

Teknikväxling i företag. Åtgärder för en effektiv och hälsofrämjande omställning

Carin Ulander-Wänman

Implementering av avancerad teknik i företag förändrar sättet att organisera arbete, arbetsuppgifter, arbetssätt och kvalifikationskrav. Teknikväxlingen ska både öka företagets konkurrenskraft och bidra till ett hållfast arbetsliv för arbetstagare. Regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025 betonar vikten av att undersöka arbetsmiljöns positiva effekter och vad som skapar friska arbetsplatser. I artikeln presenteras resultatet från en intervjuundersökning i ett företag som genomför en avancerad teknikomställning avseende dels vilka åtgärder företaget vidtagit för att befrämja en effektiv och hälsosam omställning för företaget och arbetstagarna, dels respondenternas reflektioner över vilka insatser som saknats i omställningsprocessens inledande fas samt hur åtgärderna förhåller sig till relevant rättslig reglering.

Nyckelord: Arbetsmiljörättslig reglering, Avancerad teknik, Omställningsprocesser

INTRODUKTION

I konkurrensutsatta branscher som är verksamma på en global marknad krävs ständigt förbättrande insatser för att företag ska kunna överleva och vara framgångsrika. En sådan åtgärd är att effektivisera produktionsprocesser genom att till exempel implementera avancerad teknik i form av digitalisering och artificiell intelligens (AI). Teknikväxling ska både öka företagets konkurrenskraft och bidra till ett hållfast arbetsliv för arbetstagare.

FÖRFATTARE

Carin Ulander-Wänman, Universitetslektor
vid Juridiska institutionen, Umeå universitet,
carin.wanman@umu.se

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.25985>

© Författaren/författarna. Detta är en Open Access-artikel som distribueras enligt Creative Commons, licens CC-BY 4.0

Den snabba tekniska utveckling som sker i näringslivet är omfattande och förändrar företagens organisation, arbetsuppgifter, arbetssätt och kvalifikationskrav för olika befattningar. Förändringen ställer krav på företag och arbetstagare att anpassa sig till de nya förutsättningarna där effekterna av avancerade teknikinvesteringar inte i alla delar är förutsägbara.

Kunskaper om hur modern teknik påverkar arbetsförhållanden och hur gällande rättsliga regleringar förhåller sig till sådana förändringar på arbetsplatser är viktigt dels för att förstå de förändringar som sker, dels för att kunna förebygga problem. Genom att beakta olika arbetsmiljöaspekter redan vid planering, utformning och utveckling av teknik i arbetslivet går det att utforma nya arbeten som präglas av effektivitet, hälsa och hållbarhet (Myndigheten för arbetsmiljökunskap 2022). Tidigare forskning visar att omstruktureringar på arbetsplatser kan skapa stress hos arbetstagare eftersom de inte känner till konsekvenserna av förändringen och hur de ska klara anpassningen till nya arbetsförhållanden (Cefaliello & Kullman 2022; Greubel & Kecklund 2011). Enligt Arbetsmiljöverkets senaste rapport om arbetsorsakade besvär utgör en för hög arbetsbelastning/stress det vanligaste skälet. Detta gäller oavsett sektor, kön eller ålder (Arbetsmiljöverket 2023a). Det finns även forskning som visar att förändringar kan påverka arbetstagares mående på ett positivt sätt. Ett exempel på det är att de anställda upplever att deras anställningar tryggas genom teknikinvesteringen eller att de får möjlighet att utvecklas i yrket. Ett resultat av en studie som rörde omstruktureringar i den finska skogsindustrin visade att ju större möjligheter arbetstagare har att vara delaktiga i planeringen av den förändring som berör deras arbete, desto mer positiv syn har arbetstagarna på förändringen. Av samma studie framgår att företagsledningens sätt att agera skapar förutsättningarna för arbetstagarnas delaktighet och att närmaste chefer är betydelsefulla, eftersom de kan påverka hur arbetstagarna tolkar omställningsprocessen, sitt arbete och trygghet (Pahkin m.fl. 2014). Flera studier har identifierat faktorer som bidrar till en hållbar och hälsosam arbetsmiljö. Några faktorer är kända och tydliga mål i verksamheten, klara roller och ansvarsfördelning, ett gott ledarskap som ger stöd och tar hänsyn till arbetstagares behov, möjlighet till lärande, delaktighet och kommunikation samt att det systematiska arbetsmiljöarbetet är integrerat i verksamheten (Arbetsmiljöverket 2021; Guidetti, G., m.fl. 2018; Myndigheten för arbetsmiljökunskap 2020a; Stoetzer m.fl., 2014). Även i Arbetsmiljölagen och dess förarbeten anges konkreta positiva faktorer som bedöms främja arbetstagares hälsa i arbetet.

SYFTE OCH METOD

Den arbetsmiljörättsliga regleringens ändamål är att eliminera eller minska riskerna för ohälsa eller olycksfall vid förändringar som påverkar arbetstagarnas arbetsmiljö. Ett syfte med föreliggande undersökning är att genom en fallstudie

undersöka vilka åtgärder som vidtagits för att främja en effektiv och hälsofrämjande omställning i ett företag som ska implementera avancerad teknik i produktionsprocessen och hur relevant arbetsmiljörättslig reglering förhåller sig till de åtgärder som vidtagits eller saknats. Ett annat syfte är att analysera den arbetsmiljörättsliga regleringens innehåll och tillämpning avseende de bestämmelser som har aktualiserats i omställningsprocessen. I syftet ingår att generera hypoteser om arbetsmiljörättsliga områden där bredare eller djupare studier kan identifiera arbetsmiljörättsliga bestämmelser som behöver utvecklas, konkretiseras eller bättre anpassas till den pågående digitala strukturomvandlingen på arbetsmarknaden. Forskningsfrågorna har omfattat en analys av vilket innehåll och tillämpning de arbetsmiljörättsliga bestämmelser som aktualiseras i studien har enligt gällande rätt. En annan forskningsfråga har avsett vilka arbetsmiljöåtgärder som företaget vidtagit i verksamheten, om några åtgärder särskilt genomförts på grund av teknikväxlingen och vilka erfarenheter av den arbetsmiljörättsliga regleringen arbetstagare har, som på olika sätt varit involverade i omställningen och har ett arbetsmiljöansvar.

Aktuellt företag bygger en ny fabriksdel där, ett för branschen, världens modernaste digitala teknik i form av artificiell intelligens (AI), virtuella sensorer och optimeringsalgoritmer implementeras. Den nya anläggningen medför att tidigare organisation, yrkesroller, arbetsuppgifter, arbetsmetoder och kvalifikationskrav förändras. Kartläggningen om vilka arbetsmiljörelaterade åtgärder företaget vidtagit eller saknat vid planering/byggnation av den nya anläggningen och vilka erfarenheter som finns av den arbetsmiljörättsliga regleringen har genomförts genom intervjuer. Totalt har 19 personer som i olika funktioner varit ansvariga för eller delaktiga i förberedelserna inför att den nya tekniken tas i drift omfattats av de semistrukturerade intervjuerna. De som har varit respondenter i undersökningen representeras av företags- och projektledning, avdelningschefer, första linjens chefer, skyddsingenjör, skyddsombud och företrädare för samtliga kollektivavtalsbundna fackliga organisationer vid företaget. Intervjuerna genomfördes via zoom under våren och hösten 2022. Intervjuerna har bandats, transkriberats och i analysen av intervjuernas innehåll har betydelsebärande element identifierats, kategoriserats och slutligen bildat olika teman (Graneheim m.fl. 2004). Undersökningen har genomförts parallellt med att omställningen till en ny anläggning med avancerad teknik genomförs.

Innehållet och tillämpningen av de rättsliga regleringar som aktualiseras genom intervjustudien har analyserats med stöd av lagstiftning, förarbeten, rättspraxis, doktrin samt föreskrifter från Arbetsmiljöverket.

ARBETSMILJÖRÄTT AV BETYDELSE VID TEKNIKOMSTÄLLNING

Den arbetsrättsliga lagstiftningen ska bidra till att åstadkomma en balans mellan företagets behov av produktivitet och arbetstagares behov av ett hälsofrämjande

arbete samtidigt som regleringen ska underlätta strukturomvandlingar i näringslivet. Arbetsmiljölagen (AML) som trädde i kraft år 1977 anger att arbetsgivaren, och de som företräder arbetsgivaren, har ett huvudansvar för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, tillhandahålla resurser och en skyldighet att verka för att uppnå en god arbetsmiljö (prop. 1976/77:146; Gullberg & Rundqvist 2018). Utgångspunkten är att allt som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas, så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs eller i vart fall minskar (HDF 2016 not 19). Lagstiftningen uttrycker en helhetssyn på arbetsmiljön. Såväl fysiska som sociala och organisatoriska förhållanden ska beaktas, liksom arbetsgivarens preventiva arbete med hälsofrämjande åtgärder i arbetsmiljön (prop. 2001/02:145; Andersson 2019). Lagens grundsyn utgår från att arbetet ska ge människor möjlighet till engagemang, arbetsglädje och personlig utveckling (prop. 1976/77:146). AML är en ramlagstiftning som får sitt konkreta rättsliga innehåll företrådesvis genom Arbetsmiljöförordningen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS). Själva föreskrifterna är bindande regler, medan de allmänna råden i föreskrifterna anger riktlinjer eller lämpliga handlingar för att uppfylla kraven, utan att vara rättsligt bindande (AFS 2015 nr 4). Det är Arbetsmiljöverket som, i enlighet med 7 kapitlet 1§, utöver tillsyn över att lagen och föreskrifterna efterlevs. Genomdrivandet av de bestämmelser som finns i lagen och föreskrifterna sker främst genom förelägganden och förbud som utfärdas av Arbetsmiljöverket (Holm 2021).

Arbetsmiljöns beskaffenhet

AML:s kapitel 2 1§ anger att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn tagen till dels arbetets natur, dels till den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll ska utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Arbetsförhållandena ska utformas och anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt hänseende, och arbetet ska organiseras på ett sätt som ger arbetstagare möjlighet till variation, social kontakt och samarbete. Arbetet ska även skapa förutsättningar för självbestämmande och ett yrkesmässigt ansvar. Av 1976/77 års proposition, som ligger till grund för AML:s utformning, framgår att arbetsmiljön ska utformas med hänsyn tagen till mänskliga behov i vid bemärkelse, där långtidseffekterna av arbetsmiljöns utformning beaktas. Arbetsituationer som medför monoton, stress, ständig upprepning av kortcykliska arbetsmoment, systemstyrd arbetstakt i kombination med höga krav på uppmärksamhet bör identifieras (prop. 1976/77:149). När arbetsgivare organiserar arbetet bör det eftersträvas att arbetet är omväxlande och att arbetsuppgifterna möjliggör överblick av den egna arbetsuppgiftens roll i ett större produktionssammanhang. Det påtalas i 1976/77 års proposition att det finns en

risk för att styrsystem som bygger på automatisk databehandling, samtidigt som det ger produktionsökningar, kan medföra problem i form av en ökad styrning över den enskilde arbetstagaren och minskade möjligheter till självbestämmande (prop. 1976/77:149). Redan på planeringsstadiet krävs analyser av hur arbetsmiljön påverkas när nya produktionsmetoder eller utrustning införs i arbetet och hur arbetstakt samt arbetssätt inverkar på arbetstagarnas självständighet och ansvar i arbetet (prop. 1976/77:149; Arbetsmiljöverket, 2018). Från år 1991 ålades arbetsgivaren ett ansvar i AML:s 3:e kapitel 2a§ att på ett systematiskt sätt planera, leda och kontrollera arbetsmiljön samt att integrera arbetsmiljöfrågorna med övriga överväganden i linjeorganisationen.

I arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete ingår att utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som behövs för att eliminera eller minska riskerna. Det framgår av kapitel 3 2a§ AML. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart ska tidsplaneras. Arbetsgivaren har även en skyldighet att dokumentera arbetsmiljön och det arbete som bedrivs inom området i den utsträckning som verksamheten kräver. Det ska finnas en arbetsmiljöpolicy för arbetsplatsen som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet ska vara, så att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs. Arbetsmiljöpolicy och rutiner som beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet ska dokumenteras på arbetsplatser med minst tio arbetstagare i verksamheten. Det anges i Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2001 nr 1) att arbetsgivaren har en skyldighet att regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall som behöver åtgärdas. Riskbedömningarna ska dokumenteras skriftligt och det ska framgå dels vilka risker som finns, dels om de är allvarliga eller inte. Om det inte är möjligt att omedelbart genomföra de åtgärder som krävs för att förebygga riskerna ska insatserna föras in i en skriftlig handlingsplan. I planen anges när åtgärderna ska vara genomförda och vem som har ansvar för att de genomförs. Vidtagna åtgärder ska kontrolleras. Av 1990/91 års proposition framgår att handlingsplanerna ska vara mer åtgärdsinriktade än ledningens arbetsmiljöpolicy. Planerna ska upprättas i samverkan med arbetstagarna och dess företrädare (prop. 1990/91:140). AFS 2001 nr 1 anger även att arbetsgivaren har en skyldighet att årligen göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och i det fall det inte fungerat bra ska arbetet förbättras. Uppföljningen ska dokumenteras skriftligt om det finns mer än tio arbetstagare i verksamheten.

Av 2015 års föreskrift från Arbetsmiljöverket kan utläsas att arbetsgivaren även ska ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och arbetsgivaren ska medverka till att arbetstagarna får möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen samt att de känner till dem (AFS 2015:4). Målen ska syfta till att främja hälsa samt öka organisationens förmåga att motverka ohälsa och de ska dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

Hälsofrämjande åtgärder är exempelvis att stärka och förbättra kommunikation, lärande, ledarskap, samarbete, inflytande och delaktighet. Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskap om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning samt kränkande särbehandling av medarbetare. Begreppet arbetsbelastning handlar inte bara om arbetsmängd utan alla förhållanden där kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna. Av de allmänna råden framgår att resurserna exempelvis kan handla om att arbetet organiseras med variation i uppgifterna, ökad bemanning eller kompetensutveckling. Arbetsgivaren bör förvissa sig om att den teknik som används är utformad och anpassad till det arbete som ska utföras. Arbetstagarna ska känna till vilka arbetsuppgifter som ska utföras, på vilket sätt de ska verkställas, vilket resultat som ska uppnås, de befogenheter han/hon har och hur man kan få stöd i arbetet. Det är arbetsgivaren som har ansvar för att ge arbetstagarna informationen, liksom hur arbetsuppgifterna ska prioriteras när tiden inte räcker till för att utföra alla åligganden. För att motverka starkt psykiskt påfrestande arbetsförhållanden kan arbetsgivaren ombesörja att det finns rutiner för krävande arbetssituationer, särskilda informations- och utbildningsinsatser samt att det finns möjlighet till stöd från kollegor eller experter inom området.

Av kapitel 3 2c § AML framgår att det ska finnas tillgång till företagshälsovård om det krävs mot bakgrund av arbetsförhållandena på arbetsplatsen. I det fall företagshälsovård anlitas i verksamheten ska insatserna vara tillräckliga vad gäller omfattning, kompetens och resurser för arbetet. Företagshälsovården ska få information bland annat om sådana faktorer som påverkar eller kan påverka arbetstagarnas hälsa och säkerhet, arbetsmiljörisker samt förebyggande åtgärder (AFS 2001:1). Företagshälsovårdens huvudarbetsuppgift är, enligt 1990/91 års proposition, att arbeta förebyggande och mer med grupp- och organisationsinriktade åtgärder jämfört med efterhjälpande individinriktade insatser. Uppgifterna för företagshälsovården ska inte bara vara kartläggande och riskbedömande utan det ska även ingå att beskriva sambandet mellan arbetsförhållanden och hälsa/arbetstillfredsställelse, förutsäga effekter på hälsan vid befintliga, nya eller ändrade arbetsförhållanden och kunna diskutera behov av insatser med arbetsgivaren. Företagshälsovården behöver därför komma in tidigt i ett förändringsarbete på arbetsplatser och bidra med information, utbildning och träning av personalen (prop. 1990/91:140).

De åtgärder som krävs av arbetsgivaren för att uppnå en god arbetsmiljö får dock inte vara orimliga med hänsyn till de resultat som kan uppnås, särskilt om målen kan uppnås med mindre ingripande åtgärder. Det innebär en intresseavvägning, där intresset av att förebygga olyckor och ohälsa i arbetslivet ska vägas mot arbetsgivarens intresse av en effektiv företags- och arbetsledning där arbetsgivarens ekonomi inte ska beaktas (prop. 1976/77:149; Holm 2021). På så sätt finns ett samspel mellan kraven på arbetsmiljöns beskaffenhet och arbetsgivarens skyldigheter enligt kapitel 3

i AML (prop. 2001/02:145). Förbudet att inte ställa orimliga krav på arbetsgivaren ger stöd för att tillämpa proportionalitetsprincipen (RegR Mål 6304-2009). Principen innebär en bedömning om kravet på arbetsgivaren är lämpligt och nödvändigt för att uppnå det avsedda resultatet, där det i prövningen ingår att avgöra om det finns alternativ som är mindre ingripande. Om kravet på arbetsgivaren anses vara både lämpligt och nödvändigt sker det sista, och normalt mest avgörande steget, en bedömning om kravet på arbetsgivaren anses vara oproportionerligt (Andersson, 2019).

Samverkan mellan arbetsgivar- och arbetstagarparter för att uppnå en god arbetsmiljö

AML bygger på tanken att samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagarpartier är en förutsättning för att skapa goda arbetsförhållanden (prop. 1993/94:186). Detta kommer till uttryck i AML kapitel 3 1a§. Lagrummet visar på vikten av att också arbetstagarpartier är aktiva, tar ansvar och medverkar i olika samarbetsorgan för att utveckla arbetsmiljön. Vid förändringar som är av betydelse för arbetsmiljön har arbetsgivaren, enligt kapitel 6 4§ AML, en skyldighet att ta kontakt med skyddsombudet om den planerade nyheten. Denna underrättelse kan inte ersättas med den information som arbetsgivaren lämnar enligt 19§ MBL eller den förhandlingsskyldighet som arbetsgivaren är ålagd enligt MBL:s regler (Steinberg 2018). Det fackliga arbetet bör i huvudsak koncentreras på att initiera frågor, medverka i arbetet med att ta fram handlingsplaner och övervaka att de åtgärder genomförs som behövs för att förbättra arbetsmiljön (prop. 1990/91:140). Enligt AML kapitel 6 8§ ska det på arbetsställen där det regelbundet sysselsätts minst 50 arbetstagarpartier finnas en skyddskommitté som är sammansatt av företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarpartier. Skyddskommittén ska delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet och noga följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall och, om inget annat överenskommit, fungera som ett rådgivande organ till arbetsgivaren (Steinberg 2018).

ÅTGÄRDER FÖR EN EFFEKTIV OCH HÄLSOFRÄMJANDE TEKNIKOMSTÄLLNING

Kapitlet åskådliggör vilka arbetsmiljörättsliga åtgärder som företaget har vidtagit inför att en ny fabriksdel och teknik tas i drift. De åtgärder som redovisas är enbart sådana som kan kopplas till den arbetsmiljörättsliga regleringen och som har förts fram av respondenterna under intervjuerna. Redovisningen gör därför inte anspråk på att vara en fullständig redovisning av alla arbetsmiljöåtgärder företaget vidtar generellt eller i anslutning till att den nya produktionsanläggningen och den avancerade tekniken börjar användas.

Företrädare för företaget och samtliga representanter för de fackliga organisationerna har getts möjlighet att lämna kommentarer på artikeln.

Koncernövergripande insatser

Aktuellt företag ingår i en koncern som i vissa avseenden påverkar de arbetsmiljöåtgärder som vidtas på det enskilda företaget. Respondenterna framför genomgående att de är positiva till att koncernen gör stora investeringar i den enhet där de arbetar, eftersom det tryggar anställningarna och ger möjlighet till yrkesmässig utveckling.

”... och det är ju positivt att arbetstillfällena är säkrade en generation framåt...”

Inom koncernen finns en övergripande arbetsmiljöpolicy som ska tillämpas inom de olika enheter som ingår i koncernen. Arbetsmiljöpolicyen anger de övergripande riktlinjerna för arbetsmiljöarbetet som ska bedrivas inom koncernen och att dessa utgör en miniminivå för standard på olika områden. Det är inte tillåtet att ha lokala policys på företagsnivå, men det är möjligt att ha högre ambitioner på arbetsmiljöområdet än vad som anges i den koncernövergripande arbetsmiljöpolicyen. Varje affärsområde inom koncernen har målsättningar inom arbetsmiljöområdet och dessa omvandlas till mål på företags- och avdelningsnivå samt nedåt i företagets organisation.

Andra insatser som respondenterna anger finns inom arbetsmiljöområdet på koncernnivå är säkerhetsutbildningen ”leda säkert”. Utbildningen bygger på ett koncept där deltagarna tränar förändringsledning på ett säkert sätt. Det är ett krav i företaget att alla chefer ska genomgå utbildningen. Tjänstemän som har en ledande funktion i vardagen utan att vara chef, men är viktiga förebilder i verksamheten har också fått delta i utbildningen som genomförs av en extern aktör.

Inom koncernen vidtas en medarbetarundersökning vart tredje år. Resultatet delges på affärsgruppsnivå och fördelas sedan på chefsnivå under förutsättning av att det finns minst sex arbetstagare som besvarat enkäten på enheten. Resultatet diskuteras sedan mellan chef och medarbetare. Om utfallet i den koncernövergripande medarbetarundersökningen är anmärkningsvärt läggs resultatet in som ett fokusområde på företagets prioriterade förbättringsprocess. Även en så kallad ”samtalsbox” har utvecklats inom koncernen med olika teman som till exempel etik, språkyttringar och säkerhetsbeteenden. Målsättningen är att ämneskorten ska underlätta för chefer att på ett enkelt sätt prata om värderingsfrågor med sina underställda arbetstagare.

Arbetsmiljöarbetet i företaget

Av respondenternas svar framkommer en struktur för hur företaget arbetar med arbetsmiljöfrågorna i verksamheten. Det arbetet utgår från en målprocess som kallas ”Objectives Goals Strategies Measures” (OGSM) där övergripande mål bryts ner till mer konkreta aktiviteter som sätts in i en handlingsplan och där arbetsmiljöområdet är ett målområde. De fackliga organisationerna har gemensamma generella arbetsmiljömål med företaget som sedan ska omvandlas till konkreta mål på

avdelningsnivå. Arbetet med målprocessen sker årsvis och följer i princip budgetprocessen i bolaget. Företaget är arbetsmiljöcertifierat och förbättringsaktiviteter på arbetsmiljöområdet är en del av certifieringen. Ansvaret för arbetet ligger dels på företrädare för företagsledningen, dels på representanter för arbetstagarna i form av skyddsombud och specialister inom arbetsmiljöområdet. Uppföljning av arbetet för att uppnå angivna arbetsmiljömål i verksamheten sker månadsvis. En revision av arbetsmiljön på arbetsplatsen sker regelbundet, varje eller vartannat år. Granskningen utförs av både interna och externa aktörer. Lokala skyddsombud har funktionen som interna revisorer. Vid identifierade brister vad gäller måluppfyllelse krävs att det anordnas en aktivitet som ökar chansen att uppnå målet.

Företaget arbetar med ett koncept med ständiga förbättringar. Förbättringsarbetet ingår i en pelarstruktur där det finns en pelare för miljö- och kvalitet, en produktivitetspelare, en driftsäkerhetspelare och en pelare för hälsa och säkerhet. Varje pelare består av ett tvärfunktionellt team av medarbetare med olika kompetenser. I pelaren för hälsa och säkerhet ingår HR chef, arbetsmiljöingenjör från fabriksorganisation och arbetsmiljöingenjören för projektorganisationen. Deltagare i gruppen är även samordnande huvudskyddsombud och chefer för produktion- och underhåll. Generellt är pelarnas uppgift att göra förlustanalyser.

”...kollar i data och statistik och det som händer i verksamheten och sen så gör vi en analys och ser vad vi har de stora gapen och förlusterna, och där ska vi initiera förbättringsaktiviteter...”

Arbetet i pelaren för hälsa och säkerhet ska vara en garant för att företagets systematiska arbetsmiljöarbete och riskanalyser håller kvalitet. Om det upptäcks brister i något avseende ska deltagarna i pelaren fundera över vilka åtgärder som är lämpliga att vidta för att åtgärda det som fallerar eller vad som kan förbättras. Deltagarna i pelaren kan lägga förslag om till exempel bättre träning av chefer och skyddsombud eller att det bör skapas instruktionsfilmer. I de fall åtgärder som arbetats fram i de olika pelarna berör fler än en avdelning fungerar pelaren för hälsa och säkerhet som remissinstans. Deltagarna i pelaren träffas varannan vecka, vilket innebär en snabb uppföljning av nyckeltal och arbetsmiljöförbättrande åtgärder. Nyckeltal som är kopplade till arbetsmiljöområdet är bland annat antal olyckor som kräver medicinsk behandling, sjukfrånvaro, antalet riskobservationer (där målet är att det ska vara ett högt antal) och beteendebaserade observationer. Nyckeltalen läggs fast årsvis. I det fall det finns avvikelser från målsättningen ska deltagarna i gruppen för hälsa och säkerhet analysera om förändringen behöver hanteras och hur utvecklingen kan förbättras.

Inom de olika avdelningarna i företaget finns ett arbetsmiljöutskott där chefer och skyddsombud deltar. Avsikten är att gå igenom arbetsmiljöfrågor inom den egna avdelningen och utvärdera om avdelningen har kontroll över sitt arbetsmil-

jöarbete. I första hand ska de frågor som aktualiseras på avdelningsnivå hanteras inom den egna avdelningen, men kan behovet inte tillgodoses där är det möjligt att föra arbetsmiljöfrågan vidare antingen till skyddskommittén eller till pelaren för hälsa och säkerhet, som bereder frågan inför mötet i skyddskommittén. Arbetsmiljöutskottet träffas minst fyra gånger per år och utskottet sammanträder före skyddskommitténs möten. Företagets skyddskommitté sammanträder fyra gånger per år. Företaget har även regelbundna arbetsplatsträffar med representanter från företaget där det varit möjligt att diskutera frågor som är relaterade till den pågående omställningen. De arbetsplatsträffar som genomförs i företaget ska ge individen en möjlighet att tala om hur man upplevt olika aspekter av arbetsmiljön. Av intervjuerna framkom dock att

”...det saknas en specifik uppföljning i företaget om hur arbetsmiljön har upplevts under året.”

Som ett komplement till den medarbetarundersökning som genomförs på koncernnivå vidtas på företaget en så kallad pulsmätning varje halvår. Det är en enkätundersökning om besvaras av alla anställda och genererar ett engagemangsindex. Frågeformuläret innehåller tre frågor som handlar om ledarskap, tre frågor om styrning av verksamheten och tre frågor berör medarbetarnas motivation. Undersökningen ger underlag för att analysera om engagemanget verkar öka eller minska hos medarbetarna över tid.

ÅTGÄRDER VIDTAGNA I OMSTÄLLNINGENS INLEDANDE FAS

Företaget arbetar med produktionsprocesser som är riskfyllda för arbetstagarnas säkerhet och hälsa, utrustning, för miljön och närliggande samhälle. Ambitionen i företaget är att integrera den arbetsmiljörättsliga reglering i det löpande arbetet i företaget och i den omställning som ska genomföras. Inledningsvis genomfördes en SWOT analys (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) inom både produktions- och underhållsorganisationen. Både chefer på olika nivåer, skyddsombud och arbetstagare deltog. SWOT analysen gjordes även på företagsledningsnivå. Avsikten med arbetet var att identifiera de styrkor och svagheter, möjligheter och hot som kan aktualiseras i omställningsarbetet som företaget ska genomgå, för att kunna möta förändringen på bästa sätt.

Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs riskbedömningar och konsekvensanalyser per avdelning som ska följas upp minst varje år, oftare om det är någon större förändring på gång. Risk- och konsekvensanalyserna genomförs av arbetsgivarrepresentanter tillsammans med företrädare för de fackliga organisationerna vid företaget. Det genomförs löpande skyddsronder i företaget. Det finns en grundplan som anger hur många skyddsronder varje avdelning ska vidta varje år.

”... i skyddsronderna försöker man alltid ha chef eller specialister med och skyddsombud och så kan man bjuda in andra då. Dessa genomgångar följer ett skyddsrondsprotokoll som dokumenteras i ett incidentrapporteringsystem där olika arbetsmiljörelaterade händelser inrapporteras”.

...”vårt incidentrapporteringsystem där riskobservationer, olyckor, tillbud, riskbedömningar, allt sånt dokumenteras i det systemet.”

Det finns ett grundkoncept för hur maskiner ska vara utformade i den här typen av processindustri, men företaget har lagt stor vikt vid att göra justeringar och förbättringar i förhållande till det grundkonceptet för att uppnå en så god arbetsmiljö som möjligt. Ett externt företag har anlåtats för att göra arbetssäkerhetsanalyser och riskbedömningar i den nya anläggningen. Ambitionen är att de riskanalyser som identifierats ska sättas upp i handlingsplaner och vara åtgärdade när den nya anläggningen tas i drift. Arbetstagare har förmedlat kunskap om arbetet i fabriken till det externa konsultföretaget för att underlätta både arbetet med riskanalyser och förslag på åtgärder i den nya anläggningen. Konsultföretaget hade ansvar för att dokumentera det som framkommit och att kontrollera att gällande regelverk följts vid byggnationen och handhavandet av den nya anläggningen.

” Den externa konsulten analyserar dock inte vilka konsekvenser den nya tekniken och anläggningen i stort kommer att få på arbetstagarnas arbetsätt.”

För att uppfylla kraven i arbetsmiljölagen fanns även arbetsgrupper bestående av skyddsingenjörer och skyddsombud med uppdrag att bidra till att inte någon arbetsmiljöaspekt förbisågs.

Företaget bedriver det man kallar beteendebaserad säkerhet. Det innebär att

”... man hänger med och observerar en kollega när den utför en arbetsuppgift och så iakttar man och så har man efteråt ett feedbacksamtal där man pratar om vilka säkra och osäkra beteenden som man har sett och så liksom för att man ska medvetandegöra...”

Efter utförd uppgift får utföraren en återkoppling där parterna pratar om vilka säkra respektive osäkra beteenden som upptäckts och kollegorna för en dialog om hur man kan göra för att arbetet ska bli säkrare. Företaget har som målsättning att alla som genomför analysen om säkra respektive osäkra beteenden ska genomgå en utbildning innan man får genomföra arbetsinsatsen. Utbildningen ska ge arbetstagarna en bättre förståelse av varför man gör insatsen, hur man genomför uppgiften, hur man ger och tar emot återkoppling på beteenden och vilka risker som finns. Syftet med arbetssättet är att medvetandegöra alla arbetstagare om hur arbetet kan göras säkrare och att arbetskamrater hjälper samt stöttar varandra i att

öka säkerheten i arbetet. Målsättningen i företaget är att 2400 beteendebaserade säkerhetsaktiviteter ska vara genomförda under ett år, där alla medarbetare genomför minst två sådana uppgifter per kvartal.

Sedan restriktionerna på grund av pandemin har släppts har företagets ledning börjat genomföra så kallade säkerhetsvandringar i företaget. Säkerhetsvandringen handlar både om den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön.

”... vår ledningsgrupp har haft mål i år att göra säkerhetsvandringen minst en gång per vecka, alltså någon från MP ska vara ute och så har vi liksom satt upp ett schema att vecka ...”

” Målsättningen med att vistas ute i företaget är att ledningen visar sig fysiskt, lyssna av vad medarbetare har att säga, försöka fånga stämningen i verksamheterna om man fortfarande är orolig och vad den oron handlar om. Säkerhetsvandringen handlar både om den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön.”

Det finns ett fastlagt schema vem i företagsledningen som ska göra vandringen och när den ska ske i tiden. Säkerhetsvandringarna är inte formaliserade på så sätt att det som avhandlas behöver protokollföras, men den som genomfört vandringen delger övriga i företagsledningen vad som bedöms som viktig information om verksamheten via ett mail. Vid säkerhetsvandringarna uppmärksammas bland annat ordning och reda på arbetsplatsen, vilka tillbud och olyckor som inträffat och uppföljning sker på de åtgärder som arbetsplatsen har sagt sig ska vidta. Det är även möjligt att diskutera trivsel på arbetsplatsen, hur medarbetare mår, hur arbetet fungerar och vad som är tydligt respektive otydligt i arbetets utförande.

I företaget finns nerskrivna rutiner som stöd för chefer vad gäller att hantera diskriminering och kränkande särbehandling. Ett särskilt material finns att tillgå för cheferna om vad som gäller, vad som förväntas av personen med funktion som chef och hur man ska hantera olika situationer. Vid konkreta händelser har cheferna även tillgång till stöd från personalavdelningen. Det finns även ett chefsstöd i företaget i form av samtalskort, för att underlätta diskussioner om hur medarbetare reagerar på förändringar i sin arbetssituation eller hur man mottar olika beslut av ledningen och vad medarbetarnas reaktioner kan få för konsekvenser för arbetsmiljön.

En ny organisation är beslutad och många befattningar i den nya organisationen är tillsatta.

”I grunden ligger ett kostnadskrav där utgångspunkten är att den nya anläggningen och det arbetssätt som följer med den ska vara mer effektivt och kunna hantera en ständigt ökande utvecklingstakt.”

Enligt företagsledningen behövde produktionsorganisationen förändras och utgå från ett chefskap där ledningen har ansvar för både teknik och underställd personal, jämfört med tidigare där det fanns en uppdelning med ett chefskap för arbetstagare och ett för teknik. Det nya synsättet på ledarskapet i företagsledningen är att chefer ska ha ett helhetsansvar för människa, teknik och kostnad. Berörda arbetstagare som inte skulle vara kvar i tidigare befattning eller när den befattningen ändrades eller togs bort, erbjöds en omplacering som bedömdes vara relevant av ledningen. Tackade arbetstagaren nej till det erbjudandet blev arbetstagaren uppsagd på grund av arbetsbrist.

Företagsledningen arbetade, i ett högt tempo, fram en målbemanning för produktionsorganisationen som förhandlades med de fackliga organisationerna. Ledningen önskade ha en färdig organisation innan den nya anläggningen skulle tas i drift, så att de flesta medarbetarna hade information om sin roll i den nya organisationen och kunde bli upplärda i den funktionen. I omorganisationen blev alla chefer berörda, kompetenskraven på befattningarna höjdes och cirka 30 % av chefsbefattningarna fick nya innehavare. I arbetet med den nya organisationen blev några arbetstagare uppsagda på grund av arbetsbrist, ett antal omplacerades till nya befattningar, några avtalspensionerades, en del personer valde att avsluta sin anställning och företaget erbjöd ett antal medarbetare visstidsanställningar fram till dess att den nya anläggningen togs i bruk. De chefer som byttes ut och som accepterade en ny yrkesroll fick behålla sin lön.

”Konkreta befattningsbeskrivningar kommer inte att utarbetas utan varje befattning får en grundram som anger begränsningar och ansvarsområden.”

Avsikten är, enligt företagsledningen, att de olika arbetsuppgifterna ska växa fram i mål- och utvecklingssamtal och i den operativa styrningen av produktion samt underhåll. Ett arbete har påbörjats med att bland annat tydliggöra roller, befattningar, omfördela arbetsuppgifter, forma arbetsrutiner och på så sätt tydliggöra den nya arbetsorganisationen.

I företaget finns ett lokalt kollektivavtal om samverkan med inriktning att medbestämmandet ska delegeras så långt som möjligt i organisationen. Av avtalet framgår att det ska finnas samverkansgrupper på olika nivåer. Informationsskyldigheten enligt 19 § medbestämmandelagen (MBL) fullgörs genom samverkansmöten och arbetsplatsträffar. Ärenden om samverkan protokollförs och ersätter arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL. I medbestämmandefrågor som inte kan lösas i samverkansform har part rätt att begära förhandling enligt reglerna i MBL.

”Det har handlat om företaget följer gällande arbetsmiljölagstiftning, arbetstidslag och liknande samt kompensation till medarbetarna för att det kommer att bli en hög arbetsbelastning särskild under semesterperioden.”

ÅTGÄRDER VIDTAGNA PÅ INDIVIDNIVÅ

I företaget genomförs medarbetarsamtal, men det är inte uttalat att parterna i det samtalet ska diskutera omställningsprocesser och organisationsförändringar samt hur de upplevs av arbetstagaren. Löpande har företaget haft uppföljningar, företrädesvis i projektorganisationen, av hur medarbetarna mår i förändringsprocessen och om någon känner sig stressad eller mår dåligt kan individen erhålla tre stödsamtal. Dessa stödsamtal beslutas av närmaste chef eller HR-avdelningen och utförs av företagshälsovården samt bekostas av företaget.

I företaget sker löpande uppföljningar av arbetsbelastningen i organisationen. Ett sätt som använts i vissa delar av fabriksorganisationen och kontinuerligt i projektorganisationen, är att medarbetare genom att ange tre olika färger; grön, gul och röd får beskriva hur de upplever sin arbetssituation.

”Rött kort innebär att arbetstagaren upplever problem med t.ex. sömnen på grund av för hög arbetsbelastning och då ska åtgärder vidtas direkt.”

Om gult kort förekommer under tre veckor i rad genomförs ett individuellt samtal och arbetssituationen analyseras i syfte att lätta arbetsbördan för arbetstagaren. Vid näst möte följs situationen upp och individen får svara på om förhållandena upplevs ha blivit bättre. Medarbetaren behöver inte delge sin uppfattning offentligt. Det är möjligt att påtala sina problem bara till sin chef, men frågan om arbetsbelastning ställs till alla på mötena. I företaget används även på vissa avdelningar ett digitalt verktyg, ”Health Watch”, där individen får svara på frågor om bland annat arbetsbelastning, sömn eller socialt liv. Arbetstagaren kan efter vidtagen genomgång få förslag på självhjälp för att förbättra situationen. Arbetsgivaren tillhandahåller verktyget och arbetstagaren besvarar självständigt olika påståenden. Om det finns tillräckligt många individer som använder verktyget går det att få fram ett resultat på gruppnivå. Det finns även hjälpmanual och övningar som chefer kan använda sig av för att bearbeta resultatet av självskattningen.

Kompetensutveckling

Åtgärderna för att höja arbetstagarnas kunskaper inför att de ska börja arbeta med den nya tekniken innehåller flera olika delar. De teoretiska kunskaperna som utbildningarna innehåller har förberetts genom att arbetstagarna fått göra ett webbaserat kunskapstest. Förutom att

”... kunskapstestet ger medarbetaren information om vilka grundkunskaper som behövs för den kommande teoretiska utbildningen är detta en slags kalibrering för företaget över vad medarbetarna redan har för kunskaper.”

Utifrån resultat på testet får personen veta vilka kursen han/hon bör gå innan en särskild klassrumsutbildning börjar. Varje medarbetare har en egen inloggning och kan sitta hemma och göra dessa kurser på sin fritid eller på icke schemalagd arbetstid. Det är arbetstagarens eget ansvar att lära sig vad som krävs i de förberedande delarna, men respektive chef har i uppdrag att följa upp de underställdas kunskaper.

I klassrumsutbildning sker genomgångar om hur maskinen och de olika delarna fungerar. Denna utbildningsdel är lika för alla oavsett vilken erfarenhet medarbetaren har sedan tidigare. Den första utbildningsdelen bedömer ledningen vara ganska standardiserat grundläggande och innehåller en teknisk utbildning på den nya anläggningen så att arbetstagarna förstår hur den är uppbyggd. För att tillägna sig praktisk kunskap har ny digital teknik införts på den gamla maskinparken för att personalen ytterligare ska få träna att börja använda den typen av teknik.

”Det har varit svårt för företag och arbetstagarpart att påverka innehållet i den utbildning som leverantören tillhandahåller eftersom det är teknikleverantören som har den främsta kunskapen om vilka nya insikter som krävs av dem som ska arbeta med den nya anläggningen och tekniken.”

Leverantören kommer att ha kvar personal som medverkar under uppstartstiden med den nya anläggningen och bidrar med att lära upp medarbetare både med teoretisk utbildning och praktisk träning. Tanken är att när leverantören lämnar företaget ska arbetstagarna känna sig relativt trygga med att handha den nya tekniken.

”Det som har tryggt detta är dels ett omfattande utbildningspaket till de anställda, dels att företaget har ett omfattande service/- partnerskapsavtal med huvudleverantören av den nya tekniken. Avtalet innebär bland annat att leverantören kommer att vara verksamt i företaget under många år framöver för att maximera effekterna av de här investeringarna.”

RESPONDENTERNAS FÖRSLAG PÅ YTTERLIGARE ÅTGÄRDER

Något arbetsmiljömål som rör medarbetares delaktighet i omställningsprocessen och upplevelse av trygghet/otrygghet inför arbete i en ny anläggning med förändrad teknik är inte fastställt. Det framkommer av intervjuerna att det skulle underlätta den egna förståelsen av förändringsprocessen om någon med kompetens hade dels informerat om hur människor generellt reagerar i en förändringsprocess, dels hade kunnat stödja de anställda som berörs av förändringen. Företagshälsovården/Previa har inte varit inblandad i någon del av de förändringsarbeten som genomförs på företaget. I den omställningsprocess som genomförts har det varit svårare att arbeta med de psykosociala riskerna i arbetsmiljön och strukturen för det arbetet har inte varit lika välutvecklad som för den fysiska arbetsmiljön.

En extern resurs i form av till exempel företagshälsovård ansågs ha kunnat utgöra ett viktigt stöd för arbetstagarna.

Ett förslag som framfördes i intervjuerna i syfte att öka delaktigheten och informationen var att allt som beslutas på ledningsnivå skulle anslås på intranätet under två veckor där medarbetare får möjlighet att ge kommentarer. Leverantören har inte använts som språkrör för att informera om vad de har för erfarenhet av den nya tekniken, vad de tänker om organisation, bemanning, arbetsätt och effektivitet. Det hade varit ett uppskattat inslag om en sådan information delgetts alla medarbetare.

Företagets omställningsarbete pågick när Covid pandemin inträffade, vilket inte varit möjligt att förutse.

”Däremot borde vi ha gjort en riskanalys på hur Covid kunde påverka förändringsprocessen och våra möjligheter att kommunicera den.”

Företaget har inte gjort någon systematisk utvärdering av olika steg och metoder som har tagits och använts i förändringsprocessen så här långt. En sådan utvärdering ansåg respondenterna hade varit en tillgång för att förbättra omställningsprocessen.

SLUTDISKUSSION

Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001 nr 1) anger att det ska finnas en arbetsmiljöpolicy på arbetsplatsen som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet skall vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Det fanns också i det företag som ingår i studien en koncernövergripande arbetsmiljöpolicy som ska tillämpas på de enheter som ingår i koncernen. Av intervjuerna framgick att målsättningar inom arbetsmiljöområdet utarbetas och konkretiseras i koncernen på både affärsområdes- och företagsnivå. Det innebär, som jag förstår det, att det finns ett övergripande struktur för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ta form på de olika enheterna. Det förekom även mer påtagliga arbetsmiljöåtgärder på koncernnivå som involverade medarbetare på de olika enheterna. Några konkreta hälsofrämjande åtgärder på koncernnivå som nämndes under intervjuerna var utbildning inom förändringsledning, medarbetarundersökningar och ett utarbetat samtalsstöd för chefer när de kommunicerar värderingsfrågor med medarbetarna.

Ett företag där det i produktionsprocesserna ingår farliga kemikalier, hög värme, tunga maskinparker som verkar i ett högt tempo, för med sig säkerhetsrisker för arbetstagare, natur, samhälle och maskiner. Det innebär ett stort fokus på att förhindra olyckor och ohälsa i den fysiska arbetsmiljön. I AML kapitel 2 4–6 §§ nämns särskilt att skyddsåtgärder mot skada ska vara tillfredsställande vad gäller arbetshygieniska förhållanden som till exempel brand, buller, kemikalieanvändning och explosion. Maskiner, redskap och tekniska anordningar ska vara

beskaffade så att de ger betryggande säkerhet mot ohälsa och olycksfall. Dessa målsättningar konkretiseras i en rad föreskrifter från AV. Ett stort säkerhetsarbete har genomförts i företaget särskilt vid byggnationen av ny anläggning där den avancerade tekniken implementeras. Företaget har nyttjat externa experter vad gäller den fysiska arbetsmiljön, för att förvissa sig om att all rättslig reglering beaktas, och det framkommer av intervjuerna att företaget i vissa fall haft en högre ambitionsnivå än vad bestämmelserna anger, vid byggnationen av den nya produktionsanläggningen. Detta förebyggande arbete ska vara en garant för att den nya fabriksdelen uppfyller dels de arbetsmiljörättsliga kraven, dels innebär att fysisk ohälsa och olycksfall inte inträffar när den nya anläggningen tas i drift. Särskilda kompetensutvecklingsåtgärder i olika steg har vidtagits i syfte att åstadkomma en effektiv och hälsofrämjande omställning för arbetstagarna till den nya anläggningen. Det framgick av intervjuerna att ansvariga för arbetsmiljön i projektet på ett systematiskt sätt undersökt arbetstagarnas arbetsbelastning i syfte att förebygga ohälsa och sjukskrivningar på grund av stress. Den arbetsmiljörättsliga regleringen som relaterar till den fysiska arbetsmiljön har, av vad som framkommer av intervjuerna, varit en tillgång i byggnationen av en ny anläggning med avancerad teknik.

AML anger att det är arbetsgivaren som har det huvudsakliga ansvaret för att arbetstagare har en tillfredsställande arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska enligt lagens kapitel 3 2§ vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa eller olycksfall i arbetet. Målsättningen ska bland annat uppfyllas genom att arbetsgivaren bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete och gör riskanalyser av arbetsmiljön (kapitel 3 2 a§ AML). Vikten av att det systematiska arbetsmiljöarbetet är en integrerad del i verksamheten poängteras både i den arbetsmiljörättsliga regleringen och i tidigare forskning. Av AV:s föreskrift 2001 nr 1 kan utläsas att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska omfatta inte bara fysiska utan även psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Redan i 1976/77 års proposition påtalas risken för att styrsystem som ökar produktiviteten och bygger på automatisk databehandling kan medföra problem genom att det innebär en ökad styrning över den enskilde arbetstagaren och ger han/henne mindre möjligheter till självbestämmande. Det ansågs därför vara ett krav att analysera hur arbetsmiljön påverkades när nya produktionsmetoder infördes och hur det arbetssättet inverkad på arbetstagarnas självständighet och ansvar i arbetet.

Av den redogörelse av arbetsmiljöarbetet som bedrivs i företaget, framgick av intervjuerna, att företagets arbetsmiljöarbete är integrerat i linjeorganisationen. Företaget har, enligt min mening, ett väl strukturerat sätt att arbeta med arbetsmiljöfrågor. System, rutiner och mötesformer, som stöds av den arbetsmiljörättsliga regleringen, synes förankrade i verksamheten. Det systematiska arbetsmiljöarbete som utförs utgår dock i huvudsak från den teknik, arbetsmetoder och arbetsuppgifter som hänförs till den äldre anläggningens produktionsprocesser.

Det framkommer inte av någon av intervjuerna att företaget arbetat systematiskt med att undersöka hur dels omställningsprocessen, dels den nya anläggningen kan påverka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för de arbetstagare som främst berörs av förändringen och på sikt kommer att ta emot samt arbeta i den nya anläggningen. Leverantörer och utvecklare av ny teknik som implementeras i företag är nyckelaktörer vad gäller kunskap om vilka konsekvenser den nya tekniken får för arbetsgivarens ansvar över arbetsmiljön och arbetstagarnas arbetsförhållanden. Det finns en risk för att arbetsgivare inte alltid har den kompetens som krävs för att förebygga, åtgärda risker eller vidta hälsofrämjande åtgärder i arbetsmiljön vid teknikväxlingar (Ulander-Wänman, 2023). Särskilt gäller detta analyser avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Nedan angivna hypoteser kan formuleras mot bakgrund av innehållet i den arbetsmiljörättsliga regleringen och innehållet i intervjuerna. Dessa hypoteser bör, enligt min mening, undersökas mer omfattande i ny forskning.

Hypotes I

Arbetsmiljörättslig reglering som relaterar till den fysiska arbetsmiljön är begriplig och förutsebar, kan tillämpas och stödjer avancerade teknikväxlingar i företag. Ingen eller marginell tid ägnas åt att analysera vilka konsekvenser de nya arbetsmetoderna med avancerad teknik innebär för arbetstagarnas organisatoriska och sociala arbetsmiljö.

Hypotes II

Arbetsgivare har inte tillräcklig kompetens för att kunna göra riskanalyser om vilka konsekvenser den avancerade tekniken får för arbetstagares organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Den leverantör som utvecklar och implementerar den nya tekniken tar inte ansvar för att bidra med kunskap om hur arbetstagares arbetsmiljö påverkas av de ändrade arbetsförhållandena.

Intervjustudien indikerar att varken arbetsgivare eller leverantören som utvecklar och implementerar ny teknik i verksamheten har tillräcklig kunskap om vilka konsekvenser avancerad teknik får för arbetstagarnas organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Det framkommer av intervjuerna att de som varit involverade och haft ansvar för arbetsmiljöarbetet i omställningsprocessens första fas upplever att det har varit svårare att arbeta med de psykosociala riskerna i arbetsmiljön vid teknikväxlingen jämfört med de fysiska riskerna. Strukturen för det arbetet är heller inte lika väl utvecklat i företaget som för den fysiska arbetsmiljön. Om arbetsgivaren inte har kunskap om vilka hälsokonsekvenser implementering av avancerad teknik kan få för arbetstagarnas arbetsförhållanden, är det inte möjligt göra riskanalyser för att förebygga ohälsa och arbetsgivare kan därmed inte ta ett fullt ansvar för arbetstagarnas arbetsmiljö vid en avancerad teknikväxling.

Hypotes III

Företagshälsovård eller annan expert inom arbetsmiljöområdet är i låg utsträckning involverade för att ge förslag på hälsofrämjande åtgärder relaterade till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i olika faser av omställningsprocessen.

Av den arbetsmiljörättsliga regleringen framgår att arbetsgivaren inte bara ska arbeta med att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetsmiljön, utan ansvaret inkluderar även ett preventivt arbete med att vidta hälsofrämjande åtgärder. I föreskriften om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (AFS 2015 :4) exemplifieras bland annat att hälsofrämjande åtgärder kan vara att stärka och förbättra lärandet och kommunikationen i verksamheten. Företaget har utarbetat ett omfattande kompetensutvecklingsprogram i syfte att öka arbetstagarnas kunskap om den nya anläggningen och tekniken och på sätt både göra dem mer trygga inför förändringen med nya arbetsförhållanden och skapa ett effektivt sätt att få igång driften av den nya anläggningen.

Av AML:s kapitel 3 2c§ kan utläsas att arbetsgivaren ska tillse att det finns tillgång till företagshälsovård eller annan expertis om arbetsförhållandena kräver det. En sådan expert ska enligt den arbetsmiljörättsliga regleringen bland annat beskriva samband mellan arbetsförhållanden och hälsa samt förutsäga effekter på hälsan vid nya arbetsförhållanden och diskutera behov av insatser med arbetsgivaren. Stressrelaterad hälsa, som är en stor ohälsorsak idag, kan inte bara förstås och hanteras genom att identifiera riskfaktorer. Det kräver även att positiva aspekter - så kallade friskfaktorer tas med i bedömningen (Andersson, 2021). I den här studien har, enligt respondenterna, varken företagshälsovården eller motsvarande varit delaktiga i omställningsarbetet. En sådan extern part bedömer respondenterna hade varit en tillgång i förändringsprocessen och regleringen om företagshälsovård/extern resurs i den arbetsmiljörättsliga regleringen skulle därmed, kunna stödja en hälsofrämjande omställningen till den nya avancerade tekniken. Av såväl arbetsmiljölagen (3 kapitlet 3 §), AFS 205 nr 4 som tidigare forskning framkommer att information/kommunikation och arbetstagares delaktighet bidrar till en bättre arbetsmiljö. Respondenterna har påtalat att en ökad information/kommunikation mellan ledning, leverantörer och medarbetare hade varit ett uppskattat inslag i omställningsprocessen.

Företagshälsovård eller liknande extern resurs inom arbetsmiljöområdet kan bidra med förslag på hälsofrämjande åtgärder i omställningsprocessens olika steg och bör därför komma in tidigt i planeringen av en förändring i verksamheten, i enlighet med vad som anges i den arbetsmiljörättsliga regleringen. En sådan resurs bör även kunna bidra med utvärdera de steg och metoder som använts i olika faser av förändringen och föreslå åtgärder om något behöver förbättras eller revideras. Det är viktigt att undersöka företagshälsovårdens eller annan experts roll vid avancerade teknikväxlingar och tillvara den kunskap om arbetsmiljön som dessa institutioner erhållit i den teknikomvandling som sker på arbetsmarknaden.

Frågor som i vilken utsträckning företagshälsovård/extern resurs inom arbetsmiljöområdet är involverad i planeringen av en avancerad teknikväxling, vad de föreslår för hälsofrämjande åtgärder för att omställningen ska bli effektiv och hälsosam för alla berörda samt hur sådana förslag har upplevts av företag och arbetstagare är viktigt att undersöka.

Fördjupade och mer omfattande undersökningar på ovan nämnda områden kan visa om det behövs förtydliganden, kompletteringar eller helt nya arbetsmiljörättsliga regleringar för att motverka ohälsa och förstärka arbetets positiva effekter för arbetstagare vid avancerade teknikväxlingar. Detta har efterfrågats av bland annat av Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Arbetsmiljöverket 2023a; Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2020b). Vidare har både europeiska arbetsmiljöbyrån och Näringsdepartementet angett att Sverige behöver verka för att det finns regelverk, internationella standarder och principer som förebygger risker för företag, arbetstagare och samhället i stort (Europeiska arbetsmiljöbyrån 2021; Näringsdepartementet. 2018). Föreliggande studie ger underlag för ytterligare sådan forskning inom området.

Inom EU har det pågått ett arbete med att utforma en lagstiftning för att reglera artificiell intelligens (AI) i syfte att säkerställa bättre villkor för utveckling och användning av den nya tekniken (Europaparlamentet, 2024). Delar av den nya lagen träder i kraft under maj månad 2024 och lagen ska var fullt ut tillämplig under år 2026. Det är även en viktig forskningsuppgift för framtiden att undersöka om och i så fall på vilket sätt den nya lagstiftningen beaktar arbetsgivares ansvar för arbetstagares arbetsmiljö och eventuella risker i arbetstagares arbetsförhållanden med den avancerade tekniken.

REFERENSER

- Arbetsmiljöverket. AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete*
- Arbetsmiljöverket. AFS 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö*
- Andersson P. (2019) *Lagom krav på arbetsmiljön. Om förelägganden och förbud och arbetsmiljöansvarets gränser*, Jure Förlag AB, Stockholm
- Andersson P. (2021) *Krav och resurser i balans: Analys av arbetsmiljörättens nya regler mot stress*, *Förvaltningsrättslig tidskrift* no 5 2021
- Arbetsmiljöverket. (2018) *Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer* Stockholm
- Arbetsmiljöverket. (2021) *Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid*, Rapport 2021:1
- Arbetsmiljöverket (2023a) *Arbetsorsakade besvär 2022, Arbetsmiljöstatistik*, Rapport 2023:02
- Cefalio A. and Kullman M., (2022) Offering false security: How the draft artificial intelligence act undermines fundamental workers right, *European Labour Law Journal*, 1–21, Volume 13 Issue 4. <https://doi.org/10.1177/20319525221131161>
- Europaparlamentet (2024) Europaparlamentets lagstiftningsresolution av den 13 mars 2024 om förslaget till Europaparlamentets och rådets förordning om harmoniserade regler för artificiell intelligens (rättsakt om artificiell intelligens) och om ändring av vissa unionslagstiftningsakter (COM(2021)0206 – C9-0146/2021 – 2021/0106(COD))
- Europeiska arbetsmiljöbyrån (2021). Policydokument, *Den artificiella intelligensens betydelse för arbetsmiljön*, EU-Osha 2021

- Graneheim U.H. and Lundman B. (2004) Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24:105–112. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001>
- Greubel J. and Kecklund G. (2011) The Impact of Organizational Changes on Work, Stress, Sleep, Recovery and Health, *Industrial Health*, 2011, 49, 353–364, doi: 10.2486/indhealth.ms1211. Epub
- Guidetti G., m.fl.(2018) Concerns about change and employee wellbeing: the moderating role of social support, *Journal of Workplace Learning*, 30(2):00-00 doi: 10.1108/JWL-09-2017-0083
- Gullberg, H. och Rundqvist, K-I. (2018) *Arbetsmiljölagen*, Norstedts Juridik
- Holm, J. (2021) *Ett hållbart arbetsliv: arbetsgivarens rättsliga ansvar för arbetsmiljö och rehabilitering*, Skrifter från Juridiska institutionen vid Umeå universitet, 47, 2021
- Högsta förvaltningsdomstolen (HDF) 2016 not 19
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2020a) *Faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser*. Rapport KS 2020:2
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2020b) *Framtidens arbetsmiljö - trender, digitalisering och anställningsformer*. Kunskapssammanställning 2020:3
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022). *Artificiell intelligens, robotisering och arbetsmiljö*. Kunskapssammanställning, 2022:1
- Näringsdepartementet (2018). *Nationell inriktning för artificiell intelligens*
- Pahkin K, m.fl. (2014) Importance of Change Appraisal for Employee Well-being during Organizational Restructuring: Findings from the Finish Paper Industry's Extensive Transition, *Industrial Health* 2014, 52, 445–455. doi:10.2486/indhealth.2014-0044. PMID: 24975107; PMCID: PMC4246533.
- Proposition 2001/02:145 *Ändringar i arbetsmiljölagen*
- Proposition 1993/94:186 *Ändringar i arbetsmiljölagen*
- Proposition 1990/91:140 *Arbetsmiljö och rehabilitering*
- Proposition 1976/77:149 *om arbetsmiljölag m.m.*
- Regeringsrätten Mål 6304-09
- Steinberg M. (2018) *Skyddsombuds rätt. Skydd- och arbetsmiljöombud - samverkan, ansvar och tillsyn*, Norstedts Juridik Stockholm 2018.
- Stoetzer U., m.fl. (2014) Organizational factors related to low levels of sickness absence in a representative set of Swedish companies, *Work*. 2014;47(2):193-205. doi: 10.3233/WOR-2012-1472. PMID: 22976159
- Ulander-Wänman C. (2023) Teknikutveckling och arbetsmiljörättslig reglering, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årgång 29

ABSTRACT

Implementation of advanced technology in companies will change how the work is organized, work tasks, methods, and qualification requirements. Technology shifts should increase both companies' competitiveness and contribute to a sustainable working life for employees. The government's work environment strategy 2021–2025 emphasizes the importance of examining the positive effects of the work environment and what generates healthy workplaces. The article presents results of an interview survey in a company that is carrying out an advanced technology transition regarding, what measures the company has taken to promote an efficient and healthy transition for the company and the employees, and the respondents' reflections on what efforts were missing in the initial phase of the process and how the measures relate to relevant legal regulation.

Keywords: Advanced technology, Transition processes, Working Environment Law.