

Svar på frågor från Industriarbetsgivarnas arbetsmiljöseminarium 2020-12-09

FRÅGA 1

Är inte 2 % BNP-ökning en ganska "normal" nivå, sett till perioden innan 1995?

Svar:

Vad som är normalt är ju inte helt självklart och det är inte heller helt självklart vad man borde sträva efter.

Det spelar också roll vad som driver tillväxten. BNP-tillväxten beror dels på tillväxten i produktiviteten, dels på tillväxten i arbetade timmar.

Under tidsperioden jag lyfte har tillväxten i produktiviteten i tillverkningsindustrin gått från i genomsnitt drygt sex procent till i genomsnitt drygt en procent.

BNP tillväxten har under den senare perioden hållits uppe delvis av en ökande befolkning. Det är ett problem.

FRÅGA 2

Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är helt klart ett riskfyllt område, oerhört viktigt att hantera- något konkret råd hur vi ska börja?

Svar:

När det gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är det viktigt att komma ihåg att arbeta systematiskt även med detta område.

Det första steget är att undersöka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för att upptäcka eventuella risker som kan leda till ohälsa hos medarbetarna.

Det går att göra på flera sätt, exempelvis genom att lägga in frågor om trivsel, arbetsklimat, arbetsbelastning, eventuellt behov av kompetensutveckling etc. i medarbetarsamtal eller utvecklingssamtal.

Att prata om dessa frågor gemensamt på arbetsplatsträffar är ett annat bra sätt att fånga upp hur stämningen är på arbetsplatsen och om det är något som behöver åtgärdas kopplat till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, såsom exempelvis omfördelning av resurser, prioriteringar vid hög arbetsbelastning eller hård jargong.

Undersökningen kan även ske genom att medarbetarna får besvara en enkät eller intervjuas om hur de upplever arbetsmiljön på arbetsplatsen kopplat till OSA-frågorna.

Utifrån de svar som kommer fram i enkäter eller intervjuer, vid medarbetarsamtal eller vid arbetsplatsträffar kan ni sedan analysera vilka delar ni behöver arbeta vidare med och åtgärda för att undvika ohälsa och främja hälsa.

Det finns en mängd bra hjälpmedel på www.prevent.se som ni kan använda. Ett lämpligt sätt att börja kan vara att ta deras kostnadsfria [OSA-enkät](#) till hjälp för att identifiera eventuella brister för att sedan navigera vidare i [OSA-hjälpen](#) där de har samlat checklistor och verktyg om bl.a. stress, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, hälsofrämjande arbete.

FRÅGA 3

Inom industrin verkar vi ha störst utvecklingspotential inom OSA; beteende, stress, hård jargong... hur tar man reda på var man ska börja? IVL nämnde något om verktyg.

Svar:

Ett sätt att starta upp arbetet är att mäta säkerhetsklimatet i organisationen.

Nordic Safety Climate Questionnaire* (NOSACQ-50) är ett forskningsbaserat enkätverktyg som kan användas för att undersöka säkerhetsklimatet och hur medarbetare uppfattar organisationens förmåga att hantera säkerheten. En dansk studie har visat att fem specifika frågor ur NOSACQ-50 kan förutsäga risken för olyckor och därmed problem med säkerhetsklimatet. Dessa påståendefrågor är:

- I. Jag får de instruktioner och den vägledning jag behöver för att kunna utföra arbetet på ett säkert sätt.
- II. Arbetsledningen uppmuntrar medarbetarna att arbeta säkert även i perioder när schemat är pressat.
- III. Arbetsledningen involverar medarbetarna i beslut som rör säkerheten.
- IV. Vi arbetskamrater hjälper varandra att jobba säkert även under stressiga perioder.
- V. Vi arbetskamrater anser att små olyckor är en normal del av det dagliga arbetet.

Läs gärna mer i IVL´s folder om nollvision för olyckor och ohälsa på arbetsplatsen [Så skapar du en hållbar säkerhetskultur - Fakta och rekommendationer](#)

I övrigt se svar i fråga 2.

FRÅGA 4

Hur ser du på ”externa resurser”? Har exempelvis företagshälsovården något att bidra med i SAM?

Svar:

Ansvar för arbetsmiljön och bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete ligger alltid hos arbetsgivaren. Företagshälsovården kan dock vara en bra resurs att ta till hjälp för att genomföra enkäter eller intervjuer om hälsa och trivsel.

FRÅGA 5

Hur ser det ut med ohälsa/arbetssjukdomar på Boliden?

Svar:

Det finns inte någon statistik över ohälsa och arbetssjukdomar men av Boliden Mineral AB:s årsredovisning 2020 framgår att sjukfrånvaron de senaste åren varit ca 4 %.

FRÅGA 6

Ang. vinstmarginal för proaktiva/reaktiva företag. Vilka kriterier ligger till grund för att klassas som proaktiv eller reaktiv? Och går det att konkretisera företagets "anda"?

Svar:

I undersökningen delad vi in företagen efter vilka tjänster de hade köpt av Avonova i proaktiva (tex utbildningar, friskvård, ledarskap, AKM, medarbetarundersökningar etc) och reaktiva (rehab, psykologisk behandling, arbetsförmågebedömningar etc). De som köp mer än 50% proaktiva tjänster grupperades som proaktiva och omvänt, de som köpt mer än 50% reaktiva grupperades till reaktiva.