

Systematiskt arbetsmiljöarbete

En metod för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Vattenfall Norden Sverige

Vibeke Hällqvist
Veronica Junros-Nilsson

Luleå tekniska universitet
Civilingenjörsprogrammet
Ergonomisk design och produktion
Institutionen för Arbetsvetenskap
Avdelningen för Industriell Produktionsmiljö

Förord

Detta examensarbete utgör den avslutande delen av civilingenjörsprogrammet Ergonomisk Design & produktion, med examensinriktning Industriell Produktion. Arbetet har bedrivits under perioden vecka 45 år 2006 till vecka 21 år 2007.

Vi skulle vilja tacka Vattenfall Sverige/HR Norden för att vi fått möjligheten att genomföra vårt examensarbete hos dem. Ett stort tack också till vår referensgrupp på Vattenfall som har bidragit med värdefulla åsikter och tips under arbetets gång. Ett särskilt tack vill vi rikta till våra handledare Jan Berglund, Arbetsmiljö och hälsa på HR Norden, och Bo Johansson, universitetslektor på Luleå tekniska universitet, för all deras hjälp och stöd.

Det har varit mycket lärorikt och roligt att få genomföra examensarbetet på Vattenfall och vi har fått inblick i många, för oss, nya saker. Vi hoppas att vårt arbete kommer till nytta och att Vattenfall kan använda det som en grund för sitt fortsatta arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete.

Luleå, maj 2007

Vibeke Hällqvist

Vibeke Hällqvist

Veronica Junros-Nilsson

Veronica Junros-Nilsson

Sammanfattning

Detta examensarbete har utförts på uppdrag av Vattenfall Norden Sverige. Vattenfall beslutade år 2006 att till slutet av år 2009 ska alla bolag inom Sverigedelen av Vattenfall Norden befinna sig på steg 4 enligt Arbetsmiljöverkets fyrgradiga bedömningsskala för systematiskt arbetsmiljöarbete.

Syfte och mål med arbetet har varit att genomföra en utvärdering av Vattenfalls systematiska arbetsmiljöarbete och att redogöra för hur steg fyra enligt Arbetsmiljöverkets bedömningsskala kan mätas i koncernen. Även resultatet från den årliga utvärderingen av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Vattenfall Sverige för år 2006 skulle redovisas och den fyrgradiga skalan tydligare beskrivas.

Tillsammans med Vattenfall beslutades det ganska omgående att undersökningen skulle göras genom en enkät som skulle skickas ut till Vattenfalls bolag inom Norden Sverigedelen. Enkäten har utgått från Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1, och Prevents häfte om Årlig uppföljning (Prevent 2006). Denna enkät granskades av en referensgrupp på Vattenfall där alla arbetade med frågor relaterade till arbetsmiljö. Efter årsskiftet skickades enkäten ut till Vattenfalls 25 bolag som var skyldiga att rapportera sitt arbetsmiljöarbete. Enkäten skickades ut till en personalchef och ett huvudskyddsombud på varje bolag för att få en möjlighet till jämförelse och validering av svaren.

Under tiden som enkäterna besvarades av respektive bolag kompletterades enkätundersökningen med två studiebesök ute på Forsmarks kärnkraftverk och Vattenkraften i Luleå. Där gavs möjlighet att se hur verksamheten fungerade och hur personalen arbetade med systematiskt arbetsmiljöarbete.

Enkäterna sammanställdes inom nio separata områden och placerades utifrån Arbetsmiljöverkets SAM-skala på steg 1-4 inom respektive område. Ett genomsnittligt resultat sammanställdes för varje bolag inom Vattenfall Norden Sverige. De tre svagaste områdena på varje bolag har sammanfattats som individuella rekommendationer.

Resultatet visade på att av de 25 tillfrågade bolagen låg ett bolag på steg 1, sex bolag på steg 2, tretton bolag på steg 3 och tre bolag på steg 4. Bortfallet på enkätundersökningen var endast 8 %, vilket kan betraktas som en mycket låg siffra. Därmed har 16 av 25 bolag etablerat ett SAM på minimumnivå av steg 3 jämfört med 10 bolag av 24 som tillfrågades från 2005 års undersökning. Alltså kan en positiv utveckling ses från förra årets undersökning och slutsatsen att majoriteten av bolagen har påbörjat sitt arbete med SAM kan dras.

Rekommendationer till ett övergripande arbete för hela Vattenfall Norden Sverige är att komplettera arbetsmiljöpolicy och se till att denna blir välkänd och tillgänglig för alla inom Vattenfall Norden Sverige. Utredningen visar på att medarbetarna bör engageras i frågor rörande arbetsmiljö, delegeras uppgifter och de som arbetar med arbetsmiljöfrågor ska ha tillräckliga kunskaper, befogenheter och resurser för att utföra arbetet på rätt sätt. Arbetsmiljöfrågor ska ses som en del av det dagliga arbetet i verksamheten.

För att bolagen ska befinna sig på steg 4 ska de uppfylla kriterierna enligt Arbetsmiljöverkets SAM-skala. Dessutom ska det inom bolaget finnas ett huvudskyddsombud/skyddsombud, alla bedömda områden ska minst befinna sig på steg 3. Kommunikationen inom företaget ska vara god och chefer och huvudskyddsombud ska ha liknande inställning till det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Bedömningen är att metoden att använda enkäter som hjälpmedel för sammanställning av SAM i organisationen fungerar. Däremot bör enkäten kortas ner och flertalet skrivfrågor tas bort. Samtidigt bör enkäterna kompletteras med djupintervjuer och platsbesök på alla bolag.

Abstract

This master thesis has been carried out on commissions of Business Group Vattenfall Norden, Sweden. Aim and objectives were to implement an evaluation of the systematic work environment management at Vattenfall and to report on how to measure step four according to the scale presented by the Swedish Work Environment Authority. It has also been an aim to present the result from the annual evaluation of the systematic work environment management in Vattenfall from 2006 and to describe the four graded scale more clearly.

Vattenfall decided during the year of 2006 that to the end of the year of 2009 all companies within Business Group Vattenfall Nordic, Sweden must have reached level 4 according to the Swedish Work Environment Authority's four graded assessment scale for the systematic work environment management. Together with Vattenfall it was decided quite immediately that the survey would be done through a questionnaire, which would be sent out to the reporting units at Vattenfall within Business Group Vattenfall Nordic, Sweden. The questionnaire was based on the regulation of systematic work environmental management, AFS 2001:1, published by the Swedish Work Environment Authority's, and Prevents booklet about annual follow-up. A reference group on Vattenfall checked and approved this questionnaire. In the beginning of January 2007 the questionnaire was sent out to the 25 reporting units at Vattenfall that were obliged to report its work environmental management. The questionnaire was sent out to two persons at each company, a personnel manager and a senior safety delegate, in order to obtain a possibility to comparison and validation of the replies.

Meanwhile the questionnaires were sent out to the companies, two qualitative field investigations were carried out, one to the nuclear power plant at Forsmark and the other to the hydroelectric power ... in Luleå. Interviews were made and a deeper understanding for the variety of tasks within the company was received.

The questionnaires were put together within nine separate areas and were ranked on the basis of Swedish Work Environment Authority's scale for systematic work environment management on stages 1-4 within respective area and an average result was done for the whole company. The three areas that demonstrated the poorest results were given an individual recommendation for each company. The result showed that 25 of those asked, only one company ended up on stage 1, six companies on stage 2, thirteen companies on stage 3 and three companies on stage 4. The reduction of answers was only 8 %, which can be seen as very low. Therefore 16 out of 25 companies established systematic work environment management on minimum level off stage 3 compared with 10 companies of 24 from the survey of the previous year. Therefore the survey from the previous year has given results and the companies have started their work with systematic work environment work.

Recommendations to an overall work for the whole Business Group Vattenfall Nordic is to complement the work environment policy and to ensure that the policy becomes well known and available for everyone within the Business Group. The employees should be involved in questions concerning work environment, tasks delegated and those that work with questions about work environment must have sufficient knowledge, authorities and resources in order to carry out the work correctly. Work environment questions must be seen as a natural part of the daily work in the organization. For the companies to reach level 4 they have to at least fulfil the criteria's of stage 3 according to the scale presented by the Swedish Work Environment Authority. They also have to have a senior safety delegate and the communication between the managers and staff has to be similar and have the same attitude towards the systematic work environment management.

The survey based on a questionnaire will work if Vattenfall shorten it and remove some of the questions with written answers. But they still have to visit all the companies and interview the managers and staff separately.

Innehållsförteckning

1	INLEDNING	9
1.1	BAKGRUND	9
1.2	PROBLEMDEFINITION	9
1.3	SYFTE OCH MÅL	9
1.4	AVGRÄNSNINGAR.....	9
2	METOD OCH GENOMFÖRANDE.....	11
2.1	ARBETSPROCESSEN	11
2.1.1	<i>Problemdefinition och litteraturinventering.....</i>	<i>11</i>
2.1.2	<i>Datainsamling.....</i>	<i>12</i>
2.1.3	<i>Enkätkonstruktion och validitetstest.....</i>	<i>12</i>
2.1.4	<i>Insamling av enkäter och platsbesök.....</i>	<i>13</i>
2.1.5	<i>Sammanställning och analys.....</i>	<i>13</i>
2.1.6	<i>Resultat och rekommendation</i>	<i>14</i>
3	TEORETISK REFERENSRAM.....	15
3.1	VAD ÄR ARBETSMILJÖ?	15
3.2	SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE	15
3.3	SAM PROCESSEN.....	16
3.4	SAM-SKALAN	18
3.5	ARBETSMILJÖLAGEN	19
4	VERKSAMHETSBEKRIVNING.....	21
4.1	VATTENFALLS HISTORIA I KORTHET.....	21
4.2	VATTENFALL AB	21
4.2.1	<i>Vision och företagsfilosofi.....</i>	<i>21</i>
4.3	VATTENFALL NORDEN	22
4.3.1	<i>Vattenfall Norden i Sverige.....</i>	<i>22</i>
4.3.2	<i>HR Norden</i>	<i>24</i>
4.4	ARBETSMILJÖN PÅ VATTENFALL.....	25
4.4.1	<i>Arbetsmiljöhistoria.....</i>	<i>25</i>
4.4.2	<i>Vattenfalls Svenska Arbetsmiljöråd.....</i>	<i>25</i>
4.4.3	<i>Rådet för Arbetsmiljö och Shared Service Center.....</i>	<i>26</i>
5	NULÄGESBEKRIVNING.....	27
5.1	NULÄGESBEKRIVNING	27
5.2	NULÄGESANALYS.....	28
6	FRAMTIDSBEKRIVNING.....	29
6.1	FRAMTIDSBEKRIVNING	29
6.2	FRAMTIDSANALYS.....	30
7	RESULTAT AV DET SYSTEMATISKA ARBETSMILJÖARBETET.....	31
7.1	ENKÄTRESULTAT	31
7.2	ANALYS AV RESULTAT	32
7.2.1	<i>Analys av respektive bolag.....</i>	<i>33</i>
7.2.2	<i>Avslutande analys.....</i>	<i>38</i>
8	DISKUSSION.....	40
9	REKOMMENDATION.....	42
	REFERENSER.....	43
	BILAGEFÖRTECKNING	45

Bolagsförteckning

En förteckning över de förkortningar av företagsnamnen som har använts i rapporten.

BKA	- Barsebäck Kraft AB
FKP	- Forsmarks Kraftgrupp AB
GEFF	- Gotlands Elförsäljning AB - Elförsäljning **
GKI	- Vattenfall Kundenservice AB
KSU	- Kärnkraftsäkerhet o Utbildning AB
MSA	- Vattenfall Service Nord AB
NEL	- Vattenfall Service Syd AB
RAB	- Ringhals AB
QKSO	- Vattenfall AB- Koncernfunktioner, Övrigt
QMR	- Vattenfall AB - Vattenfall Trading Services
QMV	- Vattenfall AB - Värme Norden
QPD	- Vattenfall AB Elproduktion Norden Ledning
QPE	- Vattenfall AB - Tjänster HK inkl JTC
QPM	- Vattenfall AB - Vattenkraft
QPY	- Vattenfall AB - Vindkraft
QSN	- Vattenfall AB - Sales Nordic
QVN	- Vattenfall AB - Vattenfall Norden
SKB	- Svensk Kärnbränslehantering AB
SQC	- SQC AB
VAK	- Vattenfall Power Consultant AB
VAU	- Vattenfall Research & Development AB
VBP	- Vattenfall Bränsle AB
VBV	- Västbergslagen Värme AB *
VDA	- Vattenfall Business Services Nordic AB
VNH	- Vattenfall Eldistribution AB

** Västbergslagens bolag rapporterar ihop*

består av:

- *Västbergslagen Elnät AB*
- *Västbergslagen Energi AB*
- *Västbergslagen Värme AB*

*** Gotlandsbolagen rapporterar ihop*

består av:

- *Gotlands Energi AB – Nät*
- *Gotlands Energientreprenad*
- *Gotlands Elförsäljning AB – Elförsäljning*
- *Gotlands Energi Ab – Värme*

Ordlista

Ord och förkortningar som förekommer i föreskrifter och samlingar och som används genom rapporten.

Arbetsmiljöansvar	skyldighet att vara aktiv och vidta åtgärder genom att få bort eller minska risker för ohälsa och olycksfall i arbetet så att arbetsmiljön blir bra.
Arbetsmiljöpolicy	beskriver arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet skall vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet skall förebyggas och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås. Ska vara tydlig och konkret.
Beslutsbefogenheter	vilka beslut får fattas på den nivå man befinner sig och att personen har rätt kompetens, kunskap och resurs för att utföra detta.
Bolag	innebär både enskilt bolag och rapporterende enhet inom moderbolaget Vattenfall AB.
BU	Business Unit, olika affärsenheter inom Vattenfallkoncernen.
Chef	chef eller funktionsansvarig på enheten.
FoU	Forskning och utveckling
Handlingsplan	en plan som beskriver det risker som inte åtgärdats på en gång. Där står vad som ska åtgärdas, av vem och när det ska vara färdigt.
HR	Human Relations, avdelning där man arbetar med personal- och arbetsmiljöfrågor.
HSO	Huvudskyddsombud. Om det finns flera skyddsombud på jobbet ska en av dem väljas till huvudskyddsombud. Huvudskyddsombudet ska samordna alla skyddsombudens arbetsmiljöarbete.
Ohälsa	1) en sjukdom enligt medicinska, objektiva kriterier 2) en kroppslig eller psykisk funktionsstörning som inte är sjukdom. Kan i längden leda till att arbetstagaren inte längre orkar arbeta fullt ut.
Olycksfall	en fysisk eller psykisk skada till följd av en plötslig händelse, till exempel en arbetstagare som bryter benet när han faller från en stege.
Resurser	ekonomiska medel, tillgång till personal, utrustning, lokaler och egen tid.
Resurspersoner	t.ex. personal inom företagshälsovården och arbetsmiljöhandläggare.
Riskbedömning	ett samlingsbegrepp för riskidentifiering, riskuppskattning, riskanalys och riskvärdering. Riskbedömning görs i syfte att förebygga att någon drabbas av ohälsa eller olycksfall och för att avgöra om åtgärder behövs eller inte.
SAM	systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på så sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås.

-
- SO** Skyddsombud. Företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor. Finns fler än fem anställda på en arbetsplats ska ett skyddsombud utses.
- Stress** den påfrestning som människan utsätts för när krav och förväntningar inte stämmer överens med vad hon förmår och kan. När kraven blir för höga och långvariga kan de ge skadliga effekter för individen.
- Uppgiftsfördelning** fördela uppgifter i arbetsmiljöarbetet från arbetsgivarens högsta nivå och neråt i organisationen.
Uppgiftsfördelning tar sikte på situationen innan något olycksfall eller innan ohälsa uppkommit. Fördelningen förutsätter befogenheter, resurser, kunskaper, kompetens och tydlighet.
-

1 Inledning

I detta kapitel presenteras bakgrund, problemdefinition, syfte och mål med arbetet och de avgränsningar som gjorts. Arbetet har bedrivits för HR Norden och berör Vattenfalls samtliga bolag inom Sverige.

1.1 Bakgrund

Vattenfall bestämde sig under 2005 att undersöka och utvärdera det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) inom koncernen. Detta skulle genomföras enligt Arbetsmiljöverkets fyrgradiga skala för hur SAM kan bedömas på en arbetsplats. Skalan består av fyra steg:

1. SAM saknas
2. SAM påbörjat
3. SAM fungerar
4. SAM fungerar och ger effekt

Vattenfall har satt som mål att alla bolag inom koncernen ska befinna sig på steg fyra enligt denna skala till slutet av år 2009. Detta innebär att arbetsmiljöarbetet ska vara infört, fungera och ge effekt inom organisationen och alla dess bolag.

Förra årets undersökning som genomfördes av Vattenfall visade att kvaliteten mellan de olika bolagen varierade. Av 24 bolag saknade 14 ett komplett sätt att arbeta med SAM, medan resterande 10 bolag hade etablerat sig på en miniminivå tre enligt samma modell. Denna undersökning visade sig ha problem med att den höll en för låg nivå och att det var svårt att hitta ett bra sätt att utvärdera SAM inom organisationen.

1.2 Problemdefinition

En problemdefinition utarbetades tillsammans med Vattenfall som också var grunden till detta examensarbete. Denna problemdefinition utgjordes av ett antal frågeställningar, vilka löd som följer:

- På vilket sätt kan de olika bolagen inom Vattenfall graderas utifrån Arbetsmiljöverkets fyrgradiga skala?
- Vad kommer att krävas av koncernen och dess enskilda bolag för att de ska kunna uppnå det uppsatta målet år 2009?
- Vad innebär steg fyra i Arbetsmiljöverkets skala och på vilket sätt kan denna nivå renodlas?

1.3 Syfte och mål

Syfte och mål med detta examensarbete har varit att genomföra en utvärdering av Vattenfalls systematiska arbetsmiljöarbete och att redogöra för hur steg fyra enligt Arbetsmiljöverkets skala kan mätas i koncernen. Även resultatet av den årliga utvärderingen av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Vattenfall Sverige för år 2006 ska redovisas och den fyrgradiga skalan ska beskrivas. Ytterligare ett syfte har varit att ta fram ett verktyg för utvärdering av SAM som Vattenfall kan använda i sitt fortsatta arbete.

1.4 Avgränsningar

Examensarbetet omfattade 20 veckors heltidsstudier av två studenter, vilket resulterar i totalt 40 arbetsveckor. Detta arbete har enbart berört Vattenfall Norden Sverige. Det har inte varit en utvärdering av den befintliga arbetsmiljön inom koncernen.

Undersökningen bör främst baseras på Arbetsmiljöverkets föreskrift om Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1.

Arbetsplatsbesöken begränsades till två bolag. Platsbesöken var till för att fördjupa arbetet med enkäten och valideringen av densamma. Enkäten besvarades individuellt av två personer per bolag, en personalchef och ett huvudskyddsombud alternativt skyddsombud.

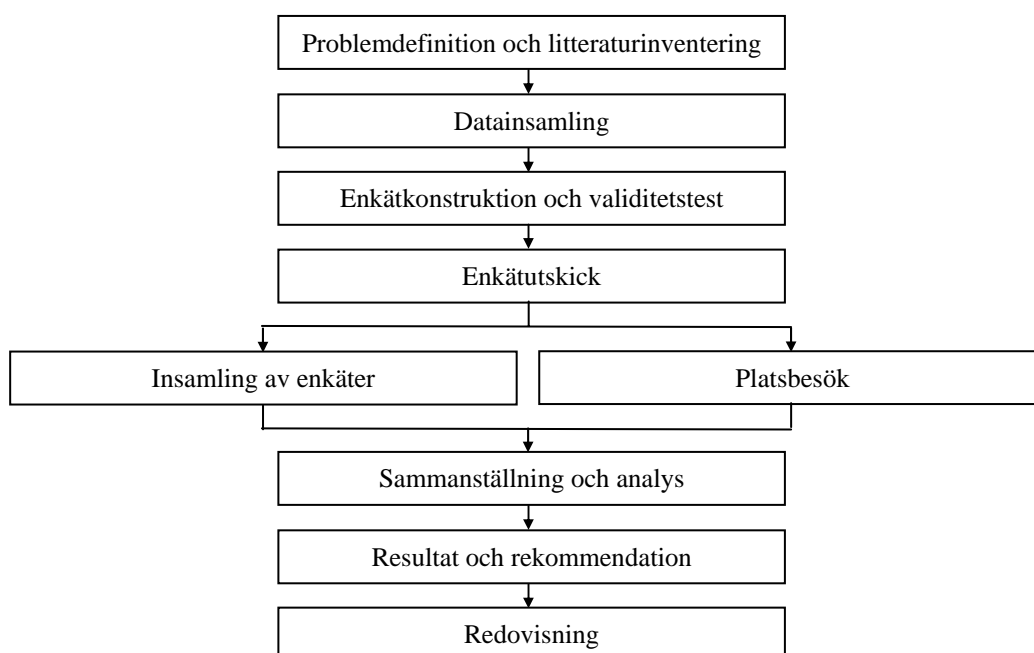
2 Metod och genomförande

I det här kapitlet beskrivs hur arbetet med projektet fortskridit, vilket arbetssätt och vilka metoder som utnyttjats för arbetet.

2.1 Arbetsprocessen

Projektet har inte följt någon speciell etablerad projektmetodik utan olika delmål sattes upp vid projektets start med specifika datum som skulle följas och arbetet planerades utefter detta. Projektet planerades efter Vattenfalls tidsschema för sin årliga sammanställning av det systematiska arbetsmiljöarbetet på alla bolagen inom Vattenfall Norden Sverige. Begäran om bolagens årliga sammanställning skickades ut den 8 januari 2007.

En övergripande bild på arbetsprocessen för detta examensarbete finns i figur 1.



Figur 1 Projektets arbetsprocess

2.1.1 Problemdefinition och litteraturinventering

Innan examensarbetet påbörjades diskuterades tillsammans med Vattenfall en beskrivning på hur arbetet skulle genomföras. Målet med arbetet var att utifrån Arbetsmiljöverkets modell för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) dela in Vattenfalls bolag och rapporterade enheter inom moderbolaget Vattenfall AB utifrån denna fyrgradiga skala, undersöka vilka bolag som befinner sig på vilken nivå och ge förslag på vilka områden som behöver satsas på. Det skulle även bestämmas ett sätt att mäta hur bolaget nått till steg fyra i skalan.

Som underlag till examensarbetet ligger litteraturstudier av Arbetsmiljöverkets samtliga föreskrifter gällande detta område. Även material från Prevent om SAM och gällande interna dokument från Vattenfall studerades. Materialet från Prevent baseras till största del på de föreskrifter som ges ut av Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverkets och Prevents material användes redan inom Vattenfall och därför ansågs det naturligt att fortsätta använda det som grund för arbetet då begreppen presenterats för bolagen inför 2005 års undersökning. Även litteraturstudier av artiklar rörande SAM gjordes som komplement. Det finns inte så mycket utgiven litteratur inom området för systematiskt arbetsmiljöarbetet, och det som ges ut baseras till största del på del på de föreskrifter som ges ut av Arbetsmiljöverket.

En kompletterande metod till studierna av föreskrifterna har varit att använda sig av ostrukturerade intervjuer. Detta genomfördes med en handläggare på Arbetsmiljöverket som gav en god inblick i hur Arbetsmiljöverket arbetat fram denna föreskrift och den fyrgradiga skala som skulle vara grunden till bedömningen av SAM för Vattenfall. Även information om hur Arbetsmiljöverket arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete idag och kommer att arbeta med SAM i framtiden, vilka riktlinjer som ges åt företagen och även vilket inflytande EU har på kraven hos företagen angående systematiskt arbetsmiljöarbete i Europa har beaktats.

2.1.2 Datainsamling

Utifrån den problemdefinition som togs fram, avsnitt 1.2, bedömdes olika metoder för att samla in den information som krävdes. Metoden som skulle användas behövde uppfylla ett antal kriterier. Den skulle:

- vara lätt att svara på och inte för lång
- vara enkel att sammanställa
- kunna återanvändas årligen för att användas i årliga uppföljningar
- vara komplement till årliga uppföljningen av SAM på Vattenfall
- ge mätbar validitet i svaren
- täcka in alla områden i SAM
- kunna appliceras på många olika verksamhetsområden

De olika metoder som beaktades för att passa in på dessa kriterier var bland annat telefonintervjuer eller djupintervjuer, men den metod som var mest lämplig bedömdes att vara en enkätundersökning. En enkätundersökning är en billig metod som kräver mindre ansträngning från utföraren och oftast har standardiserade svarsalternativ vilket gör den enkel att sammanställa. Den gör det även möjligt att jämföra svaren mellan de svarande och återanvända för uppföljning nästkommande år. Nackdelarna med dessa standardiserade svarsalternativ är att de är så pass begränsade att alla svar inte kommer att kunna inkluderas.

I häftet från Prevent (Prevent 2006) fanns en användbar enkätmall som efter bearbetning kunde företagsanpassas så att den passade in på Vattenfalls verksamhet. Mallen från Prevent bestod till största delen av kvantitativa frågor i form av kryssfrågor. För att fånga upp inställningar och personliga värderingar i flervalsalternativen och göra enkäten mer kvalitativ beslutades det att komplettera flervalsalternativen i enkäten med svarsfrågor och beskrivningsfrågor. En nackdel med skrivfrågor är att det strider mot kriteriet att det ska vara lätt att sammanställa, men trots detta är fördelen med skrivfrågor att inställningar och attityder hos den svarande kan fångas upp.

2.1.3 Enkätkonstruktion och validitetstest

För att kompensera för bristen på litteratur inom området för systematiskt arbetsmiljöarbete sattes en referensgrupp samman och även en liten testgrupp för enkäten användes.

Referensgruppen på Vattenfall som bestod av sex personer från olika områden inom Vattenfall som skulle verka som ett bollplank för idéer och reflektioner över det arbete som presenterats under examensarbetet. Personerna i referensgruppen har alla god inblick i Vattenfalls organisation och flertalet av dessa sitter med i antingen Rådet för Arbetsmiljö, Vattenfalls Svenska Arbetsmiljöråd eller arbetar på annat sätt med arbetsmiljöfrågor inom Vattenfall. Innan enkäten skickades ut till bolagen fick referensgruppen gå igenom och ge sina synpunkter på enkäten vilket gav flera nya aspekter på upplägget och formuleringarna. Enkäten skickades även ut till två testpersoner som fick svara på enkäten utifrån sina arbetsuppgifter och detta gav ytterligare en validitet till enkäten och dess uppbyggnad.

För att täcka in validitetsaspekten på enkätundersökningen så bestämdes att två personer per bolag, en chef och ett huvudskyddsombud, skulle svara på enkäten individuellt så att deras svar kunde jämföras.

Genom detta kunde en bedömning göras huruvida kommunikationen och upplevelsen av arbetsmiljöarbetet på bolaget fungerar. Metoden att använda sig av enkätundersökningar var även känd på Vattenfall då deras medarbetarundersökning ”My Opinion” årligen skickas ut i enkätform till samtliga medarbetare.

Enkäten skulle fungera som ett komplement till den årliga undersökning och uppföljning som idag redan genomförs på Vattenfall. Eftersom enkäten skickades ut tillsammans med den årliga undersökningen om SAM så fick enkäten högsta prioritet av de svarande och därmed blev svarsprocenten mycket hög.

2.1.4 Insamling av enkäter och platsbesök

Under tiden enkäterna var ute hos bolagen kompletterades undersökningen med platsbesök och grundligare intervjuer för att se hur en del av verksamheten arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete. Platsbesöken genomfördes på två produktionsbolag som valdes ut, Forsmarks kärnkraftverk och Vattenkraften i Luleå. På dessa bolag gjordes både strukturerade och ostrukturerade intervjuer med personal, skyddsombud och chefer. Strukturerade intervjuer gjordes med chefer och skyddsombud utifrån vissa av de frågor som fanns med i enkäten. De ostrukturerade intervjuerna gjordes med personalen under rundvandringar i produktionen. Ostrukturerade intervjuer möjliggör bland annat en mer spontant konversation med personalen om deras arbete. Genom platsbesöken gavs möjlighet till studier och frågor rörande på vilket sätt personalen, skyddsombuden och cheferna arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete och framförallt deras inställning i frågorna rörande SAM jämfört med kraven som ställs från Vattenfalls ledning. Mer fakta rörande Forsmark och Vattenkraften finns i bilaga 1.

Allt eftersom enkäterna besvarats och skickats tillbaka har de sammanställts och förts in i ett formulär. Genom detta har alla svar kunnat ställas i relation till varandra och eventuella mönster i tolkningar av frågorna har kunnat klaras ut innan den egentliga analysen påbörjades. Detta var även ett sätt som förenklade analysfasen då allt material fanns på samma plats.

Under tiden sammanställningen av enkäterna gjordes genomfördes Vattenfalls Nordens Arbetsmiljöforum. Detta var en heldag där Vattenfalls huvudskyddsombud, medlemmar i skyddskommittéer och andra berörda inom arbetsmiljöarbete på Vattenfall Norden deltog. Under dagen gavs möjlighet till information från ledningen inom Vattenfall Norden och hur de kommer att satsa på arbetsmiljöområdet framöver och vad pågående och avslutade projekt inom arbetsmiljöområdet gett för resultat. Då enkäten besvarats av de flesta bolag gavs feedback och synpunkter på dess struktur som har gett insikter till framtida arbete med enkätundersökningen. Även ostrukturerade intervjuer av berörda inom arbetsmiljöfrågor på alla plan genomfördes.

En deadline för inkomna enkäter sattes 27 april. Till dess beräknades att tillräckligt många enkätsvar hade skickats tillbaka att bortfallet skulle bli litet och att ett resultat skulle kunna sammanställas. De enkäter som inte kommit in till det satta datum togs inte hänsyn till i analysen.

2.1.5 Sammanställning och analys

Då enkäten var indelad i olika sektioner föll det sig naturligt att analysera enkäten utifrån dessa områden. Analysen gjordes både utifrån förhållandet mellan de två svarande, chefen och huvudskyddsombudet, och utifrån svaret jämfört mot Arbetsmiljöverkets fyrgradiga skala. Då inga särskilda instruktioner funnits för hur en värdering med hjälp av denna skala skulle göras har den värdering som gjorts varit subjektiv utifrån de teorier och kunskaper som erhållits under arbetets gång.

2.1.6 Resultat och rekommendation

När analysen av alla bolag genomförts sammanställdes resultaten från de olika områdena i enkäten och en gradering mellan ett till fyra gjordes på de respektive områdena. Dessa sammanfattades sedan till ett övergripande resultat för bolaget. Utifrån de olika områdena bedömdes sedan att det inte var möjligt att samtidigt förbättra alla delar inom SAM, utan rekommendationer skrevs utifrån de tre områden som hade lägst resultat.

Rapportskrivning har skett löpande genom hela projektiden och kompletterats allt eftersom arbetet fortskridit. Möten med handledare både på Vattenfall och universitetet har förekommit vid behov för att stämma av resultat och frågeställningar som uppkommit under arbetets gång.

3 Teoretisk referensram

I detta kapitel så tas den bakomliggande teorin upp kring arbetsmiljö, systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och övriga relevanta teorier rörande arbetsmiljö och analysverktyg.

3.1 Vad är arbetsmiljö?

Arbetsmiljö kan beskrivas som förhållandena för arbetstagare på en arbetsplats. Arbetsmiljö innefattar allt som finns runt omkring på arbetsplatsen, både fysiskt, psykiskt och socialt. Exempel på detta är:

- Klimat (temperatur, damm)
- Ljud och ljus (buller, vibrationer, belysning)
- Kemiska hälsorisker
- Människa-maskin (användarvänlighet, ergonomi, säkerhet, skydd)
- Rutiner (städning, rengöring, inspektion)
- Arbetsorganisation (information, personalstruktur, flexibilitet, förändringsbarhet, attityder)
- Arbetsupplägg (utbildning och kompetens, arbetstempo, stress relaterat till arbetsuppgifter)

Arbetsplatsen ska balansera de krav som arbetsuppgiften innebär med de förutsättningar olika individer har för att kunna utföra uppgifterna. Här handlar det om att skapa goda arbetsförhållanden för individer med olika förutsättningar för att alla ska kunna sköta sina arbetsuppgifter med hög kvalitet och produktivitet. Det gäller att ta hänsyn till förutsättningar såsom etnicitet, kön, ålder och funktionshinder samt skapa god fysisk och psykosocial arbetsmiljö.

Den specifika verksamheten och de arbetsuppgifter som skall utföras är själva utgångspunkten för utformningen av arbetsplatsen. En bra respektive dålig arbetsorganisation och arbetsmiljö påverkar personalens och individens motivation, trivsel och arbetstakt. Detta i sin tur får konsekvenser på många områden, inte minst personalomsättning, sjukfrånvaro och produktiviteten i produktionssystemet (Bellgran 2005).

Det huvudsakliga ansvaret för arbetsmiljön ligger hos arbetsgivaren, men arbetstagaren har ansvar att hålla sig uppdaterad med vilka regler som gäller för arbetsplatsen. Finns det fler än fem arbetstagare ska det finnas ett skyddsombud vars uppgift är att kontrollera att arbetsgivaren bedriver SAM och rapportera brister. Däremot är inte företaget skyldigt att skriftligen dokumentera sitt systematiska arbetsmiljöarbete så omfattande om antalet anställda är färre än tio (Arbetsmiljöverket 2006).

3.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Med systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) menas arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås (Arbetsmiljöverket 2006). Systematiskt arbetsmiljöarbete innefattar både fysiska, psykiska och sociala förhållanden på arbetsplatsen och ska ingå som en naturlig del i verksamheten.

Föreskriften AFS 2001:1 om Systematiskt arbetsmiljöarbete från Arbetsmiljöverket har ersatt den tidigare föreskriften AFS 1996:6 om Internkontroll av arbetsmiljön. AFS 2001:1 har kvar samma grundläggande metodik som föregångarna AFS 1996:6 och AFS 1992:6, men är mer utvecklad och preciserad om hur arbetsgivaren ska gå tillväga för att uppfylla det krav på ansvar som finns i arbetsmiljölagen. Flertalet förtydliganden och förenklingar har skett samt några nya krav tillkommit på bland annat inhyrning av arbetskraft och företagshälsovård. Föreskriften gäller för alla arbetsgivare.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår ifrån de risker som finns inom företaget. Genom att bedöma dessa risker kan de systematiskt reduceras och dokumenteras. Detta ska engagera hela företaget på ett sådant sätt att, så långt det är möjligt, integrera det systematiska arbetsmiljöarbetet in i företagets

organisation och arbetsätt. Personalen inom organisationen ska veta när det uppkommer risker eller tillbud som kan leda till en olycka. Tillbud är ofta en följd av brister i arbetsmiljöarbetet. På ett förenklat sätt kan man säga att det systematiska arbetsmiljöarbetet kan liknas vid en inbyggd kontinuerligt verkande riskanalys (Eksjö 2007).

3.3 SAM processen

SAM-processen (figur 2) är en förenkling av AFS 2001:1 som beskriver vilka delar som ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet.



Figur 2 SAM-processen, en sammanfattning av de olika delarna i SAM (Arbetsmiljöverket 2006)

Undersökning

Det är viktigt att i ett tidigt stadium identifiera och upptäcka de risker som kan uppstå i arbetet. Detta för att åtgärder ska kunna genomföras så tidigt som möjligt och därmed kan arbetsgivaren förebygga att arbetstagarna blir skadade, sjuka eller far illa på annat sätt.

Exempel på ett antal faktorer som kan påverka arbetsmiljön på ett negativt sätt:

- | | |
|--|-----------------------------|
| – Arbetsledning | – Buller |
| – Arbetsmängd | – Farliga ämnen |
| – Arbetsorganisation | – Handlingsutrymme |
| – Arbetstempo | – Maskiner |
| – Arbetstid | – Möjlighet till inflytande |
| – Arbetsuppgifternas innehåll | – Samarbete |
| – Arbetsställningar och arbetsrörelser | – Vibrationer |
| – Belysning | – Värme och kyla |

En risk kan inte alltid identifieras omedelbart. Därför behöver arbetsgivaren regelbundet undersöka arbetsplatserna och försöka identifiera de riskkällor som kan finnas i verksamheten. För att identifiera dessa risker är det lämpligt att använda sig av flera olika undersökningsmetoder. Nedan följer ett urval av undersökningsmetoder som kan vara lämpliga:

- Skyddsronder/arbetsmiljöronder
- Personalmöten där planerade arbetsmiljöfrågor tas upp
- Medarbetarsamtal/utvecklingssamtal
- Intervjuer med arbetstagare och skyddsombud
- Skriftliga enkäter
- Mätningar, till exempel av buller

En del arbetsuppgifter och arbetssituationer är mer riskfyllda än andra. Oftast finns det flera bidragande orsaker till att risker uppstår. Därför är det viktigt att förhållanden som kan innebära risker för den enskilda arbetstagaren kommer fram.

Riskbedömning

För att göra en riskbedömning är det lämpligt att börja med att bedöma vilka faktorer som kan leda till risk för ohälsa eller olycksfall. De funna riskerna sammanställs sedan och bedöms om de är allvarliga eller inte. Den skriftliga riskbedömningen är ett viktigt underlag i det fortsatta arbetsmiljöarbetet. De risker som framkommit ska sedan åtgärdas där de allvarligaste riskerna åtgärdas först. Alla risker kan inte undvikas helt, dessa får avhjälpas på annat sätt exempelvis genom skriftliga instruktioner eller skyddsutrustning. Det ska även finnas någon som ska se till att riskerna blir åtgärdade och som ska kontrollera att åtgärderna genomförs.

Handlingsplan

Det som inte går att åtgärda omedelbart, det vill säga samma dag eller någon av de närmaste dagarna, tas upp i en skriftlig handlingsplan. Handlingsplanen ska innehålla uppgifter om åtgärder, när dessa ska vara genomförda och vem som ska se till att de genomförs.

Kontroll av åtgärder

När åtgärderna har genomförts ska dessa kontrolleras så snart som möjligt så att resultatet blev som det var tänkt. Åtgärderna kan ibland behöva kompletteras med ytterligare insatser.

Arbetsmiljöpolicy

Arbetsmiljöpolicyn är en beskrivning av hur företaget vill att arbetsförhållandena ska vara. För att arbetsmiljöpolicyn ska fungera som en ledning i arbetsmiljöarbetet är det viktigt att den är tydlig och konkret. I ett litet företag kan handlingsplanen fungera som arbetsmiljöpolicy.

Uppgiftsfördelning

Det är viktigt att uppgifter i arbetsmiljöarbetet utförs av den eller dem som har de bästa möjligheterna att genomföra uppgifterna. Oftast brukar chefer och annan arbetsledning ha arbetsmiljöuppgifter. Det är särskilt viktigt med tydlig uppgiftsfördelning när arbete utförs på annat håll än på en fast arbetsplats. Uppgiftsfördelningen bör utgå från hur företagets organisation ser ut och uppgiften ska läggas på den person som bäst kan utföra den. Varje uppgift bör endast läggas på en enda person eller befattning. Den som får uppgifter måste också få befogenheter, resurser, kunskaper och kompetens att utföra dessa. En viktig faktor för att uppgiftsfördelningen ska fungera är att den som fått en uppgift uppfattat denna rätt och att övrig personal informeras om fördelningen av arbetsmiljöuppgifterna.

Kunskaper och kompetens

De som får uppgifter i arbetsmiljöarbetet kan behöva kompletterande kunskaper för att kunna utföra arbetet på rätt sätt. Ibland kan det räcka med den erfarenhet som erhållits genom de arbetsmiljöfrågor som förekommit inom det egna arbetet. Chefer och annan arbetsledning behöver gedigna kunskaper om arbetet, riskerna i arbetet och åtgärder för att förebygga skador. De behöver också veta hur människor reagerar i olika situationer. Exempel på effekter som chefer och arbetsledning behöver känna till är hög arbetsbelastning, övertid, kränkande särbehandling, missbruk samt våld och hot. Likaså att alla arbetstagare behöver veta vilka risker som han eller hon kan vara utsatt för i arbetet så att det går att förebygga sjukdom och olycksfall. Kunskaper om arbetsmiljön och arbetsmiljöarbete behöver alltid hållas aktuella.

Årlig uppföljning

Arbetsgivaren ska årligen göra en uppföljning av hur arbetsmiljöarbetet bedrivs i företaget. Verksamheter och arbetsförhållanden är i ständig förändring varför avstämningar regelbundet behöver göras för att arbetsmiljöarbetet ska bli anpassat och effektivt. En årlig uppföljning av företagets

systematiska arbetsmiljöarbete är inte endast en metod att utveckla organisationens arbetsmiljö utan också ett medel att utveckla verksamheten i stort (Arbetsmiljöverket 2006).

Föreskrifterna som behandlar det systematiska arbetsmiljöarbetet, AFS 2001:1, innehåller en bestämmelse om att arbetsmiljöarbetet varje år ska följas upp. Om det inte fungerar bra så ska det förbättras. Det är företagets ledning som ansvarar för att den årliga uppföljningen utförs. I ett litet företag kan ledningen samla de anställda och göra denna uppföljning vid ett och samma tillfälle, medan för det stora företaget krävs att uppföljningen sköts av en person eller en särskilt sammansatt grupp. Sköts detta av en intern grupp så kan en samverkansgrupp, skyddskommitté, arbetsmiljökommitté eller ett eller flera skyddsombud tillsammans med utsedd chef vara en lämplig grupp. Ur kvalitetssynpunkt är det bra om den som leder uppföljningen inte är densamma som utformat SAM på arbetsplatsen. Därför kan det vara en bra hjälp att anlita någon utifrån, exempelvis företagshälsovården eller annan specialiserad konsult (Prevent 2006). Uppföljningen kan göras genom att innehållet i föreskrifterna och råden jämförs med det arbetsmiljöarbete som bedrivs. Detta kan göras genom intervjuer med chefer, arbetsledare, andra arbetstagare och skyddsombud. Därigenom kan arbetsgivaren ta reda på om till exempel arbetsfördelningen fungerar bra (Arbetsmiljöverket 2007).

Syftet med den årliga uppföljningen är att undersöka om arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt de gällande föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. I vissa fall kan det behövas mer regelbunden uppföljning än en gång per år. Exempelvis efter en omorganisation eller om det har skett något allvarligare tillbud eller olycka (Arbetsmiljöverket 2007).

3.4 SAM-skalen

För att underlätta för inspektörerna under deras inspektioner för bedömning och kategorisering av hur långt företagen kommit i det systematiska arbetsmiljöarbetet skapades SAM-skalen av Arbetsmiljöverket, figur 3. Systemet baseras på AFS 2001:1 och Arbetsmiljöverkets tanke är att den högsta nivån ska motsvara allt det som AFS 2001:1 står för. Genom detta ska företagen ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete som fungerar och ger effekt för arbetsmiljön. Men eftersom den ska täcka ett så pass brett område och vara generell är den inte tillräckligt konkret för att användas och tillämpas direkt. Därmed måste den anpassas enskilt till varje verksamhet.

1	SAM saknas Inget systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs.
2	SAM påbörjat: Chefer och arbetsledare har särskilda kunskaper om arbetsmiljön. Arbetsgivaren har tydliga planer på att genomföra en första skyddsround, enkät eller annan undersökning av arbetsmiljön.
3	SAM fungerar: Undersökning, riskbedömning, åtgärder och handlingsplan görs regelbundet och dokumenteras. Arbetsmiljöpolicy, rutiner och uppgiftsfördelning har tagits fram. Arbetstagarna ges möjlighet att medverka. Arbetsmiljöaspekter beaktas vid beslut som påverkar arbetsmiljön.
4	SAM fungerar och ger effekt: Arbetsgivaren bedriver ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete enligt nivå 3, vilket ger effekt i form av fortlöpande arbetsmiljöförbättringar. Arbetsmiljön hanteras som en naturlig del av den dagliga verksamheten och omfattar även de psykologiska och sociala förhållandena i arbetsmiljön.

Figur 3 SAM-skalans fyra steg enligt Arbetsmiljöverket (Arbetsmiljöverket 2006)

Problematiken uppstår i steg 4, figur 3, då det är svårt att mäta hur detta steg kan få effekt inom organisationen. Mia Wessleus på Arbetsmiljöverket anser att om det fanns en enkel generell metod för att mäta detta inom alla verksamheter skulle den finnas tillhands redan idag.

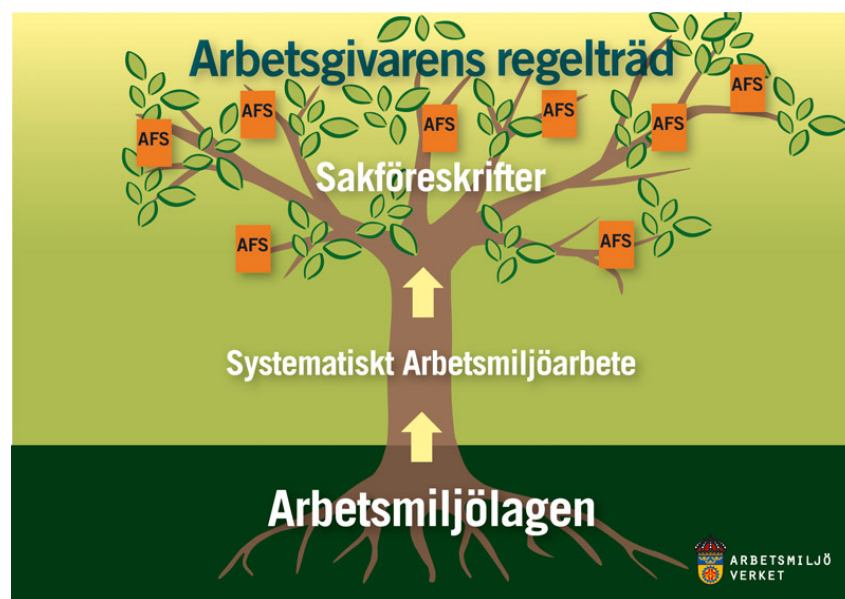
SAM-status beskriver effekterna av vad man har gjort i det systematiska arbetsmiljöarbetet, men det går inte att tillämpa vissa steg till vissa delar i SAM-processen, avsnitt 3.3. SAM-status stegen kan sägas vara ett kvitto på hur väl SAM-processen fungerar i organisationen och som ska genomföras kontinuerligt.

En viktig del av SAM-processen är den årliga uppföljningen. Denna bör göras som minst en gång per år. Vid vissa förhållanden kan det även ske oftare, exempelvis efter en omorganisation eller om det hänt något allvarigare tillbud eller olycka. För att hamna högst upp på SAM-skalan krävs det att organisationen har en väl fungerande årlig uppföljning.

3.5 Arbetsmiljölagen

I arbetsmiljölagen (1977:1160) finns regler om skyldigheter för arbetsgivare och andra skyddsansvariga om att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Det finns också regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagar, till exempel regler om skyddsombudens verksamhet.

Arbetsgivarens regelträd, figur 4, illustrerar hur reglerna om systematiskt arbetsmiljöarbete hänger samman med övriga arbetsmiljöregler.



Figur 4 Arbetsgivarens regelträd (Arbetsmiljöverket 2006)

Arbetsmiljön omfattar alla faktorer och förhållanden i arbetet:

- Tekniska
- Fysiska
- Psykiska
- Sociala
- Arbetsorganisatoriska
- Arbetets innehåll

Det är riksdagen som beslutar om Sveriges lagar. Regeringen kan däremot besluta om kompletterande regler, t.ex. arbetsmiljöförordningen (1977:1166). Arbetsmiljölagen och dess förordning förnyas hela tiden. Alla lagar och förordningar publiceras i Svensk författningssamling (SFS) som finns att läsa på Riksdagens webbplats (Arbetsmiljöverket 2006).

Lagstiftningen är bestämd så att arbetsgivaren alltid har det yttersta ansvaret och Arbetsmiljöverket kan inte påverka ansvarsfördelningen av arbetsmiljöarbetet på företagen. Företagen måste följa arbetsmiljölagen och de kontroller som sker på företagen av hur lagen följs kommer att fortsätta att utföras.

4 Verksamhetsbeskrivning

I detta kapitel presenteras företaget Vattenfall, både gällande historia, verksamhet och arbetsmiljöarbete. Även Nordendelen och Sverigedelen med alla Business Units presenteras lite mer ingående.

4.1 Vattenfalls historia i korthet

1899 tillsatte Sveriges riksdag en Vattenfallskommitté för att ge staten rättigheter till vattnet från Trollhättans vattenfall. Förslag om en elproduktion i och med renoveringen av kanalen lades fram och riksdagen beslutade sig för att bilda Kungliga Vattenfallsstyrelsen 1909. Vattenfall började främst leverera el till industrin då priset på hushållsel var för högt för privata kunder.

När EU:s direktiv om en öppen handel på elmarknaden kom 1992 kunde Vattenfall expandera utomlands. Vattenfall köpte upp ett finskt nätbolag och öppnade kontor i Tyskland vilket kom att lansera Vattenfalls varumärke även utomlands. 1996 kom avregleringen av den nordiska elmarknaden vilket innebar att vem som helst kunde gå in och sälja el till vem som helst.

Vattenfall satte upp en vision i slutet av 1990-talet att bli ett ledande europeiskt energibolag och när Tyskland avreglerade sin elmarknad kunde Vattenfall komma in på den tyska elmarknaden. I början av millennieskiftet köpte Vattenfall in sig på den polska och senare även på den danska elmarknaden. Detta har lett till att Vattenfall idag är ett internationellt företag med verksamheter i flera europeiska länder (Vattenfall 2006).

4.2 Vattenfall AB

Vattenfall levererar energi till cirka 6 miljoner kunder i norra Europa och distribuerar och säljer el till cirka 1,3 miljoner kunder i Norden (Vattenfall 2006). Deras omsättning 2006 var cirka 145 MSEK. Vattenfalls huvudprodukter består av el och värme, kundkretsen innefattar både privata och företagskunder där elkunderna främst är industrier och andra energiföretag.

Som en effekt av avregleringen har Vattenfall växt till en av Europas ledande leverantörer på elmarknaden med fokus på Norden, Tyskland och Polen. Bakgrunden till deras position är att de har hög prestationsförmåga inom både drift och ekonomi samtidigt som deras ansvarstagande är högt.

Det elnätet i Sverige som idag ägs av Vattenfall är omfattande. Det utgör cirka 17 procent av Sveriges totala elnät och består av 13 000 mil ledning.

Vattenfall satsar mycket på att investera och utveckla hållbara energilösningar genom innovativa energiprodukter och tjänster som kommer att fungera bland annat med framtidens nya miljökrav (Vattenfall 2007).

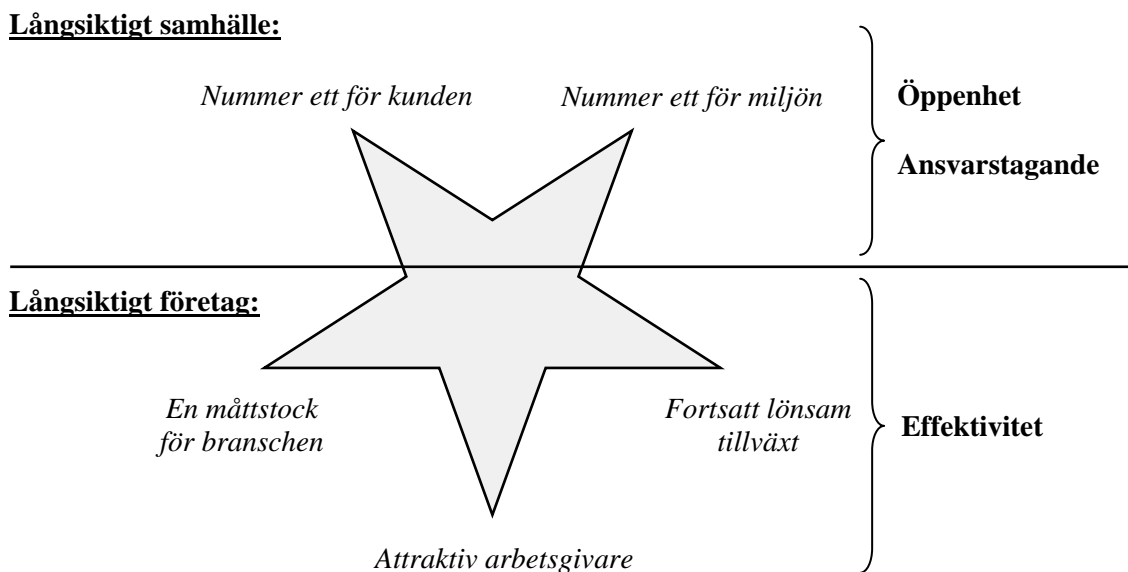
4.2.1 Vision och företagsfilosofi

Vattenfalls vision om att vara ledande på arbetsmarknaden ska innebära att de är kundernas främsta val både gällande miljö, ekonomi och inom utvecklingen av framtidens uthålliga energilösningar som ger kunderna ett värde för pengarna (Vattenfall 2007).

Genom att vara framgångsrika och växa kan Vattenfall erbjuda säkra arbeten och utveckling till sina anställda. Grunden för Vattenfalls marknadsposition är hög prestationsförmåga beträffande drift och ekonomi i kombination med ansvarstagande.

Ett framgångsrikt företag bygger på mänsklig kraft och för att utnyttja potentialen från all personal krävs kommunikation och delaktighet. Alla ledare ska ha ett särskilt ansvar för att kommunicera med sina anställda och stödja kommunikation inom organisationen (Vattenfall 2007).

Vattenfall summerar sin strategi för att bli ett framgångsrikt företag i en stjärna enligt figur 5, som beskriver deras fem strategiska mål.



Figur 5 Vattenfalls fem strategiska mål – en framgångsrik strategi (Vattenfall 2007)

Vattenfall har följande begrepp, kärnvärden, i sin företagsfilosofi:

Öppenhet – kontinuerlig kommunikation med kunder, anställda och samhället, både inom och utanför lands- och organisationsgränserna. Kommunikation både på det positiva och det negativa, ambition att ständigt förbättras och förändras samt ständig strävan efter delaktighet och dialog.

Ansvarstagande – varje anställd ska vara ansvarig för sin egen arbetsinsats, ta ansvar och ha inflytande, detta skapar tillit inom organisationen. De anställda ska ha insikt i organisationen och vara informerade om fakta kring organisationen.

Effektivitet – professionalism, kompetens och erfarenhet, gör saker rätt och på rätt sätt genom att eliminera slöseri.

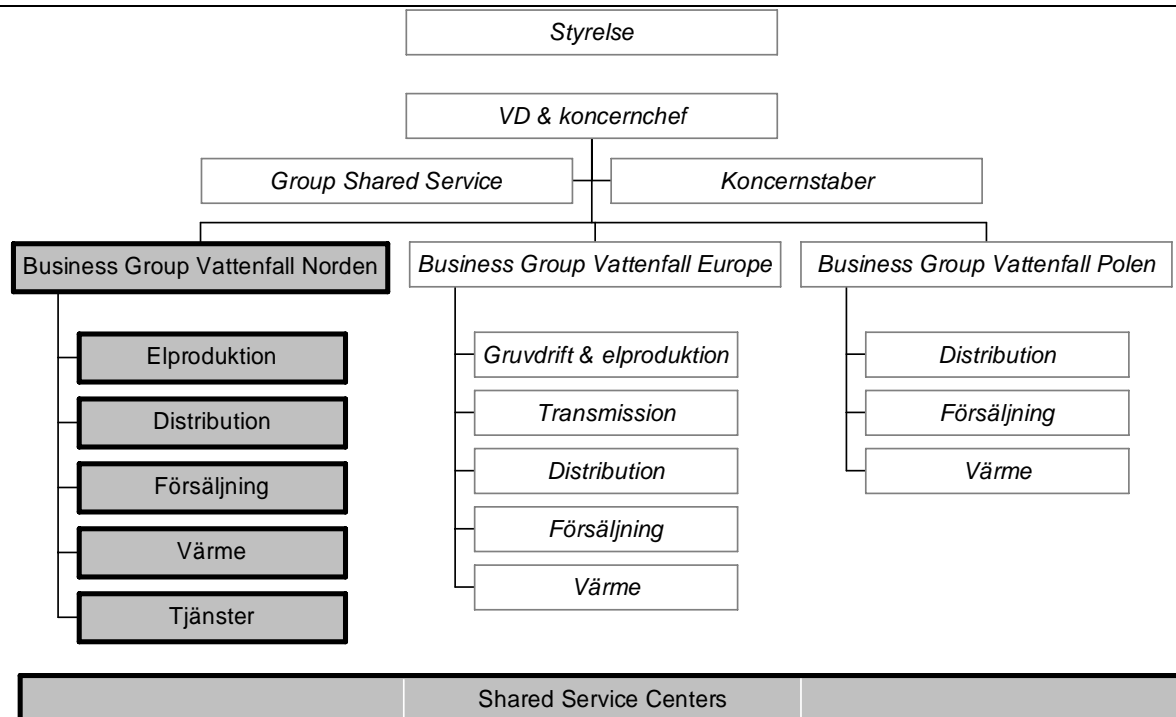
4.3 Vattenfall Norden

Vattenfall är den ledande energikoncernen i Norden och har drygt 9 500 medarbetare spridda i Sverige, Danmark, Finland och Norge. De producerar 20 % av den elförbrukning som finns i Norden, främst genom kärnkraft och vattenkraft, men de är även ledande inom vindkraft och biobränsleanvändning för värmeproduktion.

De prioriteringar som Vattenfall Norden satsar på, förutom de strategiska mål som gäller hela koncernen, är bland annat nöjdare kunder, en förbättrad mediabild och en fortsatt god lönsamhetsutveckling (Vattenfall 2007).

4.3.1 Vattenfall Norden i Sverige

Vattenfall står för ungefär 50 % av den elproduktion som finns i Sverige idag. Sverigedelen av Vattenfall Norden består av 36 dotterbolag. Sammanlagt har dessa bolag drygt 8 800 anställda, varav en fjärdedel är kvinnor. De flesta bolag är uppdelade inom flertalet olika Business Units, BU, så som elproduktion, eldistribution, värme, tjänster och försäljning, enligt figur 6 (Vattenfall 2007).



Figur 6 Vattenfalls organisation med fokus på Vattenfall Norden

Business Group - Vattenfall Norden

Totalt antal bolag: 36 varav 24 stycken med krav att rapportera arbetsmiljöarbetet. Total sammanställning av alla Vattenfalls Sverigebolag och könsfördelning finns i bilaga 2.

Elproduktion VN-P

Ansvarar för de nordiska ländernas elproduktion inom Vattenfall. I detta ingår ägarskap, drift och utveckling.

År 2004 hade Vattenfall 160 produktionsenheter fördelade på följande sätt:

- 8 kärnkraftreaktorer (58 TWh/år)
- 53 vattenkraftverk (30 TWh/år)
- 40 mindre vattenkraftverk (0,2 TWh/år)
- 10 värmekraftverk (reservkraft 0,6 TWh/år)
- 49 vindkraftverk (0,058 TWh/år)

Eldistribution VN-N & VN-L

Eldistributions ansvar är att äga, driva och utveckla Vattenfalls elnätsaffär i Norden. Deras uppgifter innefattar även att hålla elnäten spänningssatta, utveckla och underhålla elnätet, mäta förbrukad el och ha bra service och kontakt med sina kunder. Sammanlagt finns cirka 1,3 miljoner kunder i Norden.

Inom eldistribution finns följande bolag:

- Vattenfall Eldistribution
 - GEAB - Gotlands Energi*
 - VBE - Västerbergslagens Elnät*
- (* Delägda bolag)

Försäljning VN-S

Försäljning Norden har ansvar för att sälja och marknadsföra el, energitjänster och övriga produkter till sina privat- och företagskunder inom Norden. De har även en viss försäljning och marknadsföring i Europa.

Värme VN-F

Äger, driver och utvecklar fjärrvärme och färdig värmeanläggningar, både för försäljning och marknadsföring i Norden.

Business Unit – Tjänster VN-T

Har ansvar för försäljning och marknadsföring av konsult- och entreprenadtjänster samt visst utförande av FoU-verksamhet.

Dotterbolag som finns inom tjänster:

- Vattenfall Sverige Nord (VSN)
- Vattenfall Sverige Syd (VSS)
- Vattenfall Power Consultant AB

Shared Service VBSN

I Vattenfall Norden har dess Shared Service samlats i något som kallas Vattenfall Business Services Nordic (VBSN) och som har gemensamma tjänster för både Business Unit och staber. Detta för att behovsanpassa och standardisera servicetjänster för Vattenfall Norden och skapa en högre effektivitet och lägre kostnader. Denna Business Unit startades upp i slutet av 2005 och alla områden har inte hunnit etableras ordentligt i organisationen.

De har tjänster inom sex funktionsområden:

- Accounting
- Facility Services
- Human Relations
- Informations teknologi
- Kommunikation
- Real Estate

Trading service

Ligger direkt under koncernledningen och handlar över hela Vattenfallskoncernen i världen. De tillhandahåller trading över nationsgränserna med bland annat ägarskap av kablar, aktiv risktagning på el- och andra råvarumarknader och ge marknadsaccess med efterfrågade produkter och för den fysiska elmarknaden för interna Vattenfall kunder inom Vattenfall Europa.

4.3.2 HR Norden

HR Norden är den stabsfunktion som har det övergripande ansvaret för personalarbetet inom Nordenorganisationen, Sverige och Finland. De uppgifter som staben har är att stödja Nordenchefen och ledningsgruppen i styrningen av Vattenfall Norden. De har även i uppdrag att stödja, utveckla och samordna HR-verksamheten i Norden (Vattenfall 2007).

På Nordenstaben arbetar 12 personer med följande specialistkunskap inom följande områden:

- Chefsplanering och utveckling
- Kompetensplanering
- Löner och förmåner
- Arbetsrätt
- HR-processer
- Arbetsmiljö och hälsa
- Jämställdhet och mångfald

Den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet sker på uppdrag av HR Norden och även övergripande arbete med bland annat statistik av sjukfrånvaro och framtagande av instruktioner inom arbetsmiljö som finns tillgängliga på Vattenfalls intranät.

4.4 Arbetsmiljön på Vattenfall

Vattenfall satsar mycket energi på arbetsmiljö och har legat i framkant gällande arbetsmiljöfrågor bland de stora svenska bolagen i flertalet år. Deras sjukfrånvaro ligger en dryg procentenhet under genomsnittet för svenskt näringsliv och även denna satsning på systematiskt arbetsmiljöarbete visar på en positiv trend. Arbetsmiljö är något Vattenfall anser vara en viktig faktor och därmed är beredd att lägga energi och kraft på. Genom minskat antal arbetsolyckor och arbetsrelaterade arbetsskador och hälsa kan sjukfrånvaron minskas. Sjukfrånvaron kostar företagen mycket pengar idag. En friskare personal presterar bättre och är mer positiv till sin omgivning än en personal som är trött och omotiverad.

4.4.1 Arbetsmiljöhistoria

Vattenfall var tidigt aktiv i arbetarskyddsfrågor och har legat i täten på många utvecklingsområden. För att minska skaderiskerna både inom och utanför företaget bedrevs egen forskning och utveckling i ett eget laboratorium där Vattenfalls konstruktörer kunde prova framtagen utrustning. Vattenfall har varit med att utveckla eller förbättra bland annat bilbältet, skyddshjälmen, hörselskydden och olika typer av bälten och fallskydd.

Några milstolpar inom Vattenfalls arbetsmiljöhistoria:

- 1930-talet - Vattenfall fick sina första skyddsingenjörer som då kallades för säkerhetsingenjörer
- 1948 mättes och dokumenterades första gången sjukfrånvaron och statistik som sedan är bevarad inom företaget
- 1958 instiftades utmärkelsen Guldhjälmen som delas ut årligen till någon anställd som gjort sig förtjänt av denna utmärkelse genom att uppfylla något av de tre kriterier som krävs
- 1962 etablerades regler om att alla dödsfall och allvarliga skador i arbetet skulle utredas för att ta tillvara erfarenheterna så att liknande olyckor i framtiden kunde undvikas
- Under 70- till 90-talet genomfördes flertalet utbildningsinsatser inom arbetsmiljöområdet, framför allt efter 1978 då arbetsmiljölagen kom
- 1974 kom första arbetsmiljöpolicy inom företaget
- 1979 startade första friskvårdssatsningen ”Friskvård i Vattenfall”
- 1989 tillkom första årliga enkäten för att fånga upp anställdas uppfattning om sin arbetssituation. Dessa medarbetarundersökningar heter idag ”My opinion”
- 1993 första arbetsmiljörevisorn etableras inom företaget
- 2003 kom Vattenfalls policy inom Arbetsmiljö och hälsa
- 2003 projektet ”Frisk 2006” startades som bland annat satsade på att minska sjukfrånvaron inom företaget till 3,5 % till slutet av 2006

4.4.2 Vattenfalls Svenska Arbetsmiljöråd

För att få en bra samverkan mellan de olika parterna inom Vattenfallkoncernen Sverige har de tillsatt något som kallas för Vattenfalls Svenska Arbetsmiljöråd. I rådet sitter representanter för arbetstagarna och arbetsgivarna och de har möten tre gånger per år. Uppföljningen av arbetsmiljö och hälsoarbetet som årligen utförs av HR Norden redovisas senare i Vattenfalls Svenska Arbetsmiljöråd.

Vad arbetsmiljörådets uppgifter och roll innefattar står formulerat i företagets arbetsmiljöpolicy (bilaga 3) och detta är att vara (Vattenfall 2006):

- Ett forum för policyfrågor och övergripande uppföljning
- Impulsgivare, kommunikationskanal och säkerhetsventil
- Beslutsorgan för utdelning av Guldhjälmen

4.4.3 Rådet för Arbetsmiljö och Shared Service Center

HR Board var en styrgrupp som tog beslut om de stora gemensamma frågorna för bland annat arbetsmiljö, hälsa och utbildning inom Vattenfall Norden. Under våren 2006 kom ett beslut att dela upp och delegera besluten inom områdena för Arbetsmiljö och Hälsa i två specialistråd, Rådet för Arbetsmiljö och Rådet för hälsa. Dessa två råd ska fungera som utskott till HR Board och deras uppgifter var att förbereda och ta fram beslutsunderlag för sitt specifika område.

Rådet för Arbetsmiljö har under det senaste året utrett och beslutat om att ett gemensamt kompetenscenter, Shared Service Center, ska upprättas där all kompetens inom specialinområdena för arbetsmiljö ska finnas som tillgång till hela bolaget inom koncernen i Norden. Personalen som är knuten till denna nya organisation kommer fysiskt att sitta kvar på sina respektive orter. På detta sätt är kompetensen utspridd över landet. Implementeringen av detta kompetenscenter inom hela företaget började i januari 2007. Rådet för Arbetsmiljö tog initiativet till beslutet att alla Business Units inom Norden Sverige ska befinna sig på steg 4 i arbetsmiljöverkets SAM-skala till slutet av år 2009.

För närvarande sitter nio personer med olika bakgrund och kunskap inom arbetsmiljöområdet med i Rådet för Arbetsmiljö. De hade under senaste året haft möten månadsvis men när Shared Service Center implementerats och fungerar som den ska så kommer sannolikt mötesfrekvensen att minska.

Grundstenarna i detta nya arbetssätt är att Vattenfall Norden ska ses som en stor gemensam organisation med en "vi-vi" känsla mellan de olika Business Units istället för en känsla av "vi-dem". Sättet att arbeta med arbetsmiljö ska fungera på samma sätt för alla inom organisationen. Tanken är att Shared Service Center ska ha en roll som "spindeln-i-nätet" och samordna de resurser och kunskap som behövs för att alla Business Units ska nå det uppsatta målet till 2009. Meningen är att Shared Service Center ska fungera som en intern avdelning och därmed inte ta ut konsultarvoden, detta för att alla bolag oavsett budget ska utnyttja denna nya tjänst. Vattenfall hoppas på att genom denna nya tjänst kunna höja kvaliteten och sänka kostnaderna på Arbetsmiljöarbetet. Business Units beställer de tjänster som behövs och Shared Service Center kommer att utföra dessa.

5 Nulägesbeskrivning

Här presenteras hur Vattenfall arbetat med arbetsmiljöfrågor och årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet de senaste åren fram till idag.

5.1 Nulägesbeskrivning

Vattenfall Norden Sverige består av 36 bolag med cirka 8 800 anställda inom Sverigedelen. Arbetsområdena varierar från produktion till kontorsarbete och därmed råder stor variation i både arbetsuppgifter och arbetsmiljö, vilket innebär att arbetsskadornas karaktär skiljer avsevärt mellan de olika bolagen.

Under 2005 beslutade Vattenfalls Svenska Arbetsmiljöråd att göra ett försök med en djupare satsning på en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Vattenfall Norden, Sverigedelen. Ansvaret för denna insamling skulle genomföras av HR Norden (se 4.3.2). Innan hade sammanställning och arbete med arbetsmiljön legat på bolagsnivå och inte jämförts med de andra bolagen i koncernen. Då det var första undersökningen av systematiskt arbetsmiljöarbete bestämdes det att undersökningen skulle vara generell. Ett kravbrev med instruktioner skickades ut till de dåvarande 24 bolagen där deras dokumentation på hur de arbetat med det systematiska arbetsmiljöarbetet under föregående år skulle skickas in. Alla 24 bolag svarade på förfrågan, men endast 18 av dessa 24 bolag hade någon skriftlig dokumentation att skicka in. Den dokumentation som kom in till HR Norden var mycket spridd, gällande både kvalitet och nivå då flertalet bolag inte haft denna rutin att sammanställa sitt systematiska arbetsmiljöarbete. Därmed blev värderingen grovt utförd utifrån Arbetsmiljöverkets fyrgradiga SAM-skala där bolagen placerades över två nivåer (1-2, 2-3 eller 3-4).

Sammanställningen visade att 10 av 24 bolag hade en etablerad form av systematiskt arbetsmiljöarbete i verksamheten (d.v.s. placerades på nivå 3-4), 9 bolag av 24 bedömdes att ha infört SAM men inte fått resultat av arbetet (nivå 2-3) och 5 bolag saknade SAM eller var i starten av införandet (nivå 1-2). Sammanställning från förra årets resultat finns i bilaga 4. Värderingen gjordes utifrån det skriftliga material som skickats in och ingen gemensam mall för de olika nivåerna användes. Många av bolagen hade en rutin för årlig uppföljning och dokumenterade sitt arbetsmiljöarbete, men det är få av dessa som utvärderade det egna systematiska arbetsmiljöarbetet som ett eget system. Därmed är det få som känner till eller använder sig av AFS 2001:1 i sin årliga uppföljning av sitt arbetsmiljöarbete.

Det fanns inget mönster som visade på att vissa Business Units hade bättre systematiskt arbetsmiljöarbete än någon annan Business Unit. Däremot hade de stora produktionsverksamheterna en högre nivå av SAM än bolagen med mycket kontorsarbete, men det fanns skillnader mellan bolagen även där.

Utifrån denna modell gjordes bedömningen att en förbättrad och årlig uppföljning av SAM ska införas på Vattenfall och i största mån standardiseras på så sätt att bolagen kan jämföras mot varandra utifrån ett visst antal uppställda kriterier. Arbetsmiljöverkets fyrgradiga SAM-skala ska vara en grund för denna undersökning och därmed gälla över hela Sverigedelen i koncernen.

Mellan 2003 och 2006 drevs ett projekt där sjukfrånvaron i bolaget skulle minska från dåvarande 4,5 % ner till 3,5 %. Det gjordes en stor kartläggning av orsaker till sjukskrivningarna inom Vattenfall. Sjukskrivningarna kartlades efter områden detta förekom mest inom, bland annat åldersgrupp och kön. Delmål för att nå fram till ett resultat sattes upp och uppföljning gjordes kontinuerligt. Resultatet visade på att långtidssjukskrivna fanns inom hela organisationen, var spridd över alla ålderskategorier och yrkeskategorier. Som den vanligaste orsaken till sjukskrivningar angavs psykiska sjukdomar och utbrändhet. De flesta ansågs vara arbetsrelaterade och hade pågått under en längre tid. Det visade sig även att sjukskrivningarna kostade företaget upp emot 200 miljoner kronor årligen när sjukskrivningstalet låg på 4,5 %.

Genom att effektivisera rehabiliteringsrutinerna och sprida kunskap om förebyggande åtgärder och rutiner och även utbilda chefer och ledningsgrupper inom området kunde resultat nås. Under etappmålen som sattes varje år kunde metoderna och kunskapen finslipas. Vid slutet av 2006 hade Vattenfall lyckats sänka sin sjukfrånvaro till de önskade 3,5 % och i och med detta sparat in närmare 50 miljoner kronor årligen.

5.2 Nulägesanalys

Vattenfall har arbetat med arbetsmiljöfrågor länge, men satsningen att göra en årlig uppföljning över hela koncernen i Sverige har inte genomförts utan detta har tidigare skett på bolagsnivå. Eftersom Vattenfall arbetat enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter tidigare blev steget till att använda sig av Arbetsmiljöverkets modell för att mäta systematiskt arbetsmiljöarbete i organisationen inte långt. Men det finns ingen strukturerad modell för hur detta ska genomföras och Arbetsmiljöverkets modell är alldeles för generell för att kunna användas rakt av och ge ett godtagbart resultat. De första tre stegen i skalan är så pass tydliga att de går att anpassa till verksamheten, men frågetecknen dyker upp vid steg fyra där effekten av det systematiska arbetsmiljöarbetet ska mätas genom fortlöpande arbetsmiljöförbättringar. Där finns det ingen bra modell som går att använda rakt av.

Vattenfall har en så spridd verksamhet med många olika arbetsområden och yrkeskategorier att det varit svårt att komma överens om en metod som fungerar inom alla dessa områden på ett tillfredställande sätt.

Satsningen på sjukfrånvaron visar på att Vattenfall är villiga till att lägga ner den kraft och energi som krävs över flertalet år för att få resultat. I en så pass stor verksamhet med många bolag som Vattenfall finns även de ekonomiska resurserna för att starta projekt med mål som sträcker sig flera år framöver.

6 Framtidsbeskrivning

I detta kapitel beskrivs hur Vattenfall kommer att arbeta med arbetsmiljöfrågor i framtiden och vilka satsningar som görs på arbetsmiljöområdet.

6.1 Framtidsbeskrivning

I Vattenfalls arbetsmiljöpolicy, bilaga 3, finns två punkter under deras vision och inriktning som bolaget är mycket mån om ska spridas inom organisationen. Dessa är att:

- *Ingen i Vattenfall ska skadas eller bli sjuk på grund av arbetssituationen*
- *Vattenfall ska ha Sveriges friskaste medarbetare*

Detta är högt ställda mål för företaget och Vattenfall vill vara förebilder för andra företag att de värnar om sina medarbetare och hur personalen inom företaget mår.

Vattenfalls arbetsmiljöpolicy sträckte sig till och med utgången av 2006. I skrivande stund, våren 2007, har inte en ny arbetsmiljöpolicy presenterats. Trots att arbetsmiljöpolicyerna ska revideras vid årsskiftet 2006-2007 så gäller den gamla policyerna tills nya policyerna publiceras tidigast vid första kvartalet av 2007.

Visionen för Vattenfalls arbetsmiljöarbete är att alla bolag inom Vattenfall Norden Sverige vid slutet av 2009 ska befinna sig på steg 4 enligt Arbetsmiljöverkets bedömningsskala för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Metoden för hur detta kommer att genomföras kommer att presenteras utifrån resultatet av detta examensarbete och den årliga sammanställning av det separata material som skickats in till HR Norden.

Satsningen på det nya kompetenscentret, Shared Service Center, är i startskedet och tanken med detta är att all spetskompetens inom arbetsmiljö och hälsa kommer att finnas centralt för att kunna användas av alla bolag istället för att vända sig till en utomstående konsult. Dessutom kommer alla metoder som används vara desamma för alla bolag. Personalen som arbetar på detta kompetenscenter är även utspridd över landet och sitter därmed i närheten av de olika produktionsenheter som finns i landet.

Fortsatta aktiviteter med att hålla sjukfrånvaron nere kommer att ske genom det nya Shared Service Center. Därigenom kommer årlig uppföljning av långtidssjuka att göras, fortsatt rehabiliteringsstöd till de sjukskrivna och kurser och information till ledning och chefer att ges samt inspirationsdagar inom området att genomföras.

Företagens arbetsmiljö och arbetsklimat blir mer och mer viktigt för arbetskraftens val av framtida arbetsplats och därmed är det nödvändigt för företagen att driva frågor i arbetsmiljö och arbetsklimatet. Vattenfall kommer, som de flesta bolag, att pensionera halva sin arbetsstyrka inom de närmaste 10 åren. Därmed måste de visa sig attraktiva på arbetsmarknaden för att locka ny arbetskraft till att välja Vattenfall som sin arbetsgivare. En av visionerna för att attrahera ny arbetskraft till Vattenfall är att *”Skapa en miljö som attraherar och utvecklar människor med ledande kompetens och stimulerar till topprestationer”*.

En av de satsningar som nu görs parallellt med målet om SAM steg 4 till 2009 är att reducera arbetsolyckorna med 20 % till samma slutdatum. En uppföljning kommer att ske fyra gånger per år.

Det ska tas fram och implementeras ett system för Arbetsmiljö- och hälsoindikatorer. Denna tas fram i samråd med Rådet för Arbetsmiljö och Rådet för Hälsa. En av utgångspunkterna är att faktainsamligen ska läggas in som en del i Vattenfalls årliga medarbetarundersökning ”My Opinion”. Arbetsmiljö- och hälsoindikatorer ska sedan successivt implementeras i hela koncernen i Norden och Europa.

För att minska olycksfallen i produktionen kommer det att ske en stor upprustning av elnät och kraftstationer under de kommande fem till tio åren. Detta kommer att förbättra säkerheten ytterligare för den personal som arbetar i farliga arbetssituationer och skapar en bättre bild gentemot kunderna att Vattenfall satsar på säkerheten för sin personal.

6.2 Framtidsanalys

Vattenfall har precis uppmärksammat vikten av ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta kan ses bland annat genom att Vattenfall tillsatt speciella arbetsmiljökommittéer, att arbetsmiljöfrågor och information går att finna som en egen del på intranätet vilket alla inom de olika bolagen har tillgång till. Även detta examensarbete är ett bevis på att Vattenfall vill hitta en metod att följa upp, förbättra och förankra arbetsmiljöfrågor som en viktig del i hela koncernen.

Vattenfall har en vision att vara ett ledande europeiskt energiföretag med service i världsklass som tar långsiktig hänsyn till både samhället och företaget (figur 5, avsnitt 4.2.1). Vattenfall har alla förutsättningar för att ligga i täten när det gäller arbetsmiljöfrågor i näringslivet och bland de stora produktionsföretagen, både inom energibranschen och utanför. Men för att komma dit så är det fortfarande en lång väg kvar. Företaget måste komma överens om en metod att mäta sitt arbetsmiljöarbete i hela organisationen och se till att metoden är accepterad av alla nivåer i koncernen i Sverige. Arbetsmiljöarbetet ska ses som en naturlig del av verksamheten och det är viktigt att alla inom koncernen är medvetna om och arbetar mot samma mål.

Hittills är alla Vattenfalls arbetsmiljömål skrivna för en treårsperiod framåt och många mål är satta till slutet av 2009. Men det är lika viktigt att sätta upp långsiktiga mål om hur de vill fortsätta med arbetet efter 2009. Med tanke på den klara förbättring som gjorts inom det systematiska arbetsmiljöarbetet bara från förra årets uppföljning så borde det inte vara något problem att nå det satta målet. Däremot måste Vattenfall vara införstådd i att arbetet fortsätter även efter år 2009 och att satsningen på arbetsmiljön inte trappas av.

7 Resultat av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Här presenteras de resultat som framkommit av arbetet som bedrivits under perioden november 2006 till och med april 2007. Även de analyser av resultatet som gjorts presenteras i detta stycke.

7.1 Enkätresultat

Efter att det enkätsvar (bilaga 5) kommit tillbaka från 23 av de 25 bolag som skulle rapportera sitt arbetsmiljöarbete påbörjades sammanställningen av resultaten. Det får anses som en hög svarsfrekvens då det endast var två bolag, **KONFIDENTIELLT**, som inte besvarade de utskickade enkäterna. Hos tre av bolagen, **KONFIDENTIELLT**, är det bara personen på chefsposition som svarat, men det anses ändå som giltigt. Detta då inga krav att svara kunde ställas på HSO och att chefen ansågs ha tillräckliga kunskaper om verksamheten. Här framkom de olika bolagens utvecklingsområden och de faktorer som redan fungerade bra. Även en jämförelse mellan områdena vilka som behöver fokuseras mer på med förtydliganden och vilka områden som arbetet fungerar bra inom.

Resultatet från undersökningen (tabell 1) visade att totalt ligger endast ett bolag på steg 1, det vill säga att de inte bedriver något SAM. Annars var fördelningen att sex bolag av 25 befinner sig på steg 2, tretton av 25 bolag på steg 3 och tre bolag av 25 ligger på steg 4 enligt SAM-skalan (figur 3, avsnitt 3.4). De två bolag som inte besvarat enkäten ges ingen nivåindelning, då inga slutsatser kan dras rörande deras arbetsmiljöarbete. Den totala fördelningen mellan bolagen är inte en summering av de nio områdena utan förklarar hur många bolag av de 25 som befinner sig på respektive steg på SAM-skalan.

Tabell 1 Resultat av undersökning och fördelning för varje område

SAM-steg	Inledning	Arbetsmiljöpolicy	Medverkan och samverkan	Rutiner och instruktioner	Uppgiftsfördelning	Undersökningar och riskbedömning	Åtgärder	Uppföljning	Sjukfrånvaro	TOTALT - fördelning mellan bolagen
1	1	1	1	-	-	-	-	1	-	1
2	6	10	7	6	10	9	4	7	4	6
3	13	9	10	6	9	5	9	7	10	13
4	3	3	5	9	3	8	9	8	9	3
<i>ej ifyllt / saknas</i>	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2

Sjukfrånvaron visade på att de flesta bolag arbetar med dessa frågor. Däremot kan det förekomma tveksamheter hur det går att använda sig av sjukfrånvaron som ett mått på om arbetsmiljön fungerar i organisationen. För detta kan ytterligare valideringar och kompletteringar från andra undersökningar komma att behöva användas.

De områden som låg på lägst nivå var arbetsmiljöpolicy och uppgiftsfördelning. Inom dessa två områden var det drygt hälften av de svarande bolagen som bedömde områdena som steg 2 eller lägre. Undersökningar och riskbedömningar bedömdes antingen som steg 2 eller steg 4 och hade få svarande inom steg 3. Områden som fungerade bra var rutiner och instruktioner, åtgärder och uppföljning där

lite fler än en tredjedel fanns på steg 4. Även inom sjukfrånvaro ligger två tredjedelar av de svarande på steg 3 eller steg 4.

Det slutgiltiga enkätresultatet över alla bolag och områden sammanställdes i en tabell (bilaga 6), där det på ett enkelt och tydligt sätt går att utläsa vilken nivå respektive bolag befinner sig på.

7.2 Analys av resultat

Innan analysen gjordes sattes ett antal kriterier upp som skulle göra uppdelningen till steg 4 tydligare. Dessa var:

- För att bolaget ska kunna befinna sig på steg 4 kan inget av de uppsatta områdena (tabell 1) värderas på steg 2 enligt SAM-skalan. Detta eftersom steg 2 innebär att implementeringen av SAM endast är påbörjad i organisationen och därmed inte än fungerar.
- Förutom att ha höga värderingar på frågorna måste även svaren mellan chef och huvudskyddsombud vara lika och inte skilja sig för mycket åt (bilaga 6, sida 2). Detta kan annars tyda på att kommunikationen inom organisationen är bristfällig och att uppfattningen om hur arbetet ska utföras skiljer sig åt.
- Bolaget ska ha ett huvudskyddsombud/skyddsombud som personalen kan vända sig till.

Bedömningen av enkäten utgick ifrån Arbetsmiljöverkets SAM-skala med dess kriterier för de olika nivåerna, denna skala gjordes mer specificerad för att den skulle bli lättare att förstå och att använda (figur 7).

1	SAM saknas Inget systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs. <i>Däremot kan ett osystematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs.</i>
2	SAM påbörjat: Chefer och arbetsledare har särskilda kunskaper om arbetsmiljön. Arbetsgivaren har tydliga planer på att genomföra en första skyddsround, enkät eller annan undersökning av arbetsmiljön.
3	SAM fungerar: Undersökning, riskbedömning, åtgärder och handlingsplan görs regelbundet och dokumenteras. Arbetsmiljöpolicy, rutiner och uppgiftsfördelning har tagits fram. Arbetstagarna ges möjlighet att medverka. Arbetsmiljöaspekter beaktas vid beslut som påverkar arbetsmiljön.
4	SAM fungerar och ger effekt: Arbetsgivaren bedriver ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete enligt nivå 3, vilket ger effekt i form av fortlöpande arbetsmiljöförbättringar. Arbetsmiljön hanteras som en naturlig del av den dagliga verksamheten och omfattar även de psykologiska och sociala förhållandena i arbetsmiljön. <i>Kommunikationen mellan medarbetarna fungerar på alla nivåer med tydliga mål för arbetsmiljöarbetet och arbetstagarna är delaktiga i arbetsmiljöarbetet. Huvudskyddsombud/skyddsombud finns i verksamheten.</i>

Figur 7 SAM-skalans fyra steg med tillägg

Förra årets undersökning av SAM har redan i år börjat ge gensvar i organisationen. Alla bolag som var med i förra årets undersökning har satt igång med sitt arbete på något sätt, vilket visas genom att alla föregående års bolag ligger på minimumnivå 2, SAM påbörjat. Då förra årets undersökning var mer överskådlig och mest ville ge en överblick över hur bolagen ställde sig till SAM så var indelningen i

de olika SAM-nivåerna inte helt renodlad. Detta innebär att bolagen hamnade mellan två steg på SAM-skalan, exempelvis 3-4, medan årets undersökning varit mer specifik och därmed ringat in bolagen till ett enda steg på samma skala. Däremot var årets resultat relativt likartade med förra årets resultat, det var endast marginella skillnader. Att endast ett bolag ligger på steg 1 och att två bolag inte rapporterat in alls av de 25 förfrågade anses inte vara något problem. Det bolag som låg på steg ett är ett nystartat bolag, och fanns inte med i förra årets undersökning, därmed har de inte hunnit med att starta upp något SAM i bolaget ännu.

Därmed får det konstateras att förra årets undersökning gett bra resultat och bolagen har börjat införa SAM i sina organisationer. Lite över hälften av bolagen, 13 av 25, har ett SAM som är infört och fungerar, steg 3, figur 7. 3 av 25 bolag har ett SAM som dessutom ger effekt i organisationen, steg 4. Detta kan jämföras med förra årets undersökning då 10 av 24 bolag hade ett SAM på minimum steg 3 så har detta år visat att 16 av 25 bolag befinner sig på samma nivå eller bättre, vilket kan anses som en klar förbättring.

Bland de bolag som fortfarande befinner sig på steg 2 är en majoritet av dessa inom tjänstesektorn, vars främsta uppgifter är kontorsarbete. Dessa har troligtvis inte haft som rutin att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete i samma utsträckning som de producerande enheterna. Eftersom tjänsteproducerande bolag inte arbetar med produktionen är det lättare att glömma dessa frågor då arbetsmiljöfrågorna inte framkommer som lika tydliga i det dagliga arbetet, de kan också ha en bättre arbetsmiljö och därmed vara mindre motiverade att införa SAM. Men det är viktigt att även dessa tjänsteproducerande bolag inser vikten av att ha ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta för personalens välmående men även för att det gynnar produktiviteten och trivseln på arbetsplatsen.

7.2.1 Analys av respektive bolag

Nedan följer analyser som gjorts för respektive bolag inom Vattenfall Norden Sverige utifrån de besvarade enkäterna. För de två bolag som ej besvarat enkäten har ingen analys gjorts.

1. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

Resultat: 3

*Resultat 2005: **KONFIDENTIELLT***

Bolaget ligger i stort sett på den undre gränsen av steg tre och det finns fortfarande en hel del att utveckla innan de kommer att se någon riktig effekt på sitt arbetsmiljöarbete. Chefen är generellt mer positiv i sina svar än HSO. Engagemanget bland alla anställda inom det systematiska arbetsmiljöarbetet är lågt. De områden som ligger lågt på skalan och som ännu inte fungerar som de ska är arbetsmiljöpolicy, undersökningar och riskbedömning samt åtgärder.

2. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

Resultat: 3

Resultat 2005: 3-4

Bolaget är på väg att få ett SAM som ger effekt. Chefen och HSO har väldigt liknande svar och har svarat högt på de flesta områden och det område som båda anser att de bör satsa mer på är de psykosociala frågorna. Arbetsmiljöpolicy behöver bli mer tillgänglig för de anställda och även uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet kan förbättras. Bolaget är dock på god väg att få ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete som ger effekt.

3. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

Resultat: 3

Resultat 2005: 2-3

SAM är infört och fungerar. Förbättringen av arbetsmiljön börjar visa sig och till en viss del även de ekonomiska förtjänsterna. Uppföljningen sker enligt regelboken. Chef och HSO har liknande svar på de flesta frågor. Enligt chefen är inte arbetsmiljöpolicyn kopplad till bolagets verksamhetsmål och det finns förbättringsåtgärder att göra runt arbetsmiljöpolicyn. Medverkan och samverkan inom arbetsmiljöarbetet kan förbättras och bli effektivare. Låga värden på frågorna om uppgiftsfördelning, särskilt inom områden rörande vilka som har tillräckliga kunskaper inom SAM.

4. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

Resultat: 2

Resultat 2005: 2-3

Införandet av SAM är på gång, men arbetssättet har inte riktigt förankrats inom bolaget. Engagemanget i arbetsmiljöarbetet bland de anställda är lågt. Chefen har en mer positiv syn än HSO och anser bland annat att personalen har tillräcklig kompetens för sina arbetsmiljöuppgifter, något som HSO inte håller med om. HSO har även angett låga värden på frågorna runt psykologiska och sociala aspekter. Bara frågor runt åtgärder, uppföljning och rutiner och instruktioner har uppnått en högre nivå än två på SAM-skalan. Resterande områden måste fortfarande arbetas med innan de når en högre nivå. De bör satsa på två till tre områden att börja sitt arbete med arbetsmiljön. Främst gäller detta uppgiftsfördelning och kompetens, medverkan och samverkan och arbetsmiljöpolicyn som fått mycket låga värderingar från de svarande. Detta är bra grundstenar att bygga upp det fortsatta arbetsmiljöarbetet ifrån.

5. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

Resultat: 4

Resultat 2005: 3 – 4

Svar har inkommit endast från chefen så jämförelse mellan de två parterna är således inte genomförd. SAM är infört, fungerar och ger effekt. Bolaget räknar inte ekonomi och tidseffektivitet som en del av SAM. Arbetsmiljöpolicyn bör vara känd av alla inom företaget och ansvarsfördelningen inom bolaget bör även den vara känd för alla. De som arbetar med frågorna om arbetsmiljön bör ha tillräcklig kompetens och resurser för detta. Arbetet med systematiskt arbetsmiljöarbete fungerar bra inom organisationen och därmed kan de fokusera på detaljfrågor för att bibehålla denna nivå även framöver. Fokus kan läggas på de mer komplicerade psykosociala frågorna.

6. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

Resultat: 1

Resultat 2005: -

Enheten är nystartad och därmed har inte arbetet med SAM påbörjats. Det är viktigt för bolaget att redan från början inkludera SAM som en del i det dagliga arbetet. De bör engagera medarbetarna i vad SAM är och se till att kompetens och resurser finns för att kunna arbeta med SAM på alla nivåer. Endast svar från chefen då inget HSO är utsett än.

7. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

Resultat: 3

Resultat 2005: 3 – 4 **KONFIDENTIELLT**

SAM är infört, fungerar och börjar ge effekt. Arbetsmiljöpolicyn används inte som ett underlag i det dagliga arbetet och är inte känd av alla. Tydlighet och kännedom om arbetsmiljömålen är inte klara bland personalen. Alla inom bolaget har möjlighet till att medverka och samverka i arbetsmiljöarbetet och uppföljning görs enligt föreskrifterna. Chefen och HSO har skilda åsikter rörande frågor om undersökningar och uppgiftsfördelning där chefen värderar frågorna högt och HSO lågt. Företaget har bra rutiner och åtgärder runt sjukfrånvaro men tillräcklig kännedom om ansvarsfördelningen saknas enligt HSO.

8. KONFIDENTIELL INFORMATION

Resultat: 3

Resultat 2005: 2 – 3

SAM ses inom bolaget som något som påverkar verksamheten i en positiv riktning. Arbetsmiljöpolicyn är inte känd av alla inom bolaget men medverkan och samverkan fungerar mycket bra. Vid allvarliga risker i arbetet saknas instruktioner. Chefen svarar lägre än HSO på de flesta frågor. Låga värden på alla frågor rörande uppgiftsfördelning och hänsyn i psykiska och sociala frågor.

9. KONFIDENTIELL INFORMATION

Resultat: 3

Resultat 2005: 3 – 4

SAM är införd, fungerar och effekterna börjar bli synbara i verksamheten. Det inkomna svaret var enligt uppgift från chefen ifyllt tillsammans med skyddsorganisationen så jämförelse mellan de två parterna är således inte genomförd. Arbetsmiljöpolicyn är inte känd av alla inom verksamheten och används inte som ett underlag för det dagliga arbetet. På grund av denna tvåa kan inte bolaget värderas som steg fyra, trots att de har höga värderingar på övriga områden. Detta då ett kriterium för steg fyra är att alla områden måste befinna sig på minst steg tre.

10. KONFIDENTIELL INFORMATION

Resultat: 3

Resultat 2005: 2 – 3

Arbetsmiljöarbetet börjar fungera i verksamheten. Arbetsmiljöpolicyn är inte kopplad till bolagets verksamhetsmål, men målen är kända, tydliga och möjliga att uppnå. Bra medverkan och samverkan men det finns inga tydliga svar kring huruvida arbetsmiljöfrågor tas upp på medarbetarsamtal och om påverkan av arbetsmiljön tas upp när beslut ska fattas. Uppföljning görs, dock finns det möjlighet till förbättring. HSO har lägre värdering än chefen på frågor om utredning och bedömning för undersökningar.

11. KONFIDENTIELL INFORMATION

Resultat: 3

Resultat 2005: 2 – 3

Arbetsmiljöpolicyn är kopplad till verksamhetsmålen som anses vara både tydliga och kända. Medverkan och samverkan är bra inom bolaget, men viss otydlighet förekommer kring vad som förväntas av den enskilde rörande arbetsmiljöarbetet. Uppföljning görs enligt föreskrifterna och man tycker sig även se resultat av det bedrivna arbetsmiljöarbetet då vissa områden börjar ge en positiv effekt. Engagemanget bland arbetstagarna i arbetsmiljöarbetet är lågt och det tar tid att åtgärda allvarliga risker.

12. KONFIDENTIELL INFORMATION

Resultat: 3

Resultat 2005: 2 – 3

Bolaget anser sig redan kunna se effekter av det bedrivna arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöpolicyn är kopplad till verksamhetsmålen och det finns tydliga och kända mål för arbetsmiljöarbetet. Det tror sig kunna uppnå sina satta mål då föregående uppsatta mål har uppnåtts. Medverkan och samverkan fungerar bra, men vad som förväntas av den enskilde arbetstagaren inom arbetsmiljöarbetet är bara delvis känt. Uppföljning av ohälsa görs, men ingen årlig uppföljning av olyckor och tillbud. Det finns ett behov av att förändra den årliga uppföljningen. Frågor rörande utredning under undersökningar har fått låg värdering och engagemanget och kompetensen inom arbetsmiljöarbetet är inte tillräcklig inom bolaget.

13. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

Resultat: 3

Resultat 2005: 2 – 3

SAM håller på att införas i bolaget och de är på god väg att få ett fungerande arbetsmiljöarbete. Man har förståelse för vad detta innebär och vilken betydelse ett väl fungerande arbetsmiljöarbete har för bolaget och personalen. Arbetsmiljöpolicyn är kopplad till verksamhetsmålen och den används som ett underlag i det dagliga arbetet, men den är fortfarande inte helt känd av alla inom bolaget. Medverkan och samverkan är mycket bra, men det finns vissa tveksamheter kring huruvida arbetsmiljön ingår som en del i medarbetarsamtalen. Uppföljning görs enligt föreskrifterna men det finns en del tvetydigheter om den årliga uppföljningen bör förändras. Chefen anser inte att man kan se några positiva arbetsmiljöresultat efter vidtagna åtgärder och HSO är tveksam till hur företaget arbetar med arbetsanpassningsfrågor. Viss fundering finns över hur föreskrifter som finns ska kunna tillämpas i verksamheten.

14. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

Resultat: 2

Resultat 2005: 2 – 3

SAM håller på att införas, men det är fortfarande en bra bit kvar innan det börjar fungera. Arbetsmiljöpolicyn finns, men den är inte förankrad i verksamheten. Det finns inga tydliga eller kända mål med arbetsmiljöarbetet. Medverkan och samverkan kräver tydligare förväntningar och bättre deltagande och förbättring krävs på uppföljningen av arbetsmiljöarbetet. Mycket låg värdering på kompetens och uppgiftsfördelning. Chefen värderar insatserna runt sjukfrånvaron högt där HSO anser att mer och bättre åtgärder krävs.

15. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

Resultat: 2

Resultat 2005: 1 – 2

SAM är i införelsestadiet. Arbetsmiljöpolicyn är inte känd av alla på bolaget och används inte som ett underlag för det dagliga arbetet. Det finns tydliga och kända mål, men det finns inga tydliga bestämmelser om hur målen kommer att uppnås. Det är otydligt om vad som förväntas av den enskilde arbetstagaren rörande arbetsmiljöarbetet och att ingen hänsyn tas till arbetsmiljön då nya beslut tas. Rutinerna för uppföljning inom bolaget behöver ses över. Låga värderingar inom de flesta områden enligt både chef och HSO. Chefen anser att de inte arbetar alls med arbetsanpassning och rehabiliteringsfrågor.

16. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

Resultat: 3

Resultat 2005: 3 – 4

Förbättringar i arbetsmiljön har skett inom bolaget. Arbetsmiljöpolicyn finns och den används och det finns tydliga mål med arbetsmiljöarbetet. Däremot är chef och HSO oense om huruvida de uppsatta målen kommer att uppnås. Arbetsmiljöpolicyn skulle kunna bli mer spridd bland de anställda inom bolaget och arbetsmiljön behöver få en större del vid medarbetarsamtal. Medverkan och samverkan finns inom bolaget och chef och HSO är överens i svaren. Uppföljning görs enligt föreskrifterna och man anser sig kunna se förbättringar av arbetsmiljöarbetet. Enligt HSO kontrolleras inte resultatet av genomförda åtgärder. Bolaget följer inte heller upp åtgärder i handlingsplaner och HSO anser även att det inte finns några instruktioner för allvarliga risker i arbetet. Både chef och HSO har värderat lågt på frågorna gällande tillräckliga kunskaper inom verksamheten.

17. KONFIDENTIELL INFORMATION

Resultat: 2

Resultat 2005: 2 – 3

SAM är infört och har börjat fungera och bolaget anser sig kunna se förbättringar av arbetsmiljön. Både chef och HSO skulle däremot behöva bättre kunskaper inom detta område. Arbetsmiljöpolicyn är inte kopplad till verksamhetsmålen och inte heller känd av alla på bolaget. De tycker att de har tydliga mål för arbetsmiljöarbetet. Medverkan och samverkan är i stort sett fungerande, men fortfarande finns utrymme för förbättringar, men där råder delade åsikter mellan chef och HSO. De har ett behov av att få bättre metoder för uppföljning. Åsikterna går isär på frågorna om rutiner, men båda värderar frågorna lågt. Chefen anser att det inte finns några instruktioner för allvarliga risker i arbetet och det är mycket lågt engagemang bland personalen i arbetsmiljöarbetet. Det saknas tillräckliga kunskaper inom bolaget för att arbeta effektivt med arbetsmiljöarbetet. HSO anser att de inte tar hänsyn till psykologiska faktorer i arbetsmiljöarbetet och tillbuden utreds inte. Chefen ser inga positiva resultat av arbetsmiljöförbättringar och HSO anser att de risker som uppkommer i arbetet inte åtgärdas. Det arbetas lite med arbetsanpassningsfrågor.

18. KONFIDENTIELL INFORMATION

Resultat: 4

Resultat 2005: 3 – 4

Svar har inkommit endast från chefen så jämförelse mellan de två parterna är således inte genomförd. SAM är infört, fungerar och ger effekt. Arbetsmiljöpolicyn är känd och målen för arbetsmiljöarbetet finns och är tydliga och kända. Enskilda anställda vet vad som förväntas av dem inom arbetsmiljöarbetet. Medverkan och samverkan fungerar bra. Uppföljning görs enligt föreskrifterna, men det finns utrymme för förbättring av uppföljningsmetoderna. Chefen anser sig inte ha tillräcklig kunskap om fysiska, psykologiska och sociala förhållanden. De utreder inte orsaken till ohälsa i arbetet och resultatet av genomförda åtgärder kontrolleras inte.

19. KONFIDENTIELL INFORMATION

Resultat: 2

Resultat 2005: 3 – 4

För Service Syd har chef, arbetsmiljöingenjör och HSO svarat på varsin enkät. Chefen och HSO har ganska liknande åsikter, men arbetsmiljöingenjörens svar skiljer sig från dessa. Chefen anser sig behöva bättre kunskap inom arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöpolicyn finns, men det krävs förbättringar inom det området. Medverkan och samverkan fungerar på vissa nivåer men åsikterna är skilda mellan de svarande. Viss uppföljning görs, men den behöver förbättras. Chef och HSO har negativa värderingar på vilka åtgärder som görs. Psykologiska och sociala frågor tas inte hänsyn till och det saknas riskbedömning. HSO anser att det mesta med uppgiftsfördelningen är oklart och otydligt och de har båda låg värdering på frågor om rutiner.

20. KONFIDENTIELL INFORMATION

Resultat: 2

Resultat 2005: 1 – 2

SAM har införts, men än är det inte fungerande på så sätt att det börjar synas resultat. Arbetsmiljöpolicyn finns, men området behöver förbättras och förankras i verksamheten. Medverkan och samverkan inom bolaget är godtagbar, men behöver förbättras. Förtydligande om vad som förväntas av de anställda inom arbetsmiljöarbetet och det saknas ett forum där de anställda kan påverka sin arbetsmiljö. Det saknas instruktioner vid allvarliga risker i arbetet och rutinerna för uppföljning bör ses över och förbättras enligt gällande regler. Chefen har inte fyllt i svar på frågor rörande rutiner och instruktioner, åtgärder och sjukfrånvaro. Undersökning och riskbedömning är

infört, men fungerar inte bra än så länge. Även uppgiftsfördelning och kompetens är infört och på väg att börja fungera, men fortfarande är det en lång väg kvar.

21. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

Resultat: 3

Resultat 2005: 3 – 4

Förbättringar i arbetsmiljön har framkommit och SAM är infört och fungerar. Arbetsmiljöpolicyn är knuten till verksamhetsmålen, men de är inte välkända av de anställda. Det finns tydliga och kända mål och medverkan och samverkan finns men kan förbättras. Uppföljning görs, men även här finns rum för förbättring. HSO anser att uppgiftsfördelningen, engagemanget inom bolaget och kunskaper om vilka risker arbetet innebär är lågt, medan chefen har en mer positiv inställning till detta.

22. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

Resultat: Inga enkäter mottagna

Resultat 2005: 1 – 2

Inga enkäter är mottagna så ingen analys är gjord

23. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

Resultat: Inga enkäter mottagna

Resultat 2005: -

Inga enkäter är mottagna så ingen analys är gjord

24. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

Resultat: 4

Resultat 2005: 3 – 4

SAM är infört, fungerar och ger effekt i form av en bättre arbetsmiljö. Arbetsmiljöpolicyn finns tillgänglig och den används, men det finns lite att förbättra. Medverkan och samverkan fungerar bra och uppföljningen görs enligt föreskrifterna. Chef och HSO är mycket överens och har höga värderingar på de flesta områden vilket tyder på en bra kommunikation inom bolaget.

25. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

Resultat: 3

Resultat 2005: 3 – 4

Arbetsmiljöpolicyn finns, men användningen av denna behöver förbättras. Medverkan och samverkan och uppföljning finns i verksamheten, men även detta behöver förbättras. HSO ger låga poäng i psykologiska förhållanden i arbetsmiljöarbetet. Chef och HSO har inte fyllt i alla frågor rörande sjukfrånvaro, rutiner och åtgärder.

7.2.2 Avslutande analys

Detta är en analys som gjorts utifrån de erhållna enkäterna, dock bör det betänkas att denna analys är gjord utifrån det perspektiv som framkommit från författarna till denna undersökning. Om samma analys gjorts av någon inom organisationen skulle resultatet kunna se annorlunda ut. Analysen har utförts utifrån de svar som angetts och då inte alla svarande varit lika beskrivande i sina svar eller utelämnat vissa frågor har detta försvårat analysen.

Inga rådata från enkätsammanställningen har presenterats i denna rapport då denna information varit mycket omfattande. Istället finns en beskrivning på hur sammanställningen genomförts i bilaga 6.

Då svaren bedöms subjektivt från den person som sammanställer detta är det viktigt att sammankoppla detta med grundligare undersökningar av alla bolag där även personalen får svara på frågor om hur de arbetar med SAM. Därmed kan skrivfrågorna i enkäten minskas och ersättas av frågor av annan typ.

En reviderad version av enkäten visar främst på att ett flertal flervalfrågor eller skrivfrågor kan tas bort, främst från Inledning, Åtgärder och Uppföljning. Detta har varit frågor som flertalet svarande utelämnat eller som inte bidragit med något i sammanställningen. Ett förslag på en reviderad enkät har presenterats för Vattenfall.

Indelningen av enkäterna i delområden har varit ett bra sätt att förtydliga innebörden av SAM. Sjukfrånvaro innefattas egentligen inte i SAM-begreppet, men detta är en viktig faktor på att mäta hur företaget arbetar med sin personal. Det är samtidigt en viktig indikator på företagets arbetsklimat, en hög sjukfrånvaro kan peka på att det finns brister i organisationen. Indelningen ger även en klarhet i vilka områden där SAM fungerar bra och vilka områden där SAM fungerar mindre bra. Det gör det dessutom enklare genom att fokusera på specifika områden inför förbättringar och förändringar i organisationen.

Det är svårt att hitta en snabb och enkel metod som kan innefatta alla bolag i en och samma undersökning, inom ett företag med en sådan bredd som Vattenfall i Sverige. Däremot är det viktigt att fokusera på en metod som alla bolag är nöjda med och som kan ge tillräckligt bra feedback så att det finns en överblick på vad förändringarna gett för resultat som går att knyta an till denna undersökning. Redovisningen av metoden måste vara på ett sådant sätt att det går att förenkla och förtydliga att alla förstår, exempelvis i siffror, vad förbättringen gav för resultat under föregående år.

Vattenfall bör vara konsekvent i införslen av SAM i Vattenfall i Sverige och kan anses att det allra viktigaste vid införandet av nya rutiner av denna typ kräver delaktighet av alla inblandade som ska arbeta med frågorna. Detta då det underlättar införslen och att delaktighet föder motivation och ett intresse hos alla berörda.

8 Diskussion

I detta stycke diskuteras huruvida syftet uppnåtts, arbetsmetoder, resultatet av arbetet och vilka möjligheter till vidareutveckling det finns.

Syftet med det här arbetet var att hitta en metod som går att använda vid den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Vattenfall i Sverige och att renodla de fyra nivåerna som används för att dela in bolagen. Detta gällde främst det fjärde steget som var väldigt oklart formulerat och därmed svårt att förstå och bedöma för att omsättas i praktiken. Valet av metod föll på att genomföra en enkätundersökning, vilket vi tycker har gett bra resultat. Dock finns det en hel del svårigheter knutna till enkätundersökningar, exempelvis är det svårt att fånga upp inställningar hos personalen och att det är svårt att täcka alla områden utan att det blir ett stort antal frågor. Nivå fyra i Arbetsmiljöverkets skala har specificerats så att den blivit mer konkret och lättförståelig, utifrån den analys som sedan gjordes. Men det finns ändå svårigheter i detta i och med att Vattenfall är ett så pass brett företag med stor variation i arbetsuppgifterna. Vi anser att vi genomfört det som var avsett med ett bra resultat. Enkäten som tagits fram är dock inte optimal och kommer att behöva justeras så att den är mer anpassad innehållsmässigt för verksamheten. Ett exempel på en reviderad enkät har presenterats för Vattenfall. De brister som framkommit gällande enkäten är främst dess stora antal frågor, varav några inte har bidragit med relevant information.

Enkäten har främst baserats på *AFS 2001:1*, som går att finna hos Arbetsmiljöverket, men även i Prevents häfte *”Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet”*. Det hade säkert funnits mer information och kunskap att hämta från andra källor men vi valde att begränsa oss till dessa två, på grund av att projektet bedrivits inom snäva tidsramar och att dessa två hjälpmedel har använts av Vattenfall vid tidigare undersökningar och därmed redan var välkända inom organisationen. Det var även en fördel att grunda enkätstrukturen på en redan beprövad modell. Utifrån den modell Prevent tagit fram kunde den nya enkäten konstrueras och företagsanpassas istället för att skapa en ny enkät något som kan resultera i stora brister i frågorna.

De arbetsmetoder som vi använt oss av tycker vi varit bra för ändamålet. Vi har bedrivit dokumentstudier och en del intervjuer på bland annat Arbetsmiljöverket men även med personal inom Vattenfall i Sverige. Däremot har inte de platsbesök vi gjort på Forsmarks kärnkraftverk och Vattenkraften i Luleå gett något större bidrag till enkätundersökningen. Detta då företagen inte varit tillräckligt insatta i varför dessa platsbesök gjordes och det var svårt att få fram relevant information genom de ostrukturerade intervjuerna. Däremot gav det oss lite bättre insikt om den variation i arbetsområden som finns på Vattenfall då resterande tid spenderats i kontorsmiljö på huvudkontoret i Räcksta eller kontoret i Luleå.

Positivt har varit att svarsfrekvensen på enkäterna varit mycket hög och bortfallet på enkätsvaren endast varit 8 %. Detta har visat på att bolagen tar detta med årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete på allvar och att de påtryckningar som gjorts gett resultat. Av cheferna på bolagen har alla svarat på enkäten och det visar på en bra kommunikation i företaget.

Resultatet baseras uteslutande på de enkäter som skickats ut till alla bolagen och besvarats av dessa. Några av bolagen svarade inte och hos några var det bara chefen som svarade. Detta medför att det blir en ensidig bild över hur arbetsmiljöarbetet inom de berörda bolagen ser ut. Det bör beaktas att enbart två personer på bolagen svarat och för att få ett mer rättvisande resultat bör antalet svarande vara fem eller fler. På detta sätt ges möjlighet att få svar från personal på flera nivåer inom bolagen. Visst missförstånd har även skett av de svarande på enkäten då somliga har svarat på den tillsammans och även detta gett en ganska ensidig bild av företaget. Det fanns några som ansåg att enkäten innehöll alltför många frågor och skulle behövas kortas ner då de hann tröttna efter att besvarat halva. Antalet frågor är medvetet väl tilltaget, detta för att möjligheten att ta bort och korta ner skulle finnas framöver. Det har varit ett ganska svårt arbete att bedöma och värdera skrivfrågorna, men vi ansåg att

dessa kunde vara relevanta att ha med, då de främst var avsedda att ta fram åsikter och inställningar hos de skyddsombud och chefer som svarade på enkäten. Alla bedömningar som är gjorda är våra egna, och därmed kan en viss snedvridning finnas. Skulle samma undersökning genomföras av andra personer skulle kanske resultatet vara annat än det vi fått fram. Det är inte säkert att låga värderingar inom vissa områden visar på dåligt engagemang utan att detta område inte påvisar några problem som bolaget behöver arbeta med eller att det inte förekommer alls inom det bolaget. Under sammanställningen av resultatet såg vi att de olika områdena lämpligen borde ha viktats för att få ett mer rättvisande sammanslaget medelvärde för de olika bolagen. Detta då alla områden inte har lika stor betydelse på arbetsmiljön. Ett annat område som behöver studeras noggrannare är sjukfrånvaro och dess relevans för att påvisa statusen på arbetsmiljön inom bolagen. Denna parameter behöver valideras statistiskt för att det ska vara möjligt att säkert säga att den ger någon fingervisning om att en hög eller låg sjukfrånvaro visar på att bolagets SAM fungerar och ger effekt.

En stor brist med enkätundersökningen i detta format är att enkäten inte blir anonym när den endast besvaras av två personer på varje bolag. Detta kan avhjälpas med att enkäten skickas ut till ett större urval av chefer och skyddsombud på flera nivåer i verksamheten. Ett annat alternativ är att det i enkäten framgår att svaren inte kommer att beaktas anonymt, men då uppkommer risken att svarsfrekvensen minskar och bortfallet blir större.

Arbetet har bedrivits på olika orter samtidigt, Luleå och Stockholm. Trots att vi kände en viss oro över detta till en början så visade det sig att det fungerade mycket bra. Ett antal resor mellan orterna har vi varit tvungna att göra, men inte alls i den omfattning som vi först förväntade oss. Detta då det idag finns mycket bra kommunikationsvägar exempelvis telefon, fax, Internet med mera. Mycket av den dagliga kommunikationen har skett över Internet via MSN Messenger och med hjälp av universitetets studentportal och Fronter där allt material har lagts upp för oss båda att ta del av. Fördelningen av arbetsuppgifterna har gått väldigt bra och då en av oss suttit på huvudkontoret i Råcksta och haft den huvudsakliga kontakten med företaget så har den andra haft bra möjlighet att ha kontakt med Luleå tekniska universitet och vår handledare där.

Tidplanen som sattes upp i början av arbetet har följts bra då det redan innan examensarbetet påbörjades satte ett delmål att enkäterna skulle skickas ut till årsskiftet och planeringen kunde utföras utifrån detta mål. Även mindre delmål med platsbesök, insamling av enkäter och rapportskrivning har gått över förväntan.

Vi har blivit väl bemötta av alla personer vi varit i kontakt med och fått den information som krävts. Mycket av vårt arbete har dock pågått utan de inblandade från Vattenfall har haft ett alltför stort inflytande och påverkan på tillvägagångssättet. Detta till viss del på begäran av vår handledare på Vattenfall som inte ville blanda in sina åsikter i denna undersökning vilken var tänkt att vara objektiv.

Vi anser oss ha uppnått det mål som är satt för detta examensarbete och vi hoppas att detta ska kunna vara en modell som Vattenfall kan fortsätta att använda sig av i framtiden för årlig undersökning av sitt systematiska arbetsmiljöarbete.

9 Rekommendation

Här ges rekommendationer för fortsatt arbete med den årliga undersökningen av systematiskt arbetsmiljöarbete på Vattenfall.

Utifrån de resultat som presenterats visar detta att hälften av Vattenfalls bolag är på god väg att nå målet att befinna sig på steg 4 i SAM-skalan till slutet av år 2009. Flera bolag har förbättrat sitt resultat från föregående år och de bolag som inte hade startat med sitt arbetsmiljöarbete förra året har till detta år börjat presentera termerna om SAM inom bolaget, vilket är ett bra steg i rätt riktning. Om de fortsätter på samma sätt så ska inte deras mål vara omöjligt att uppnå inom den angivna tidsramen.

De flesta bolag behöver förbättra ett flertal områden och för att inte få alltför många områden att fokusera på samtidigt anges de tre huvudområden som är de med sämst påvisade resultat som utvecklingsområden till nästa års undersökning. Skälet till att tre områden anges är att det inte är många år för bolagen att förbättra sitt arbetsmiljöarbete på till målet 2009 och arbetar bolaget med alla områden på en gång finns risken att inget blir utfört inom något område. Därmed ansågs tre områden som en rimlig mängd att hantera för varje bolag per år. Individuella rekommendationer till respektive bolag återfinns i bilaga 7. De bolag med stora brister som påvisat steg 2 i enkäten har främst fått rekommendationer att fokusera på att introducera och implementera arbetsmetoder inom området i stort. Om bolaget befinner sig på steg 3 eller steg 4 inom de flesta områden ges rekommendationer på frågor med mer fokus på specifika områden som framkommit som brister i enkäten. Det är viktigt att de som redan ligger på steg 4 inte slutar att arbeta med systematiskt arbete utan fortsätter att sträva mot att bli än bättre än vad de är idag, särskilt i detaljfrågor.

Rekommendationer till ett övergripande fortsatt arbete för hela Vattenfall Norden Sverige är att:

- komplettera arbetsmiljöpolicy och se till att denna blir välkänd och tillgänglig för alla inom koncernen. Det ska vara ett dokument som även används som grund i det dagliga arbetet.
- engagera alla medarbetare i arbetsmiljöfrågor, delegera uppgifter och se till att personer som arbetar med dessa frågor har tillräckliga kunskaper, befogenheter och resurser för att utföra arbetet på rätt sätt.
- påpeka vikten av regelbundna undersökningar av arbetsmiljön och både utreda och ta hänsyn till fysiska, psykiska och sociala faktorer på arbetsplatsen.
- skapa gemensamma rutiner inom dokumentation och arbetsmetoder för att förenkla den årliga sammanställningen, detta då den erhållna dokumentationen från förra årets undersökning och årets undersökning visade på att dokumentationen varierar stort mellan de olika bolagen.
- antalet svarande på enkäten bör vara fem eller fler.

För att bedöma steg 4 i SAM-skalan ska den, förutom figur 7, avsnitt 7.2, uppfylla följande krav:

- För att bolaget ska kunna befinna sig på steg 4 kan inget av de uppsatta områdena (tabell 1, avsnitt 7.1) värderas på steg 2 enligt SAM-skalan. Detta eftersom steg 2 innebär att implementeringen av SAM endast är påbörjad i organisationen och därmed inte än fungerar.
- Förutom att ha höga värderingar på frågorna måste även svaren mellan chef och huvudskyddsombud vara lika och inte skilja sig för mycket åt. Detta kan annars tyda på att kommunikationen inom organisationen är bristfällig och att uppfattningen om hur arbetet ska utföras skiljer sig åt.
- Bolaget ska ha ett huvudskyddsombud/skyddsombud som personalen kan vända sig till.

Bedömningen är att enkäter för sammanställning av SAM i organisationen fungerar. Däremot bör enkäten kortas ner och flertalet skrivfrågor tas bort. Samtidigt kan det vara lämpligt att enkäterna kompletteras med djupintervjuer och platsbesök på alla bolag.

Det gäller för Vattenfall att vara konsekvent i sin strävan att införa SAM i organisationen, en etablering av denna typ tar flera år att implementera och för att effekterna ska bli tydliga.

Referenser

Litteratur

Arbetsmiljöverket, (2006) *Samverkan i det systematiska arbetsmiljöarbetet*, Arbetsmiljöverkets publikationsservice, Solna, (ISBN: 978-91-74694-461-6)

Bellgran, M. & Säfsten, K, (2005) *Produktionsutveckling – utveckling och drift av produktionssystem*, Studentlitteratur, Lund (ISBN: 91-44-03360-5)

Prevent och Arbetsmiljöverket, (2006) *Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet*, Karlstads boktryckeri AB, Karlstad, (ISBN: 91-7522-938-2)

Arbetsmiljöverket (2007-01-30)

Teman SAM

<http://www.av.se/teman/sam>

Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1

http://www.av.se/dokument/afs/afs2001_01.pdf

Systematiskt arbetsmiljöarbete – en vägledning

<http://www.av.se/webbshop/pdfroot/H347.pdf>

Undersökning och riskbedömning i det systematiska arbetsmiljöarbetet – en vägledning

<http://www.av.se/webbshop/pdfroot/H375.pdf>

Systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress

<http://www.av.se/webbshop/pdfroot/H351.pdf>

SAM-status

http://www.av.se/webbshop/pdfroot/ADI_562.pdf

Undersökning om systematiskt arbetsmiljöarbete, Rapport 2003:2

http://www.av.se/dokument/publikationer/rapporter/RAP2003_02.pdf

Arbetsmiljölagen

<http://www.av.se/webbshop/pdfroot/H008.pdf>

Uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet

<http://www.av.se/webbshop/pdfroot/H385.pdf>

Arbetsmiljöansvar och straffansvar – två helt olika saker

<http://www.av.se/webbshop/pdfroot/H302.pdf>

AML viktigaste drag

<http://www.av.se/webbshop/pdfroot/SDS23.pdf>

Eksjö företagshälsovård (2007-01-30)

<http://www.eksjofhv.com/nyaafs.htm>

Forsmark (2007-02-06)

<http://www.forsmark.com>

Kuhlins (2007-01-31)

Kort fakta om Letsi kraftstation

<http://www.kuhlins.com/lulealven/letsi.html>

Swedcold (2007-02-02)

Letsi kraftverk – dammsäkerhetsåtgärder

<http://www.swedcold.org/SwedCOLD/text/2006-10-19-H-Bond.pdf>

Vattenfall (2007-04-27)

Vattenfalls intranät Kontakten

<http://kontakten2000.vattenfall.se/>

Vattenfall – vår historia (2006-11-23)

http://www.vattenfall.se/om_vattenfall/var_verksamhet/om_oss/historia/

Vattenfall – koncernen (2006-11-23)

<http://kontakten2000.vattenfall.se/index.asp?path=vattenfall/koncernen/basfakta/koncernen/>

Vattenfall – Arbetsmiljö och hälsa (2006-12-19)

<http://kontakten2000.vattenfall.se/index.asp?path=vattenfall/miljo/arbetsmiljo/personal>

Vattenfall – Vattenkraft (2007-01-30)

http://www.vattenfall.se/om_vattenfall/var_verksamhet/forskning_och_utveckling/vattenkraft/

Vattenfall – Kärnkraft (2007-02-02)

http://www.vattenfall.se/om_vattenfall/energikunskap/uran/sa_fungerar_det.asp

Wikipedia (2007-03-06)

Enkät

<http://sv.wikipedia.org/wiki/Enk%C3%A4t>

Arbetsmiljö

<http://sv.wikipedia.org/wiki/Arbetsmilj%C3%B6>

Vattenkraft

<http://sv.wikipedia.org/wiki/Vattenkraft>

Muntliga källor

Arbetsmiljöverket

Mia Wessleus

Luleå tekniska universitet

Bo Johansson – Avdelningen för Industriell produktionsmiljö

Vattenfall

Referensgruppen på Vattenfall

Jan Berglund – Arbetsmiljö och hälsa, HR Norden, skyddsingenjör/
Certifierad arbetsmiljörevisor

Freed Rooslien – Ordförande i Rådet för Arbetsmiljö, personalchef BU Tjänster

Morgan Börjesson – Gruppchef för Shared Service Center Arbetsmiljö, Arbetsmiljöingenjör

Ulla Hammarberg – Arbetsmiljöingenjör

Per-Eric Ericsson – Certifierad arbetsmiljörevisor

Gisela Ahlberg – Beteendevetare, socionom

Forsmark

Göran Lundkvist – Arbetsmiljöingenjör

Ingrid Thune – Huvudskyddsombud

Vattenkraften Vuollerim

Sören Ek – KAM-ansvarig Vattenkraften

Anette Nordqvist – Kontrollrumsingenjör/Skyddsombud

Lars Isaksson – Skyddsombud

Bilageförteckning

BILAGA 1 – PLATSBESÖK	2 SIDOR
BILAGA 2 – VATTENFALL NORDEN I SVERIGE	2 SIDOR
BILAGA 3 – VATTENFALLS ARBETSMILJÖPOLICY	3 SIDOR
BILAGA 4 – SAMMANSTÄLLNING AV SAM 2005	1 SIDA
BILAGA 5 – ENKÄT OM SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE	12 SIDOR
BILAGA 6 – ENKÄTRESULTAT	2 SIDOR
BILAGA 7 – REKOMMENDATION	3 SIDOR

Platsbesök

Två av bolagen undersöktes närmare och här kunde arbetsmiljön studeras och ostrukturerade intervjuer med personalen göras. De två utvalda bolagen var Kärnkraftverket Forsmark 3 och Vattenkraften i Luleå/Vuollerim

Kärnkraften i Forsmark

Forsmark står idag för en sjättedel av den svenska elproduktionen, tabell 2, (Forsmark 2007). Bolaget är inte certifierat inom arbetsmiljöområdet. Idag finns tre aktiva kärnkraftverk Forsmark, Oskarshamn och Ringhals som tillsammans har tio reaktorer. Två av dessa har Vattenfall som huvudägare, Forsmark och Ringhals. Dessutom finns Barsebäck, det fjärde kärnkraftverket, som stängde sin andra reaktor under 2005.

Tabell 2 Anläggningsdata över Forsmark kärnkraftverk

Startår	Forsmark 1: 1980 Forsmark 2: 1981 Forsmark 3: 1985
Maxeffekt (sammanlagd)	3 213 MW
Forsmark 1	989 MW
Forsmark 2	999 MW
Forsmark 3	1 170 MW
Typ	Kärnkraftverk
Antal reaktorer	3 kokvattenreaktorer
Normalårsproduktion	~ 25 TWh/år

De krav som finns idag på säkerheten runt svenska kärnkraftverk är mycket hårda, speciellt gällande risken för strålning. Kontroller av dessa regler och föreskrifter följs genom Statens strålskyddsinstitut. För att försäkra sig om att de radioaktiva ämnena inte läcker ut i miljön ska det använda kärnbränslet förvaras på 500 meters djup nere i berggrunden i behållare av stål, koppar och bentonitlera. Plats för den slutliga förvaringen av kärnbränslet i Sverige kommer att bestämmas först runt år 2010.

Det svenska säkerhetsarbetet är uppdelat i tre steg för att förhindra olyckor i kärnkraftverken (Vattenfall 2007).

1. **Förebygga fel** – bra konstruktioner, välutbildad och tränad personal, materialval, med mera. Bra grundförutsättningar skapar en trygg och flexibel miljö med stora säkerhetsmarginaler. Svenska reaktorer är konstruerade på så sätt att om vattnet kokar bort så stannar kärnreaktionen av sig själv.
2. **Egentliga säkerhetssystem** – alla viktiga säkerhetssystem är flerdubblade på så sätt att om det första systemet slutar att fungera finns flertal reservsystem som kan ta över. Bland annat gäller detta strömförsörjning och kylsystem.
3. **Konsekvenslindrande system** – systemen ska hålla kvar de radioaktiva ämnena i reaktorbyggnaden om värsta tänkbara situation skulle inträffa. Kraftverken är därför byggda med fem skyddsbarriärer.

Vattenkraften i Luleå

Vattenkraften står idag för cirka hälften av Sveriges elproduktion (Wikipedia 2007). Platsbesöket utfördes på driftcentralen i Vuollerim och vattenkraftverket i Letsi. Vattenkraftverket i Vuollerim/Porsi/Letsi är certifierat inom arbetsmiljö sedan i slutet av 2006.

Kraftbranschen har en policy för vattenkraftverk att (Vattenfall 2007):

- så långt som möjligt eliminera risker för allvarliga dammbrott
- hålla risker för dammskador och driftstörningar på lägsta rimliga nivå
- ha beredskap i form av handlingsprogram om skada trots allt inträffar

Driftcentralen i Vuollerim och vattenkraften i Letsi

Driftcentralen i Vuollerim har överblick över alla de nordliga vattenkraftverken och några mindre vattenkraftverk i södra Sverige. Driftcentralen har främst en övervakningsverksamhet över 15 stora vattenkraftverk längs Luleälv och 40 mindre vattenkraftverk i södra Sverige. De har även uppgiften att ringa in vakthavande personal till varje vattenkraftverk vid larm.

Letsi vattenkraftverk ligger strax söder om Jokkmokk uppe i Norrlands inland och är en av de största anläggningarna i Sverige (tabell 3).

Tabell 3 Anläggningsdata över Letsi vattenkraftverk (Kuhlins 2007)

Startår	1967
Stenfyllnadsdamm	85 m hög
Maxeffekt	456 MW
Typ	Underjordsanläggning
Antal aggregat	3 Francisturbiner
Fallhöjd	135 m
Normalårsproduktion	1850 GWh/år

Under 2006 har flertalet upphandlingar skett för att förnya de tre aggregaten som finns på Letsi kraftstation. Dessutom kommer ett antal förändringar för att öka personsäkerheten inom anläggningen att göras. Detta särskilt inom brandsäkerhet med förbättrade utrymningsvägar, brandavskiljningar och brandskydd (Vattenfall 2007). Under förändringarna kommer en av generatorerna ställas av åt gången medan förändringarna sker.

Vattenfall Norden i Sverige

Totalt antal bolag år 2006: 36 varav 25 stycken skyldiga att skriftligen rapportera arbetsmiljö
Totalt antal anställda år 2006: 8776 st (6720 män och 2056 kvinnor)

Kommentarer till tabellerna

- Kursivt markerade bolag har ej skyldighet att skriftligen rapportera arbetsmiljö
- * Västbergslagens tre bolag rapporterar ihop
- ** Gotlandsbolagens fyra bolag rapporterar ihop
- *** Ingår i SKB

Business Unit - Elproduktion

Tabell 4 Vattenfall Business Unit Elproduktion

Bolag		Antal män	Antal kvinnor	Totalt antal anställda
Barsebäck Kraft AB	BKA	80	9	89
Forsmarks Kraftgrupp AB	FKP	660	158	818
Kärnkraftsäkerhet o Utbildning AB	KSU	150	57	207
Vattenfall AB Elproduktion Norden Ledning	QPD	84	23	107
Vattenfall AB - Vattenkraft	QPM	125	31	156
<i>Vattenfall AB - Thermal Power</i>	<i>QPT</i>	3		3
Vattenfall AB - Vindkraft	QPY	20	6	26
Ringhals AB	RAB	1240	242	1482
<i>SKB International Consultants AB ***</i>	<i>SIC</i>	2	1	3
Svensk Kärnbränslehantering AB	SKB	132	112	244
SQC AB	SQC	11	4	15
Vattenfall Bränsle AB	VBP	34	18	52
Totalt		2541	661	3202

Business Unit – Eldistribution

Tabell 5 Vattenfall Business Unit Eldistribution

Bolag		Antal män	Antal kvinnor	Totalt antal anställda
<i>Västerbergslagens Elnät AB *</i>	<i>BVE</i>	14	3	17
<i>Gotlands Energi AB - Nät **</i>	<i>GEMN</i>	17	7	24
<i>Gotlands Energientreprenad AB **</i>	<i>GET</i>	99	25	124
Vattenfall Eldistribution AB	VNH	563	224	787
Totalt		693	259	952

Business Unit – Försäljning

Tabell 6 Vattenfall Business Unit Försäljning

Bolag		Antal män	Antal kvinnor	Totalt antal anställda
<i>Västerbergslagens Energi AB *</i>	<i>BVB</i>	2	7	9
Gotlands Elförsäljning AB - Elförsäljning **	GEFF	1		1
Vattenfall AB - Sales Nordic	QSN	82	40	122
Totalt		85	47	132

Business Unit – Värme

Tabell 7 Vattenfall Business Unit Värme

Bolag		Antal män	Antal kvinnor	Totalt antal anställda
<i>Gotlands Energi AB - Värme **</i>	<i>GEME</i>	4		4
Vattenfall AB - Värme Norden	QMV	336	74	410
Västbergslagen Värme AB *	VBV	30	5	35
Totalt		370	79	449

Business Unit – Tjänster

Tabell 8 Vattenfall Business Unit Tjänster

Bolag		Antal män	Antal kvinnor	Totalt antal anställda
Vf Service Nord AB	MSA	607	43	650
Vf Service Syd AB	NEL	1200	84	1284
Vattenfall AB - Tjänster HK inkl JTC	QPE	14	7	21
<i>SwedPower International AB</i>	<i>SPK</i>	<i>1</i>		<i>1</i>
Vattenfall Power Consultant AB	VAK	469	149	618
Totalt		2291	283	2574

Övriga enheter

Tabell 9 Vattenfall Övriga enheter

Bolag		Antal män	Antal kvinnor	Totalt antal anställda
Vattenfall Kundservice AB	GKI	128	219	347
Vattenfall AB - Koncernfunktioner, Övrigt	QKSO	73	57	130
Vattenfall AB - Vattenfall Norden	QVN	36	31	67
Vattenfall Research & Development AB	VAU	115	44	159
Vattenfall Business Services Nordic AB	VDA	329	353	682
<i>Försäkrings AB Vattenfall Insurance</i>	<i>VFI</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>3</i>
<i>Vattenfall Treasury AB</i>	<i>VFT</i>	<i>12</i>	<i>6</i>	<i>18</i>
Totalt		695	711	1406

Trading service

Tabell 10 Vattenfall Trading service

Bolag		Antal män	Antal kvinnor	Totalt antal anställda
Vattenfall AB - Vattenfall Trading Services	QMR	39	14	53
<i>Vattenfall Power Management AB</i>	<i>VEL</i>	<i>6</i>	<i>2</i>	<i>8</i>
Totalt		48	16	61



Document type: VN-INSTRUKTION	Document ID: VNI 18	Issue no: 1	No. of pages: 1 (3)	No. of appendices: -
Document Responsible: Jan Berglund	Quality approved: Rolf Eriksson	Notified to VN Management team: 2006-09-26		
Final approval: Lars Asplund/Ann-Charlotte Dahlström	Valid from: 2006-09-26	Replaces: SR 02:1		

ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA

Health and safety at work

Summary: Adaptation of GP 09 Human Resources Policy and GP 10 Health and Safety Policy to the Swedish operations within Vattenfall

INNEHÅLL

1. SYFTE.....	2
2. OMFATTNING	2
3. ANSVAR.....	2
4. SÄKERHETSKLASSNING	2
5. REFERENSER.....	2
6. BAKGRUND	2
7. VISION OCH INRIKTNING	2
8. STÄNDIG FÖRBÄTTRING	3
9. ANSVAR OCH ARBETSSÄTT	3

Document type:	Document ID:	Issue no:	No. of pages:	No. of appendices:
VN-instruktion	VNI 18	1	2 (3)	-

1. Syfte

Denna instruktion klargör vision, inriktning och arbetssätt för arbetet med arbetsmiljö- och hälsofrågor.

2. Omfattning

Alla enheter och bolag i Vattenfallkoncernen i Sverige omfattas av denna instruktion. Giltighetstid är till och med utgången av år 2006.

3. Ansvar

HR Norden (personalstaben för Business Group Vattenfall Norden) är ansvarig för denna instruktion.

4. Säkerhetsklassning

Företagsintern. Endast för internt bruk inom Vattenfallkoncernen.

5. Referenser

Human Resources Policy, GP 09

Health and Safety Policy, GP 10.

Arbetsanpassning och rehabilitering, VNI 11

Alkohol och droger, VNI 19

Utdelning av Vattenfalls Guldhjälms, VNI 27

6. Bakgrund

Vattenfall bedriver en verksamhet med betydande risker för olycksfall eller ohälsa. Trots detta har vi genom ett mångårigt aktivt arbetsmiljöarbete förhållandevis få arbetsskador och låg sjukfrånvaro.

Under senare år har stressrelaterade sjukdomar i arbetet ökat. Samtidigt finns de gamla arbetsmiljöproblemen kvar på många arbetsplatser, t ex. fall- och elolyckor samt belastningsskador.

7. Vision och inriktning

Arbetsmiljön i Vattenfall skall kännetecknas av ansvarstagande, öppenhet och respekt för individen. Genom ständig utveckling ska vi tillmötesgå förändrade krav och behov från kunder och samhälle.

Vattenfall strävar efter att erbjuda alla anställda en säker, hälsosam och stimulerande arbetsmiljö. I arbetsmiljöbegreppet inbegriper vi även frågor såsom: arbetstid och arbetstidens förläggning, arbetsorganisation, sociala relationer, medverkan, samverkan, kommunikation, kränkande särbehandling och diskriminering p.g.a. kön, etnisk härkomst, ålder, sexuell läggning eller funktionshinder.

Vår vision är att:

- *Ingen i Vattenfall ska skadas eller bli sjuk på grund av arbetssituationen.*
 - *Vattenfall ska ha Sveriges friskaste medarbetare.*
-

Document type:	Document ID:	Issue no:	No. of pages:	No. of appendices:
VN-instruktion	VNI 18	1	3 (3)	-

8. Ständig förbättring

För att åstadkomma ständig förbättring bedriver Vattenfall ett systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbete som väl svarar upp mot lagar, avtal och andra krav som berör arbetsmiljön.

Inom Vattenfall:

- Bedriver vi ett aktivt friskvårds- och ett målinriktat hälsoarbete.
- Utreder vi arbetsskador inklusive ohälsa för att tillföra kunskap i det förebyggande arbetet. Dödsfall och allvarliga arbetsskador utreder vi i partssammansatta och opartiska utredningsgrupper.
- Har vi en öppenhet i alkohol- och drogfrågor. I händelse av alkoholmissbruk eller droger är vår inriktning att missbruket och drogerna ska bort och medarbetaren ska kunna vara kvar.
- Premierar vi förtjänstfulla arbetsmiljöinsatser med utmärkelsen Guldhjälmen

9. Ansvar och arbetssätt

Vattenfall har en geografiskt och organisatoriskt decentraliserad struktur. Arbetsmiljö- och hälsoarbetet måste därför planeras, genomföras och följas upp inom respektive bolag/enhet. I Vattenfall medverkar alla anställda till att arbetsmiljön ständigt förbättras genom att beakta och utveckla regler och rutiner så att arbetsmiljövisionen kan uppnås.

Samverkan mellan parterna på Sverigenivå sker i Vattenfalls Svenska ArbetsmiljöRåd. Rådets uppgift och roll är att vara:

- Ett forum för policyfrågor och övergripande uppföljning
- Impulsgivare, kommunikationskanal och säkerhetsventil
- Beslutsorgan för Guldhjälmen

Dessutom görs årlig uppföljning av arbetsmiljö- och hälsoarbetet av HR Norden med redovisning i Svenska ArbetsmiljöRådet.

Sammanställning av SAM 2005

Detta är den första sammanställning och bedömning av SAM som gjordes på Vattenfall Norden Sverige för 2005. Bolagen bedömdes utifrån Arbetsmiljöverkets SAM-skala men placerades över två steg då sammanställningen baserades på det inskickade material som HR Norden begärt.

Tabell 11 Sammanställning av SAM 2005 inom Vattenfall Norden Sverige

Bolag / Enhet	BU	SAM - steg			
		1	2	3	4
FKP – Forsmark Kraftgrupp AB	EP			3	4
KSU – Kärnkraftsäkerhet och Utbildning AB	EP		2	3	
QPD – Vattenfall AB Elproduktion Norden Ledning	EP		2	3	
QPM – Vattenfall AB – Vattenkraft	EP			3	4
RAB – Ringhals AB inkl. Barsebäck	EP			3	4
SKB – Svensk Kärnbränslehantering AB	EP		2	3	
SQC – SQC AB	EP			3	4
VBP – Vattenfall Bränsle AB	EP		2	3	
QSN – Vattenfall AB – Sales Nordic	FS		2	3	
GEMN – Gotlands Energi AB – Nät	NS		2	3	
GET – Gotlands Energientreprenad		<i>Ingår i GEAB gruppen</i>			
VNH – Vattenfall Eldistribution	NS		2	3	
GKI – Vattenfall Kundservice AB	OT		2	3	
QKSO – Vattenfall – Koncernfunktioner, Övrigt	OT	1	2		
QVN – Vattenfall AB – Vattenfall Norden	OT	1	2		
VAU – Vattenfall Utveckling AB	OT			3	4
VDA – Vattenfall Business Services Nordic AB	OT		2	3	
VFT – Vattenfall Treasury	OT	1	2		
MSA – Vf Service Nord AB	TJ			3	4
NEL – Vf Service Syd AB	TJ			3	4
QPE – Vattenfall AB – Tjänster HK inkl. JTC	TJ	1	2		
VAK – SwedPower AB inkl. SwedPower intern AB	TJ			3	4
QMR – Vattenfall AB – Vattenfall Trading Services	TS	1	2		
QMV – Vattenfall AB – Värme Norden	VM			3	4
VBV – Västbergslagen Värme AB	VM			3	4
BVE – Västbergslagens Elnät AB	NS	<i>Ingår i Västbergslagen gruppen</i>			

Förklaring till tabellen:

- BU – Business Unit
- EP – Elproduktion
- FS – Försäljning
- NS – Eldistribution
- OT – Övriga tjänster
- TJ – Tjänster
- TS – Trading Service
- VM – Värme

Enkät om systematiskt arbetsmiljöarbete på Vattenfall Norden Sverige

Denna enkät ingår som en del i Vattenfall Norden Sveriges årliga undersökning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vi är två examensarbetare från Luleå tekniska universitet som fått uppdraget att nivåbedöma arbetsmiljöarbetet i företagets bolag. Bedömningarna görs enligt Arbetsmiljöverkets fyrgradiga skala. Detta för att företaget ska kunna få en uppfattning om var de olika bolagen befinner sig inför det mål som satts upp att alla bolag ska befinna sig på den fjärde och högsta nivån till 2009. Denna enkät ska därmed ligga till grund för det fortsatta arbetet med systematiskt arbetsmiljöarbete på Vattenfall.

Vi som gör detta arbete heter Veronica Junros-Nilsson och Vibeke Hällqvist och har läst civilingenjörsutbildningen Ergonomisk Design & Produktion med inriktning mot industriell produktion och arbetsmiljö.

Enkäten kommer användas som grund till denna bedömning och svaren kommer att betraktas helt anonymt.

Instruktioner för enkäten

Svar på frågorna ges utifrån din uppfattning om det systematiska arbetsmiljöarbetet på ditt bolag. Frågorna ges på tre olika sätt. Det första är påståenden som du ska ta ställning till enligt en femgradig skala, det andra är ja- och nejfrågor och de sista är frågor då vi gärna vill att du beskriver dina tankar och åsikter.

Om inte annat anges är det endast *ett svar* per fråga som gäller. Har du fler kommentarer lämna gärna dessa i slutet av enkäten och skriv då ner vilket nummer på frågan som du kommenterar. Om några frågor kräver ytterligare beskrivning genom handlingsplaner, rutiner eller liknande som förtydligar svaren så bifoga gärna dessa. **Beräknad svarstid är 45-60 minuter.**

Denna enkät kan besvaras på två sätt: en för utskrift och en för elektronisk ifyllning, båda finns bifogade i mailet. Denna version är gjord för att **skrivas ut och fyllas i** för att sedan skickas med vanlig post. Spara gärna en egen kopia ifall något problem uppstår.

Enkäten ska vara oss tillhanda **senast 2007-02-15**.

Tack för er medverkan!

Veronica Junros-Nilsson och Vibeke Hällqvist

Adressuppgifter:

Veronica Junros-Nilsson
Vattenfall Luleå
Timmermansgatan 25
971 77 Luleå

0920-77051 / 070-390 40 96

veronica.junrosnilsson@vattenfall.com

Vibeke Hällqvist
Vattenfall AB – HR Norden
162 87 Stockholm

070-339 79 25

vibeke.hallqvist@vattenfall.com

Bilaga 1 – AFS 2001:1

Arbetstagare med uppgifter enligt 6 §

De som arbetsgivaren enligt 6 § givit uppgifter i arbetsmiljöarbetet skall

- få tillgång till sammanställningar enligt 9 § i dessa föreskrifter samt arbetsskadeanmälningar enligt lagen om arbetsskadeförsäkring (1976:380),
- få tillgång till information om de förebyggande arbetsmiljöåtgärderna i verksamheten och om åtgärdskrav från Arbetsmiljöverket samt
- få lämna synpunkter till arbetsgivaren på

- valet av andra arbetstagare med uppgifter i arbetsmiljöarbetet,
 - valet av de arbetstagare som behövs för att genomföra första hjälpen, brandbekämpning och utrymning,
 - anlitande av företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån,
 - uppläggningsen av arbetsmiljöarbetet,
 - riskbedömningar,
 - åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall,
-
- den personliga skyddsutrustning som kan behövas,
 - sammanställningar och arbetsskadeanmälningar,
 - vilken information de behöver få tillgång till om förebyggande arbetsmiljöåtgärder i verksamheten och om åtgärdskrav från Arbetsmiljöverket samt
 - hur informationen i dessa frågor skall utformas.

Bilaga 2 – Definition från AFS 2001:1

Till 2 §: Ohälsa

Ohälsa kan vara både sjukdomar enligt medicinska, objektiva kriterier och kroppsliga och psykiska funktionsstörningar av olika slag som inte är sjukdom i objektiv mening. Exempel på det senare är olika former av stressreaktioner och belastningsbesvär. Sådana tillstånd kan leda till sjukdom. Styrkan i upplevelsena, varaktigheten och förmågan att fungera som tidigare avgör om ohälsa föreligger.

Inledande frågor

1. Vad är din befattning? _____

2. Vilket bolag/enhet inom Vattenfall AB svarar du för? _____

3. Hur många anställda har det bolag du svarar för?

- 1 – 9
 10 – 49
 50 – 99
 100 – 499
 500 – 999
 1000 –

4. Vilken/vilka av följande förknippas du med vad systematiskt arbetsmiljöarbete är:

Flera alternativ är möjliga

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Ansvar | <input type="checkbox"/> Företagshälsovård |
| <input type="checkbox"/> Samverkan | <input type="checkbox"/> Undersökning |
| <input type="checkbox"/> Arbetsmiljöpolicy | <input type="checkbox"/> Riskbedömning |
| <input type="checkbox"/> Uppgifter | <input type="checkbox"/> Åtgärder |
| <input type="checkbox"/> Kunskaper | <input type="checkbox"/> Kontroll |
| <input type="checkbox"/> Rutiner | <input type="checkbox"/> Handlingsplan |
| <input type="checkbox"/> Ekonomiska aspekter | <input type="checkbox"/> Medverkan |
| <input type="checkbox"/> Uppföljning | |
| <input type="checkbox"/> Annat: _____ | |

*Instämmer
inte alls*

*Instämmer
helt*

5. Ledningen inom mitt bolag har ett mycket stort intresse för arbetsmiljöfrågor. 1 2 3 4 5

6. Arbetsmiljön vid mitt bolag är mycket god. 1 2 3 4 5

7. Hur bedömer du arbetsmiljön i stort vid ditt bolag jämfört med för ett par år sedan?

- Mycket bättre
 Något bättre
 Oförändrad
 Något sämre
 Mycket sämre

8. Hur långt anser du att ditt bolag kommit med att införa ett systematiskt arbetsmiljöarbete?

- Infört, fungerar och ger effekt
 Infört och fungerar
 Håller på att införas
 Har ej påbörjats

9. På vilket sätt har arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet i huvudsak påbörjats/införts? Vilket av följande alternativ stämmer på ditt bolag?

- Ledningen och anställda har samarbetat
 Ledningen har genomfört arbetet på egen hand
 Extern konsult har gjort jobbet utan samverkan av ledning och anställda *
 Extern konsult har gjort jobbet i samverkan med ledningen *
 Ledningen, anställda och skyddskommittén har samarbetat
 Ledningen, anställda och extern konsult har samarbetat
 Annat: _____

* Vilken extern konsult (typ/företag): _____

10. Varifrån har kravet eller efterfrågan på ett systematiskt arbetsmiljöarbete kommit?

Flera alternativ är möjliga

- Från de anställda på de egna bolagen
 Från en överordnad nivå inom företaget
 Från skyddskommitté
 Från interna fackliga företrädare
 Från kunder
 Försäkringsbolag
 Arbetsgivar- och/eller branschorganisation
 Från facklig huvudorganisation
 Genom arbetsmiljölagstiftning
 Annat: _____

11. Varför har ni infört systematiskt arbetsmiljöarbete?

Flera alternativ är möjliga

- För att följa lagar
 För att undvika ohälsa och skador
 Lönsamhetsskäl
 Företagets bild utåt
 Annat: _____

12. Om ni har infört något sätt att arbeta med arbetsmiljön på ert bolag, vilka effekter har ni sett och vilka svårigheter har ni stött på?

13. Om ni *inte* satt igång med systematiskt arbetsmiljöarbete på ert bolag, vilken/vilka är de viktigaste orsakerna till detta?

Om ni svarat att Ni satt igång med systematiskt arbetsmiljöarbete kan ni hoppa över denna fråga

14. Har det på ert bolag genomförts:
- Markera de alternativ ni använt samt när detta skedde.**
- Flera alternativ är möjliga**
- | | <i>Under de senaste månaden</i> | <i>Under de senaste 2-6 mån</i> | <i>För mer än 6 mån sedan</i> |
|---|---------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Skyddsronder | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Arbetsplatsträffar med arbetsmiljöinslag | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Arbetsmiljörevision | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Enkäter om arbetsmiljö | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Kartläggning av arbetsmiljön | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Annat: _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

15. Har du läst och förstått Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)?
- Ja Nej

Om nej, varför inte? _____

16. På vilket sätt har ni tillgång till de föreskrifter som gäller för er arbetsmiljö?

- | | <i>Instämmer inte alls</i> | | | <i>Instämmer helt</i> | |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 17. Det finns svårigheter att bedöma vilka föreskrifter som gäller för vårt bolag. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 18. Det är svårt att förstå innehållet i föreskrifterna. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 19. Systematiskt arbetsmiljöarbete leder till färre olyckor och arbetsrelaterade sjukdomar. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 20. Systematiskt arbetsmiljöarbete leder till allmänna förbättringar av verksamheten. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 21. Systematiskt arbetsmiljöarbete leder till ett förbättrat ekonomiskt resultat. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 22. Systematiskt arbetsmiljöarbete kräver för mycket dokumentation och papper. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 23. Mina kunskaper inom systematiskt arbetsmiljöarbete är mycket goda. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

24. På vilket sätt anser du att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ge effekt i organisationen?

Arbetsmiljöpolicy

25. Är arbetsmiljömålen kopplade till bolagets verksamhetsmål? Ja Nej

	<i>Instämmer inte alls</i>			<i>Instämmer helt</i>	
26. Arbetsmiljöpolicyn är känd av alla på företaget.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
27. Arbetsmiljöpolicyn används som underlag i det dagliga arbetet.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
28. Vi har tydliga mål för vårt arbetsmiljöarbete.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
29. Vi har kända mål för vårt arbetsmiljöarbete.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Beskriv dessa mål: _____

30. Anser du att ni kommer att uppnå dessa mål? Ja Nej

Om nej, varför inte? _____

31. Vilken effekt önskar ni uppnå med dessa uppsatta mål?

Flera alternativ är möjliga

<input type="checkbox"/> Bättre arbetsmiljö	<input type="checkbox"/> Ekonomiska vinster
<input type="checkbox"/> Friskare personal	<input type="checkbox"/> Ökad trivsel på arbetsplatsen
<input type="checkbox"/> Lägre sjukfrånvaro	<input type="checkbox"/> Färre arbetsolyckor
<input type="checkbox"/> Färre arbetssjukdomar	<input type="checkbox"/> Färre färdolyckor
<input type="checkbox"/> Högre effektivitet	
<input type="checkbox"/> Annat: _____	

32. Hur vet ni att ni nått målen?

33. Anser du att de tidigare uppnådda målen gett avsedd effekt? Ja Nej

Om nej, varför inte? _____

Medverkan och samverkan

- | | <i>Instämmer
inte alls</i> | <i>Instämmer
helt</i> |
|--|--|---------------------------|
| 34. Arbetsmiljöarbetet sker i samverkan mellan chefer, skyddsombud och arbetstagare. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | |
| 35. Det finns forum för att ge arbetsgruppen och den enskilde arbetstagaren möjlighet att regelbundet påverka och bidra till utveckling av arbetsmiljön och verksamheten?
<i>Vilka typer av forum har ni?</i> _____

_____ | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | |
| 36. Vad som förväntas av den enskilde arbetstagaren inom arbetsmiljöarbetet är tydligt och klart. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | |
| 37. Arbetsmiljöfrågorna ingår som en del i våra medarbetarsamtal/utvecklingssamtal. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | |
| 38. Påverkan på arbetsmiljön beaktas när beslut ska fattas och åtgärder vidtas i det vardagliga arbetet. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | |
| 39. Medarbetarna har en acceptans för arbetet med systematiskt arbetsmiljöarbete i det vardagliga arbetet. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | |

Rutiner och instruktioner

- | | |
|--|--|
| 40. På vårt bolag finns rutiner för en förbättring av arbetsmiljön som vi följer. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 41. Dessa rutiner leder till en bättre arbetsmiljö. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 42. När nya risker uppkommer bedömer vi om detta kräver nya rutiner eller instruktioner. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 |
| 43. När nya/ändrade regler kommer bedömer vi om detta kräver nya rutiner eller instruktioner. | <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej |
| 44. Vilken/vilka metoder/underlag använder ni er av för den årliga uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete, dvs. när ni bedömer hur väl arbetsmiljöarbetet fungerar? | |

Flera alternativ är möjliga

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Skyddsronder | <input type="checkbox"/> Enkäter |
| <input type="checkbox"/> Arbetsmiljöronder | <input type="checkbox"/> Medicinska kontroller |
| <input type="checkbox"/> Intervjuer | <input type="checkbox"/> Genomförda riskbedömningar |
| <input type="checkbox"/> Erfarenheter/slutsatser hämtade från medarbetarsamtal | <input type="checkbox"/> Sammanställning av skade- och tillbudsrapporter |
| <input type="checkbox"/> Mål- och handlingsprogram | <input type="checkbox"/> Arbetsmiljörevision |
| <input type="checkbox"/> Andra probleminventeringar: _____ | |
| <input type="checkbox"/> Annat: _____ | |

- | | |
|---|--|
| 45. Vid mer komplicerade arbetsuppgifter och/eller allvarliga risker finns det utförliga instruktioner för arbetet. | <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej |
|---|--|

Uppgiftsfördelning och kompetens

- | | <i>Instämmer
inte alls</i> | <i>Instämmer
helt</i> |
|---|--|---------------------------|
| 46. Arbetsmiljöuppgifter fördelas i inom bolaget. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | |
| 47. Personer med tilldelade arbetsmiljöuppgifter har tillräckliga befogenheter för att lösa dessa uppgifter. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | |
| 48. Personer med tilldelade arbetsmiljöuppgifter har tillräckliga resurser för att lösa dessa uppgifter. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | |
| 49. Personer med tilldelade arbetsmiljöuppgifter har tillräcklig kompetens för att lösa dessa uppgifter. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | |
| 50. Det finns en tydlig intern uppgiftsfördelning och ansvarsfördelning och denna är känd av alla på bolaget. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | |
| 51. Alla i verksamheten har tillräcklig kännedom om ansvarsfördelningen i arbetsmiljöarbetet. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | |
| 52. Samtliga arbetstagare är på något sätt engagerade i arbetsmiljöarbetet. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | |
| 53. Hur dokumenterar ni uppgiftsfördelningen för det systematiska arbetsmiljöarbetet inom ert bolag? | | |

54. Vad anser du vara de viktigaste kunskaperna en chef/arbetsledare bör ha för att sköta arbetsmiljöarbetet på ditt bolag?

- | | <i>Instämmer
inte alls</i> | <i>Instämmer
helt</i> |
|--|--|---------------------------|
| 55. Alla på bolagen har tillräckliga kunskaper om risker i verksamheten. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | |

Beskriv vilka kunskaper som krävs:

- | | | |
|--|--|--|
| 56. Alla på bolaget har tillräckliga kunskaper om hur ohälsa (<i>Se bilaga 2</i>) kan förebyggas. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | |
| 57. Alla på bolaget har tillräckliga kunskaper om hur olycksfall kan förebyggas. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | |
| 58. Alla chefer och arbetsledare har tillräckliga kunskaper om <i>fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som innebär risker</i> för ohälsa och olycksfall. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | |
| 59. Alla chefer och arbetsledare har tillräckliga kunskaper om <i>arbetsförhållanden som främjar</i> en tillfredställande arbetsmiljö. | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 | |

60. Chefer och arbetsledare som har arbetsmiljöansvar har erhållit tillräcklig information från arbetsgivaren och fått lämna synpunkter om olika faktorer i arbetsmiljön enligt Bilaga 1 (AFS 2001:1)? 1 2 3 4 5

61. Varifrån har du fått dina arbetsmiljökunskaper?

Undersökningar och riskbedömning

62. Sker återkommande undersökningar av arbetsmiljön? Ja Nej
(förutom My opinion)

63. Om *ja*, sker detta:

Flera alternativ är möjliga

Regelbundet *

Vid förändringar

* Hur ofta: _____

64. Sker riskbedömningar av arbetsförhållandena? Ja Nej

65. Om *ja*, sker detta:

Flera alternativ är möjliga

Dagligen

Regelbundet *

Vid förändringar

* Hur ofta: _____

66. Vilken/vilka metoder använder ni er av för kartläggning av risker?

Flera alternativ är möjliga

Skyddsronder

Enkäter

Arbetsmiljöronder

Medicinska kontroller

Intervjuer

Medarbetarsamtal

Andra probleminventeringar: _____

Annat: _____

67. Är kartläggningarna kopplade till företagets policy och mål? Ja Nej

*Instämmer
inte alls*

*Instämmer
helt*

68. Vi tar hänsyn till fysiska förhållanden i vårt arbetsmiljöarbete. 1 2 3 4 5

69. Vi tar hänsyn till psykologiska förhållanden i vårt arbetsmiljöarbete. 1 2 3 4 5

70. Vi tar hänsyn till sociala förhållanden i vårt arbetsmiljöarbete. 1 2 3 4 5

71. Vi bedömer hur allvarliga riskerna är för ohälsa. 1 2 3 4 5

72. Vi bedömer hur allvarliga riskerna är för olycksfall. 1 2 3 4 5
73. Vi utreder orsakerna till ohälsa i arbetet. 1 2 3 4 5
74. Vi utreder orsakerna till olycksfall i arbetet. 1 2 3 4 5
75. Vi utreder orsakerna till tillbud i arbetet. 1 2 3 4 5
76. Vad av följande har ni dokumenterat skriftligt?

Flera alternativ är möjliga

- Arbetsmiljöpolicy Rutiner
- Riskbedömning Uppgiftsfördelning
- Sammanställning av skade- och tillbudsrapporter Uppföljning av systematiska arbetsmiljöarbetet
- Handlingsplaner
- Annat: _____

Åtgärder

77. Vi upprättar vid behov handlingsplaner med åtgärder. Ja Nej
78. Vi följer upp att dessa åtgärder i handlingsplanerna har utförts. Ja Nej
79. Vi åtgärdar de risker som framkommer från genomförda kartläggningar/undersökningar. Ja Nej
80. Hur snabbt åtgärdas allvarliga risker?
- Direkt
- Inom en vecka
- Inom en månad
- Längre än en månad
- Lägg in i en handlingsplan
81. Kontrolleras/utvärderas resultatet av genomförda åtgärder? Ja Nej
82. Går det att se några positiva arbetsmiljöresultat med anledning av vidtagna åtgärder? Ja Nej

Beskriv vilka effekter detta har gett: _____

83. Om arbetsmiljörevisionerna har funnit avvikelser, på vilket sätt har detta åtgärdats?

- Instämmer inte alls* *Instämmer helt*
84. För att klara vårt arbetsmiljöarbete behöver vi anlita intern/extern eller annan expertresurs. 1 2 3 4 5
85. Vi tar hänsyn till arbetsmiljöfrågor i planeringsstadiet inför avsedd ändring i verksamheten. 1 2 3 4 5

Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete

- | | <i>Instämmer
inte alls</i> | | | | <i>Instämmer
helt</i> |
|--|--------------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------|
| 86. Vi upprättar varje år en skriftlig sammanställning av ohälsa som inträffat i arbetet. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 87. Vi upprättar varje år en skriftlig sammanställning av olycksfall som inträffat i arbetet. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 88. Vi upprättar varje år en skriftlig sammanställning av tillbud som inträffat i arbetet. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 89. Vi utvärderar varje år om vårt arbetsmiljöarbete är kostnadseffektivt. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 90. Vi utvärderar varje år om vårt arbetsmiljöarbete är tidseffektivt. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 91. Vi utvärderar varje år om vårt arbetsmiljöarbete följer gällande lagar och avtal. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 92. Uppföljning av vårt systematiska arbetsmiljöarbete görs årligen. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 93. Finns det behov av att förändra den årliga uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete? | | <input type="checkbox"/> Ja | | <input type="checkbox"/> Nej | |
| <i>Om ja, beskriv på vilket sätt:</i> _____ | | | | | |
| _____ | | | | | |
| _____ | | | | | |
| 94. Vårt systematiska arbetsmiljöarbete förbättrar vår arbetsmiljö. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 95. Har ert systematiska arbetsmiljöarbete utvecklats som planerat efter senast genomförda uppföljning? | | <input type="checkbox"/> Ja | | <input type="checkbox"/> Nej | |
| 96. Vilka förbättringar av arbetsmiljöarbetet har ni sett sen förra årets undersökning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och vilka åtgärder har ni satsat på? | | | | | |
| _____ | | | | | |
| _____ | | | | | |
| _____ | | | | | |

Sjukfrånvaro

- | | <i>Instämmer
inte alls</i> | | | | <i>Instämmer
helt</i> |
|--|--------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 97. Vi arbetar aktivt med arbetsanpassningsfrågor. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| <i>Beskriv på vilket sätt:</i> _____ | | | | | |
| _____ | | | | | |
| _____ | | | | | |
| _____ | | | | | |

98. Vi arbetar aktivt med rehabiliteringsfrågor. 1 2 3 4 5

Beskriv på vilket sätt: _____

99. Vid längre frånvaro bland personalen, vilka är de viktigaste åtgärder ni vidtar?

100. Vad är orsaken till er största del av arbetsrelaterade sjukskrivningar?

Kommentarer

Enkätresultat

Sammanställning av resultatet från enkäterna som skickades ut. Färgkodning enligt SAM-skalan.

Tabell 12 Sammanställning av enkätresultat

BOLAG	Inledande frågor	Arbetsmiljö-policy	Medverkan och samverkan	Rutiner och instruktioner	Uppgiftsfördelning och kompetens	Undersökningar och riskbedömning	Åtgärder	Uppföljning	Sjukfrånvaro	Summa	SAM-SUMMA	
1. K	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2,8	3	
2. O	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3,4	3	
3. N	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3,2	3	
4. F	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2,2	2	
5. I	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6. D	1	1	1	ej ifyllt	ej ifyllt	ej ifyllt	ej ifyllt	1	3	1,4	1	
7. E	3	2	3	4	2	2	3	3	4	2,9	3	
8. N	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2,9	3	
9. T	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3,6	3	
10. I	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3,3	3	
11. E	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2,8	3	
12. L	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3,1	3	
13. L	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3,2	3	
14.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
15. I	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2,1	2	
16. N	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3,2	3	
17. F	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2,3	2	
18. O	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,9	4	
19. R	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2,1	2	
20. M	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
21. A	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3,4	3	
22. T				Ingen enkät mottagen							-	-
23. I				Ingen enkät mottagen							-	-
24. O	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3,8	4	
25. N	3	2	3	ej ifyllt	3	3	3	2	3	2,8	3	

Förklaring till tabellen:

RÖD - STEG 1 SAM SAKNAS	ORANGE - STEG 2 SAM PÅBÖRJAT	GUL - STEG 3 SAM FUNGERAR	GRÖN - STEG 4 SAM FUNGERAR OCH GER EFFEKT
-----------------------------------	--	-------------------------------------	---

Sammanställning av enkäter

Beskrivning av metod för sammanställning av enkäter.

Enkäterna från chef och HSO sammanställdes separat utifrån svarsalternativen i enkäten. Efter sammanställningen genomförts ställdes chefen och huvudskyddsombudets svar i relation till varandra och färgkodades enligt följande modell (tabell 13):

Tabell 13 Exempel på tabell för sammanställning

Bolag	Nummer och bolagsnamn	
Svarande	CHEF	HSO
Fråga		
Område		
1	3	3
2	4	5
3	JA	JA
4	2	4
5	1	3
6	1	4
7	2	5
8	JA	NEJ
9	ej ifylld	J & N
10	Blad 2	Blad 2

- GRÖN: Lika svar eller ett stegs skillnad (exempelvis 3-3, 4-5 eller JA-JA)
- GUL: Två stegs skillnad (exempelvis 2-4 eller 1-3)
- RÖD: Skiljer mer än tre steg eller har olika svar (exempelvis 1-4, 2-5 eller JA-NEJ)
- ORANGE: Ej ifyllda frågor eller frågor där både JA och NEJ kryssats i
- LJUSORANGE: Flervalsfrågor eller svarsfrågor som sammanställdes på ett separat blad för att verka som ett komplement vid sammanställningen då oklarheter om hur värderingar med anknytning till ett visst steg skulle göras

Chefen och HSO svar jämfördes mot varandra för att ge ett gemensamt värde på varje fråga. Därefter bedömdes svaren på frågorna inom respektive område och sammanställdes till ett motsvarande steg i SAM-skalan. Frågor som var direkt kopplade till SAM-skalan eller huvudfrågor inom SAM vägde tyngre i valideringen än frågor mindre relevans.

Rekommendationer baserat på respektive bolag

Individuella rekommendationer till Vattenfalls 25 rapporterade bolag med fokus på tre områden som visat brister i enkätundersökningen och som behöver förbättras under kommande år.

1. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

- Arbetsmiljöpolicy
- Undersökningar och riskbedömningar
- Åtgärder

2. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

- Arbetsmiljöpolicy
- Uppföljning
- Psykosociala frågor

3. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

- Arbetsmiljöpolicy
- Medverkan och samverkan
- Uppgiftsfördelning och kompetens

4. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

- Arbetsmiljöpolicy
- Medverkan och samverkan
- Uppgiftsfördelning och kompetens

5. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

- Ekonomiska och tidseffektiva utvärderingar av SAM
- Kännedom och resurser för utförande av SAM på alla plan
- Psykosociala frågor

6. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

- Inkludera SAM som del i dagliga arbetet
- Medverkan och samverkan
- Uppgiftsfördelning och kompetens

7. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

- Arbetsmiljöpolicy
- Uppgiftsfördelning och kompetens
- Undersökningar och riskbedömning

8. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

- Rutiner och instruktioner
- Uppgiftsfördelning och kompetens
- Psykiska och sociala frågor

9. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

- Arbetsmiljöpolicy
- Återkommande undersökningar av arbetsmiljön
- Ekonomiska och tidseffektiva utvärderingar av SAM

10. **KONFIDENTIELL INFORMATION**
 - Uppföljning
 - Undersökningar och riskbedömning
 - Medverkan och samverkan
11. **KONFIDENTIELL INFORMATION**
 - Uppgiftsfördelning och kompetens
 - Undersökningar och riskbedömning
 - Engagemang i arbetsmiljöarbetet
12. **KONFIDENTIELL INFORMATION**
 - Uppföljning
 - Undersökningar och riskbedömning
 - Uppgiftsfördelning och kompetens
13. **KONFIDENTIELL INFORMATION**
 - Arbetsmiljöpolicy
 - Förtydliga föreskrifter för verksamheten
 - Ekonomiska och tidseffektiva utvärderingar av SAM
14. **KONFIDENTIELL INFORMATION**
 - Sätta upp mål för sitt arbetsmiljöarbete
 - Uppgiftsfördelning och kompetens
 - Medverkan och samverkan
15. **KONFIDENTIELL INFORMATION**
 - Inkludera SAM som del i dagliga arbetet
 - Medverkan och samverkan
 - Uppgiftsfördelning och kompetens
16. **KONFIDENTIELL INFORMATION**
 - Uppgiftsfördelning och kompetens
 - Åtgärder
 - Riktlinjer för att nå uppsatta mål för arbetsmiljöarbetet
17. **KONFIDENTIELL INFORMATION**
 - Medverkan och samverkan
 - Rutiner och instruktioner
 - Uppföljning
18. **KONFIDENTIELL INFORMATION**
 - Åtgärder
 - Uppföljningsmetoder
 - Kompetens om fysiska, psykiska och sociala förhållanden
19. **KONFIDENTIELL INFORMATION**
 - Uppgiftsfördelning och kompetens
 - Undersökningar och riskbedömning
 - Åtgärder

20. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

- Sätta upp mål för sitt arbetsmiljöarbete
- Uppgiftsfördelning och kompetens
- Medverkan och samverkan

21. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

- Arbetsmiljöpolicy
- Uppgiftsfördelning och kompetens
- Engagemang i arbetsmiljöarbetet

22. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

Inga enkäter är mottagna varför inga rekommendationer framkommit

23. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

Inga enkäter är mottagna varför inga rekommendationer framkommit

24. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

- Arbetsmiljöpolicy
- Uppgiftsfördelning och kompetens
- Utvärdera vad effekterna av förbättrat arbetsmiljöarbete gjort i bolaget

25. **KONFIDENTIELL INFORMATION**

- Arbetsmiljöpolicy
- Rutiner och instruktioner
- Uppföljning