att det inte var helt entydigt för hur inspektörerna skulle förhålla sig till detta. Den distriktsinspektör som följde med till företaget i detta exempel beskrev situationen så här:

... egentligen kan vi säga att vi fick gå utanför modellen, eftersom det inte var de psykosociala problemen som de tog upp, utan det var ett specifikt område kring deras dataarbetsplatser. Då kan man ställa ett specifikt krav eftersom det är just det som framkommit. Hade de inte sagt det, så hade vi inte ställt några krav alls. Man kan ju säga att i den här skrivelsen så blev det nivå 3 på de områdena som vi åkte dit för, och så blev det ändå nivå 1 för att det kom annat.

De övriga medföljande inspektörerna var också inne på liknande tankegångar. De hade observerat andra än ASP-problem vid sina tidigare inspektioner med KOPS men valt olika sätt att förhålla sig till sådana arbetsmiljöfrågor. Som nämnts, och som vi återkommer till nedan, bör KOPS metodbeskrivning bli tydligare om hur sådana frågor ska hanteras.

4.6 Avslutning av KOPS-tillsyn

Beskrivningen ger tydlig instruktion om hur man ska avsluta KOPS-inspektionen. Inspektören ska ha ett avslutande samtal med arbetsgivaren och det anges även vad samtalet bör innehålla. Därutöver ger beskrivningen kort uppmaning till inspektören:

Ibland kan det finnas anledning att upplysa arbetsgivaren om det positiva och lönsamma i att satsa på åtgärder som befrämjar den psykosociala arbetsmiljön och arbetsorganisationen utöver den nivå där uppenbara brister ska rättas till (sid 4).

I de avslutande mötena med arbetsgivaren sammanfattade inspektören kort innehållet i samtalet med de anställda. Han återkom till frågeformuläret som arbetsgivaren hade besvarat och konstaterade att de anställdas upplevelser stämde överens med arbetsgivarens angivna ”problembild”¹². Inspektören kontrollerade på så sätt arbetsgivarens svar på frågeformuläret mot anställdas beskrivningar vilket gav bättre underlag för hans bedömning av företagets arbetsmiljö. Inspektören var även lyhörd för arbetsgivarens situation. I ett av företagen var arbetsgivaren väldigt pressad, vilket ledde inspektören till att även uppmärksamma och diskutera dennes situation och arbetsbörda. Utöver de presenterade ”problembilderna” gav inspektören även positiv bekräftelse till arbetsgivarna om företagets arbetsmiljö. Till slut beskrev inspektören vad han kommer att ta upp i inspektionsmeddelandet, vilka eventuella krav han kommer att ställa i detta och den tidsram som arbetsgivaren kommer att få för att kunna agera. Samtliga arbetsgivare var införstådda med kraven och tidsramarna.

Enligt beskrivningen lämnas inspektionsmeddelandet alltid när företaget bedöms enligt nivåerna 1 och 2. Däremot är det inte nödvändigt med ett inspektionsmeddelande på nivå 3, dock kan ett inspektionsmeddelande med information lämnas. När det gäller eventuella uppföljningsbesök står det i beskrivningen att någon uppföljning inte behövs i ”nivå-3” företag. Däremot är uppföljning av arbetsgivarens åtgärder alltid nödvändig i nivå 1- och 2-företag.

De KOPS-inspektioner som vi observerade resulterade alla i inspektionsmeddelande, trots att alla företagens psykosociala arbetsmiljö bedömdes ligga på nivå 3. Ett av företagen bedömdes dock enligt KOPS-nivå 1 eftersom det framkom fysiska problem (bl a datorergonomi) på arbetsplatsen. IM:s utformning var likartad, med information om betydelsen av att ha en fungerande arbetsorganisation (med hänvisning till ledarskap, tydlighet i arbetsdelning, arbetsbelastning, etc) utöver en sammanfattande diskussion om vad som kommit fram vid tillsynen.

4.7 KOPS-inspektörens kompetensbehov

Vi har under våra samtal med inspektörer och i våra observationer åtskilliga gånger hört respektive märkt vilka svårigheter KOPS-inspektionerna är förbundna med. De kräver att inspektörerna ska kunna samtalsmetodik kunna både leda och styra samtalsgrupper, men även ha kompetens i s k ASP-frågor för att kunna göra svåra avvägningar i bedömning av företagets arbetsmiljöstatus, (vilket dock också är fallet i s k SAM-inspektioner) etc.

¹² Detta kunde inte göras vid Finansföretaget eftersom frågeformuläret hade besvarats av en annan chef som inte längre fanns i företaget.

KOPS-inspektörernas arbete handlar till stor del om fina gränsdragningar och bedömningar kring varje enskilt fall. Det krävs tolkningar av människors avsikter och motiv, avläsandet av stämningar och uppmärksammandet av kroppsspråk, ansiktsuttryck och gester samt förhandlingar om dominans och underordning i olika grupperingar. Kompetenskraven i KOPS utvecklar vi dock vidare nedan i avsnitt 5.7.

5. Analys – problem som behöver diskuteras, metodinslag som behöver utvecklas

5.1. Inledning

I detta avsnitt drar vi slutligen ihop trådarna i vår analys av det vi sett av KOPS-metoden, både i beskrivningen och i praktiken. Å ena sidan anser vi att KOPS-metoden kan fungera väl. Det har den i varje fall gjort i de fyra fall vi observerade och det bedömer även de fyra intervjuade inspektörerna. Å andra sidan reser KOPS-metoden, som den tillämpas idag, några frågor som vi avser att diskutera nedan. Delvis gäller detta några principiella problem med KOPS-metoden men framför allt behöver metodens arbetssätt på flera punkter anges tydligare i metodbeskrivningen. Den erfarenhet och kompetens som har använts i de hittillsvarande KOPS-tillsynerna behöver skrivas ned i metodbeskrivningen. Klargörande av KOPS-metoden är viktigt, inte bara som stöd för tilltänkta KOPS-inspektörer utan även som information om vad en KOPS-inspektion är för något till intresserade inom och utanför Arbetsmiljöverket, t ex på berörda arbetsplatserna. Men även om den praktiserade KOPS-metoden behöver skrivas ner betydligt mer behöver dessa klargöranden inte alls bli långa (vilket skulle göra metodbeskrivningen svårtillgänglig). Som nedan framgår, gäller det bara att kort skriva ned motiv för och praktik i den KOPS som faktiskt har tillämpats.

Det är främst följande oklarheter som vi anser bör klargöras i KOPS metodbeskrivning:

- **Urval:** vilka företag väljs för tillsyn?
- Förtydliga KOPS-metodens **kontrollsyfte**;
- **KOPS pedagogiska bisyfte**
- **Gruppens roll** i tillsynsprocessen – ett pedagogiskt bisyfte även mot de anställda?
- **Gruppsamtalens styrning**
- Hur behandlar KOPS **SAM** samt **fysiska arbetsmiljöfrågor**?
- Inspektörernas **kompetensbehov**

Slutligen har vi i vårt uppdrag även försetts med ett antal frågor¹³ som utvärderingen skulle besvara. AVs frågor är delvis nära sammanbundna med vår analys och kommer därför att besvaras löpande i diskussionen av dessa sju punkter. I vår slutsummering ska vi dock även direkt söka tala om hur vi besvarar uppdragets frågor.

5.2 Urval av de sämsta företagen – hur ska det göras i KOPS?

Urval av företag för KOPS-tillsyn ska följa AVs Regler för inspektion (2003:4). Detta innebär en inriktning på de sämsta företagen. Urvalet av de sämsta blir extra viktig i en metod för tillsyn av småföretag, då tillsyn endast kan ske av en bråkdel av alla arbetsplatser. Inom KOPS primära målgrupp – företag med 5-20 anställda¹⁴ – finns t ex ca 80 000 företag.

KOPS metodbeskrivning ger dock inspektörerna ringa vägledning i urvalet. Den anger endast att man söker välja de småföretag som har de allvarligaste ASP-problemen genom att utgå från arbetsgivarnas svar (eller uteblivna sådana) på AV:s utskickade frågeformulär (som ingår

¹³ Se s 5 i avsnitt 1

¹⁴ I samtal med projektledaren framgår att manualens definition av småföretag (5-20 anställda) likställs inte små arbetsplatser som ingår i större organisationer. KOPS-metoden har hittills testats i små fristående företag och skall användas för inspektioner av dem. Frågan om metoden eventuellt passar för mindre arbetsställen måste prövas separat och vidare utveckling krävs.

i KOPS). Enligt beskrivningen ska ett uteblivet svar (eller ett otillräckligt svar) leda till ett inspektionsbesök. Muntligen har projektledaren påpekat (se avsnitt 4.2 ovan) att en ytterligare ledtråd vid urvalet är att inspektören utgår från arbetsgivarens svar på frågorna, där svaren ibland direkt anger att det finns problem. De arbetsgivare som ger en hyfsad bild av sitt företag hamnar då längst ner i prioriteringsordningen.

Ett problem i tillämpningen av detta råd för urval av "lämpliga" KOPS-företag är dock att arbetsgivarens svar ibland enbart består av enkla "ja-svar" eller "nej-svar". Frågeformuläret ger därför ett magert underlag för respektive KOPS-inspektörs urval av företag att inspektera. Metodbeskrivningen behöver därför försöka vara ännu tydligare om på vilka grunder urvalet av företag ska göras. Det är lämpligt att beskrivningen ger en viss bakgrund till de frågor vars svar inspektörerna ska grunda sitt urval på. Det blir då lättare att tolka dessa svar. Om än kortfattat, bör beskrivningen därför klargöra hur just dessa frågor har valts ut och vilken kunskap som finns om både giltigheten och pålitligheten i den bild som svaren på frågorna avses ge. Även övriga lärdomar om urvalet från KOPS utvecklingsarbete är synnerligen viktiga att förmedla till dem som ska använda metoden. Om det är KOPS-metodens avsikt att urvalet också ska med stöd av annan information – som vid övrig tillsyn – bör detta också klart sägas ut i beskrivningen. Begränsningen i vilken information KOPS-formuläret ger som urvalsgrund bör man också tydligt anges beskrivningen.

5.3 Var tydlig om att KOPS-metodens syfte främst är kontroll

På ett likartat sätt som i vår KASP-utvärdering,¹⁵ har vi sett otydligheter i hur KOPS söker förena AVs primära uppdrag – att utöva kontroll – med verkets uppgift att också stödja arbetsplatserna med information och hjälp till självhjälp. KOPS syfte anges i beskrivningen på två olika sätt. På sid 2 står att "KOPS-inspektionen syftar till att fånga småföretagarens intresse för arbetsmiljöns inverkan på produktion och lönsamhet och att ge hjälpmedel för att förbättra den psykosociala miljön". I bakgrundsbeskrivningen (sid 1) står också att "många småföretag har behov av hjälp med konkreta råd och förslag på praktiska lösningar av arbetsmiljöproblem." Det står vare sig att AIs inspektion ska eller att den inte ska bidra med detta, men när småföretagets upplevde problem betonas i bakgrundsbeskrivningen till KOPS ges läsaren lätt intrycket att KOPS-metoden just avses bidra med råd och lösningsförslag. I sammanfattningen (på sid 1) anges däremot ett annat än det rent rådgivande syftet, nämligen att "KOPS-inspektionen är *både* en inspektionsmetod [som alltså ska kontrollera arbetsmiljön, vår tolkning] *och* ett pedagogiskt arbetssätt" (vår kursivering). Syftet i den nuvarande metodbeskrivningen är alltså dels i strid med AVs regler, dels motstridigt angett.

Våra observationer av metoden bekräftar dock att KOPS både fungerar och faktiskt används för en kontroll av arbetsplatsernas psykosociala arbetsmiljö (även om andra typer av arbetsmiljöproblem förekom och togs upp under besöken). Kontroll sker genom den design som presenterats ovan. Inspektören utgår delvis ifrån arbetsgivarens angivna bild (enkätsvaren) men framför allt från de anställdas betydligt utförligare beskrivningar av arbetsförhållandena. I det avslutande samtalet presenteras en beskrivning av företagets "arbetsmiljötillstånd". Inspektörens underlag för eventuellt kravställande – dvs att kunna gå från risk- till bristbeskrivning – bygger på detta sätt på både arbetsgivarens och anställdas beskrivningar. I KOPS-metoden tycks alltså kontrollen vara inbyggd i metodens design, dvs frågeformuläret samt samtal med de anställda och med arbetsgivaren.

¹⁵ Utvärderingsrapport KASP-metoden s 18-19, juni 2004

Det bör därför inte möta några hinder att i metodbeskrivningen tydligt ange att KOPS syfte primärt är att kontrollera den psykosociala arbetsmiljön. Exempelvis kan det i beskrivningen stå: "KOPS är en metod för att inspektera arbetsorganisatoriska, sociala och psykologiska arbetsmiljörisiker i småföretag." Därefter kan beskrivningen ange t ex att "denna kontroll genomförs med en metod som också ska främja en lokal förståelse av vad psykosociala arbetsmiljöfrågor är för något och ge arbetsplatsen redskap för hur sådana frågor kan hanteras i framtiden" (dvs de formuleringar som AI vill precisera KOPS bisyfte med).

5.4 Hur ska KOPS pedagogiska bisyfte fungera?

Det är alltså både nödvändigt och lätt att ange ett korrekt mål för KOPS-tillsynen i dess metodbeskrivning. Mer komplicerat är att beskrivningen inte anger på vilket sätt KOPS använda metod ska främja dess pedagogiska bisyfte (som AV väljer att formulera detta). Sid 2 anger att "en utgångspunkt för metodprojektets har varit att utveckla en inspektionsmetod där småföretag får hjälp med att sätta ord på sin situation och 'översätta' regler i arbetsmiljölagstiftningen till praktisk handling". Inspektören behöver kunna "tala samma språk som småföretagare och kunna sätta sig in i deras situation". KOPS vänder sig dock även till de anställda. På sid 2 anges även att en annan utgångspunkt har varit att "alla i personalen känner till företagets inställning till arbetsmiljö och de förväntas själva delta i arbetet för en bättre arbetsmiljö". Dessa "utgångspunkter" verkar snarare syften för KOPS – dvs det pedagogiska bisyftet – vilket i så fall också bör stå så i beskrivningen (dvs skilj utgångspunkter från syften).

Viktigare är dock att kärnan i KOPS-metoden är gruppsamtalet med de anställda (med visst stöd av svaren på enkäten). Detta är vad som faktiskt sker i KOPS-inspektionerna, och som också mer utförligt anges i metodbeskrivningen. *Hur* KOPS metodik – gruppsamtalet – ska hjälpa småföretag att sätta ord på sin situation o s v står dock inget om i metodbeskrivningen. Om detta kan man ställa många frågor, t ex:

- Vad är det för eventuella fördelar som KOPS-metoden ser genom att samla ihop en grupp anställda för ett samtal?
- På vilket sätt är deras beskrivning av sin arbetsmiljö värdefull för inspektionsresultatet, dvs både för kontrollen och för bisyftet att stöda det interna arbetsmiljöarbetet?
- Avser KOPS-inspektören att starta någon slags process i företaget med både arbetsgivaren och anställda?
- Kan bilden som ges av gruppen fungera som plattform för de "hjälpmedel" som AV avser att förse arbetsgivaren med?

För att nå KOPS pedagogiska bisyfte måste dess metodbeskrivning något besvara sådana frågor, dvs beskriva på vilket sätt metoden med gruppsamtal ska "fånga småföretagarens intresse .. och ge hjälpmedel att förbättra". Forskning om gruppdynamik och organisationer tyder på att gruppsamtal, som systematiskt tar upp viktiga frågor som annars inte tillräckligt ventileras, sätter igång processer som kan vara konstruktiva för organisationens utveckling. KOPS-metodens samtal kan sätta igång en sådan gruppdynamik. I beskrivningen sägs dock inget om att processen (kan) startas hos gruppen *anställda* medan KOPS syftar till att fånga *småföretagarens-arbetsgivarens* intresse och ge denne hjälpmedel. Hur processen hos den ena parten (anställda) ska stöda den andra partens (arbetsgivarens) arbetsmiljöarbete måste därför också tas med i beskrivningen av KOPS-metoden. En möjlighet – som alltså kan anges i metodbeskrivningen – är att efter KOPS-inspektionen koppla dess samtalsmetod med SAM om den psykosociala arbetsmiljön (se vidare 5.7 nedan). Men det är inte vi utan AV som ska välja hur KOPS metodik avses stöda arbetsgivarens arbetsmiljöarbete. Och detta val måste

anges i metodbeskrivningen, som stöd för KOPS-inspektörer och som information till andra med intresse av att förstå hur KOPS-metoden avses fungera.

5.5 Har KOPS ett pedagogiskt bisyfte även mot de anställda?

När en arbetsmiljötillsyn aviseras på en arbetsplats väcker detta t ex intresse, nyfikenhet och kanske oro inför besöket, inte bara hos arbetsgivaren utan även bland de anställda, beroende på hur arbetsmiljön upplevs. De anställda har antagligen olika föreställningar om och kanske förväntningar på Arbetsmiljöverket. Sedan blir de även föremål för ett samtal med arbetsmiljöinspektören. I våra fyra observerade KOPS-inspektioner har inspektören (i gruppssamtalet) samlat de anställdas olika erfarenheter till en helhetsbild. Bilden används till att göra "arbetsmiljöbeskrivning" av arbetsplatsen. Men vi har ingenting sett om hur KOPS ev pedagogiska syfte "når" gruppen av anställda. Vi har därför inte uppfattat att KOPS samspelar med de anställda på annat sätt än som "informatörer" i KOPS-tillsynen.

I den nuvarande metodbeskrivningen sägs heller inget om att KOPS (också) skulle ha ett sådant pedagogiskt bisyfte för de anställdas medverkan i arbetsmiljöarbetet. Avser KOPS att via gruppssamtalet få i gång någon slags process för att de anställda skall intressera sig för sin arbetsmiljö och öka sin medverkan i företagets arbetsmiljöarbete? *Eftersom det är de anställdas upplevelser av sin arbetsmiljö som bildar grunden för inspektörens samtal med arbetsgivaren, anser vi att KOPS-beskrivningen tydligare bör ange vilken roll de anställda har i tillsynen?*

Beskrivningen går igenom hur samtalet ska genomföras – vilket är viktigt – men den säger inget om hänsyn till den eventuella process som tillsynsinsatsen (gruppssamtalet) sätter igång inom gruppen. Denna oklarhet är allvarlig därför att det är i gruppen av anställda som metoden eventuellt sätter igång en process som kan leda framåt dvs den process som kan ge ett gott underlag för att fånga och främja företagets psykosociala arbetsmiljö.

Ett riktat gruppssamtal kan generellt få igång olika funderingar inom gruppen. Det har i olika sammanhang visats att gruppssamtal i en utvecklad dialogform¹⁶ är ett bra sätt att för gruppen synliggöra olika perspektiv på samma verklighet och samtidigt få syn på problem på arbetsplatsen som (kanske) ofta upplevs som individuella. På arbetsplatserna bidrar betydelsen av fungerande kommunikation mellan anställda och ledning och anställdas möjligheter till utbyte med varandra till lärande och utveckling. Ser man en tillsynssituation ur detta perspektiv kan det tänkas att KOPS-inspektören i gruppssamtalet just kan bidra med (genom sin expertis) att de anställda och arbetsgivaren kan "sätta samma ord" på sin situation och därmed få en klarare och gemensam bild av hur arbetsmiljön ser ut på den egna arbetsplatsen. En av inspektörerna hade observerat detta:

Just det här att de sätter sig ned kan innebära mycket bara det. På en ICA vi var hade chefen plockat ut personal vi skulle träffa och de satt och väntade när vi kom. Dom jobbade alla med olika saker och ingen visste vad den andra gjorde, bara detta att de kom samman och fick en bild av varandras arbete och att dom började diskutera att jobba mer tillsammans förde väldigt långt, att bestämma sig för att ha möten och diskussioner.

¹⁶ Se tex Wilhelmson & Döös 2002

Som vi påpekade ovan (avsnitt 4.3.2) var det främst de medföljande inspektörernas skilda tolkningar av hur de anställdas roll i tillsynen uppfattades, som gjorde oss uppmärksamma på frågan. En del av inspektörerna såg sin roll mer aktivt i gruppsamtalet, som ett tillfälle till rådgivning och information i dialog med gruppen, medan andra var försiktigare med det och visste inte hur de egentligen skulle förhålla sig.

KOPS-metodbeskrivningen kan givetvis inte utveckla mycket om hur gruppdynamiken fungerar men däremot är det både möjligt och viktigt att dels kort skissa *hur* gruppsamtalen avses fungera som process, dels hur denna process avses främja de anställdas medverkan i arbetsmiljöarbetet (dvs *om* KOPS har detta bisyfte). En sådan kort beskrivning är även viktig som grund för att i metodbeskrivningen också något ange KOPS-inspektörens ansvar, metodmöjligheter och kompetensbehov för att kunna hålla igång välfungerande gruppsamtal (se 5.7 nedan). När man vet till vad gruppsamtalet används, och vad den skall leda till, är det även lättare för inspektören att väl hantera detta samtal.

5.6 Hur styrs gruppsamtalet, hur används frågeformuläret i gruppsamtalet?

Vi återkommer till beskrivningens uppmaning att inrikta samtalet på hur man i gruppen ser orsak och verkan mellan olika förhållanden som leder till ohälsa. Hur styr samtalsledaren samtalet på ett lämpligt sätt i så fall? På det formella planet har beskrivningen en tydlig framställning av hur inspektörerna ska gå tillväga vid gruppsamtalet; vad de skall ta upp i presentationen, bakgrunden till den aktuella KOPS-inspektionen samt *hur* samtalsledaren skall bemöta gruppen. Ändå bedömer vi "spelreglerna" som beskrivningen tar upp som för kortfattat formulerade. Vi tar som exempel användningen av svaren på frågeformuläret till arbetsgivaren. Det står i beskrivningen att dessa svar fungerar som vägledning för samtalet, men i vare sig våra observationer eller i beskrivningen framgick det hur detta ska vägleda samtalet. Som nämnts ovan ska ju KOPS främst rikta sitt urval mot arbetsställen med inga eller otillräckliga svar, vilka alltså inte ger en självklar grund för samtalet med de anställda.

Liksom de medföljande inspektörerna har vi därför uppfattat att frågeformuläret endast delvis styrde samtalen i de observerade KOPS-inspektionerna. Frågan kvarstår därför om frågeformulärets funktion i samtalet med gruppen? Att det avses vara en viktig ingång också i kontakten med arbetsgivaren är ytterligare ett skäl för att beskrivningen bör klargöra för inspektörerna hur svaren på frågorna skall och kan användas, både i gruppsamtalet och i samtalet med arbetsgivaren.

Detta är extra viktigt just för att KOPS-tillsynen utgår från varje arbetsplats unika situation och skall lämna stort utrymme för de anställda/arbetsgivaren att själv formulera sina egna synpunkter och erfarenheter. Samtidigt förutsätter hela inspektionssituationen i KOPS att inspektören har en visserligen mjuk men dock tydlig styrning av gruppens samtal och interaktionen i denna, så att det når sitt syfte: att få fram erfarenheter av den psykosociala arbetsmiljön. Utan en inspektörs styrning av grupp-processen kan det vara svårt för de anställda att få fram den systematiska genomgång av den psykosociala arbetsmiljön vilken KOPS syftar till. Detta ställer stora krav på samtalsledarens förmåga att hålla balans i samtalet. Inspektören behöver "verktyg" för att kunna hantera olika situationer. Det kanske enklaste exemplet på verktyg är att inspektören får tydliga "instruktioner" i beskrivningen, t ex om hur används svar i frågeformuläret utan att styra för mycket? Hur kan inspektören knyta an följdfrågor och vilken typ av frågor? När och hur är det lämpligt att avbryta? Hur kan man styra gruppen till ASP-frågor? (Se även nedan om krav på inspektörernas kompetens

för att kunna använda KOPS.) Ett visst klargörande av hur samtalsledare på detta sätt ska styra gruppsamtalet bör anges i KOPS metodbeskrivning.

5.7 KOPS hantering av den fysiska miljön och SAM

KOPS-metoden inriktas på den psykosociala arbetsmiljön men den styr inte helt vilken typ av frågor som kommer upp i tillsynen. Syftet är ju att de inspekterade företagen själva ska formulera sina problem. Deras upplevelser är det centrala. Som framgår av beskrivningen (och som vi förstått av samtalen med projektledaren och de medföljande inspektörerna) bör de frågor som inspektören-samtalsledaren ställer till gruppen av anställda vara öppna och endast röra företagets psykosociala arbetsmiljö (de sk ASP-frågor). Innehållet i gruppsamtalet beror dock ändå på vad de anställda väljer att ta upp som problem på arbetsplatsen. Därför bör KOPS metodbeskrivning tydligt ange vad inspektören ska göra sig när andra typer av frågor dyker upp under en KOPS-inspektion,. Dvs utöver att söka styra samtalet främst mot just ASP-frågor, hur ska problem som dyker upp i den fysiska miljön respektive i SAM hanteras vid en KOPS-inspektion? I den nuvarande metodbeskrivningen står (sid 3) endast att "I de fall andra arbetsmiljöproblem kommer fram vid KOPS-inspektionen, t ex fysiska eller kemiska brister eller brister i systemet för SAM, bör en särskild inspektion övervägas som riktas mot dessa förhållanden".

Metodbeskrivningen bör ange om detta betyder att KOPS-inspektören i sådana fall ska t ex

- hänvisa till att det tar vi upp efter att KOPS-inspektionen avslutats, eller
- säga att hon-han ska överväga dessa problem och sedan återkomma om detta bedöms behövligt och möjligt, eller
- om KOPS-metoden avser något annat sätt att hantera upptäckta fysiska respektive SAM-problem.

Behovet av att klargöra detta är påtagligt i KOPS som inspektionsmetod för småföretag. En av de intervjuade inspektörerna menade att de anställda ofta är hemmablinda och saknar kunskaper i vad som utgör en arbetsmiljörisk (och särskilt i samband med psykosocial problematik). De psykosociala arbetsmiljöfrågorna ligger kanske på ett mer abstrakt eller oftast t o m individuellt plan i småföretagens vardag. Därför kan de mer konkreta och "synliga" fysiska problemen vara lättare att ta upp. Men samtidigt kan även en dålig arbetsställning också vara svår för de anställda att diskutera med chefen, om de t ex tror att en ändring är svår eller dyr. Dessa gränsdragningsproblem visade sig – i de KOPS-inspektioner vi observerade – vara särskilt svåra just i situationer då de anställda själva uttryckte intresse eller oro för exempelvis luftföreningar, tunga lyft, dåliga arbetsställningar osv.

I inspektörens uppgifter under KOPS-tillsynen ingår att översätta det som sägs och bedöma det mot gällande regler och föreskrifter. Stress och följande problem förekommer på näst intill alla småföretag. Men den fysiska miljön är även den ofta bristfällig i småföretagen (enligt inspektörernas erfarenheter) och kan dessutom då vara nära relaterad till en dålig psykosocial miljö. I våra observationer har vi inte fått klart för oss om meningen är att KOPS-metoden ska vara flexibel, att det är upp till inspektören att bedöma från situation till situation om och hur andra typer av arbetsmiljöfrågor tas upp eller inte och/eller om de skjuts upp till en annan tillsynsgång? En del av de intervjuade inspektörerna hade vid sina KOPS-inspektioner hänvisat till en inspektion vid ett annat tillfälle, dvs att de skulle komma tillbaka med en ny inspektion med fysiska frågor i fokus och med en inspektör som har bättre kompetens för att granska detta. Är detta i så fall försvarbart ur effektivitetssynpunkt gentemot ett av 80 000 små företag? Här gäller det ju att hushålla med både AV:s och arbetsgivarens tid. Om

inspektören inte ska komma tillbaka, hur ska hon/han hantera andra än ASP-frågor vid ett besök enligt KOPS-metoden?

Vid Finansföretaget (s bilagan) valde samtalsledaren i stället att först genomföra KOPS-inspektionen och sedan övergå till frågor kring den uppkomna problematiken om ergonomi. I vilket fall bör metodbeskrivningen ge KOPS-inspektörer någon vägledning om hur sådana frågor utanför den avsedde psykosociala inspektionen bör hanteras. Detta kan också ske genom att hänvisa till andra AV-regler. Hänvisande till andra regler kan även användas för att klargöra andra aspekter av KOPS som vi menar bör anges i metodbeskrivningen. Sådana hänvisningar kan för både KOPS-inspektörer och andra visa hur denna metod förhåller sig till AVs hela arbete.

När det gäller hur KOPS förhåller sig till SAM-problematiken är både KOPS i praktiken och dess metodbeskrivning särskilt otydlig. Å ena sidan står det i "Allmänna regler för tillsyn" att det i inspektionen "...ingår att kontrollera arbetsgivarens SAM så att detta tillämpas praktiskt i den löpande verksamheten" (s 6). I definitionen av tillsynens inriktning står också att normalt bör den ha ett helhetsperspektiv men undantag kan göras i "...verksgemensamma eller regionala tillsynsaktiviteter och kampanjer som riktas mot ett särskilt problemområde" (s.6). Val av tillsynsmetod bör anpassas till de förutsättningar som råder vid det aktuella tillfället. Sådana förutsättningar är bl a "...risker för hälsa och olycksfall, antalet anställda, verksamhetens inriktning och lokalisering, organisationens komplexitet, samt inspektionens syfte. Risker som inte är 'synliga för ögat' är svåra att bedöma och då kan intervjuer ge viktig information". Vi tolkar detta som att KOPS inte kan anges utgöra ett undantag. Liksom vid andra "normala" inspektioner ska inspektören vid en KOPS-inspektion också ha en tillsyn av SAM vid sitt besök på arbetsstället.

Mot detta står å andra sidan KOPS metodbeskrivning och hur KOPS genomfördes i de fyra fall vi observerade. Beskrivningen är mer eller mindre uttalat kritisk av SAM i småföretag. I dess bakgrund (sid 2) anges att "De [småföretagare] ser ofta inget behov av att systematisera den egna arbetsmiljöverksamheten" .. och .. "Systematiskt arbetsmiljöarbete känns därför främmande för många småföretag". Längre fram står det i beskrivningen av KOPS metod (sid 3) om "brister i systemet för SAM".

Syftet med dessa kommentarer i KOPS-beskrivningen är svåra att förstå. Att småföretag själva sällan upplever ett behov av SAM är välkänt. Detta hindrar inte att forskningen om småföretagens arbetsmiljöarbete sedan länge har visat att detta både behöver och kan bli mer systematiskt. AVs regler för SAM gäller för alla arbetsgivare, inklusive småföretag. Liksom för andra arbetsgivare är det dock mindre viktigt att småföretagare har hört talas om SAM-föreskriften. Vad som främst krävs av småföretagarna (alla) är att de upptäcker och åtgärdar arbetsmiljörisker, vilket i sin tur förutsätter en viss systematik, tillräcklig kompetens m m (vilket är vad som anges i AFS 2001: 1). När KOPS-beskrivningen endast skriver att småföretagare inte *ser* ett behov av SAM, och avskräcks av termer och ordval, är detta en rätt tendentiös beskrivning av SAM i småföretag. När det gäller småföretagares behov av konkreta råd står det nämligen i KOPS-beskrivningen att de har ett sådant behov, inte att de själva *ser* detta behov. Och KOPS-beskrivningen nämnda skrivning om ev brister i småföretagen "system för SAM" är direkt felaktig i betydelsen att SAM inte kräver något särskilt system. Går man till SAMs förarbeten och forskningen därbakom ser man i stället att syftet med SAM (och dessförinnan IK) är att undvika onödig byråkratisering och i stället fokusera på behovet av att systematiskt integrerar arbetsmiljöarbetet i hur verksamheter leds

oc utvecklas, vilket i småföretag sannolikt innebär rätt obyråkratiska (men dock systematiska) former.

När det gäller hur KOPS praktik förhåller sig till SAM slogs vi i våra fyra observationer av att inspektören inte avslutade genomgången med småföretagaren-arbetsgivaren med att föreslå att denne själv skulle då och då – dvs minst årligen – ordna liknande träffar för att diskutera arbetsmiljön, dvs mer systematiskt än vad som faktiskt blir av runt fikabordet. Detta kunde KOPS-inspektören ha angett som ett bra sätt att förbättra företagets arbetsmiljöarbete, där den mer systematiska dialogen med de anställda är särskilt viktig för att hantera psykosociala frågor. Hur respektive KOPS-inspektör kan och bör relatera sin inspektion till SAM kan vi naturligtvis inte föreskriva. vad vi vill framhålla är att även om KOPS använder en samtalsmetod så är dess systematiska samtal om psykosocial arbetsmiljö lika nära relaterad till SAM som för den övriga starka kopplingen mellan ASP och SAM i hela AVs arbete. Hur denna koppling avses ska i KOPS-metoden bör också anges i dess beskrivning.

5.8 Inspektörens kompetensbehov?

Ovan tog vi upp behovet att i KOPS-beskrivningen klargöra hur inspektören avses styra samtalet i gruppen av anställda. I inspektörens nödvändiga kompetens att kunna styra gruppens samspel ingår inte bara att få igång denna, så att samtalet belyser ASP-situation. Ännu viktigare är att inspektören har en professionell förmåga att bryta - "kyla ned" - ev tendenser för samtalet hamnar på en individnivå och blir alltför personligt och emotionellt. Det är ett oavvisligt ansvar för inspektören att inte lämna efter sig en situation där känslor och relationer har satts på sin spets som arbetsplatsen, arbetsgivaren och de anställda inte kan förväntas hantera. M a o är det möjligen godtagbart att en KOPS-inspektion ger ett "magert" resultat, i betydelsen att de anställda inte säger så mycket så att inspektören får en bristande information i sin avslutning med arbetsgivaren. Men det är absolut inte godtagbart att de anställda efteråt kan uppleva att de sagt alldeles för mycket eller helt fel saker. Att ta ansvaret för att KOPS-inspektion på detta sätt inte vållar någon skada ställer betydande krav på respektive inspektörs kompetens att både följa den "känslomässiga" utvecklingen av gruppens samtal och att kunna hantera, på lämpligt ställe, denna utveckling.

Även om denna förmåga att styra kanske är den viktigaste är den dock blott en av flera kompetenser som krävs för att genomföra en KOPS-inspektion. Som vi även diskuterat ovan har våra observationer lett till funderingar kring inspektörsrollen i relation till kontroll och rådgivning. Traditionellt har inspektören varit expert på maskinkontroll, kemiska risker, utformning av den fysiska arbetsmiljön etc. Denna roll har förändrats i och med att tillsyn numera omfattar även den psykosociala arbetsmiljön. Detta kräver av inspektörerna en annan kompetens i kombination med andra metoder i tillsynssituationen. Kompetensfrågan hänger ihop med hela metodutvecklingsprocessen. Vad man vill nå med olika tillsynsmetoder hänger ihop med vad man förväntar sig av en inspektör som genomför inspektionen. Om AV har som mål att utveckla konsultativa tillsynsmetoder, med rådgivande inslag, måste man vara klar över vad man menar med "konsultativa" och med rådgivning, så att inspektörernas kompetens kan utvecklas i linje med detta. Enligt KOPS projektledare (20.9.04) är "konsultativt arbetsätt...en glidning från den renodlade kontrollen till mera dialog. Den traditionella inspektionen utgår mera från i förväg bestämda frågor som ställs till arbetsgivare och skyddsombud som också utgör underlaget för kravställandet".

Så länge detta inte är nedskrivet i beskrivningen kan dock denna definition dels inte förmedlas till andra inspektörer, dels inte diskuteras inom (och utom) AV i jämförelse med AVs övriga

arbetsätt. I KOPS-situation kan vi tänka oss exempelvis att om det råder för stor osäkerhet kring hur man som inspektör skall förhålla sig till rådgivning i inspektionssituationen kan detta medföra att inspektören står tillbaka i situationer då hon/han mycket väl skulle kunna bidra med sin kompetens. Nyckeln här skulle kunna vara rådgivning i form av dialog, det som vi också har delvis sett. Eftersom KOPS avser att vara en tillsynsmetod som kontrollerar ASP-miljön på ett sätt som även stöder arbetsställets eget arbete med sådana frågor, kräver tillämpningen av denna metod att respektive inspektör vet hur hon/han ska kombinera dessa två olika uppdrag för AV. Och även detta kan och bör klargöras mer i KOPS-metodbeskrivningen.

Slutligen kräver KOPS-tillsynen en god kompetens in de frågor som tillsynen främst avser, dvs ASP-området. Inspektörerna ska ju ha en viss grad av expertis inom ett väldigt brett arbetsmiljöområde (ASP, SAM samt fysiska, kemiska och tekniska problem). Vad inspektören behöver göra i KOPS-metoden är att ”översätta” arbetsplatsens vardag (som den beskrivs av de anställda och arbetsgivare) och förstå de bakomliggande orsakerna. För detta behöver inspektören koppla de beskrivna problemen till företagets arbetsorganisation, dess verksamhetsstyrning, ledarskap och hur dessa förhållanden påverkar de anställda samt olika typer av hälsokonsekvenser av dessa faktorer för påverkan på de anställda. Genom många inspektionsbesök i småföretagen lärt sig inspektörerna m a o inte bara vilken ”arbetsmiljöförståelse” som finns i företagen utan även mycket av hur deras organisationer fungerar. Vår tolkning är därför att en god KOPS-inspektion kräver en kompetens hos inspektören att förstå småföretagens organisation och styrning (åtminstone på en praktisk nivå).

Vi har inte svarat på hur AV ska få fram och välja den breda kompetensen som behövs för att göra en god KOPS-inspektion. I och med att den ovan beskrivna känslomässiga styrningen av gruppsamtalet också är en fråga om inspektörens personliga lämplighet räcker det dock knappast för AV att föreskriva en viss formell utbildning som grund för att (få) använda KOPS, efter utbildning. Problemet består nog i stället både i att tillräckligt klargöra vilken kompetens som AV bör kräva för att använda KOPS och hur AV ska välja-främja denna kompetens bland sina inspektörer. Att det behövs särskild kompetens för att inspektera med KOPS bör anges i dess metodbeskrivning, men de närmare urvalskriterierna och utbildningsbehoven måste AV ange på annat sätt.

Det är också viktigt i vilken form KOPS-projektet integreras i AV:s ordinarie utveckling av och stöd till särskilda tillsynsmetoder. KOPS-metodens utvecklingsarbete¹⁷ har ju pågått inom flertalet AV-distrikt. KOPS bör kanske behålla den ”nätverksform” som den haft i projektet. Enligt projektledaren är det också tänkt att en KOPS-ansvarig ska finnas vid varje distrikt som ser till att intresserade inspektörer får den träning och utbildning som hon/han behöver samt har möjlighet att ”testa” metoden tillsammans med någon ”äldre” inspektör med kompetens i metoden. En sådan uppläggning av KOPS-arbetet inom AV skulle även stöda de kontinuerliga möten eller arenor – som vi tror behövs – där inspektörerna kan, i möte med verkligheten och reflektion med sig själv och med kollegorna, lyfta fram, synliggöra och vidareutveckla sin kompetens. Vi vill därför avsluta kompetensdiskussionen med att citera en inspektör:

...professionaliteten, den vilar ju hos var och en inspektör, och för att hitta kvalitet i det då, måste man ju liksom utveckla, diskutera, fundera över sin praktik, alltså diskutera de här frågorna; hur gör vi faktiskt när vi inspekterar, vad inspekterar vi,

¹⁷ se avsnitt 3.2

och hur tänker vi? Vilka liksom tankar ligger till grund för vårt sätt att inspektera?
Sen kan ju det ta sig olika uttryck och det kan bli KOPS eller det kan bli KASP eller
PSI eller vad som helst. Det är ju ett material, ett sätt...någonting som man plockar
upp i bakfickan liksom. (inspektör i fokusintervju, i november 2003)

6. Slutsummering och jämförelse med uppdragets frågor

Avslutningsvis vill vi återkomma till uppdragsgivarens frågor som formulerats i utvärderingsuppdraget (2004-03 02) som vi avser att besvara kort och relatera till diskussionen ovan. Frågorna är följande:

1. Anser arbetsgivare/arbetstagare att bristbeskrivningar och åtgärdskrav är tydliga och väl avvägda?
2. Vilka aspekter på metodens användbarhet finns ur ett arbetsgivar-/arbetstagarperspektiv?
3. Inom vilken typ av verksamhet verkar metoden fungera bäst?
4. Vilka andra omständigheter utöver inspektionen förklarar utfallet?
5. Förutsätter metoderna ett större inslag av konsultativt arbetssätt jämfört med s.k. traditionell inspektion?
6. Bedöms resursinsatsen och inspektörernas kompetens som tillräcklig?

En del av frågorna kan vi bara kommentera kort, eftersom vi annars skulle ha behövt mer uppföljning och fler intervjuer även med de anställda och arbetsgivarna (t ex fråga 1, 2 och 4).

1. *Anser arbetsgivare/arbetstagare att bristbeskrivningar och åtgärdskrav är tydliga och väl avvägda?*

Den arbetsmiljöbeskrivning som inspektören i KOPS konstruerar och presenterar för arbetsgivarna och arbetstagarna bygger i grunden på företagets egen "bristuppfattning". De muntliga bristbeskrivningarna (med åtgärdskrav i ett fall) var därför förankrade i företagen. Vi uppfattade i våra observationer i varje fall en hög grad av samförstånd om hur arbetsmiljön är mellan inspektörerna och de lokala aktörerna. De efterföljande inspektionsmeddelandena var också tydligt formulerade och i något fall ingick det i dem även enklare rådgivning eller information i anslutning till arbetsplatsens problematik.

Här kan vi knyta an till den andra frågan:

2. *Vilka aspekter på metodens användbarhet finns ur ett arbetsgivar-/arbetstagarperspektiv?*

Via KOPStillsynen får både arbetsgivaren och de anställda bättre reda på hur problemen på arbetsplatsen ser ut. Tillsynens uppläggning ger dem även ett exempel på hur de själva kan ta upp ASP-frågor mer systematiskt (se ovan om KOPS och SAM). Båda bör underlätta för de lokala parterna att ta itu med sådana problem och en sådan insikt bör - enligt tidigare forskning - öka motivation att lösa problemen. I synnerhet när det gäller småföretagens psykosociala problematik är det värdefullt att både arbetsgivaren och de anställda får en så tydlig bild som möjligt, dvs så att eventuella brister också framstår som åtgärdbara med företagets begränsade resurser. Detta stöds av inspektörernas bedömningar om att "småföretagarna ofta vet vad som är problemet, det gäller bara att få dem att komma till skott!"

Det vi särskilt vill poängtera är att genom att KOPS-metoden väl förankrar problematiken i företagets egen kontext i samstämmighet med arbetsgivaren/arbetstagaren borde gynna effektiviteten i både inre och yttre perspektiv (angående rättsäkerheten och tillförlitligheten, se vår diskussion i avsnitten 1.2 och 1.3 i början).

3. *Inom vilken typ av verksamhet verkar metoden fungera bäst?*

KOPS är avsedd och utvecklats endast för småföretagen och är inte avsedd som sådan att användas i små arbetsplatser som ingår i större organisationer. Diskussioner, om huruvida den

kan användas också i sådana pågår, men kräver ytterligare utveckling och prövning. Vi har observerat att KOPS kan fungera väl inom de olika slags småföretag vi besökt. Metoden är också generell. Det är även de av småföretagens förutsättningar för att driva arbetsmiljöarbetet, vilket legat till grund för utvecklingen av KOPS. Med en viss reservation bedömer vi därför att KOPS kan användas i princip alla småföretag. Dock med reservation för att småföretagen också uppvisar mycket stora variationer inom sig. Men en förmåga att bedöma när enstaka småföretag lämpar sig för KOPS-inspektion bör ingå i den småföretagskompetens som krävs för att kunna tillämpa metoden.

4. Vilka andra omständigheter utöver inspektionen förklarar utfallet?

När det gäller just de fyra KOPS-inspektioner vi observerade krävde utvärderingens praktiska genomförande (som vi beskrivit ovan) undantag från den sedvanliga urvalsprocessen. Därför besökte vi företag som snarare hade väl än en illa fungerande arbetsmiljö. En bra arbetsmiljö fanns alltså redan "där" innan KOPS-tillsyn. M a o kom tillsynen främst att bekräfta – och förhoppningsvis även något förstärka – den goda hantering av stress och andra ASP-frågor som redan fanns. Hur KOPS kan ge effekt på de avsedda "dåliga" företagen kan vi därför inte närmare bedöma. Enligt diskussionen ovan (5.3) om KOPS pedagogiska funktion talar dock mycket för att själva metoden att systematiskt men vardagligt lyfta fram hur ASP-miljön ser ut bör kunna långsiktigt stöda småföretagens arbete för en god ASP-miljö (även om beskrivningen alltså bör bli tydligare om hur detta ska göras).

5. Förutsätter metoderna ett större inslag av konsultativt arbetssätt jämfört med s.k. traditionell inspektion?

KOPS kräver mer av konsultativt arbetssätt jämfört med inspektion av risker i den fysiska arbetsmiljön. ARNE-programmets mål (avsnitt 1.2 och 1.3) är vida och lämnar en del frågor obesvarade som t ex att det i själva tillsynsbegreppet ligger en självklar målsättning om kontroll. Samtidigt innebär AVs numera gällande s.k. självreglerande strategi för tillsynsarbete – som SAM är ett utslag av – att AV skall stimulera och påverka arbetsgivaren att själv driva sitt arbetsmiljöarbete. Hänvisning till självreglerande strategin kräver ju säkerligen annorlunda närmande till arbetsgivarna i själva tillsynssituationen. Den mest centrala frågan här är det som ARNE-programmet arbetar med att utveckla metoder för att kombinera kontroll med rådgivning. Vår bedömning är att ett konsultativt arbetssätt är nödvändigt för den här typen av tillsyn. Däremot krävs vidare diskussioner och utveckling av flera inslag i KOPS-metoden så som vi har diskuterat ovan. Konkret avser KOPS uttalat att stöda småföretagens arbete med ASP-frågorna. Även om KOPS kontrollsyfte måste och kan klargöras i beskrivningen, bör denna likaså mer diskutera vad konsultativt/rådgivning innebär i sådana inspektioner (vilket vi diskuterat ovan).

6. Bedöms resursinsatsen och inspektörernas kompetens som tillräcklig?

Inspektörernas kompetens i KOPS-tillsyn måste gå hand i hand med metodutvecklingen och skall bedömas i sin kontext. Eftersom vi sett den erfarna inspektören genomföra KOPS-inspektioner kan vi inte bedöma huruvida kompetensen hos de övriga inspektörerna var tillräcklig. (Se vår diskussion under avsnitt 5.7 ovan). Resursinsatsen verkade däremot tillräcklig i de fyra fall vi observerade. Även om dessa (som nämnts) snarare var ett urval av bättre än sämre småföretag tydde intervjuerna med de medföljande inspektörerna på att resurserna i KOPS-inspektionen är tillräcklig för en tillsyn av ASP-miljön även i svårare fall. Däremot lämnar KOPS det öppnet om hur tillsynen av övriga frågor ska gå till, och därmed om vilka resurser som krävs för detta.

Referenser

Arbetsmiljöverket CT, Strempf 2002/03. Utvecklingsprogrammet ARNE 2001 – 2003

Arbetsmiljöverket, Eriksson Ove, Utvärdering av KOPS-metoden (2004-03-04)

Arbetsmiljöverket. Regler för inspektion (2003:4)

Arbetsmiljöverket, Eriksson Ove, Utvärdering av vissa insatser inom utvecklingsprogrammet ARBetsorganisation och NEgativ stress (ARNE) (2003-06-11)

Birgersdotter Lena, Antonsson Ann-Beth, Schmidt Lisa, (juni 2004) Systematiskt arbetsmiljöarbete i småföretag – vad kan externa aktörer göra för att få SAM att fungera? IVL-rapportutkast.

Birgersdotter Lena, Schmidt Lisa, Antonsson Ann-Beth (juni 2002) Fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i små företag – erfarenheter från 45 små arbetsställen, Svenska Miljöinstitutet AB, Stockholm.

Döös, Marianne (2004) Arbetsplatsens relationik – om vardagens lärande och kompetens i relationer i *Arbetsmarknad Arbetsliv* årg. 10 nr 2.

Frick Kaj, Bruhn Anders, Lehto Arja: (juni 2004) Utvärderingsrapport, KASP – metoden Kommunikation om Arbetsorganisatoriska, Sociala och Psykologiska risker. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Internkontroll av arbetsmiljön i småföretag Rapport 1998:4, Arbetarskyddsstyrelsen, Stockholm.

IK-SMÅ effekt. Utvärdering av ett verksgemensamt tillsynsprojekt internkontroll av arbetsmiljön i småföretag. Rapport 2000:6. Arbetarskyddsstyrelsen. Stockholm.

Wilhelmson, Lena & Marianne Döös (2002) *Dialogkompetens för utveckling i arbetslivet*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Bilaga: Kort beskrivning av de besökta företagen och inspektionsprocessen

Nedan ger vi kort sammanfattning av de fyra KOPS-inspektioner vi observerade samt de fyra medföljande inspektörernas synpunkter på dessa.

Byggvaruaffär i Sydsverige

Allmän beskrivning

Byggvaruaffären är ganska typisk inom branschen, med 14 anställda (+3 i en filial i närliggande ort). Företaget är uppdelad på administration, försäljning av olika varor, brädgård med liten egen sågning, samt utkörning av material till kunden. Affären-brädgården ligger i kanten av en mindre stad. Affären ligger direkt bredvid den täckta brädgården, med en öppen gård utanför. Ovanför affären ligger ett kontors- och ett mötesrum med utsikt mot (inne) brädgården.

Inspektionen genomfördes av två inspektörer. Båda inspektörerna är mycket erfarna. Inspektionsprocessen startade med att den medföljande inspektören gjorde ett urval av företag med 5-20 anställda inom några branscher på distriktet. Hon skickade ett introduktionsbrev med ett frågeformulär och av de erhållna svaren valde hon bort de företag som hade utförligaste svaren. Urvalsprincipen byggde på hennes tolkning av att de företag som svarat bra även har medvetenhet och arbetade bra med psykosociala arbetsmiljöfrågor. Företag som angett problem eller väldigt korta svar skulle bli föremål för besök. Byggaffären valdes nu därför att det frivilligt ställde upp. Inför besöket kontaktade inspektören arbetsgivaren och bekräftade besöksdatumet samt hade överläggningar om vilka av företagets anställda kunde delta i gruppsamtalet.

Inspektionen startade med en kort introduktion med VD/delägare som sedan lämnade personalgruppen med inspektörerna. Samtalsgruppen bestod av tre anställda på att det var högsäsong och resten av personalen var upptagna med arbete i butiken. Tillsynen inleddes med en kort introduktion av KOPS-upplägget samt AV och dess verksamhet. Samtalsledaren bad var och en av de tre deltagarna presentera sig och vad de jobbar med. Stämningen var bra från början.

Samtalsledaren var hela tiden uppmärksam, lyssnade in och frågade om stress i allmänhet. Sedan gick han över till frågeformulärets första fråga och undrade om det var något som störde i verksamheten? En av deltagarna verkade inte förstå frågan, försökte förtydliga varpå inspektören gav ett konkret exempel. Utifrån det som sades i gruppen kunde inspektören nu knyta an en mer konkret fråga om hur arbetsdelning med den ringande telefonen (som verkade mest problemskapande) sköts? Gruppen beskrev hur de löste problemet och kom in på andra frågor som gav inspektören anledning att ställa korta följdfrågor som i sin tur gav mer ingående information om företagets ASP-situation även inom högsäsong och jäkliga perioder. För övrigt kom inspektören in på frågor om ledarskap och arbetsdelning, sjukskrivningar samt vilken återkoppling de anställda fick för sitt arbete från chefen. Mötesformer för erfarenhets- och informationsutbyte diskuterades mot slutet av mötet.

I sammanfattningen för gruppen nämnde inspektören vilka frågor han tänkte ta vidare inför mötet med chefen. Gruppen gav sitt stöd och mötet avslutades.

Det andra mötet, ca en timme senare, skedde med företagets VD. Den ansvarige inspektören gick genast över till frågorna. Någon mer presentation (om forskarens närvaro) gavs inte. Samtalet började med det positiva som personalgruppen nämnt; om chefen och hans ledarskap. Sedan bad inspektören chefen att bedöma huruvida gruppen som deltagit i samtalet var representativ för resten av anställda. Nu ställde även den medföljande inspektören ett par frågor. Generellt handlade frågorna om arbetsdelning och stress. Men även hur chefen fångade upp signaler om stress? Samtalet avslutades med sammanfattning och vad inspektionen kommit fram till. Inspektörerna tillskrev företaget KOPS-nivå 3.

Den medföljande inspektörens synpunkter

Den medföljande inspektören tyckte att denna tillsyn var en typisk KOPS-inspektion, hon har genomfört en 20-30 tal inspektioner med denna metod. Hon ansåg att för det mesta fungerar metoden bra överallt och i byggvaruaffären särskilt bra. Ett problem är tiden, på en timme kan gruppen komma igång och det blir svårt att bryta. Detta kan gälla även för chefen som blir engagerad. Hon tyckte även att beskrivningen fungerade bra. Enligt henne bör KOPS-tillsynen genomföras av två inspektörer då det är praktiskt svårt att styra gruppen och samtidigt anteckna. Det kan också vara svårt att man inte vet hur gruppen är och vart den tar vägen, och då är det bra om inspektörerna kan hjälpas åt. KOPS ställer också krav på särskild kompetens; det är viktigt att ha både erfarenhet och kunskap om att leda gruppsamtal. Det är viktigt att kunna styra samtidigt som man inte får styra för mycket, lyssna och balansera mellan att inte ha för ytlig nivå eller gå i djupet. Inspektören hade inte heller några problem att dra gränser mellan kontroll och ”konsulteri”, eftersom det är viktigt att arbeta förebyggande. Hennes företag ”...får mycket gärna ringa och fråga om det är något oklart, det är bättre än efteråt höra om skador”. Ett sätt att ge råd är i inspektionsmeddelandena som man kan välja att skriva lite mer utförliga. Inspektörens egen bedömning av sitt arbetssätt var att hon hellre stödjer än ställer krav, även om hon inte heller drar sig från att ställa krav då de behövs.

Åkeriet i Norra Sverige

Allmän beskrivning

Ett företag med 12 fast anställda inom åkeribranschen. Flera av chaufförerna kör på fasta linjer med bussar (större lastbil utan släp). Samtliga anställda är chaufförer, varav två kvinnliga. Företaget valdes ut bland 7 företag inom denna gren som fick ett brev med frågeformuläret. Alla företag som hade fått brevet svarade men åkeriet passade bäst att besöka tidsmässigt. Svaren i formuläret gav en mycket positiv bild av företaget.

Företaget arbetar med transport av gods och tar uppdrag från DHL (före detta ASG). Efter inledande presentation av AI samt syfte och upplägg av besöket (att det handlar om stress och sjukskrivningar) presenterade sig de närvarande fem anställda chaufförerna, varav en också fungerar som arbetsledare. Att den sistnämnde var med i gruppen var inte planerat. Inspektörerna hade inte fått reda på att det fanns en arbetsledare vid sidan av arbetsgivaren.

Detta hade dock troligen inte någon störande inverkan på kommunikationen vid mötet. Samtalsklimatet verkar vara öppet och tillåtande vid företaget.

Efter presentationen, gled samtalet över till hur det är att arbeta på företaget. Alla hade bara positivt att berätta. Samtalsledaren försökte leda in gruppen på diskussion om stressframkallande situationer i vardagen, t ex då det är mycket att göra, någon är sjuk och bilarna går sönder. Gruppmedlemmarna svarade att de klarat sig bra även under press. Alla ställer upp för varandra. Stämningen var bra. Samtalet rörde sig kring konkreta situationer. (Arbetsledaren svarade mestadels i frågor som både samtalsledaren och den medföljande inspektören ställde i tur och ordning). Inspektörerna försökte på olika sätt pejla stämningen i olika arbetssituationer, hur de anställda kan utöva inflytande samt hur de får information. Även chefens arbetssätt och ledarskap, hans bemötande av de anställda e t c ventilerades. Här framkom att denne fungerade mycket som en ”kompis” (samtidigt ansåg flera att han ofta glömde att åtgärda saker som tagits upp) men att det mesta av hans tid gick till att driva ett annat företag. Åkeriets dagliga ledning utövades i praktiken av den arbetsledare som var med vid mötet. Slutligen sammanfattade samtalsledaren hela samtalet och gjorde en snabbedömning av det som skulle tas upp med chefen. Enligt inspektörens bedömning verkade arbetsplatsen trevlig och utan större problem. Ett problem som kom upp och som han avsåg att särskilt diskutera med arbetsgivaren, var arbetsledarens arbetssituation. Dennes arbetsbelastning med i det närmaste totalt ledaransvar för den löpande verksamheten samtidigt som han själv fungerar som chaufför gör att han befinner sig i riskzonen ur stressynpunkt, ansåg inspektörerna.

Inspektionen avslutades med ett samtal med åkeriets VD. Både samtalsledaren och den medföljande inspektören deltog i samtalet som inleddes med en kort sammanfattning av det som sagts i gruppen. Samtalsledaren ställde frågor om förekomst av personalmöten, personalstruktur, samt körscheman och allmän stress inom branschen. VD:n berättade här att man numera har fasta personalmöten i företaget, samt att en av de kvinnliga chaufförerna kommer att bli skyddsombud. Han menade vidare, i samtal om branschen, att han varit med så länge att han kunde sätta stopp för alltför orimliga körscheman från uppdragsgivarna, att det händer då och då att man säger nej till illa planerade uppdrag.

Mötet avslutades med att samtalsledaren sammanfattade vad som kommit upp samt vilken bedömning inspektörerna gör. Det framkom då att inga krav skulle riktas mot företaget. Det samlade intrycket var att ett förhållandevis bra arbetsklimat råder på företaget, men påpekades också att arbetsgivaren särskilt måste uppmärksamma arbetsledarens situation. Denne framhöll att han verkligen skulle göra detta och att han nog hade varit lite blind för dennes villkor.

Den medföljande inspektörens synpunkter

Den medföljande inspektören var ganska aktiv under hela inspektionen. Denna inspektör har dock deltagit i KOPS-utvecklingsarbetet sedan hösten 2002. Hon såg många fördelar med KOPS-metoden. Bl a att den är lätt att tillämpa, kanske dock inte i alla typer av företag, som exempelvis restaurangerna.

Inspektören beskrev några problem med KOPS. Bl a är det ett problem att man hittar så många andra problem än ASP. Ett annat problem är att det inte alltid är lätt att dra gränsen mellan ASP-frågor och andra frågor. Hennes strategi är då att försöka undvika att hamna i diskussion om sådana frågor. Man kan även besluta att göra ett nytt besök med fysinspektion på arbetsplatsen vid behov och då genomföra en rundvandring.

En reflektion som hon själv haft efter ett antal KOPS-inspektioner är att det är för det mesta positivt att de anställda sitter i lag och pratar med varandra. Detta har stor betydelse i sig. På så sätt får personalen en annan insyn på varandras arbete och situation, något de aldrig annars hinner med. När det gäller SAM-frågor anser hon att dessa har sin givna plats i samtalet när det gäller att få fram att de måste ha en organisation för att träffas och diskutera olika frågor (organiserade kommunikationsmöjligheter) kring arbetsmiljö etc på arbetsplatsen. Däremot anser hon att inspektörerna inte behöver gå in och diskutera SAM, hänvisa till föreskrifter etc. Hon brukar inte heller ha med sig någon skriftlig information.

Färghandeln i Västsverige

Allmän beskrivning

Företaget har 14 anställda varav 4 är deltidsanställda. Inspektionen genomfördes i personalutrymmen intill affären. I bakgrunden hördes en "ringsignal" som lät när kunder kom in i butiken. Runt bordet har fyra anställda samlats. Två kvinnor och två män. Den äldre av männen var skyddsombud. En av kvinnorna skulle dock ursprungligen inte vara med i gruppen men hon "stannade kvar av nyfikenhet" eftersom hon hade tid. Efter presentationen av AV samt inspektörerna presenterade personalen sig i tur och ordning. Samtalsledarens första fråga var hur det var att arbeta på denna arbetsplats. Stämningen verkade lite spänd, men en i gruppen svarade att stämningen var bra och de andra i gruppen stämde in. Samtalsledaren förklarade sedan att han skulle ta upp frågor som diskuterades i gruppen, till chefen efteråt men bara om gruppen gick med på det.

Inspektören styrde samtalet sedan till frågeformulärets första fråga: "finns det något som stör verksamheten" varvid skyddsombudet svarade: "telefonen är ett problem här!". De övriga i gruppen hakade på och beskrev att man kunde bli irriterad på att telefonen ringde samtidigt som man pratade med en kund. Var och en hade bärbara telefoner på sig när de rörde sig i butiken. Stämningen i gruppen var fortfarande lite spänd. Samtalsledaren tog upp "telefonfrågan" igen och ställde följdfrågor...nu var det fler som vågade sig in i diskussionen. Skyddsombudet beskrev hur de löser telefonfrågan med hjälp av bra kamratskap och att även chefen har försökt att lösa problemet på olika sätt men inte lyckats helt. Några fler problem upplever inte gruppen att de har. Konflikter förekommer då och då men de löses snabbt.

Så småningom lämnades telefonfrågan och gruppen fick en fråga om hur chefen fungerar, om de får feedback etc. Gruppen beskrev öppet vad de ansåg om chefen och hans sätt att bemöta de anställda. De nämnde också att relationerna på arbetsplatsen var öppna, och att det fanns tolerans för olikhet och om någon var irriterad. Chefens beskrevs som ambitiös och arbetsam och som inte har så lätt att berömma sina anställda. Arbetet i färghandeln är säsongbetonat och lämnar stort utrymme för de anställda att under vinterhalvåret ha det lugnare, medan sommarhalvåret kräver mycket engagemang och ibland långa arbetsdagar med mycket övertid. Inspektörens frågor präglade mest av stress och de anställdas möjligheter till inflytande, men en och annan fråga om de anställdas privata funderingar, situation etc hanns med. Inspektören avslutade gruppsamtalet med en sammanfattning och fick gruppens medgivande för frågor som han skulle ta upp med chefen.

Exakt efter en timme träffade inspektörerna företagets VD. Han verkade stressad och utarbetad. Efter en kortare presentation tog inspektören upp det som personalen hade sagt om att jobba på företaget och hans ledarskap. VD:n berättade då att han var medveten om problemet med telefonen och olika lösningar hade prövats för att förbättra för personalen dock utan att lyckas. Han hade bl a försökt få hjälp från arbetsförmedlingen genom att få till butiken en person (lätt handikappad) med lönebidrag, eftersom han inte har möjlighet att anställa en extra person. Han hade dock inte lyckats med det utan det hela hade ”stupats på byråkratin” som han själv uttryckte det. Under tiden fick personalen lösa problemet med varandra. I mötet med chefen framkom det också att chefen själv hade stor arbetsbelastning för tillfället men en lösning var på sikte. Inspektören uppmanade honom att försöka vara noga med återhämtning av sina egna krafter. Inspektörerna presenterade sin bedömning och vad som kommer att hända efter inspektionen. De förklarade vad som kommer att tas upp i inspektionsmeddelandet och hur chefen förväntas att agera. Han ställde i sin tur några frågor till inspektörerna hur han skulle göra med det problemet som hade med olika myndigheter att göra.

Den medföljande inspektörens synpunkter

Den medföljande inspektören ansåg att inspektionen med KOPS hade fungerat bra och var ungefär som en ”normal” KOPS-inspektion. Urvalet av företag gjorde hon bland ett tiotal företag som hon hade skickat brev med ett frågeformulär till. Det visade sig då att det besökta företaget passade bäst tidsmässigt samt att företaget var positivt inställt till besöket. Inspektören hade försökt att bilda sig en uppfattning om dess verksamhet och om företaget generellt. Hon hade bl a följt upp platsannonser för att se om företaget sökte personal.

Hon liksom samtalsledaren uppehöll sig länge kring det känsliga läget i samtal med VD:n. Situationen var mycket känslig när inspektörerna märkte att chefen under samtalet blev tårögd. De ansträngde sig för att vara så ödmjuka i sin framtoning som möjligt. Båda beskrev också hur svårt det var att hålla balans mellan att vara inspektör och medmänniska. Det är sådana situationer som kräver två inspektörer. Det blir lättare att turas om med frågor och kommentarer. Man måste försöka även komma med konstruktiva råd så att inte problemen låser sig. För övrigt hade den medföljande inspektören många funderingar kring just gruppsamtalet generellt.

Finansföretaget i Mellansverige

Allmän beskrivning

Finansföretaget hade 25 anställda och är ett helägt aktiebolag inom en nordisk koncern. Företaget hade haft ett VD-byte i mars 2004. Lokalen var trevlig och låg inhytt i ett höghus (tillsammans med andra företag) en bit bort från stadens affärscentrum. Företaget sysslar huvudsakligen med kredithandläggningar. Gruppen av anställda bestod av 4 personer, flera kunde inte ställa upp pga arbetsituationen.

Inspektionen började med presentation av AV och dess verksamhet och inspektionsförloppet. Därefter fick gruppen presentera sig. Deltagarna var i relativt ung ålder. De betraktade företaget som en start för sin karriär men de kunde inte tänka sig bli så långvariga eftersom företaget saknade karriärmöjligheter. Den äldsta i gruppen hade strax innan besöket blivit skyddsombud.

Den första frågan hur det är att arbeta i företaget var riktad till en av deltagarna. Hennes svar ledde till att de andra hakade på och kompletterade bilden. Så småningom gick frågorna in på den nye chefen och hans ledarskap. Stämningen på företaget beskrevs som "familjärt" vilket ledde inspektören att ställa fler frågor om eventuella nackdelar. Diskussionen fortsatte vidare kring olika mötesformer och hur personalen uppfattade dem. Slutligen ställde inspektören frågor kring arbetsbelastning och stress och vilken återkoppling de får från chefen. Det framkom inget anmärkningsvärt.

För övrigt rörde sig samtalet runt olika frågor kring de anställdas vardag. Alldeles före mötets avslutande ställde inspektören en fråga om det fanns något annat som gruppen funderat på. Då framkom att personalen ofta har besvär i nacke och axlar och att det inte har varit någon som tittat på deras arbetsplatser. Skyddsombudet berättade att de försökt att lösa problemet privat genom att testa olika modeller av stolar genom en bekant utanför företaget. Inspektörerna ställde fler frågor om hur deras arbetsplatser såg ut och vilka problem upplevs. Men inget skyddsronnd gjordes. I sammanfattningen med gruppen bekräftades att detta var det allvarligaste problemet på arbetsplatsen. Inspektören ville ta upp detta med VD:n. Personalen höll med och skyddsombudet ville ha råd hur hon skall kunna göra med detta. Inspektören lovade återkomma efter mötet men nämnde kort att de kunde kontakta Företagshälsovården. I det avslutande mötet närvarade företagens VD samt en produktionschef eftersom hon hade bättre kunskaper om företaget eftersom den nye VD:n hade varit anställd bara två månader. Inspektörerna ställde frågor om företaget och dess relationer till koncernen, om VD:s egen situation samt vilken stöd han får som VD. Inspektören sammanfattade personalens upplevelser av företaget både före hans tid och nu samt om hur han uppfattades som chef. Till slut beskrev inspektören bristerna med arbetsplatsernas utformning och uppmanade honom att göra en kartläggning av hela personalens arbetsplatsergonomi. VD:n tog till sig detta och lovade att anlita någon som kunde hjälpa honom att åtgärda problemet. Inspektören avslutade med att beskriva innehållet i det inspektionsmeddelande som kommer att skickas och ett uppföljande besök.

Den medföljande inspektörens synpunkter

Den medföljande inspektören beskrev inspektionen som "normal" KOPS-inspektion. Urvalet av detta företag föll pga att AV inte haft många besök inom bank-och finanssektorn senare åren. Finansföretaget var dock en del av en nordisk koncern och inspektören ville testa om metoden kunde användas för tillsyn av sådana företag. Inspektionen flöt på bra ansåg hon, förutom att i det avslutande mötet med arbetsgivarrepresentanter kände hon sig stressad pga att VD:n var "stressad typ".

Hon ansåg också att KOPS för det mesta fungerar bra, men det som känns som en svårighet är att så ofta tar personalen upp flera typer av frågor inte bara ASP-frågor. Det är svårt att veta hur man förhåller sig till detta. Personalen upplever ofta arbetsplatsens fysiska problem som väsentliga för arbetsmiljön och KOPS-metoden är till för att kontrollera de psykosociala frågorna. Även SAM-problematiken kan framkalla osäkerhet. Det positiva med KOPS-metoden är att man får veta så mycket mer när man träffar både anställda och chefer. Man får ett mycket bättre underlag inför eventuella kravställande även om det är många gånger kan vara svårt att bedöma gränsfall.