

I arbetarskyddsfondens
rapportserier ingår även följande rapporter:

Rapport 1973:1 Arbetstidens förläggning

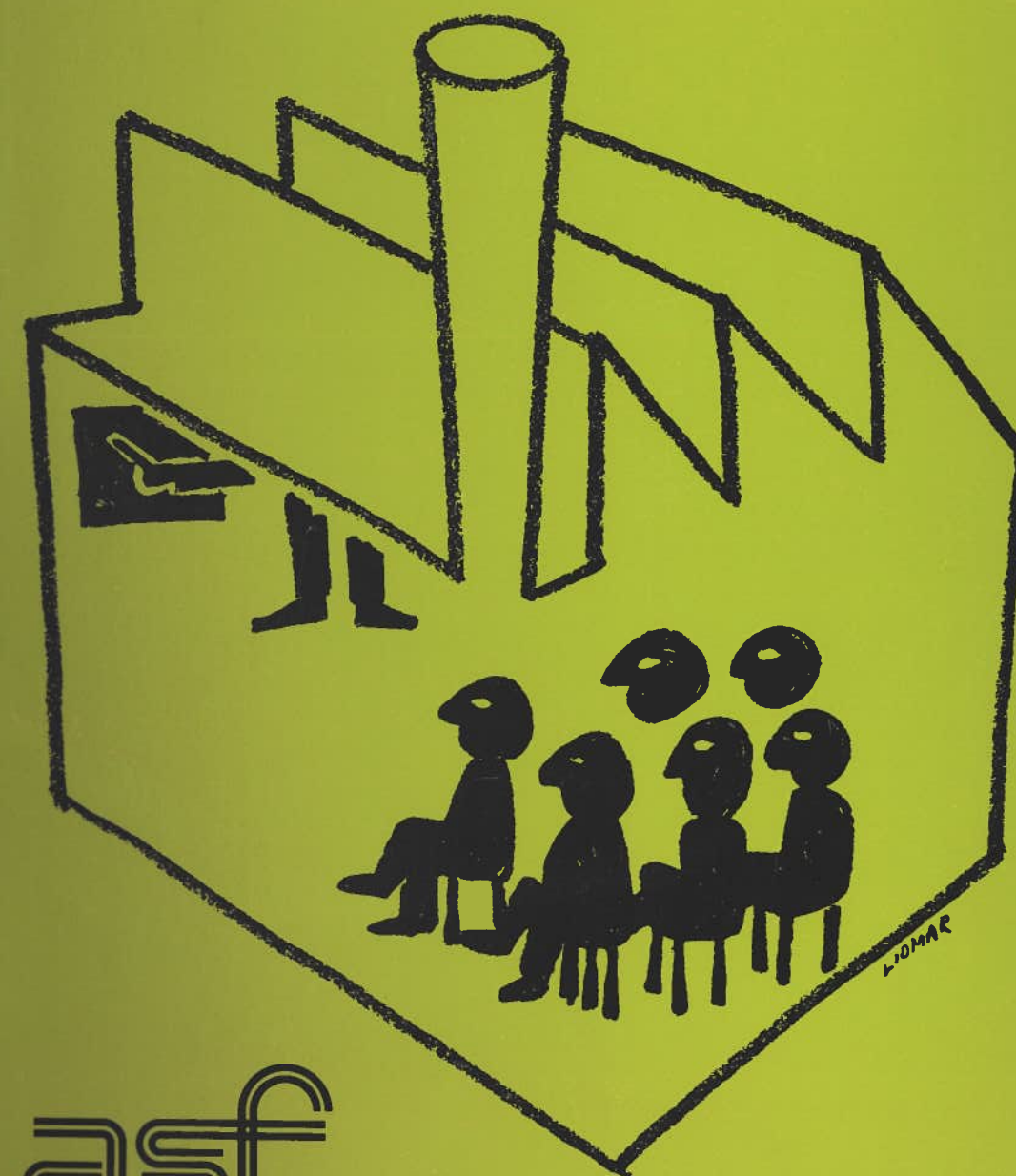
Rapport 1973:2 Branschutredningar

Rapport 1973:3 Kemiska föroreningar i
arbetsmiljön

Rapport 1973:4 Olycksfall i arbetsmiljön

Arbetarskyddsfonden
Wenner-Gren Center, Sveavägen 166, 8 tr, 113 46 Stockholm. Tel 08/30 65 00

Utbildning och upplysning inom arbetsmiljön



asf

ARBETARSKYDDSFONDEN

RAPPORT 1973-5

Utbildning och upplysning inom arbetsmiljön

Rapport från arbetsgruppen för utbildning och upplysningsverksamhet
Maj 1973

Förord

Arbetarskyddsfonden har till uppgift att stödja forskning, utbildning och upplysningsverksamhet inom arbetsmiljöområdet.

Fonden tillförs medel genom en särskild arbetsgivaravgift som erläggs av arbetsgivarna. Under 1972 förfogade fonden över nära 23 miljoner kronor.

När arbetarskyddsfondens arbete inleddes under 1972 beslöt fondstyrelsen att på forskningssidan tillsätta arbetsgrupper med uppgift att undersöka behovet av forskning och utvecklingsarbete inom fyra prioriterade verksamhetsområden samt framlägga förslag om lämpliga åtgärder till fondens styrelse.

I samband härmed tillsattes en motsvarande arbetsgrupp med uppgift att granska utbildnings- och informationsfrågorna på arbetsmiljöområdet.

Rapporter från de fyra förstnämnda arbetsgrupperna har tidigare presenterats i arbetarskyddsfondens rapportserie.

I föreliggande rapport behandlas utbildnings- och upplysningsverksamheten. Uppmärksamhet har framför allt ägnats skyddsombudens utbildning som är en synnerligen angelägen uppgift för arbetarskyddsfonden. Sedan arbetsgruppen inledde sitt arbete hösten 1972, har sålunda flera åtgärder vidtagits som ytterligare understryker vikten av utbildning på området. En proposition med förslag till åtgärder för en bättre arbetsmiljö har framlagts. Skyddsombuden kommer enligt denna att ges ökade uppgifter, befogenheter och ansvar, vilket kräver ökade insatser även då det gäller utbildningen.

När arbetsgruppens rapport nu föreligger, vill vi främst rikta ett varmt tack på arbetarskyddsfondens vägnar till ledamöter och sekreterare i gruppen. De har på kort tid tagit fram ett material och framlagt förslag av stor betydelse för arbetarskyddsfondens arbete inom detta område. Vi tror samtidigt att rapporten kan bli betydelsefull även för andra organ med anknytning till utbildning och upplysningsverksamhet inom arbetsmiljöområdet. Synpunkter på de frågor som arbetsgruppen har behandlat är också välkomna. Det bör i sammanhanget noteras att arbetsgruppen ansvarar för innehållet i rapporten.

I arbetsgruppen för föreliggande rapport har ingått

Överdirektör
Olle Gunnarsson, ordf

Direktör Sven Ahlgren

Ombudsman
Roland Bolin

Ombudsman Nils Ellebring

Redaktör
Elon Johansson

Direktör
Hans Forselius, v ordf

Ombudsman Leif Kjellstrand

Informationssekreterare
Sture Korpi

Direktör Lars Rask

Utbildningssekreterare
Lars-Erik Ohlsson, sekr

Amanuens
Ylva Tivéus, bitr sekr

Stockholm i juni 1973

Åke Nilsson
Ordförande

Bo Oscarsson
Kanslichef

INNEHÅLL

1	Bakgrund	7
1.1	Uppdraget	7
1.2	Uppläggning	8
2	Sammanfattning	10
3	Kartläggning av utbildningen på arbetsmiljöområdet	13
3.1	Målgrupper för utbildningsverksamheten	13
3.1.1	Skyddsombuden	14
3.1.2	Arbetsledarna	15
3.2	De allmänna skolorna	15
3.3	Producenter av kursmaterial och arrangörer av kursverksamhet	17
3.4	Omfattning av utbildningen för olika personalkategorier	20
3.4.1	Skyddsombuden	20
3.4.2	Arbetsledarna	21
3.4.3	Företagsläkarna och företagssköterskorna	21
3.4.4	Skyddsingenjörerna	22
3.4.5	Tekniska planerarna	22
3.4.6	Utbildarna	24
3.5	Kostnader för utbildningsverksamheten	24
4	Behov av utbildning på arbetsmiljöområdet	27
4.1	Skyddsombuden	28
4.2	Arbetsledarna	29
4.3	Vidareutbildning och kompletterande utbildning av övrig personal inom företagshälsovården	30
5	Förslag till insatser för utbildning på arbetsmiljöområdet	32
5.1	Kravanalys	33
5.2	Indelning av utbildningen i fyra nivåer	34

5.2.1	Grundutbildning	34
5.2.2	Bransch- och företagsspecifik utbildning	35
5.2.3	Vidareutbildning	35
5.2.4	Repetitions- och kompletteringsutbildning	35
5.3	Grundutbildning av samtliga skyddsombud	36
5.4	Fortbildning av övrig personal inom företagshälsovården	36
5.5	Utbildningens organisation och genomförande	37
5.5.1	Förslag till organisation	37
5.5.2	Förslag till genomförande	39
5.6	Förslag till prioritering av insatserna	41
6	Förslag till informations- och upplysningsverksamhet på arbetsmiljöområdet	41
6.1	Informationskampanj	41
6.1.1	Inledande synpunkter	41
6.1.2	Kampanjens mål	43
6.1.3	Vilka skall informeras?	44
6.1.4	Kampanjens innehåll, medel och uppläggning	45
6.1.5	Organisationsplan	46
6.1.6	Tidplan	48
6.1.7	Uppföljning	48
6.1.8	Kostnadskalkyl till informationskampanj om arbetsmiljön	49
6.1.9	Sammanfattning av kostnaderna	52
6.2	Förslag angående tidskriften Arbetsmiljö och skyddsombudens registrering	53
6.2.1	Inledande synpunkter	53
6.2.2	Tidskriften Arbetsmiljö och skyddsombudens registrering	53
6.2.3	Stödåtgärd, alternativ 1	54
6.2.4	Stödåtgärd, alternativ 2	55
6.2.5	Stödåtgärd, alternativ 3	55
6.2.6	Arbetsgruppens rekommendation	56
Bilagor		
Bilaga 1	Enkätundersökning rörande Arbetsmiljö - 2	57
Bilaga 2	Utdrag ur ALI-RATIs kurssortiment	65
Bilaga 3	SOU 1968:44, Företagshälsovård	69
Bilaga 4	Kursprogram för Arbetarskyddsnämndens grundkurs Arbetsmiljö - 2	71
Bilaga 5	Kursprogram för Svenska Kommunförbundets grundkurs TEMA	75
Bilaga 6	Specialkurs buller - övergripande målbeskrivning	77
Bilaga 7	Uttalande i skolningsfrågorna	79

1 BAKGRUND

1.1 Uppdraget

I enlighet med beslut i styrelsen för arbetarskyddsfonden (ASF) den 25 maj 1972 tillkallade arbetsutskottet inom fonden fem arbetsgrupper för kartläggning och analys av situationen inom vissa forskningsområden samt inom utbildnings- och upplysningsområdet.

Uppdraget består i att som underlag för styrelsens beslut

- genomföra en kartläggning av pågående verksamhet inom berörda områden
- söka analysera behoven av utbildnings- och informationsverksamhet
- göra en prioritering beträffande behoven av ekonomiskt stöd till respektive område mot bakgrund av arbetarskyddsfondens syfte och inriktning
- lämna förslag till insatser från arbetarskyddsfonden
- söka uppskatta kostnaderna för de föreslagna aktiviteterna

Till stöd för gruppens arbete kunde i övrigt bl a följande utläsas om utbildning och upplysningsverksamhet i det betänkande och den proposition som föregick fondens tillkomst.

I utredningen angående yrkesskadeförsäkringens finansiering m m (SOU 1970:49) uttalas bl a följande beträffande utbildning:

De medel, som via yrkesskadeförsäkringen kan ställas till arbetarskyddets förfogande, bör inte få utnyttjas för grundutbildning med olika skolformer eller liknande samt ej heller för den grundläggande fortbildningen av företagsläkare och företagssköterskor, skyddsingenjörer och andra tekniker, ergonomipersonal och arbetshygieniker

Däremot bör enligt utredningens uppfattning medel kunna ställas till förfogande för kompletterande fortutbildning av olika yrkeskategorier inom företagshälsovården och arbetarskyddet i övrigt. Särskilt viktigt finner utredningen vara, att utbildningsfrågan avseende skyddsombuden - såväl när det gäller

grundutbildning som beträffande kontinuerlig fortutbildning - ägnas stor uppmärksamhet. Här torde finnas utrymme för betydande och kapitalkrävande insatser.

Vad gäller upplysningen föreslogs följande aktiviteter i betänkandet:

- Brett upplagd information om arbetarskydd med anlitande av olika former av massmedia och som riktar sig mot stora persongrupper inom arbetslivet. Informationen bör ha en lättfattlig och populär utformning
- Periodvis återkommande arbetarskyddskampanjer
- Ytterligare upprustning av tidskriften ARBETSMILJÖ

I propositionen 1971:22 underströk departementschefen att fonden självfallet inte syftar till att avlösa de arbetarskyddsinsatser som hittills har bekostats av staten, enskilda företag eller på annat sätt. Den skall i stället utgöra grunden för en reell ökning av resurserna för en förbättrad arbetsmiljö.

Departementschefen betonade, att utbildningen av skyddsombud är en synnerligen angelägen och resurskrävande uppgift. För att få till stånd en så bred utbildningsbas som möjligt framhölls det nödvändiga i att såväl grundutbildning som kontinuerlig vidareutbildning för skyddsombud initieras och stöds genom arbetarskyddsfonden. Intresset av att den verksamhet för utbildning av skyddsombud, som redan nu förekommer bl a hos en del arbetsgivare och genom arbetstagarnas fackliga organisationer, inte avbryts utan i stället stimuleras borde därför beaktas i samband med medelstilledningen.

1.2 Upplägning

Med hänsyn till den prioritering av skyddsombudens utbildningssituation som eftersträvas i såväl betänkande, SOU 1970:49, som proposition, 1971:22, har arbetsgruppen för utbildning och upplysningsverksamhet valt att i första hand ägna sin uppmärksamhet åt skyddsombudens utbildning.

De framlagda synpunkterna är emellertid även av stor betydelse för utbildningen av andra kategorier såsom arbetsledare och övrig personal inom företagshälsovården.

Då arbetsgruppen för utbildning och upplysningsverksamhet påbörjade sitt arbete förelåg bl a följande rapporter i ämnet skyddsombudens utbildning:

Erik Bolinder - Egon Magnusson, LO:
"Utbildning - effekt"

Hans Fogelström, Arbetarskyddsnämnden:
"Enkätundersökning rörande Arbetsmiljö - 2"

Göran Steen, socialhögskolan i Stockholm:
"Om skyddsombudens utbildningssituation"
utförd på uppdrag av arbetsmiljöutredningen.

Under senare delen av år 1972 avlämnade också arbetsmiljöutredningen sitt delbetänkande "Bättre Arbetsmiljö", SOU 1972:86.

Med hänsyn till ovannämnda dokumentation har arbetsgruppen begränsat den skriftliga enkätundersökningen och valt intervjumetoden med följande frågeställningar som grund:

- Vilka är målgrupperna för utbildningsverksamheten inom Er organisation?
- Vilken omfattning har den nuvarande verksamheten?
- Vilka är de aktuella kostnaderna för verksamheten?
- Vilka resurser har organisationen att bedriva utbildningsverksamhet?
- Vilka är de största bristområdena/behoven för ytterligare utbildningsverksamhet?

Bland dem som tillfrågats märks:

Arbetarnas Bildningsförbund
Arbetarskyddsnämnden
Arbetarskyddsstyrelsen
Arbetsmedicinska avdelningen vid arbetarskyddsstyrelsen
Brevskolan
Föreningen för arbetarskydd
Föreningen Teknisk Företagshälsovård
Kommunaltjänstemannaförbundet
Landsorganisationen
Rikssektionen för företagssköterskor

Svenska Arbetsgivareföreningen
Svenska Företagsläkarföreningen
Svenska Kommunförbundet
Sveriges Arbetsledareförbund
Sveriges Radio
Tjänstemännens Bildningsverksamhet
Tjänstemännens Centralorganisation

2 SAMMANFATTNING

Arbetsgruppen för utbildning och upplysningsverksamhet har som sin första uppgift sökt genomföra en kartläggning av utbildningssituationen på arbetsmiljöområdet och därvid särskilt studerat skyddsombuden och arbetsledarna och vad gäller omfattningen av utbildningsverksamheten också företagsläkarna, företagssköterskorna och skyddingenjörerna.

Behovet av utbildning på arbetsmiljöområdet är stort också för andra befattningshavare, som på ett eller annat sätt har ansvar för arbetsmiljöns utformning.

Förutom företagshälsovårdens personal och de anställdas ombud har tekniska planerare och verkställare, personaladministrativ personal, partsrepresentanter, myndighetsfunktionärer och politiker ett behov av utbildning i frågor rörande företagshälsovård och arbetarskydd.

Med hänsyn till tidigare nämnda direktiv har dock arbetsgruppen valt att i första hand ge arbetarskyddsfonden följande konkreta förslag till prioritering när det gäller insatser på utbildningsområdet:

- Stödja i första hand grundutbildning av samtliga skyddsombud. I denna förutsätts även arbetsledarna delta
- Stödja framtagning av utbildningsmaterial
- Stimulera utbildning av utbildare
- Stödja försöksverksamhet med nya utbildningsformer och med kontinuerlig utvärdering av materialet

- Initiera fortbildning av övrig personal inom företagshälsovården
- Initiera en kravanalys, för att systematiskt kartlägga skyddsombudens uppgifter särskilt med hänsyn till de krav, den nya arbetarskyddslagen kommer att ställa på skyddsombuden samt stimulera en revidering av befintligt kursmaterial avseende kursplaner och kursinnehåll utifrån dessa krav

Kostnaderna för grundutbildning av 90 000 skyddsombud med studiecirkele som studieform uppgår enligt arbetsgruppens beräkningar till 10,8 milj kr före statsbidrag och drygt 7,5 milj kr efter statsbidrag. Motsvarande kostnader för lärarledd undervisning i internat uppgår till 34,2 miljoner kronor före statsbidrag och drygt 29,2 miljoner efter statsbidrag. Dessa kostnader kan endast till en begränsad del täckas genom bidrag från arbetarskyddsfonden.

Arbetsgruppen för utbildning och upplysningsverksamhet vill i sammanhanget framhålla att en omfattande informationsverksamhet måste bedrivas parallellt med utbildningsinsatserna för att de senare skall få något genomslag i praktiken. Gränsen mellan utbildning och upplysning är i de flesta fall svår att skönja. All upplysning på detta område måste i likhet med utbildningen syfta till att å ena sidan medvetandegöra riskerna för ohälsa i arbetet och å andra sidan ge kunskaper om vilka åtgärder som är möjliga och som bör vidtas för att förbättra arbetsmiljön.

När det gäller insatser på upplysningsområdet vill arbetsgruppen förorda att arbetarskyddsfonden initierar en brett upplagd arbetarskyddskampanj som bör innefatta

- dels allmän information om arbetsmiljöfrågan i hela dess vidd för att göra arbetsmiljöfrågorna mera kända och diskuterade hos stora grupper i befolkningen och som på ett övergripande sätt behandlar lagstiftning, organisation och inflytandefrågor
- dels differentierad information med anknytning till mera avgränsade områden, som tar upp specifika arbetsmiljöproblem, t ex buller, kemiska risker, ergonomiska frågor etc

Informationsverksamheten bör syfta till

- att stimulera de olika målgrupperna att engagera sig för arbetsmiljö- och hälsofrågor inom arbetslivet

- att skapa ökat engagemang hos dem som är verksamma i skyddsarbetet och företagshälsovården
- att skapa ökade kunskaper inom utbildningsväsendet för arbetsmiljöns betydelse i arbetslivet
- att göra arbetsmiljöfrågorna mer kända och diskuterade inom vissa av de grupper av befolkningen, som inte själva är engagerade i det som traditionellt betraktas som arbetslivet
- att sprida kännedom om vetenskaplig forskning, speciella undersökningsresultat av visst intresse och skapa underlag för lokala initiativ inom företagets arbetsmiljöarbete
- att göra lagar, anvisningar och tillämpningsföreskrifter tillgängliga för breda grupper inom företaget
- att stimulera till god utbildning samt
- att motivera och stödja miljöförbättrande insatser inom företag och arbetsliv

och därför vända sig till

- de i företagen engagerade såsom företagsledning och anställda
- de i skyddsarbetet aktiva, såsom skyddsombud, fackliga funktionärer, företagshälsovårdens personal, arbetsledare, produktions-tekniker och arbetsgivare
- de studerande i skolor och på universitet
- de anställdas familjer

genom

- annonser, broschyrer och folders, mötespaket, konferenser, utställningar, material till press, radio och TV, exempelvis genom TV-spots; program för intertelevision och kasett-television, att användas på arbetsplatser och i skolor; stillfilmer

En arbetarskyddskampanj måste genomföras i samråd med myndigheter, arbetsmarknadens parter och andra organisationer på arbetsmiljöområdet, då dessa i praktiken kommer att fungera som informationsförmedlare.

- Arbetsgruppen föreslår därför att arbetarskyddsfonden inbjuder representanter från berörda myndigheter och organisationer att ingå som ledamöter i en referensgrupp, där överläggningar angående en samlad informationsverksamhet kan ske. En kommitté med representanter för myndigheter och arbetsmarknadens parter föreslås utgöra ansvarig ledning för kampanjen.
- Arbetsgruppen föreslår att arbetarskyddsfonden för den upplysningsverksamhet som skisserats, anslår cirka fyra miljoner kronor/år under kommande treårsperiod.

Arbetsgruppen har också diskuterat stöd till tidskriften ARBETSMILJÖ. Detta för att tidskriften på ett ännu bättre sätt skall kunna tillgodose det informationsbehov som finns över en bred skala från skyddsombud till olika personalkategorier inom företagshälsovården och arbetarskyddet. Olika alternativ för detta stöd har diskuterats.

- Arbetsgruppen föreslår att arbetarskyddsfonden årligen avsätter en miljon kronor i stöd till tidskriften ARBETSMILJÖ, varigenom möjliggörs att samtliga skyddsombud erhåller tidskriften kostnadsfritt.
- Arbetsgruppen har också haft att beakta frågan om hur vetenskapliga rapporter skall kunna överföras på ett lättbegripligt språk och hur dessa sedan skall distribueras. Denna fråga är f n under utredning och kommer att redovisas separat.

En utförligare redogörelse för redovisade handlingsprogram återfinns i kap 5 och 6.

3 KARTLÄGGNING AV UTBILDNINGEN PÅ ARBETSMILJÖMRÅDET

3.1 Målgrupper för utbildningsverksamheten

Den befintliga utbildningsverksamheten vänder sig i första hand till skyddsombud, huvudskyddsombud och andra fackligt förtroendevalda, arbetsledare, chefer på mellannivå, specialister inom produktions-teknik, rationaliseringsexperter, personaladministratörer, företagsläkare, företagssköterskor, tekniska planerare och skyddsingenjörer.

3.1.1 Skyddsombuden

En viss uppfattning om storleksordningen på denna målgrupp kan erhållas genom att redovisa förutsättningarna för tillsättande av skyddsombud och tillgängliga statistiska uppgifter om antalet företag i olika storleksgrupper.

På arbetsställe, som regelbundet sysselsätter minst fem arbetstagare, skall således ett eller flera skyddsombud utses. I överenskommelsen mellan parterna utvidgas det kravet ungefär på så sätt att det totala antalet skyddsombud inom ett företag bestäms genom samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare. Som generell rekommendation, om enighet icke uppnås, gäller att, om antalet arbetstagare uppgår till 25, minst två skyddsombud skall utses och där antalet uppgår till 75, minst tre. För varje hundratal arbetstagare därutöver skall ytterligare minst ett skyddsombud utses. Vid arbetsställe, där det finns fler än ett skyddsombud, skall ett av dessa vara huvudskyddsombud. En beräkning utifrån dessa förutsättningar skulle således ge det teoretiska antalet 85 000 skyddsombud vad gäller företagen. Därtill kommer statlig och kommunal förvaltning.

Enligt uppgift från Svenska kommunförbundet finns sålunda 6 000 skyddsombud på det kommunala arbetsfältet samt 2 000 skyddsombud på det landstingskommunala området.

Arbetsmiljöutredningen uppskattar antalet skyddsombud till ca 90 000.

Vid en uppdelning på olika företagsstorlekar av de inom företagen beräknade 85 000 skyddsombuden erhålls följande teoretiska fördelning:

<u>Antal anställda</u>	<u>Antal skyddsombud</u>
5 - 9	20 800
10 - 19	22 300
20 - 49	14 500
50 - 99	7 400
100 - 199	4 900
200 - 499	5 100
500 -	10 000
<u>Totalt</u>	<u>85 000</u>

Av denna fördelning kan utläsas, att det teoretiskt skall finnas ca 58 000 skyddsombud i företag med mindre än 50 anställda.

Enligt arbetarskyddsstyrelsens verksamhetsberättelse för 1971 finns inom Yrkesinspektionen 71 802 registrerade arbetsställen, varav 24 778 med lokala skyddsombud. Inom den kommunala tillsynen finns det 81 864 registrerade arbetsställen, varav endast 1 681 arbetsställen med skyddsombud.

3.1.2 Arbetsledarna

Den andra stora målgruppen utgör arbetsledarna. För att arbetsmiljön skall utvecklas positivt är det av stor vikt att arbetsledare inom alla sektorer av arbetslivet har kunskaper i arbetsmiljöfrågor som väl svarar mot skyddsombudens.

Vid arbetsgruppens kontakt med olika grupper av arbetsledare har dessa starkt uttalat det behov av information och utbildning som föreligger just inom detta ämnesområde. Arbetsgruppen har särskilt sökt formulera skyddsombudens utbildning i tid, ämnesinnehåll och nivåer, och därvid ansett att samma utbildning mycket väl kan genomföras med gruppen arbetsledare och gärna gemensamt för dessa och skyddsombuden.

Ansvar för arbetsledarnas utbildning ligger hos arbetsgivaren. Arbetsmiljöfrågorna är integrerade i övriga arbetsuppgifter som arbetsledaren har att handlägga och utgör endast en del av den totala utbildning dessa genomgår.

Det ligger ett mycket stort värde i att arbetsledarna och skyddsombuden får en gemensam utbildning i arbetsmiljöfrågorna. En åtskillnad måste dock göras när det gäller finansieringen av arbetsledarnas utbildning.

3.2 De allmänna skolorna

Grundskolan

I grundskolan och motsvarande förmedlas viss undervisning i arbetarskyddsfrågor i bl a ämnet samhällskunskap. Skolöverstyrelsen har dessutom gett ut en skrift, "Råd och anvisningar i skyddsfrågor i skolan", som är avsedd att användas i såväl grundskolan som gymnasieskolan och som innehåller anvisningar om olycksfallsförebyggande åtgärder i byggnader och i undervisningen. Bland annat inrymmer

den råd och anvisningar för elever vid arbete i slöjdlokaler och teckningsinstitutioner, experimentalarbete vid undervisning i fysik och kemi m m. I denna understryks, att inom all utbildning meddelande om lagar, förordningar och anvisningar skall ingå som ett led i utbildningen.

Gymnasieskolan

På linjer med teknisk och praktisk inriktning har viss undervisning i arbetarskydd och arbetsmiljö införts. På jordbrukslinjen, skogsbrukslinjen, de tekniska linjerna samt på trädgårdskursen är ämnet ergonomi obligatoriskt. I detta ingår bl a den tekniska arbetsmiljön, psykologiska faktorer, standardvärden för optimala arbetsbetingelser, skadeverkningar, förslitning och obehag, teknisk elimination och profylax samt arbetarskydd och hälsovård. Omfattning: 2 à 3 veckotimmar under ett läsår.

Även i ämnet arbetslivsorientering behandlas arbetsplatsens skyddsfrågor.

Universitet och högskolor

De tekniska högskolorna tar upp frågor om arbetsmiljön i viss utsträckning. Exempelvis behandlas arbetshygien och arbetarskyddsfrågor som ett tekniskt problem i samband med projektering av industribyggnader, ergonomin som vetenskap och teknologi samt dess olika tillämpningsområden. På senare tid har uppmärksamheten också riktats mot frågor om säkerhet mot förgiftning av kemiska ämnen, t ex damm, rök och gaser samt fysikaliska miljöfaktorer, t ex buller, belysning och klimat. I undervisningen ingår dessutom arbetsfysiologi, arbetsställningar, ergonomi och tungt kroppsarbete.

Vid den tekniska högskolan i Luleå är en av målsättningarna att betona arbetsmiljöns och arbetarskyddsfrågornas betydelse. Sådana frågor kommer därför att beröras i undervisningen i alla tillämpade tekniska ämnen.

Den 1 december 1972 avlämnade Organisationskommittén för högre teknisk utbildning och forskning i övre Norrland ett betänkande med förslag till en arbetsvetenskapligt inriktad utbildnings- och forskningsorganisation i Luleå. (Högre teknisk utbildning och forskning i övre Norrland. Arbetsvetenskap i Luleå.) Verksamheten föreslås vara inriktad på industriell ergonomi med olycksfallsforskning samt arbetslivets socialpsykologi.

Målen för utbildningen innebär att de arbetsvetenskapligt specialiserade civilingenjörerna skall få grundliga kunskaper om människans biologiska och psykologiska förutsättningar samt träning i att finna tekniska lösningar, anpassade efter dessa förutsättningar.

Sammanfattning

Av förekommande läroplaner och de allmänna skolornas undervisning i ämnet arbetarskydd och arbetslivsorientering framgår, att det med undantag av den utbildning som nu planeras vid de tekniska högskolorna, snarare är fråga om att informera om problemen i arbetsmiljön än att ge en adekvat utbildning som underlag för handläggningen av miljöproblem i en framtida konkret arbetssituation. Detta gör det angeläget, att grundutbildningen definieras till omfattning, innehåll och mål. Ett försök till detta har gjorts under kap 5.

3.3 Producenter av kursmaterial och arrangörer av kursverksamhet

Göran Steen har för sin rapport om skyddsombudens utbildningssituation skickat ut ett frågeformulär till 179 olika organisationer, myndigheter etc, i syfte att kartlägga dels förefintlig kursverksamhet, dels utbildningsmaterial. Av dessa organisationer etc har 59 redovisat att de bedriver någon form av utbildning för skyddsombuden.

Den företagsinterna utbildningen är här inte medräknad.

Nedan redovisade myndigheter, samarbetsorgan och organisationer bedriver således någon form av kursverksamhet för skyddsombuden. Av dessa 59 organisationer har de med kryss markerade (22 st) också uppgett att de producerar läromedel:

Myndigheter och samarbets- organ	x 1 Arbetarskyddsnämnden x 2 Bygghälsan x 3 Elfackets arbetarskyddskommitté x 4 Föreningen skogsbrukets arbetarskydd x 5 Försvarets centrala arbetarskyddsnämnd 6 Göteborgs Arbetarskyddsförening 7 Statens personalutbildningsnämnd x 8 Statsförvaltningens arbetarskyddsnämnd x 9 Svenska Brandförsvarsföreningen
LO med medlems- förbund	x10 Landsorganisationen i Sverige x11 Beklädnadsarbetarnas förbund 12 Svenska Bokbindareförbundet x13 Svenska Byggnadsarbetareförbundet

	14 Svenska Fabriksarbetareförbundet
	15 Försäkringsanställdas förbund
	16 Svenska Gruvindustriarbetareförbundet
	17 Handelsanställdas förbund
	x18 Hotell- och Restauranganställdas förbund
	19 Svenska Lantarbetareförbundet
	x20 Svenska Livsmedelsarbetareförbundet
	21 Svenska Metallindustriarbetareförbundet
	x22 Svenska Pappersindustriarbetareförbundet
	23 Svenska Sjöfolksförbundet
	24 Svenska Skogsarbetareförbundet
	25 Svenska Skorstensfejeriarbetareförbundet
	26 Statsanställdas förbund
	27 Svenska Transportarbetareförbundet (inkluderar även Stuverifackets arbetarskydds-nämnd och Biltrafikens arbetarskydds-nämnd)
	28 Svenska Träindustriarbetareförbundet
	29 Svenska Typografförbundet
FCO-distrikt	30 Mellersta Norrlands FCO-distrikt
	31 Sydöstra FCO-distriktet
	32 Sörmlands FCO-distrikt
	33 Värmlands FCO-distrikt
	34 Västerbottens FCO-distrikt
	35 Örebro läns FCO-distrikt
	36 Östergötlands FCO-distrikt
TCO-förbund	x37 Svenska Bankmannaförbundet
	38 Försäkringstjänstemannaförbundet
	x39 Svenska industritjänstemannaförbundet
	40 Svenska Polisförbundet
	41 Statstjänstemannaförbundet
Arbetsgivare-organisationer (SAF)	x42 Sveriges Buteljglasbruksförbund
	43 Glasindustrins arbetsgivareförbund
	44 Sveriges Arbetsgivareförening för Hotell och Restauranger
	x45 Motorbranschens Arbetsgivareförbund
	x46 Sveriges Pappersindustriförbund
	47 Stenindustrins Arbetsgivareförbund
	48 Sveriges Stuvareförbund
	49 Trädgårdsbranschens Arbetsgivareförbund
	50 Träindustriförbundet
	51 Sveriges Verkstadsförening
Andra arbets-givareorganisa-tioner	x52 Svenska Kommunförbundet
	x53 Kooperationens förhandlingsorganisation
	x54 Svenska Landstingsförbundet
	55 Skogs- och lantarbetsgivareföreningen
Övriga organisa-tioner	56 ABF
	x57 Brevskolan
	58 Föreningen GAK (Gruvornas Arbetsstudie- och konsultverksamhet)
	59 Stockholms Samaritförening av Svenska Röda Korset

Studieförbunden

ABF har under verksamhetsåret 1971/72 bedrivit utbildning i arbetarskydd/arbetsmiljö enligt följande:

Material	Antal cirklar	Antal kurstimmar	Antal deltagare
Arbetarskydd	72	1 703	715
Arbetarskydd lönar sig	21	476	220
Arbetarskyddslagen	4	107	54
Arbetsmiljö			
Arbetsmiljö (Arbetarskyddsnämndens)	320	8 288	3 389
Arbetsmiljö (Fabriks/Gummi)	10	255	95
Arbetsmiljö (Pappers/Cellulosa)	53	1 408	667
Vår arbetsmiljö (Metalls)	5	103	60
Arbetsmiljö TEMA (Kommun- och Lands- tingsförbundets)	32	961	357
Totalt	517	13 301	5 537

TBVs utbildning i arbetsmiljö/arbetarskydd 1971/72:

Material	Antal cirklar	Antal kurstimmar	Antal deltagare
Arbetarskydd	20	535	258
Arbetsmiljö (Arbetar- skyddsnämndens)	160	3 915	2 166
Totalt	180	4 450	2 424

3.4 Omfattning av utbildningen för olika personalkategorier

3.4.1 Skyddsombuden

Enligt Göran Steen har kurser för skyddsombud anordnats i den omfattning som framgår nedan. Siffrorna gäller år 1971.

Arrangörer	Antal kurser/år	Antal kurstim/år	Antal deltagare/år
Myndigheter och samarbetsorgan			
exkl Arbetarskyddsnämnden	394- 415	3652- 4108	19040-19535
Löntagarorganisationer			
Landsorganisationen med medlemsförbund	433- 493	9306-10039	9343-10792
FCO-dist rikt	28- 31	241- 283	2366- 2536
TCO-förbund	63- 83	347- 477	1227- 1652
Arbetsgivareorganisationer			
SAF-förbunden	86- 90	1009- 1106	1925- 2946
Övr arbetsgivareorganisationer	49	1401- 1407	789- 956
Övriga organisationer	3	48	240
Totalt	1056-1164	16004-17468	34930-38657

Viss kursverksamhet bedrivs gemensamt och är därför dubbelredovisad.

Arbetarskyddsnämnden har genomfört en enkätundersökning rörande kurspaketet "Arbetsmiljö - 2". Som framgår av enkätredovisningen (se bilaga 1) har kurspaketet utnyttjats för sammanlagt 594 kurser (bilaga 1, tab 1). Utbildningsmaterialet har kommit till användning i lägst 21 timmar och i vissa fall upp till 30 - 35 timmar. Genom dessa 594 kurser har under 1971 sammanlagt 12 322 personer utbildats.

Av dessa var 5 933 huvudskyddsombud resp skyddsombud, 4 880 skyddstjänstemän, arbetsledare och medicinsk personal samt 1 509 övriga, dvs lärare och instruktörer (bilaga 1, tab 2).

Under 1971/72 har ett flertal kommuner i egen regi genomfört TEMA-kurser. Eftersom uppgifter saknas för en redovisning av antalet kurser kan här endast redovisas antal sålda kurspaket enligt följande:

Svenska Kommunförbundet	1 653 kurspaket
Landstingsförbundet	1 182 "
Totalt	2 835 kurspaket

Utgår man från ett rimligt genomsnittantal av 25 deltagare/TEMA-kurs, har approximativt 113 kurser genomförts under ifrågavarande tidsperiod.

3.4.2 Arbetsledarna

Svenska Arbetsgivareföreningens utbildningscentrum, ALI-RATI, bedriver kurser för arbetsledare i en kombinerad utbildning med dels allmänna grundkurser och grundkurser anpassade efter olika branscher, dels informationskonferenser, uppföljningskonferenser och påbyggnadskonferenser (bilaga 2).

Sveriges Arbetsledareförbund anordnar ca 10 heldagskonferenser/år, som uppskattningsvis genomgås av 1 000 medlemmar/år.

Svenska Kommunförbundet har anordnat 5-dagars internatkurser (15 st) för kommunernas arbetsledare och ingenjörer med arbetsledande funktion. Sammanlagt har ca 500 personer genomgått arbetsledareutbildningen. Arbetsplatsens säkerhetsfrågor samt ergonomi är ämnen som ingått. Ett kurspaket är under utarbetande som skall ersätta denna utbildning.

3.4.3 Företagsläkarna och företagssköterskorna

Denna utbildning bedrevs av Statens institut för folkhälsan under åren 1948 - 1966. Under denna tid utbildades 157 företagsläkare och 52 företagssköterskor. SAF utbildade 1962 - 1964 ytterligare 67 företags-

sköterskor. Svenska Arbetsgivareföreningen genomför sedan 1953 årliga 3-dagarskonferenser för företagsläkare. Dessa är sedan 1969 gemensamma för läkare och skyddsingenjörer och har samlat över 800 deltagare från vardera kategorin.

3.4.4 Skyddsingenjörerna

Åren 1959 - 1968 utbildade Svenska Arbetsgivareföreningen 70 skyddsingenjörer. Även för dessa anordnar SAF sedan 1953 årliga konferenser, som 1969 gjordes gemensamma för skyddsingenjörer och företagsläkare.

1970 - 1972 utbildade Arbetsmedicinska institutet ytterligare 105 skyddsingenjörer.

Dessa kurser omfattar 390 timmar och innehåller följande ämnesområden; arbetsfysiologi och -psykologi, tekniskt arbetarskydd, arbetshygien, omgivningshygien, mål och medel i skyddsarbetet samt fältövningar.

3.4.5 Tekniska planerarna m fl

Arbetsmedicinska institutet har sedan 1968 anordnat grundkurser i ergonomi för tekniska planerare och produktionstekniker. 182 planerare har fått denna utbildning. Svenska Arbetsgivareföreningen har sedan 1963 anordnat 8-dagarskurser i ergonomi, vilka har samlat ca 700 deltagare. Dessa har haft följande fördelning: 35 % tekniska planerare etc, 30 % företagsläkare, sköterskor, gymnaster, 15 % skyddsingenjörer, 6 % arbetsledare, 4 % skyddsombud och 10 % övriga.

Arbetarskyddsstyrelsen har i sin anslagsframställning inför budgetåret 1973/74 berört frågan om utbildning av skyddsombud. Enligt framställningen har det diskuterats att i anslutning till den utbildning av personal för företagshälsovården, som nu bedrivs i arbetarskyddsstyrelsen, även vidga verksamheten till andra grupper, t ex vissa skyddsombud. Omfattningen av denna utbildning kommer dock att begränsas till 1 å 2 kurser/år.

På nästa sida (fig 1) följer en översikt över personal, utbildad i före-

tagshälsovård under tiden 1948 - 1972. Som framgår av figuren för-lades fr o m 1967 huvuddelen av utbildningen inom företagshälsovården till Arbetsmedicinska institutet, som startade sin verksamhet året innan. Sedan dess har omfattningen på utbildningen ökat för samtliga personalkategorier. Särskilt kan nämnas utbildningen av skyddsingenjörer samt den år 1968 nytillkomna kursen i ergonomi för tekniska planerare.

Figur 1 Utbildning i företagshälsovård m m i Sverige under tiden 1948-1972

År under vilket utbildningen avslutades	Antal kursdeltagare som genomgått utbildning med godkänt resultat						
	FL	FSK	SKI	ERG	YH	SSKI	
1948	13						
1949	14						
1950							
1951	12						
1952							
1953							
1954	25						
1955		25					
1956							
1957							
1958	16						
1959		27	17				
1960							
1961	15						
1962		32	11				
1963	15						
1964	14	35					
1965	16						
1966	17						
1967	17	38					
1968	20		20	32	12		
1969		32		34			
1970	51	61	21	46			
1971	38	58	22	25	11		
1972	(50)	60	(62)	(45)		17	
T o m 1966	157	119	50	-	-	-	= 326
1967 - 1972	176	249	125	182	23	17	= 772
Totalt	333	368	175	182	23	17	1 098

- FL = företagsläkare
- FSK = företagssköterskor
- SKI = skyddsingenjörer
- ERG = grundkurs i ergonomi för tekniska planerare
- YH = yrkeshygieniker (KAS)
- SSKI = skogliga skyddsingenjörer
- SIFF = Statens institut för folkhälsan
- SAF = Svenska Arbetsgivareföreningen
- AI = Arbetsmedicinska institutet
- SSM = Statens skogsmästare-skola

Anm De inom parentes angivna siffrorna representerar kursdeltagare som f n genomgår utbildning och som under 1972 beräknas avsluta studierna. De för 1972 angivna 62 skyddsingenjörerna inkluderar 18 s k mätningenjörer (anställda vid silokosprojektet).

3.4.6 Utbildarna

Arbetskyddsnämnden har sedan 1971 anordnat centrala och regionala 5-dagarskurser för utbildning av utbildare för att tillgodose behovet av lärare, föreläsare till kursen "Arbetsmiljö - 2". I dessa kurser ingår vuxenpedagogik, röstvård och talteknik, ämnesinformation samt övningsuppgifter i form av ämnesföredragningar av deltagarna.

Kommunförbundet redovisar en trestegsutbildning enligt följande:

- 1 Centralt anordnade 5-dagarskurser där 1 - 2 handledare utbildas för varje län.
- 2 Regionala 5-dagarskurser, där dessa i sin tur utbildar handledare, som skall ha hand om de lokala kurserna.
- 3 Kommunala kurser för skyddsombud, arbetsledare m fl.

3.5 Kostnader för utbildningsverksamheten

De exakta kostnaderna för utbildningsverksamheten har inte kunnat beräknas genom datainsamlingen.

LO redovisar följande siffror från andra halvåret 1971. Oavsett kurs uppgick

- resekostnaden per kursdeltagare, vid den skola där arbetskyddskurserna genomfördes till i genomsnitt 112:70 (statsbidrag 61:35)
- verklig kostnad för kost och logi 1971 till 58:32 per dygn (statsbidrag 30:-)
- bidragen till föreläsare, lärare och material till 62 à 63 procent av verkliga kostnaden

Fackförbundens kurser i ämnet arbetsmiljö finansieras enligt uppgift delvis med egna medel, delvis med statsbidrag. I studiecirkelverksamheten erhålls bidrag som täcker kostnaderna med 40-60 procent.

I vissa fall har ett samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare etablerats och kostnaderna fördelats mellan dem.

Kostnads kalkyl för studiecirkel, baserad på Samverkande Bildningsförbundens normer med vissa undantag

- Förutsättningar: 1. 20 timmar
2. 10 deltagare (inkl ledare)
3. 30:-/tim/ledararvode

Inkomster	Kronor	Utgifter	Kronor
Statsbidrag		Arvode	600:-
Arvode + sem ersättning (100 % högst 32/tim)	640:-	Sem ersättning (9 %)	54:-
ATP m m (75 %)	40:50	ATP m m (16 %)	105:-
Material (100 % högst 8/tim)	160:-	Material (10 x 58:25)	582:50
Fackman (75 % högst 30/tim)	120:-	Lokalhyra (20 x 6:-)	120:-
Kommunalt bidrag		Propaganda- + adm kostnader (20 x 16:-)	320:-
Studiecirkel (25 % högst /tim)		Fackmannamedverkan (4 x 40:-)	160:-
Statsbidragsberättigade kostnader för arv + material	160:-	Kostnader för ledarutb (20 x 1:-)	20:-
Lokalhyra (50 %)	60:-	Kostnader för AV-hjälpmedel (20 x 1:-)	20:-
Propaganda- + adm kostnader (75 % högst 9/tim)	180:-		
Ledareutbildning (50 %)	10:-		
Summa kronor	1 370:50	Summa kronor	1 981:50
Kostnader överstigande inkomster	611:-		
Kostnad per deltagare	61:10		

Kommentarer

- A De kommunala bidragen varierar, kan alltså både vara bättre och sämre
- B Med fler studietimmar ökar det statliga och kommunala bidraget. På grund av "tak" kan i exemplet procentsatserna inte utnyttjas till fullo
- C Med Samverkande Bildningsförbundens bidragsnormer utan begränsningar skulle kostnaden/deltagare bli kr 36:70

Kostnadskalkyl för internatkurs (3 dagar), baserad på ARBETSMILJÖ-2

- Förutsättningar:
1. 20 deltagare
 2. Internatkurs. 3 dagar (2 övernattningsnätter)
 3. Lärare arvoderas enligt föreläsningsbyråns normer
 4. Kostnaderna för lärarboxen delas på 4 kurser
 5. Förlorad arbetsförtjänst inräknas ej i kostnaderna

Föreläsarkostnad, 3 föreläsare (enl spec)	2 084:-
Inkvarteringskostnader ca 200:-/deltagare	4 000:-
Materialkostnader	
1 lärarbox (705:90 : 4)	176:50
20 elevpaket à 39:-	780:-
3 arbetsmaterial	100:-
Resekostnader ca 500:-	500:-
Summa kronor	7 640:50
Per deltagare	382:-

Kommentarer

A Möjligheter att få ersättning från föreläsningsbyrå via studieförbund eller länsbildningsförbund skulle med maximalt utnyttjande kunna nedbringa föreläsarkostnaden med ca 1 000 kronor

B I det fall kursen anordnas av eller tillsammans med ett studieförbund kan förmodligen också landstingsbidrag komma ifråga. Reglerna för erhållande av sådant varierar, men minimiersättningarna kan vara 20:-/övernattningsnatt och deltagare + högst 15:-/deltagare i reseersättning, högst verkliga resekostnaden

Detta skulle innebära en reducering av kostnaderna med ca 1 000 kronor. Reservation måste göras för hur landstingsbestämmelserna är utformade inom olika landstingsområden, vilket kan innebära bättre bidragsregler, eller att några bidrag överhuvudtaget inte utgår.

Med nuvarande bestämmelser måste samverkan ske med studieförbund för att erhålla bidrag som täcker kostnaderna i samband med kurs.

TCO-förbunden anger att kostnaderna bestrids antingen helt av arbetsgivaren, t ex inom statliga och kommunala sektorn, eller delvis av arbetsgivaren och delvis av förbunden.

Kommunförbundets kurspaket TEMA kostar utan statsbidrag 112 kronor/deltagare och med statsbidrag 51 kronor/deltagare. I dessa belopp ingår kostnader för föreläsare, lärare, material etc.

ABF redovisar i sina uppgifter för 1971/72 för de tidigare angivna 517 studiecirkelarna totalkostnaden kr 557 927:-, vilket är ca 1 080 kronor per studiecirkel med ca 9 deltagare i varje. Statsbidrag har utgått med 473 828 kronor.

4 BEHOV AV UTBILDNING PÅ ARBETSMILJÖMRÅDET

Det finns en lång rad funktionärer, som på ett eller annat sätt har ansvar för arbetsmiljöns utformning. Alla dessa ingår i målgrupper, som har behov av såväl grundutbildning som kompletterande utbildning i frågor rörande företagshälsovård och arbetarskydd. Utan krav på fullständighet kan följande uppräkningsgrupper göras av dessa målgrupper:

1 Företagshälsovårdspersonal

Företagsläkare
Företagssköterskor
Skyddsingenjörer
Andra tekniker verksamma inom företagshälsovården
bitr skyddsingenjörer
skyddstekniker
yrkeshygieniker
provtagare
ergonomer
Sjukgymnaster
Gymnastikdirektörer
Arbetsterapeuter
Arbetspsykologer

2 Ombud för de anställda

Skyddsombud
Huvudskyddsombud
Regionala skyddsombud
Ledamöter i skyddskommittéer
Ledamöter i företagsnämnder

3 Tekniska planerare och verkställare

Företagsledare, platschefer, teknisk och ekonomisk chefspersonal
Driftsingenjörer och annan driftsledande personal
Arbetsledare
Produktionstekniker
Konstruktörer
Vissa industridesigners
Verktygsritare
Processplanerare
Inköpare av teknisk utrustning
Arkitekter, byggnadsprojekterare
Byggnads- och anläggningstekniker
Kontorsplanerare

4 Personaladministrativ och viss ekonomisk personal

5 Partsrepresentanter

Funktionärer vid centrala förbund och specialförbund
Funktionärer på avdelningsnivå

4.1 Skyddsombuden

I företag med mer än 500 anställda kan kravet på att förmedla utbildning utan svårighet uppfyllas. Ofta har dessa företag egen utbildningsavdelning med pedagogisk utrustning, en väl utbyggd skyddsorganisation med egen skyddsingenjör, skyddskommitté, egen eller med något annat företag delad läkare, sköterska etc. Med andra ord alla de komponenter, som underlättar utbildningen i det egna företaget.

Förhållandena är annorlunda för de mindre och små företagen. Den på s 14 angivna teoretiska uppdelningen av skyddsombud på olika företagsstorlekar visar att 90 procent av alla skyddsombud är verk-

samma inom företag med färre än 500 anställda. 70 procent är verk-
samma i företag med färre än 50 anställda.

För att ge skyddsombuden inom dessa företag en grundutbildning fordras omfattande stöd i form av olika åtgärder.

I Bolinder-Magnussons enkätundersökning, som riktade sig till 288 huvudskyddsombud, vilka genomgått Runöskolans specialkurs i arbetsmiljö/arbetsarskydd, framgår bl a följande.

Det är felaktigt att välja människor till uppdrag utan att samtidigt ge dem en utbildning som gör dem skickade att klara uppdraget.

Vad gäller innehållet i utbildningen efterlyses flera specialkurser rörande t ex kemiska föroreningar samt utbildning i användandet av olika mätinstrument.

Inom varje storavdelning bör finnas ett eller flera skyddsombud med bättre utbildning än övriga, som kan organisera och leda skyddsarbetet på de olika arbetsplatserna.

Vidare framgår av enkätsvaren att skyddsombuden önskar årligen återkommande konferenser för repetition och fortgående utbildning. En kontinuerlig information efterfrågas om aktuella miljörisker, utredningar samt förteckningar över nytkomna tidskrifter och litteratur för skyddsarbetet.

I Fogelströms enkätundersökning rörande ARBETSMILJÖ - 2, som besvarats av såväl arbetsledare som skyddsombud, framkommer liknande synpunkter.

Bland annat framhålls vikten av påbyggnadskurser och specialkurser i t ex buller, belysning, klimat och tekniska kurser som behandlar mätmetoder och mätinstrument.

4.2 Arbetsledarna

Åter bör understrykas att behovet av utbildning för arbetsledarna är stort. Liksom för skyddsombuden är det framför allt i de mindre företagen som utbildningen är mest angelägen.

Sammanfattningsvis kan behoven för skyddsombud och arbetsledare grupperas enligt följande:

- Stimulera den grundläggande utbildningen lokalt genom
 - a kurser för utbildare
 - b läromedel för utbildare
 - c läromedel för deltagare
- Utbilda
 - a en representant i varje avdelning/fackförening
 - b alla huvudskyddsombud
 - c de regionala skyddsombuden
 - d arbetsledarna
- Utbilda på det "tekniska planet", dvs om mätinstrument och mätinstrument och mätmetoder
- Utbilda genom vissa specialkurser i exempelvis buller, belysning, klimat
- Sammankalla distriktsvis till konferenser för fortgående utbildning

4.3 Vidareutbildning och kompletterande utbildning av övrig personal inom företagshälsovården

Vid de förfrågningar som arbetsgruppen gjort hos de olika organisationerna inom företagshälsovården angående målsättning, omfattning och innehåll i utbildningen för dessa kategorier har bl a följande redovisats.

Föreningen Teknisk Företagshälsovård påpekar vikten av att skyddsingenjörer som genomgått den högre utbildning som bedrivits av arbetsmedicinska institutet, bereds möjlighet att i kompletterande fortbildning genom en årligen återkommande fortbildningskonferens få ytterligare fördjupning inom olika områden och mer allmänt följa den snabba utveckling som sker inom området. Denna konferens föreslås genomföras i samarbete med KAS arbetsmedicinska avdelning och med stöd från ASF. Övriga skyddsingenjörer bör genom en differentierad fortbildning ges möjlighet till inhämtande av erforderliga kunskaper inom de avsnitt som är särskilt angelägna för vederbörande i hans arbete.

Företagsläkarföreningen framhåller att ett mycket stort vidareutbildningsbehov föreligger inom företagshälsovården för personalen. Det stora flertalet företagsläkare har endast genomgått en grundkurs om cirka två månader, och föreningen efterlyser därför årligen anordnad vidareutbildning enligt följande:

- Regionala sammankomster för samtliga befattningshavare inom företagshälsovården med aktuella program
- Central vidareutbildning för all personal inom företagshälsovården
- Symposier inom aktuella områden av internationell betydelse och med utländska gästföreläsare

Företagssköterskornas rikssektion framhåller att företagssköterskorna är i behov av en regelbunden fortbildning för att kunna motsvara de anspråk som ställs på dem och kunna ansvara för de arbetsuppgifter som åvilar dem eller bör kunna åvila dem. Följande indelning föreslås:

- Centrala fortbildningskurser för företagshälsovårdens personal, omfattande 5 à 6 dagar, som berör aktuella frågor inom området
- Regionala fortbildningskurser, gemensamma för företagshälsovårdens befattningshavare, omfattande 1 à 2 dagar för att bli informera om medicinska och tekniska nyheter
- Branschanknutna fortbildningsdagar (ex skog, järnverk, sjukhus)
- Lokala fortbildningskurser i form av studiecirkel, omfattande ca 10 veckor och som berör problemområden med anknytning till människans arbetssituation och livsbetingelser

Arbetarskyddsstyrelsen, som handhar grundutbildningen av företagsläkare, företagssköterskor, skyddsingenjörer och de grupper som inryms i ergonomiutbildningen, föreslår att en serie årligen återkommande fortbildningskonferenser eller seminarier påbörjas, omfattande två dagar. Dessa bör vara gemensamma för företagsläkare, företagssköterskor, skyddsingenjörer och ergonomer som tidigare genomgått arbetsmedicinska avdelningens kurser eller fått motsvarande utbildning. De tidigare eleverna uppgår för närvarande till ca 600 personer. Konferensen bör behandla praktiskt viktiga nyheter inom för företagshälsovården/arbetarskyddet väsentliga områden. Viss tid bör också avsättas för att ge deltagarna tillfälle till en kritisk återblick på styrelsens grundutbildning, för att möjliggöra långtidsuppföljning av styrelsens kursverksamhet.

5 FÖRSLAG TILL INSATSER FÖR UTBILDNING PÅ ARBETSMILJÖMRÅDET

Begreppet arbetsmiljö

För att möjliggöra för arbetarskyddsfonden att ta ställning till skyddsombudens framtida utbildning när det gäller innehåll, omfattning och mål har frågan om begreppet arbetsmiljö diskuterats i arbetsgruppen. Arbetsmiljöbegreppet är mångfacetterat och vidsträckt. I vissa fall används begreppet arbetsmiljö med hänsyftning på förhållanden i själva arbetet. I denna miljö ingår de fysiska faktorerna. Väsentliga sådana är olika former av arbetsbelastningar såsom t ex arbetsställningar, buller, belysning, förekomst av ämnen i luften samt klimatfaktorer, dvs temperatur, luftcirkulation och luftfuktighet, arbetslokalernas karaktär i övrigt såsom färgsättning, nedsmutsning osv.

Vidare ingår i arbetsmiljön sådana sociala faktorer som arbetsgrupp och arbetsledning. I det senare fallet förekommer också uttrycket "arbetsplatsens psykologiska miljö". Eller kortfattat:

Arbetsmiljön utgörs av de faktorer i arbetssituationen som påverkar individen psykiskt eller fysiskt i positiv eller negativ riktning.
(Sammandrag ur IVA-rapport 43 Arbetsmiljön och arbetsvetenskapen.)

Begreppet arbetsmiljöutbildning

Skyddsombuden spelar som arbetstagarnas representanter en mycket viktig roll för att främja en positiv arbetsmiljö.

Det är därför väsentligt att deras utbildning ges ett sådant mål, innehåll och omfattning som gör dem skickade att fylla sina funktioner på ett effektivt sätt.

Detta motiverar att såväl arbetsgivarna som de fackliga organisationerna engagerar sig i deras utbildning, framför allt då det gäller kunskaper om det egna företaget och den egna branschens speciella förhållanden. Utbildningen av skyddsombud kan ordnas i varierande former såsom informationssammankomster, korrespondenskurser, studiecirklar och internatkurser. Arbetsgruppen vill emellertid framhålla att det föreligger ett minst lika stort behov av utbildning i arbetsmiljöfrågor för andra personalgrupper i företagen. Alla i arbetsledande ställning, tekniker av olika slag och företagsledare som genom sin verksamhet i hög grad påverkar arbetsmiljön behöver sålunda vara välutbildade.

I de förslag arbetsgruppen ger för att täcka arbetsmiljöns ämnesområden i utbildningen har särskilt beaktats den ämnesindelning som görs vid utbildning av skyddsingenjörer och företagsläkare. Enligt överenskommelserna om riktlinjer för företagshälsovård är det dessa som i första hand svarar för positiva åtgärder i arbetsmiljön.

I Företagshälsovårdsutredningens betänkande (SOU 1968:44) ges ett förslag till utbildningsprogram för skyddsingenjörer och företagsläkare (bilaga 3). Vidare har Arbetarskyddsnämnden i tillämpliga delar utformat såväl kursplaner som studiematerial för skyddsombud, arbetsledare, konstruktörer, produktionstekniker, skyddstekniker (bilaga 4).

Svenska kommunförbundet och Svenska landstingsförbundet har i samarbete med berörda personalorganisationer utarbetat ett kurspaket - TEMA - för skyddsombud, arbetsledare m fl omfattande ca 30 timmar och med i huvudsak samma ämnesinnehåll som Arbetarskyddsnämndens (bilaga 5).

5.1 Kravanalys

Arbetsgruppen är väl medveten om att en analys vad gäller de krav som ställs på skyddsombuden borde ha föregått förslaget om utbildningens innehåll, omfattning och mål. Med hänsyn till den korta tidsperiod som stått till arbetsgruppens förfogande har dock detta inte kunnat genomföras. Gruppen anser också att en sådan undersökning bör komma till stånd först sedan arbetarskyddslagstiftningen reviderats, vilket väsentligt kommer att ändra skyddsombudens uppgifter fr o m 1974.

Arbetsgruppen vill därför föreslå att styrelsen för arbetarskyddsfonden initierar en undersökning för att systematiskt kartlägga skyddsombudens uppgifter. Ofta förändras kraven under hand utan att detta blir registrerat. Officiella och faktiska krav kan därför avsevärt skilja sig åt.

I beaktande av den nya arbetarskyddslagen som i flera avseenden syftar till att förändra skyddsombudens uppgifter och därmed kraven på dessa, synes en omfattande analys av detta slag nödvändig. Denna bör sedan ligga till grund för erforderlig revidering av nu befintligt utbildningsmaterial.

Som exempel på nya uppgifter för skyddsombud kan bl a nämnas arbetsmiljöutredningens förslag att skyddsombud även skall delta i planeringen av arbetslokaler, anordningar och arbetsmetoder. Önskvärt vore också att skyddsombud, arbetsledare m fl orienteras om de svårigheter som kan uppstå i den invandrade arbetskraftens anpassning på arbetsplatsen och dess svårigheter i förståelsen av skyddsföreskrifter m m.

I avvaktan på resultatet av den föreslagna kravanalysen vill arbetsgruppen rekommendera en indelning av utbildningen i fyra etapper enligt följande.

5.2 Indelning av utbildningen i fyra nivåer

5.2.1 Grundutbildning

- Innehåll:** motsvarande områden som anges i utbildningsprogrammet i SOU 1968:44, bilaga 3 och de däri ingående ämnena. Se bilaga 3.
- Omfattning:** minst 20 timmar för kategorin skyddsombud såsom anges i kursplanerna, bilaga 4 och 5.
- Mål:** Deltagarna skall efter genomgången grundutbildning på skyddsombudsnivå kunna medverka i företagets skyddsarbete såsom det uttrycks i 1949 års arbetarskyddslag, kap 6, allmänna arbetarskyddskungörelsen 62 - 67 §§, arbetsmarknadsparternas överenskommelser om regler för den lokala arbetarskyddsverksamheten samt i överenskommelser om riktlinjer för företagshälsovård. Detta med hänsyn till de eventuella förändringar av arbetskrav som den kommande arbetsmiljölägstiftningen kan väntas medföra och därmed eventuella förändringar i partsöverenskommelserna och med hänsyn till specifika krav inom olika branscher.
- Kunskapskrav:** I överensstämmelse med det ovan angivna målet för utbildningen.

5.2.2 Bransch- och företagsspecifik utbildning

- Innehåll:** Beroende på i branschen konstaterade hälsorisker utväljs speciella ämnesområden ur bilagorna 4 och 5 för specialstudier.
- Omfattning:** Ämnet indelas i
a ett grundläggande avsnitt, ca 10 tim
b ett företagsanpassat avsnitt, ca 5 tim
- Mål:** Efter genomgången utbildning skall deltagarna kunna agera i företagets skyddsverksamhet med avseende på den speciella hälsorisken.
- Kunskapskrav:** Motsvarande av branschen/företaget utformade instruktioner och arbetskrav.

Se exempelvis Arbetarskyddsnämndens specialkurs om buller (bilaga 6).

5.2.3 Vidareutbildning

- Innehåll:** Fördjupade kunskaper inom de ämnesområden som ingår i grundutbildningen
- Omfattning:** Ca 35 timmar
- Mål:** Deltagarna skall efter genomgången utbildning kunna agera i företagets skyddsverksamhet såsom företrädare för grupper av skyddsombud.
- Kunskapskrav:** Motsvarande det som anges i arbetsmiljöutredningens delbetänkande för gruppen regionala skyddsombud och huvudskyddsombud.

5.2.4 Repetitions- och kompletteringsutbildning

Med lämpliga tidsintervaller återkommande repetitioner med hänsyn till ämnesrådets utveckling och nytillkomna kunskapsrön omfattande ca 1/3 av grundutbildningen, vidareutbildningen och branschutbildningen.

I och med genomgången utbildning motsvarande punkterna 5.2.1 t o m 5.2.3 kan deltagarna anses motsvara uppställda arbetskrav för funktionen skyddsombud resp huvudskyddsombud.

5.3 Grundutbildning av samtliga skyddsombud

Med ledning av de på s 25 - 26 redovisade kostnaderna för studiecirkel resp internatkurs har arbetsgruppen gjort en approximativ beräkning av totalkostnaderna för en grundutbildning av skyddsombuden. Kostnaderna för grundutbildning av 90 000 skyddsombud skulle, enligt dessa beräkningar, före statsbidrag uppgå till 10,8 miljoner kronor, om man väljer studiecirkeln som utbildningsform. För lärarledd undervisning i internat och med samma antal deltagare skulle kostnaderna före statsbidrag uppgå till 34,2 miljoner kronor. Omsättnings-hastigheten på skyddsombud har dock uppskattats till 25 % per år, vilket skulle innebära en återkommande nyutbildning av drygt 20 000 skyddsombud årligen. I studiecirkel skulle detta kosta ca 2,5 miljoner kronor/år och i internat med lärarledd undervisning ca 7,5 miljoner kronor/år - bägge beloppen räknade före statsbidrag. Utöver de här redovisade kostnaderna tillkommer produktionskostnader samt kostnader för utbildning av utbildare. (Se tablå s 37)

Arbetsgruppen föreslår att styrelsen för arbetarskyddsfonden initierar en brett upplagd kampanj med syfte att uppfylla skyddsombudens krav på grundutbildning.

För att möjliggöra denna satsning föreslår gruppen att arbetarskyddsfonden snarast tar initiativ till framställning av utbildningsmaterial för detta ändamål. En översyn och nyproduktion av utbildningsmaterial som för närvarande används i grundutbildningen av skyddsombud kan här synas lämplig. Parallellt härmed genomförs en bred satsning på utbildning av erforderligt antal utbildare.

5.4 Fortbildning av övrig personal inom företagshälsovården

När det gäller fortbildning och kompletterande utbildning för kategorierna företagsläkare, företagssköterskor, skyddsingenjörer och tekniska planerare har arbetsgruppen inte sett som sin uppgift att försöka ange mål, innehåll och tidsomfattning för denna.

Approximativ beräkning av kostnader för grundutbildning av 90 000 skyddsombud och i beaktande av omsättningshastighet på 25 procent (ca 20 000 skyddsombud/år)

Antal deltagare	Studiecirkel (ca 20 tim med ca 9 deltagare)		Internat Lärarledd undervisning (ca 20 tim med ca 20 deltagare)	
	Före nuvarande statsbidrag kr	Efter nuvarande statsbidrag kr	Före nuvarande statsbidrag kr	Efter nuvarande statsbidrag kr
1 000	120 000	84 000	380 000	325 000
20 000	2 400 000	1 680 000	7 600 000	6 500 000
90 000	10 800 000	7 560 000	34 200 000	29 250 000

Härtill kommer kostnader för produktionsbortfall. Utbildning av utbildare ingår till viss del i studiecirkelkalkylen. Läromedel för lärare ingår delvis i kalkylen för lärarledd undervisning

Med hänsyn till det stora behov av fortbildning som emellertid föreligger för dessa grupper, vill arbetsgruppen förorda att arbetarskyddsstyrelsen i samråd med berörda organisationer anordnar sådan utbildning och att ASF beviljar bidrag till denna. Ofta torde det vara lämpligt att de olika kategorierna inom företagshälsovården och arbetarskyddet kallas till gemensam utbildning.

5.5 Utbildningens organisation och genomförande

5.5.1 Förslag till organisation

Huvudansvaret för utbildningens organisation och genomförande åvilar för närvarande branschorganisationerna.

SAF och LO har i ett gemensamt utfärdat skolningsuttalande (se bilaga 7) i princip sagt följande: "att ge dem (skyddsombuden) en utbildning, som gör dem skickade att fylla sina funktioner på ett effektivt sätt är en uppgift såväl för de fackliga organisationerna som för företagen".

Vidare förutsätts i uttalandet att arbetsgivaren överväger i vad mån denna utbildning lämpligen kan infogas i den ordinarie personalutbildningen. Lokalt samråd om uppläggning, innehåll och genomförande av studieverksamheten bör äga rum i skyddskommittén eller i företagsnämnden.

Den stora målgrupp, som skyddsombuden utgör, och omsättningshastigheten på dessa (ca 25 % om året) medför att utbildningen för denna kategori inte kan bedrivas centralt såsom utbildningen för företagsläkare, skyddsingenjörer etc. En förutsättning för att genomföra skyddsombudsutbildningen är sålunda att utbildningen förmedlas lokalt genom bl a lokala företag, förvaltningar och institutioner, företagshälsovårdscentraler, den fackliga organisationen och studieförbundens regionala och lokala enheter.

Det är dock nödvändigt att utbildningsaktiviteterna stimuleras centralt genom att bl a samordna utbildningsinitiativen, utarbeta läroplaner, genomföra utbildning av utbildare, bevaka att kurser genomförs och att detta sker på önskvärt sätt.

Som bl a arbetsmiljöutredningen påpekar kommer den utökade och intensifierade utbildningsverksamheten att ställa mycket stora krav när det gäller det praktiska genomförandet. Utredningen förordar därvid "att man bl a prövar möjligheterna att i ökad omfattning begagna de frivilliga studieorganisationerna".

För att nå skyddsombud m fl i företagen bör någon form av uppsökande verksamhet bedrivas. Denna kan tänkas genomföras av studieförbundens regionala och lokala enheter tillsammans med de regionala personalorganisationerna och fackföreningarna.

Studieförbunden bör - efter vissa riktlinjer - administrativt kunna genomföra de lokala skyddsombudskurserna i de fall arbetsgivaren med hänsyn till företagets ringa storlek och organisation inte har möjlighet att genomföra utbildningen.

Vidare bör yrkesinspektionens representanter kunna medverka till att skyddsombuden får kännedom om utbildningen och möjligheten att delta i denna. Speciellt gäller detta i de fall arbetsgivaren och de anställda inte är organiserade.

Genomförandet av grundutbildningen bör främst handläggas av den inom företaget/förvaltningen, som har erfarenhet av utbildningsfrågor (ex utbildningsfunktionär). Detta utesluter emellertid inte att intresserade huvudskyddsombud, skyddstjänstemän eller motsvarande kan tas i anspråk som kursledare eller föreläsare/expert inom olika områden. Vid utbildningen bör kursledarna ha tillgång till framställda utbildningspaket, som tar hänsyn till utbildningssituationen, nivån på utbildningen och skyddsombudens förkunskaper och möjligheter att delta i studierna. Kursledarna bör ges tillfälle att genomgå en speciell utbildarkurs. Arbetsgivare inom den aktuella regionen kan erbjudas att sända deltagare till den lokala kursverksamheten. Även arbetsgivare, arbetsledare, metodtekniker, planerare m fl bör ha möjlighet att delta i dessa kurser.

Arbetarskyddsnämndens läromedel för utbildare, Arbetsmiljö - 2, liksom TEMA med tillhörande handledaranvisningar och material, kan utgöra exempel på läromedel för utbildare. Arbetarskyddsnämndens läromedel har framställts i en första upplaga om 500 och en andra upplaga om 200 exemplar. För att underlätta användningen av läromedlet har Arbetarskyddsnämnden och Sveriges Verkstadsförening genomfört fjorton 5-dagarskurser för utbildning av utbildare på Arbetsmiljö - 2, med ca 30 deltagare i varje kurs.

Siffrorna i den av Arbetarskyddsnämnden redovisade enkätundersökningen (s 20 i rapporten), visar hur man i en punktåtgärd kan nå ett mycket gott resultat om man centralt framställer ett material, vilket genom konferenser och reklammateriel marknadsförs bland företag och organisationer, ger utbildning av utbildare och i övrigt understöder genomförandet av kursverksamhet ofta i direktkontakt med läraren.

5.5.2 Förslag till genomförande

Ansvar för grundutbildningen av skyddsombuden bör åvila såväl företaget som fackföreningen. Trots att stora insatser har gjorts inom olika branscher når den inte ut till tillräckligt många skyddsombud. Att stimulera den verksamheten kan göras på många olika sätt.

- Branscherna kan stimuleras att ta initiativ till ökad utbildning i företagen genom åtgärder från arbetsgivarnas och arbetstagarernas

organisationer direkt till den lokala arbetsgivaren respektive den lokala fackföreningen. Samarbetsorganet inom branschen kan också stimuleras att göra kompletterande kursplaner och studiematerial samt att genomföra kurser för utbildning av utbildare. Studierna kan genomföras med hjälp av företagens egen personal.

Branschen kan också stimuleras att göra programmerat studiematerial för de mindre företagen och där studierna kan genomföras av enstaka personer genom stödåtgärder från företaget och fackföreningen.

Brevkursen Arbetsmiljö, TEMA eller motsvarande studiematerial kan tjäna som mall för den grundläggande utbildningens innehåll.

- Studieförbunden, de fackliga centralorganisationerna, TCO-kommittéerna och fackföreningarna kan med olika medel stimuleras att genomföra uppsökande verksamhet via brev, telefonkontakter och personliga besök i företagen. Lämpliga studieformer kan då vara studiecirkel eller lärarledd undervisning i internat.

Som studiematerial kan, förutom vad som nämnts under punkt 1, användas läromedlet Arbetsmiljö - 2 eller motsvarande.

- Yrkesinspektionens förtroenderåd (yrkesinspektionsnämnderna) kan stimulera och verka för att utbildningen kommer till stånd genom studieförbunden och arbetsmarknadsparterna på orten. Speciell registrering av företagen och skyddsombuden förutsätts.

Studiematerial enligt vad som sagts under punkterna 1 och 2.

Bransch- och företagsspecifik utbildning, som omnämns i punkt 5.2.2, kräver att t ex organisationernas och branschernas samarbetsorgan, branschorganisationer och fackförbund stimuleras att möta speciella hälsorisker genom utbildning inom enstaka ämnesområden (se bilaga 6). Detta gäller utformning av studiematerial, utbildarkurser o d. Genomförandet kan ske i samråd med studieförbunden och branschorganisationernas utbildningsverksamhet samt naturligtvis med arbetsgivaren.

Vidareutbildningen, motsvarande den som nämnts under punkt 5.2.3, kräver speciella åtgärder, organisatoriskt och administrativt. Utbildningens genomförande ställer särskilda krav på lokaler och utrustning samt utbildade lärarkrafter.

Stimulans kan här ges åt företagen, förbunden inom SAF, LO och TCO, fackföreningarna och studieförbunden, som har tillgång till

utbildningsavdelningar: kursgårdar, internatanläggningar, yrkesskolor, såväl allmänna som företagens egna. Stöd ges för utformning av lärarmaterial och deltagarmaterial.

Repetitionsutbildning kan genomföras regionalt i samråd mellan arbetsmarknadsorganisationernas och studieförbundens regionala enheter. Dessa organisationer inbjuder till kurser eller konferenser enligt centralt utformat kurs- och konferensprogram. Huvudorganisationerna och samarbetsorganen underlättar för de regionala enheterna att genomföra sådan verksamhet med ledning av vad som sagts under punkt 5.2.4.

5.6 Förslag till prioritering av insatserna

Arbetsgruppen förordar att styrelsen för arbetarskyddsfonden beviljar medel för i första hand följande aktiviteter på utbildningsområdet:

- Grundutbildning av samtliga skyddsombud
- Framtagning av utbildningsmaterial
- Utbildning av utbildare
- Försöksverksamhet och utvärdering av nya utbildningsformer
- Fortbildning av övrig personal inom företagshälsovården
- Kartläggning av skyddsombudens uppgifter för revidering av befintliga samt framtagning av nya utbildningspaket

6 FÖRSLAG TILL INFORMATIONS- OCH UPPLYSNINGS-VERKSAMHET PÅ ARBETSMILJÖOMRÅDET

6.1 Informationskampanj

6.1.1 Inledande synpunkter

Trots att arbetsmiljön står i centrum för debatten hos arbetsmarknadsorganisationer, myndigheter och forskare och trots att mass-

media numera hårdbevakar frågan, är det tveksamt om miljöfrågorna fått ett ordentligt fotfäste bland de anställda i företagen och hos en bred allmänhet. Mycket talar för att alltför många har bristande kunskaper om riskerna för ohälsa i arbetet och saknar djupare kännedom om vilka åtgärder som vidtas och är möjliga att vidta för att förbättra arbetsmiljön. Den snabba tekniska utvecklingen skapar ständigt nya miljöproblem, vilket också försvårar den enskildes möjligheter att sätta sig in i frågorna.

Arbetsmarknadens parter har var för sig och i samverkan gjort betydelsefulla insatser för att informera de anställda och fördjupa deras kunskaper i arbetsmiljöfrågor. Sådana åtgärder är viktiga som medel att förbättra arbetsmiljön. Det gäller att på olika vägar skapa en attityd- och beteendeförändring bland anställda, arbetsgivare och företagsledare, planerare, konstruktörer, inköpare m fl. För att åstadkomma detta krävs långsiktiga och målmedvetna insatser inte minst på informationsområdet.

Tidigare har det allmänna intresset för arbetsmiljön legat på en relativt låg nivå. Nu har emellertid en ny situation uppstått. Arbetarskyddslagen förändras på väsentliga punkter. I fokus står bl a skyddsombuden och skyddskommittéerna. De anställda får ett större inflytande i skyddsorganisationen samtidigt som den statliga tillsynen byggs ut. En förnyelse av skyddsarbetet skall komma till stånd. De nya ekonomiska resurser, som ställs till förfogande, ger möjligheter till kraftåtgärder på bl a informationsområdet.

Arbetsmiljöutredningen har i sitt betänkande framhållit "angelägenheten av att vid sidan av den information i arbetsmiljöfrågor, som sker genom arbetarskyddsmyndigheterna, parterna på arbetsmarknaden och andra, ytterligare informationsinsatser kommer till stånd för att tillgodose de ökade behov på detta område, som uppkommer när de av utredningen föreslagna ändringarna i arbetarskyddslagstiftningen skall tillämpas ute i arbetslivet. Utredningen förutsätter att arbetarskyddsfonden, i vars uppgifter ingår att stödja olika slag av informationsinsatser på arbetsmiljöområdet, kommer att beakta detta i sin verksamhet".

Arbetsgruppen anser att informationen är ett viktigt medel att förverkliga målsättningen med den nya lagstiftningen. Brett upplagd information utgör ett betydelsefullt komplement till de direkta åtgärder som vidtas av arbetsmarknadens parter och samhället.

Någon landsomfattande, allmängiltig arbetarskyddskampanj har inte genomförts sedan 1955. Arbetsgruppen anser därför att tiden nu är inne för en samlad arbetarskyddskampanj, som engagerar arbetsmarknadsorganisationerna, studieförbunden och närstående organisationer samt myndigheter och institutioner.

6.1.2 Kampanjens mål

Det allmänna målet med en samordnad upplysningsverksamhet kan, med hänvisning till ovanstående, sägas vara att på ett positivt sätt informera olika målgrupper som tillsammans omfattar den övervägande delen av befolkningen (punkt 6.1.3). Informationen skall inte bara redovisa problem, utan även peka på hur man på ett tillfredsställande sätt kan lösa brister på arbetsmiljöområdet. Aktiviteterna eller kampanjen bör innefatta

- dels allmän information om arbetsmiljöfrågan i hela dess vidd
- dels differentierad information med anknytning till mera avgränsade områden och målgrupper

Den allmänna informationen bör syfta till att

- dels göra arbetsmiljöfrågorna mera kända och diskuterade hos stora grupper i befolkningen och
- dels på ett övergripande sätt behandla lagstiftning, organisation och inflytandefrågor

Den differentierade informationen kan ta upp specifika arbetsmiljöproblem, t ex buller, kemiska risker, ergonomiska frågor etc.

Den samlade effekten av informationen bör vara att alla berörda grupper får ytterligare kunskap om arbetsmiljön och dess betydelse i arbetslivet. Informationen skall också aktivera skyddsombud, skyddskommittéer, arbetsledare och andra skyddsengagerade för att tillsammans med andra insatser leda till konkreta åtgärder för en bättre arbetsmiljö.

Ett väsentligt mål för informationen bör vara att utgöra ett första led i utbildningen av skyddsombud och att öka de skyddsengagerades intresse för fördjupad utbildning, genom att sprida kännedom om de

utbildningsmöjligheter och utbildningsmaterial som föreligger. Kampanjen kan även förväntas få till resultat att den framtida rekryteringen av skyddsombud underlättas.

Sammanfattningsvis bör aktiviteterna resultera i

- att stimulera de olika målgrupperna att engagera sig för arbetsmiljö- och hälsofrågor inom arbetslivet
- att skapa ökat engagemang hos dem som är verksamma i skyddsarbetet och företagshälsovården
- att skapa ökade kunskaper inom utbildningsväsendet för arbetsmiljöns betydelse i arbetslivet
- att göra arbetsmiljöfrågorna mer kända och diskuterade inom vissa av de grupper av befolkningen, som inte själva är engagerade i det som traditionellt betraktas som arbetslivet
- att sprida kännedom om vetenskaplig forskning, speciella undersökningsresultat av visst intresse samt skapa underlag för lokala initiativ inom företagets arbetsmiljöarbete
- att göra lagar, anvisningar och tillämpningsföreskrifter tillgängliga för breda grupper inom företaget
- att stimulera till god utbildning samt
- att motivera och understödja miljöförbättrande insatser inom företag och arbetsliv

Informationen måste genomföras med bred anslutning från arbetsmarknadens parter, myndigheter, studieförbund, massmedia etc.

6.1.3 Vilka skall informeras?

Den övervägande delen av befolkningen torde på ett eller annat sätt beröras av arbetsmiljöfrågorna. Kampanjen bör därför nå, utöver de direkt yrkesverksamma, också flertalet övriga grupper i samhället. Den obestridligt viktigaste målgruppen utgör dock företagen och däri anställd personal.

Det bör i sammanhanget påpekas att informationens innehåll, budskap och medel självfallet måste bli beroende av den grupp man har för avsikt att nå.

Informationen bör riktas till:

- de i företagen engagerade, såsom företagsledning och anställda
- de i skyddsarbetet aktiva, såsom skyddsombud, fackliga funktionärer, företagshälsovårdens personal, arbetsledare, produktions- tekniker och arbetsgivare
- de studerande i skolor och på universitet
- de anställdas familjer

Informationen bör ske på sådant sätt att den invandrade delen av befolkningen på tillfredsställande sätt kan nås av densamma.

6.1.4 Kampanjens innehåll, medel och uppläggning

För att de uppställda syftena skall kunna nås måste informationen utformas selektivt med avseende på de olika målgrupperna. Kampanjen måste därför komma att bestå av en serie delprojekt. En mera detaljerad analys av de olika målgruppernas informationsbehov bör göras som underlag för urval och planering av de slutliga delprojekten.

Exempel på medel som kan användas i informationen är:

- annonser i dagspress, facklig press och arbetsgivarpress. Annonserna bör innehålla enkel, slående information
- broschyrer och folders, som ger fördjupad information. Dessa bör kunna rekvireras genom en talong i annonsen samt i övrigt finnas på arbetsplatser, fackföreningsexpeditioner m m
- mötespaket för lokala arbetsplatsaktiviteter och aktiviteter i skolorna. Paketet bör om möjligt utformas så att de kan användas parallellt med program i radio och TV - i första hand TRU. Utformas i samarbete med studieförbunden
- konferenser för bl a introduktion av nya utbildningspaket m m
- utställningar som på ett enkelt sätt och utan alltför höga tekniska krav informerar vid arbetsplatsaktiviteter
- material till press, radio och TV, exempelvis genom TV-spots
- program för interntelevison och kassett-television, att användas på arbetsplatser och i skolor

- stillfilmer för skolor och offentliga lokaler.

Informationen bör starta med en bred satsning riktad till den övervägande delen av befolkningen genom annonser, program i radio och TV, tidningsartiklar, offentliga möten etc. Aktiviteterna på arbetsplatserna och mötesverksamheten stimuleras på detta sätt.

Under kampanjens gång flyttas tyngdpunkten i informationen över till aktiviteter på arbetsplatserna och till de olika målgrupperna. Då kopplas utbildningsmaterial, mötespaket, kasett-TV-program, utställningar, stillfilmer och folders in.

Annonseringen bör dock pågå med intervaller under hela kampanjperioden och stötta upp de övriga aktiviteterna.

Mötespaket och diskussionsmaterial utgör kärnan i informationen på arbetsplatserna. De bör med hjälp av broschyrer och folders, ljudbildband och dyligt ge information i sakfrågorna. Vidare bör mötespaketet aktivera till diskussioner, företagsronder, kontakter familj - företag samt större arrangemang av typen arbetarskyddets dag/vecka.

6.1.5 Organisationsplan

En lyckad arbetarskyddskampanj förutsätter att man organisatoriskt får stöd från myndigheter och organisationer i arbetslivet. Studieförbunden spelar en mycket viktig roll och bör ovserveras.

Bakom kampanjen bör ställa sig organisationer och myndigheter som verkar inom arbetsmiljöområdet. Dit hör bl a följande:

Arbetarskyddsfonden
Arbetarskyddsnämnden
Arbetarskyddsstyrelsen
Arbetarnas Bildningsförbund
Arbetsmiljö
Folksam sociala råd
Föreningen för arbetarskydd
Föreningen Skogsbrukets Arbetarskydd
Föreningen Teknisk Företagshälsovård
Ingenjörsvetenskapsakademien
Jordbrukets Skyddspropaganda

Kooperationens Förhandlingsorganisation
Landsorganisationen
Landstingsförbundet
Nämnden för samhällsinformation
Riksförsäkringsverket
Riksutställningar
SSFs Rikssektion för företagssköterskor
Statens Arbetsmiljönämnd
Svenska Arbetsgivareföreningen
Svenska Företagsläkareföreningen
Svenska Kommunförbundet
Sveriges Akademikers Centralorganisation
Tjänstemännens Bildningsverksamhet
Tjänstemännens Centralorganisation
TRU

Representanter för bl a dessa bör ingå som ledamöter i en referensgrupp, där överläggningar angående kampanjen kan ske.

Med hänsyn till den storlek ovannämnda referensgrupp kommer att anta, synes det nödvändigt att snarast utse en mindre kommitté, bestående av representanter för ett urval av myndigheter samt partsorganisationer på arbetsmarknaden. Denna kommitté skall utgöra ansvarig ledning för kampanjen och de medel arbetarskyddsfonden ställer till förfogande.

För att biträda kommittén i dess arbete är det nödvändigt att anställa erforderlig personal, förslagsvis en informationschef, en informationssekreterare och ett skrivbiträde.

Kommittén och dess personal har till uppgift att samordna insatserna till en helhet.

När det gäller genomförandet av kampanjen är det självfallet de berörda organisationerna och myndigheterna som skall engageras. Av stor betydelse är de centrala samarbetsorganens insatser, såsom t ex Arbetarskyddsnämnden och motsvarande organ på det statliga, kommunala och kooperativa området, samt samarbetsorganen inom branscherna och på det lokala planet.

De centrala samarbetsorganen och myndigheterna bör dels aktivt kunna medverka vid utformningen av kampanjens olika delar, dels ges möjlighet att erhålla medel för det direkta merarbete kampanjen betingar. I den redovisade kostnadskalkylen har detta dock ej inräknats.

6.1.6 Tidplan

Kampanjen bör sträcka sig över en relativt lång tidsperiod, förslagsvis tre år. Lämplig starttid är början av 1974, då den nya lagstiftningen beräknas ha trätt i kraft. Under kampanjens gång planeras fortlöpande nya aktiviteter och prövas tidigare planerade aktiviteter. Material framställs och omarbetas.

Nedan redovisas en tänkbar uppläggning för första året med rullande planering.

Rullande planering

1:a fasen	2:a fasen	3:e fasen
Annonser i intervaller	Mötesverksamheten startar	
Broschyrer och folders	Program i TRU-regi	
Radio- och TV-inslag	Fortsatt annonsering i intervaller	
Offentliga möten	Utställningar	
	Broschyrer och folders	

6.1.7 Uppföljning

Arbetsgruppen vill framhålla vikten av att en uppföljning sker efter kampanjen för att tillvarata effekten av informationsaktiviteterna. Utbildningsverksamheten för de skyddsengagerade bör vara väl utbyggd och miljöförbättrande insatser inom företag och arbetsliv bör starkt understödjas.

6.1.8 Kostnadskalkyl till informationskampanj om arbetsmiljön

De ovan skisserade informationsaktiviteterna bör inte betraktas som ett slutgiltigt förslag. De utgör dock exempel, som bör kunna tjäna som underlag för ett principbeslut i arbetarskyddsfondens styrelse om igångsättande av en kampanj av denna storleksordning. En detaljerad planering av kampanjen bör ske i den föreslagna kommittén och i samråd med den föreslagna referensgruppen.

För att en informationskampanj om detta ämne skall bli meningsfull och överhuvudtaget ge någon mätbar förändring av kunskaper, attityder och beteenden, krävs en relativt kraftig satsning på massmedia-information.

Annonseringen har bl a den fördelen att kampanjen inte blir anonym för grupper utanför de direkt engagerade och inblandade. Journalister och andra opinionsbildare/förmedlare ökar sina kunskaper och kommer därmed också mera att behandla arbetsmiljöfrågorna. Annonser beräknas ha god genomslagskraft, ger stadga åt kampanjen och ger de skyddsengagerade stöd att satsa hårt på lokala aktiviteter, vilket bl a är ett mål för en aktion av detta slag.

Nedan lämnas en grov kortfattad kalkyl över kostnaderna för de åtgärder som föreslagits.

Annonser

Dagspress

I de 10 största dagstidningarna införes annons i tabloidformat (5 sp x 390 mm)	
Pris: 3 storstads-morgon	20 000
2 storstads-kvälls	16 000
5 övriga större	17 000
	53 000/inf

I de 20 närmast största dagstidningarna införes annons i format 4 sp x 260 mm	27 000
	80 000/inf

I dessa 30 dagstidningar bör minst 10 införanden ske under ett år. T ex 5 införanden på våren och 5 på hösten. Dessa tidningar bör täcka ca 60 procent av hushållen i landet.

Dagspressannonseringen år 1 skulle då kosta ca 800 000 kronor. Med beräknade prishöjningar skulle samma volym kosta ca 850 000 kronor år 2 och ca 900 000 kronor år 3.

Facklig press

I de 30 största fackliga tidningarna, utgivna av LO, TCO och SACO, kostar en helsidesannons ca 100 000 kronor. Här behövs 4 införanden per år. Det blir ca 400 000 kronor år 1, 430 000 år 2 och 450 000 kronor år 3 med beräknade prishöjningar.

Arbetsgivarpress

Här utväljs de 10 största tidningarna. En helsida där kostar ca 25 - 30 000 kronor. 4 införanden per år blir ca 100 000 kronor år 1, 110 000 år 2 och 120 000 kronor år 3.

Broschyr

Denna trycksak, som skall ge fyllig information om hela arbetsmiljökomplexet, bör minst vara i format 16 sidor A5, 2-färg. Upplaga ca 400 000 ex. Kostar ca 300 000 kronor i denna första upplaga. Medel tas upp för år 2 och 3 för nytryck med 200 000 kronor per år.

En enkel trycksak, med information kring den nya lagstiftningen, bör också spridas. Format 12 sidor A5. Denna bör gå ut i en upplaga på minst 4 miljoner ex. Kostnad ca 600 000 kronor. Belastar endast år 1.

Folders

Fem olika tema-folders i enklare utföranden för massspridning på arbetsplatser, möten, studiecirkel o d, utförande i 6 sidor A5, 2-färg, kostar sammanlagt ca 500 000 kronor i en första upplaga av 800 000 ex per folder (totalt 4 milj ex). Det blir 10 ex per skyddsombud av resp folder. Medel tas upp för år 2 och 3 för nytryck med 200 000 per år.

TV-spots

Tio olika TV-spots (45 - 60 sek/st) produceras. Dels med samma tema som i nämnda folders, dels några som ger en instruktion för TRU-programmen. Kostnad: kr/st 12 000 = 72 000 år 1 och 48 000 år 2.

Kassett-TV-program

Används i företagen, t ex som självstudiemateriel, 5 olika program i 1 000 kopior. Kostar sammanlagt 2 500 000 kronor.

Studie- och mötesmaterial

Stillfilm

15 min. 500 kopior. Kostar 100 000 kronor. Ytterligare kopior år 2 och 3 ca 10 000 kronor per år.

Diskussionsfolder

200 000 ex kostar ca 100 000 kronor. Nytryck år 2 och 3 ca 10 000 kr/år.

TRU-program

Förberedelse under år 1 kostar ca 10 000 kronor. Produktionskostnader år 2 ca 50 000 kronor. År 3 ingen kostnad.

Propagandamaterial för mötesverksamhet

Kallelsekort, arbetsplatsaffischer, studieförbundsreklam etc ca 50 000 kronor år 1. År 2 ca 20 000 och år 3 ca 10 000 kronor.

Informationskonferenser

Kring speciella utbildningsmaterial. 10 endagskonferenser per år. Kostnad ca 10 000 kr/konferens. Kostnad för 3 år ca 300 000 kronor.

Utställningsmaterial

Här föreslås att 250 lika satser produceras som kan vandra mellan olika arbetsplatser i länen. Det vill säga ca 10 satser per län. Materialet bör vara enkelt och lättmonterat. T ex 5 - 7 skärmar i format 100 x 120 cm. Kostar ca 200 000 kronor år 1. För reparationer, ev ändringar och ev medverkan i specialutställningar bör 50 000 kronor reserveras för år 2 och 30 000 för år 3.

Pressmaterial

För bilder, artiklar o d för utsändande till massmedia, anordnande av presskonferenser m m bör 20 000 kronor reserveras för år 1, ca 10 000 kronor för vardera åren 2 och 3.

Informationschef, biträden och kansli

En kampanj av detta slag under en treårsperiod bör kunna skötas av en informationschef, en medhjälpare som skrivare och/eller organisatör samt ett biträde. Kostnader per år för löner, lokalhyror, administration etc uppskattar arbetsgruppen till 330 000, 360 000 och 390 000 kronor.

6.1.9 Sammanfattning av kostnaderna

Media	år 1	år 2	år 3	Summa
<i>Annonser</i>				
dagspress 10 inf/år	800 000	850 000	900 000	2 550 000
facklig press 4 inf/år	400 000	430 000	450 000	1 280 000
arbetsgivarpress 4 inf/år	100 000	110 000	120 000	330 000
<i>Broschyr</i>				
400 000 ex + nytryck	300 000	200 000	200 000	700 000
4 milj ex lagstiftning	600 000	-	-	600 000
<i>Folders</i>				
5 x 800 000 ex + nytryck	500 000	200 000	200 000	900 000
<i>TV-spots</i>				
10 st à 12 000	72 000	48 000	-	120 000
<i>Kassett-TV-program</i>	900 000	800 000	800 000	2 500 000
<i>Studie- och mötesmaterial</i>				
stillfilm: 500 kopior	100 000	10 000	10 000	120 000
diskussionsfolder 200 000	100 000	10 000	10 000	120 000
TRU-program	10 000	50 000	-	60 000
Propagandamaterial	50 000	20 000	10 000	80 000
<i>Informationskonferenser</i>	100 000	100 000	100 000	300 000
<i>Utställningsmaterial</i>				
250 satser	200 000	50 000	30 000	280 000
<i>Pressmaterial</i>	20 000	10 000	10 000	40 000
<i>Personal och kansli</i>	330 000	360 000	390 000	1 080 000
Summa	4 582 000	3 248 000	3 230 000	11 060 000

6.2 Förslag angående tidskriften Arbetsmiljö och skyddsombudens registrering

6.2.1 Inledande synpunkter

För att hålla kontinuerlig kontakt med skyddsombuden och för att förse dem med aktuell information krävs speciella instrument.

I Kungl. Maj:ts proposition 1971:22 med förslag till lag om ändring i lagen om yrkesskadeförsäkring m m, framhålls bl a som ett exempel när det gäller arbetarskyddsfondens stöd till upplysningsaktiviteter, att en ytterligare utrustning av tidskriften ARBETSMILJÖ bör kunna täckas genom arbetarskyddsfondens medel. Detta för att tidskriften på ett ännu bättre sätt skall kunna tillgodose det informationsbehov som finns över en bred skala från skyddsombud till olika personalkategorier inom företagshälsovården.

Tidskriften Arbetsmiljö, som utges av Föreningen för arbetarskydd, har nämligen alltsedan omläggningen av "gamla" Arbetarskyddet visat sig vara den tidskrift, som bäst motsvarat kravet som informationsförmedlare inom området arbetsmiljö. Genom att den innehåller initierade artiklar om arbetslivets hälsoproblem och redovisar hur myndigheter, branscher och företag löst olika problem, ger den tips och råd, som stimulerar även andra branscher och företag till nya insatser. Den förmedlar viktig information från arbetarskyddsstyrelsen, t ex om nya anvisningar. Från Yrkesinspektionens verksamhet ges underhandsinformation.

6.2.2 Tidskriften Arbetsmiljö och skyddsombudens registrering

Inom ramen för antalet utgivna nummer per år, upplagor, personalbesättning på redaktionen, övriga medarbetare, annonsintäkter, distributionssätt etc, är tidningen självbärande.

Enligt Tidningsstatistik AB (TS) var upplagan 31 267 ex år 1971 och antalet beställare 3 203. Skyddsombuden är den målgrupp redaktionen i första hand inriktar sig på. Under 1972 har TS för redaktionens räkning gjort en sk mottagaranalys. Den visar att ca hälften av mottagarna är skyddsombud. Om uppgiften är tillförlitlig når tidskriften ca 15 000 skyddsombud. Antalet adressater är ca 14 000 arbetsställen.

Trots egen marknadsföring - utskickning av säljbrev till olika branscher etc, stöd från organisationer och myndigheter fordras större tag för att nå fler arbetsställen och samtliga skyddsombud, den viktigaste målgruppen. Önskvärt vore att varje arbetsställe förfogade över minst ett exemplar.

Varje skyddsombud borde enligt arbetsgruppens mening förfoga över ett personligt exemplar utan egen kostnad. Adresserna skulle redaktionen kunna erhålla i samband med att fackföreningen enligt arbetarskyddskungörelsens 66 §, efter förrättat val lämnar Yrkesinspektören och arbetsgivaren namnuppgift på de valda ombuden. Två syften skulle nås med detta förfaringssätt:

- Skyddsombuden registreras centralt
- En informationskanal till samtliga skyddsombud säkras

Arbetsgruppen har diskuterat tidskriften Arbetsmiljö och är enig om att den bör stödjas.

Arbetsgruppen föreslår att arbetarskyddsfonden stöder tidskriften Arbetsmiljö ekonomiskt enligt något av nedanstående tre alternativ.

6.2.3 Stödåtgärd, alternativ 1

Samtliga skyddsombud erhåller tidskriften Arbetsmiljö gratis för framtiden

I anslutning till fackföreningarnas skyldighet att lämna namnuppgift på varje skyddsombud till yrkesinspektören och arbetsgivaren föreslås att Föreningen för arbetarskydd utformar ett blankettset, som möjliggör registrering av skyddsombuden även hos föreningen. Härigenom erhålls för första gången en reell uppgift på antalet skyddsombud. Det möjliggör också att annan direkt information kan nå skyddsombuden med normal postgång inom ett par dygn. Fackföreningarna intresseras för att medverka till en sådan registrering.

Sedan skyddsombuden blivit registrerade hos Föreningen för arbetarskydd, erhåller de framöver tidskriften Arbetsmiljö gratis. Detta möjliggörs genom medel från arbetarskyddsfonden.

Genom detta förfaringssätt skulle tidningen uppnå upplagestorleken

minst 100 000 ex. Detta fordrar också att i föreningen skapas möjligheter till utvidgning av redaktionen för tidskriften Arbetsmiljö.

Kostnaderna för detta alternativ beräknas uppgå till ca 1 milj kronor per år.

6.2.4 Stödåtgärd, alternativ 2

Samtliga skyddsombud erhåller tidskriften gratis under ett år

Samma registreringsförfarande som i alternativ 1 förutsätts, men skyddsombuden erhåller tidskriften gratis endast under ett år. Genom att i fortsättningen prenumerationsavgift uttas sjunker upplagan sannolikt, dock inte lägre än att prenumerationskostnaden skulle kunna hålla sig kring 15 kronor per år, räknat i 1972 års priser. Därmed skulle det tidigare eventuellt upplagebegränsande prenumerationspriset av 20 kronor elimineras.

Reklamåtgärder för tidskriften skulle kunna göras direkt till skyddsombuden via kartoteket. Inom ramen för detta alternativ kan arbetarskyddsfonden välja mellan andra stödåtgärder för tidningen, t ex personell förstärkning.

Kostnaderna för detta alternativ beräknas uppgå till ca 1 milj kronor och utgör en engångskostnad.

6.2.5 Stödåtgärd, alternativ 3

Samtliga skyddsombud erhåller enstaka nummer av tidskriften för framtiden

Som prenumerationsackviserande åtgärder kan arbetarskyddsfonden stödja tidningen med medel i den omfattningen, att enstaka nummer av tidskriften, 2 - 3 per år, tillställs samtliga skyddsombud gratis. Detta medför emellertid samma registrering och samma databehandling för dessa enstaka nummer, som för alternativ 1. Initialkostnaden ligger enligt uppgift från tidningen på mellan 25 och 30 000 kronor för adressering.

Genom detta alternativ blir det möjligt att i enstaka nummer föra ut forskningsresultat, göra ett speciellt utbildnings- och informations-

nummer etc. Arbetsgruppen har emellertid insett de administrativa svårigheter som ligger i att göra 12 ordinarie nummer, för vilka prenumeranten erlägger full kostnad och därutöver erhåller enstaka nummer utan kostnad.

Kostnaderna för detta alternativ beräknas uppgå till ca 125 000 kronor för första numret och därefter 100 000 kronor för följande nummer.

Kostnadsberäkningarna bygger på en kalkyl som lämnats av redaktionen på tidningen. Ett 48-sidigt nummer av tidskriften, inklusive distribution och i en upplaga på 150 000 ex, beräknas betinga ett pris av 150 000 kronor.

6.2.6 Arbetsgruppens rekommendation

Ledamöterna i arbetsgruppen är eniga om att därest ekonomiska möjligheter ställs till förfogande, alternativ 1 är det mest tilltalande ur informationssynpunkt. Detta alternativ bör kunna genomföras inom ramen av en kostnad på ca 1 milj kronor per år.

ENKÄTUNDERSÖKNING RÖRANDE ARBETSMILJÖ-2

Hans Fogelström, 1972

Arbetsmiljö-2, läromedel för utbildare

Arbetsmiljö-2 utgavs hösten 1970 i en första upplaga om 500 exemplar.

Materialet är avsett att användas av föreläsare och lärare i ämnet arbetsmiljö. Am-2 omfattar en undervisningstid av 21 timmar, varav 11 föreläsningstimmar och 10 grupparbetstimmar.

Läromedlet innehåller:

1. Utskrivna föredrag avsedda för inläring och återgivning.
2. Lektionsplaneringar (-dispositioner) med steg och nyckelpunkter samt anvisningar om vilka AV-hjälpmedel som bör användas, dessutom förslag till grupparbetsuppgifter med facit.
3. AV-hjälpmedel i form av 114 stor-diabilder för arbetsprojektor (overhead) jämte en filmstrip innehållande 15 bilder att användas vid kursens inledning och avslutning. Till filmen finns skriven text.
4. Kompletterande litteratur.

Det tryckta materialet är sammanfogat i en ringpärm. Ringpärm, AV-hjälpmedel samt litteratur är placerade i en bärbar väska (box) i storlek 31x27x21 cm. Läromedlet kostar 600 kronor. För deltagarna sammanställt litteraturpaket 33 kronor.

Efterfrågan har varit förhållandevis stor och redan efter ett år, dvs november 1971 var upplagan slutsåld.

Enkätundersökning

För att få kännedom om i hur stor omfattning Am-2 använts sammanställdes i januari 1972 en enkät som per post tillställdes 475 av de 500 som har köpt materialet. Köpare av Am-2 dvs företag, studieförbund, fackliga organisationer m fl har ställt sig mycket välvilliga till enkäten.

Den sammanställning som här följer är baserad på 397 inkomna svar, dvs 83 % av de tillfrågade. Av dessa svar framgår att 199 st (50 %) boxar använts för utbildning enligt AN:s kursplan. Resterande antal har i viss utsträckning använts för informationer inom företag eller organisationer.

Enligt vad som framgår av inkomna svar har stundom vissa avsnitt i Am-2 använts integrerat i annan utbildning. Det gäller framför allt gymnasieskolor, folkhögskolor m fl läroanstalter, vilka inköpt nämnda läromedel.

Det bör här understrykas att elever som tillgodogjort sig delar av Am-2 i samband med annan kursverksamhet ej är redovisade i sammanställningen.

Tyvärr tycks läromedelpaketet i många fall ligga oanvänd hos köpare.

Vid sammanställning av enkätsvaren har endast uppgifter från kursledare som redovisat kursverksamhet medtagits.

Tabell 1 Översikt

	Arbets- Studie- Arbets- Arbets- Övriga Summa					
	givare (företag m fl)	org Skolor	givare- org.	tagare- org		
Enkät nr	1-327	328-365	366-387	388-409	410-475	
Antal sålda lärarboxar Am-2	327	38	22	22	66	475
Inkomna enkätsvar	282	29	13	16	57	397
Antal lärarboxar som använts för utbildning enligt AN:s kursplan	160	20	3	8	8	199
Genomförda kurser	414	65	12	66	37	594
Sammanlagda antalet deltagare	8 107	1 280	293	1 868	774	12 322

De kursledare som använt läromedlet har varit mycket aktiva.

Med hjälp av 199 boxar har 12 322 personer fått grundutbildning i ämnet. Det betyder ett genomsnitt av 60 personer per box och år.

Kursdeltagare

Tabell 2 Fördelning av kursdeltagare beroende på befattning inom företaget.

	Arbets- Studie- Arbets- Arbets- Övriga Summa					
	givare (företag m fl)	org Skolor	givare- org	tagare- org		
Enkät nr	1-327	328-365	366-387	388-409	410-475	
Huvudskyddsombud	3 080	675	140	1 649	389	5 933
Skyddsombud						
Skyddstjänstemän						
Arbetsledare	3 856	522	131	92	279	4 880
Medicinsk personal	1 171	83	22	127	106	1 509
Övriga						
	8 107	1 280	293	1 868	774	12 322

Fördelning i procent: huvudskyddsombud, skyddsombud 48 %
skyddstjänstemän, arbetsledare m fl 40 %
övriga 12 %

Tabell 3 Kurstidens förläggning.

	Arbets- Studie- Arbets- Arbets- Övriga Summa					
	givare (företag m fl)	org Skolor	givare- org	tagare- org		
Enkät nr	1-327	328-365	366-387	388-409	410-475	
Deltagarnas fritid	123	19	1	14	6	163
Deltagarnas arbetstid	150	26	8	13	22	219
Deltagarnas fritid/arbetstid	141	20	3	39	9	212
Summa kurser	414	65	12	66	37	594

Tabell 4 a Fördelning av kursledare beroende på befattning.

	Arbets- Studie- Arbets- Arbets- Övriga					Summa
	givare- org givare- tagare- Övriga	(företag Skolor org org	(företag Skolor org org	(företag Skolor org org	(företag Skolor org org	
Enkät nr	1-327	328-365	366-387	388-409	410-475	
Huvudskyddsombud						
Skyddsombud	8	1		1		10
Skyddstjänsteman						
-ingenjör						
-inspektör	104	8			6	117
Arbetsledare	7	2				9
Företagsläkare	2	1				3
Person, verksam på företags utbildningsavdelning eller verksam inom studieorganisation	29	8				37
Person, verksam på företags personalavdelning	10				2	12
Funktionär inom arbetsgivareorganisation arbetstagareorganisation			3	7		10
	160	20	3	8	8	199

Det är till största delen skyddstjänstemän samt tjänstemän anställda på företagets personal- eller utbildningsavdelning som fungerat som kursledare. Endast 10 kursledare är skyddsombud. Detta har förmodligen sin förklaring i att skyddsingenjörer -inspektörer i sin arbetsledande funktion innehar större vana att organisera sammankomster av detta slag och framför allt att agera som föreläsare.

Tabell 4 b Kursledares utbildning i ämnet arbetsmiljö.

	Arbets- Studie- Arbets- Arbets- Övriga					Summa
	givare- org givare- tagare- Övriga	(företag Skolor org org	(företag Skolor org org	(företag Skolor org org	(företag Skolor org org	
Enkät nr	1-327	328-365	366-387	388-409	410-475	
Självstudier	28	6	2			36
Arbetskyddsmyndens studiecirklar	25	5		1		31
Arbetskyddsmyndens kurs för utbildare	65	1	1	3	1	71
Annan utbildning	42	8		4	7	60
Summa kursledare	160	20	3	8	8	199

Många kursledare har svarat på fler alternativ. Vid sammanställningen har det alternativ som ansetts mest värdefullt som kursledare för Am-2 medtagits. Redovisad utbildning har "klassats" i nu nämnd ordning.

1. Arbetskyddsmyndens kurs för utbildare, vilken är direkt styrd för Am-2.
2. Annan utbildning, härmed avses av IA, SAF, LO eller dess förbund anordnade kurser (oftast internat) i ämnet.
3. Arbetskyddsmyndens studiecirklar.
4. Självstudier.

I några fall har Arbetskyddsmyndens regionala informationskonferenser åberopats, men dessa har här inte ansetts som utbildning.

Hur kursledaren använt Am-2

För den arbetsgrupp som framställt Am-2 måste det vara glädjande att så många kursledare genomfört kurserna utan experthjälp (se tab 5 a). Experthjälp får i och för sig inte tolkas som något negativt. Oftast kan ju experten ge mer "kött på benen" än vad det i Am-2 utskrivna föredraget innehåller. Även om målsättningen inte har varit att vederbörande kursledare ska genomföra utbildningen utan experthjälp visar det ändå att kursen har en sådan utformning att den kan genomföras av en kursledare.

Att lektionsplaneringarna (-dispositionerna) varit till stor nytta framgår av tabell 5 b.

227 kurser (av 594) har kunnat genomföras på rekommenderad tid, dvs 21 timmar (se tab 5 c). En nackdel med styrda kurser är att det ofta är svårt att hålla den angivna tiden. Enkäten visar att 235 kurser har krävt längre tid än 21 timmar. Att tidsramen inte kunnat hållas på grund av stort intresse från deltagarnas sida är naturligtvis i och för sig positivt, men svårigheter kan uppstå, särskilt när kurserna är förlagda på arbetstid. Kursledare bör därför rekommenderas att vid planering av kurser boka in 2-3 extratimmar. Den utsträckta tiden har nog ändå till största delen orsakats av att flertalet kursledare kompletterat Am-2 med för den egna branschen aktuella arbetsmiljöfrågor (se tab 5 d).

De kursledare som angett kortare tid för genomförandet har inte motiverat svaret.

Tabell 5 a

	Arbets- Studie- Arbets- Arbets- Övriga Summa					
	givare (företag m fl)	org Skolor	givare- org	tagare- org		
Enkät nr	1-327	328-365	366-387	388-409	410-475	
Kursledare som genomfört utbildning utan experthjälp	86	15	1	8	5	108
Kursledare som anlitat expert 1-2 timmar	15	1		1		17
Kursledare som anlitat expert 3-5 timmar	14	2		2	1	19
Kursledare som anlitat expert 5-10 timmar	24		1		1	26
Kursledare som anlitat expert samtliga timmar	11	2				13
Kursledare som anlitat expert men ej uppgett antal timmar	10		1	3	1	15
Summa kursledare	160	20	3	8	8	199

Tabell 5 b

	Arbets- Studie- Arbets- Arbets- Övriga Summa					
	givare (företag m fl)	org Skolor	givare- org	tagare- org		
Enkät nr	1-327	328-365	366-387	388-409	410-475	
Lektionsdispositionerna har följts helt eller till större delen	148	19	2	7	6	182
- i ringa omfattning	11	1	1	1	2	16
- inte alls	1					1
Summa kursledare	160	20	3	8	8	199

Tabell 5 c

	Arbets- Studie- Arbets- Arbets- Övriga Summa					
	givare (företag m fl)	org Skolor	givare- org	tagare- org		
Enkät nr	1-327	328-365	366-387	388-409	410-475	
Kurserna har genomförts på:						
rekommenderad tid	190	27		7	3	227
längre tid än 21 timmar	160	37	10	9	19	235
kortare tid än 21 timmar	38	1	2	50	15	106
uppgift saknas	26					26
Summa kurser	414	65	12	66	37	594

Tabell 5 d

	Arbets- Studie- Arbets- Arbets- Övriga Summa					
	givare (företag m fl)	org Skolor	givare- org	tagare- org		
Enkät nr	1-327	328-365	366-387	388-409	410-475	
Kursmaterialet har kompletterats med för den egna branschen aktuella arbetsmiljö	96	14	3	7	5	125
icke kompletterats	64	5		1	3	73
uppgift saknas		1				1
Summa kursledare	160	20	3	8	8	199

ALI-RATI:s kurssortiment

ARBETSLEDARE

LU 101	775 kr
Kvartal	
1 <input type="checkbox"/> 19—23/2	Sydsvrige
2 <input type="checkbox"/> 7—11/5	Mellansverige
<input type="checkbox"/> 4—8/6	Västsvrige
3 <input type="checkbox"/> 3—7/9	Sydsvrige

LU 103	2.000 kr
---------------	----------

Kvartal	
1 <input type="checkbox"/> 15/1—2/2	Mellansverige
<input type="checkbox"/> 15/1—2/2	Västsvrige
<input type="checkbox"/> 29/1—16/2	Sydsvrige
<input type="checkbox"/> 5—23/2	Mellansverige
<input type="checkbox"/> 19/2—9/3	Sydsvrige
<input type="checkbox"/> 5—23/3	Mellansverige
<input type="checkbox"/> 26/3—13/4	Mellansverige
2 <input type="checkbox"/> 9—13/4 + 7—18/5	Sydsvrige
<input type="checkbox"/> 7—18/5 + 4—8/6	Västsvrige
<input type="checkbox"/> 7—25/5	Mellansverige
<input type="checkbox"/> 7—25/5	Sydsvrige
3 <input type="checkbox"/> 13—31/8	Mellansverige
<input type="checkbox"/> 20/8—7/9	Sydsvrige
<input type="checkbox"/> 20/8—7/9	Västsvrige
<input type="checkbox"/> 10—28/9	Mellansverige
<input type="checkbox"/> 10—28/9	Sydsvrige
4 <input type="checkbox"/> 8—26/10	Sydsvrige
<input type="checkbox"/> 22/10—9/11	Mellansverige
<input type="checkbox"/> 29/10—16/11	Sydsvrige
<input type="checkbox"/> 29/10—16/11	Västsvrige

LU 303	2.000 kr
---------------	----------

Kvartal	
1 <input type="checkbox"/> 15/1—2/2	Mellansverige
<input type="checkbox"/> 15—26/1 + 19—23/2	Västsvrige
<input type="checkbox"/> 29/1—16/2	Sydsvrige
<input type="checkbox"/> 26/3—13/4	Mellansverige
<input type="checkbox"/> 26/3—13/4	Sydsvrige
2 <input type="checkbox"/> 7—25/5	Mellansverige
<input type="checkbox"/> 7—25/5	Västsvrige
3 <input type="checkbox"/> 13—31/8	Mellansverige
4 <input type="checkbox"/> 8—26/10	Sydsvrige
<input type="checkbox"/> 22/10—9/11	Mellansverige
<input type="checkbox"/> 29/10—16/11	Västsvrige

LU 412	1.500 kr
---------------	----------

Kvartal	
1 <input type="checkbox"/> 19/2—2/3	Mellansverige

Förberedande kurs

Arbetsledaraspiranter, 1 vecka

Behandlar samhällsutvecklingen och dess inverkan på företag och individ; företagets uppbyggnad och funktion; den arbetsledande rollen; ledarskap; arbetsmarknadens organisationer, arbetsrättsliga grunder; relationer till samarbetande funktioner; utbildningskrav före befordran; aspirantens utbildningsplanering.

Grundläggande ledarkurser

Arbetsledning, allmän kurs, 3 veckor

Kursens syfte är att utveckla deltagarnas färdigheter i ledarskapet. Förutom att ge kunskaper vill kursen också bidra till att klarlägga deltagarnas egna synpunkter på och attityder till ledarskapet samt diskutera och ge viss träning i personalledande tekniker. — För blivande och redan verksamma arbetsledare.

Ur kursinnehållet: Samhällsutvecklingen; chef, ledare, ledarskap; social kommunikation med sammanträdesteknik och föredragning; problemlösning; anskaffning, introduktion, instruktionsmetodik och utveckling av medarbetare; chefsutveckling; planeringsteknik; arbetsrätt; företagets kostnader; ergonomi med arbetarskydd; situationsspel. Avslutningsvis får deltagarna upprätta ett handlingsprogram för sitt agerande vid hemkomsten till företaget.

Konferensen LU 173 får betraktas som en integrerad utbildningsdel till denna kurs.

Arbetsledning, verkstadsindustrin, 3 veckor

Kursens syfte är att utveckla deltagarnas färdigheter i ledarskapet. Förutom att ge kunskaper vill kursen också bidra till att klarlägga deltagarnas egna synpunkter på och attityder till ledarskapet samt diskutera och ge viss träning i personalledande tekniker. Därutöver behandlas vissa för verkstadsindustrin speciella frågor bl a avseende verkstadsavtalet. — För blivande och redan verksamma arbetsledare vid företag inom verkstadsindustrin.

Arbetsledning, motorbranschen, 2 veckor

Kursens syfte är att utveckla deltagarnas färdigheter i ledarskapet. Förutom att ge kunskaper vill kursen också bidra till att klarlägga deltagarnas egna synpunkter på och attityder till ledarskapet samt diskutera och ge viss träning i personalledande tekniker. — För blivande och redan verksamma arbetsledare vid företag inom motorbranschen. Kursen är även avsedd för kundmottagare med vissa arbetsledande uppgifter.

- SPF 111**
Kvartal
1 15/1—2/2+5—9/3 Sydsverige
 12/2—2/3+9—13/4 Sydsverige
3 17/9—5/10+ Sydsverige
 12—16/11 Sydsverige
4 26/11—14/12+ Sydsverige
 14—18/1 -74 Sydsverige

- SPF 119**
Kvartal
1 5—9/3 Sydsverige
2 21—25/5 Sydsverige
4 22—26/10 Sydsverige

- LU 173** 600 kr
Kvartal
1 28/2—2/3 Sydsverige
2 9—11/4 Mellansverige
 11—13/4 Mellansverige
 2—4/5 Mellansverige
 2—4/5 Sydsverige
 2—4/5 Västverige
 16—18/5 Sydsverige
 28—30/5 Mellansverige
 28—30/5 Västverige
 6—8/6 Mellansverige
3 22—24/8 Sydsverige
 12—14/9 Sydsverige
4 8—10/10 Västverige
 31/10—2/11 Sydsverige
 12—14/11 Mellansverige
 14—16/11 Mellansverige
 26—28/11 Sydsverige
 3—5/12 Mellansverige
 3—5/12 Västverige
 5—7/12 Mellansverige

- SPF 123**
Kvartal
1 5—9/2 Sydsverige
4 8—12/10 Sydsverige
 19—23/11 Sydsverige

- LU 174** 775 kr
Kvartal
1 26—28/2 Sydsverige
2 14—16/5 Sydsverige
3 10—12/9 Sydsverige

Personalledning, pappersindustrin, 3+1 vecka

Ledarskap. Personalledning. Instruktionsmetodik. Planering av eget arbete. Ekonomi och näringsliv. Lagar och avtal. Företagsorganisation. Arbetsmiljöfrågor. Rationalisering.

Informera konferenser

Konferens, äldre arbetsledare, pappersindustrin, 1 vecka

Personalledning: Arbetsledarens ställning och ansvar. Arbetsledaren som personalledare. Rekrytering, utbildning och introduktion av nya arbetsledare. Avtal och lagar. Arbetsmiljöfrågor.

Uppföljningskonferenser

Uppföljningskonferens, allmän, 3 dagar

Konferensen syftar till att ge träning i problemlösning av egna arbetsledningsproblem och att ge aktuell information i främst ledarskapsfrågor och arbetssätt. För arbetsledare som gått igenom någon av ALI-RATIs grundkurser i arbetsledning.

Uppföljningskonferens, pappersindustrin, 1 vecka

Personalledning med planering av eget arbete. Lagar och avtal. Samarbete inom företaget.

Påbyggnadskonferenser och -kurser

Ekonomi, 3 dagar

Behandlar främst företaget i konkurrenssituationen, dess målsättning och lönsamhet, kostnads- och intäktsbegrepp, budgetering, kalkylering, kostnads kontroll, investeringskalkylering, lagerekonomi. — För arbetsledare som genomgått någon av ALI-RATIs kurser i arbetsledning och helst även en uppföljningskonferens samt för dem som inom produktionsavsnitt handlägger ekonomi och/eller planeringsfrågor.

- LU 175** 825 kr
Kvartal
2 2—4/5 Västverige
4 15—17/10 Västverige

- LU 176** 775 kr
Kvartal
1 19—21/2 Sydsverige
2 7—9/5 Sydsverige
3 20—22/8 Sydsverige
4 29—31/10 Sydsverige

- LU 132** 1.775 kr
Kvartal
1 12—23/2 Mellansverige
3 17—28/9 Mellansverige

- PT 430** 1.400 kr
Kvartal
1 15—26/1 Mellansverige
 5—16/2 Västverige
 5—16/3 Sydsverige
2 2—13/4 Mellansverige
 14—25/5 Mellansverige
3 13—24/8 Mellansverige
 17—28/9 Mellansverige
 3—14/9 Sydsverige
4 15—26/10 Mellansverige
 5—16/11 Mellansverige
 3—14/12 Västverige

- PT 422** 700 kr
Kvartal
2 9—11/4 Sydsverige
3 12—14/6 Mellansverige
4 5—17/10 Västverige
 10—12/12 Mellansverige

Kommunikation — samtal och sammanträde, 3 dagar

Främst avsedd för arbetsledare. Syftar till att ge kunskap om kommunikationsprocessen och träning i individuella samtal och gruppsamtal, sammanträde och föredragning. Hög grad av egen aktivitet i praktiska övningar med hjälp av intern-TV.

Planering av eget arbete, 3 dagar

Syftar till att analysera arbetsledaruppgiften och ge vägledning för en bättre styrning av arbetsdagens innehåll. — För arbetsledare som genomgått någon av ALI-RATIs kurser i arbetsledning och helst även en uppföljningskonferens.

Arbetsledare och gruppchefer, tillämpad företagsekonomi och personalledning, 2 veckor

Behandlar förändringar i chefsrollen. Kommunikation och samarbete, tillämpad företagsekonomi, kvalitetsteknik och arbetsrätt. — För förmän som ska beföras och förmännens närmaste chefer, verkmästare och tekniker. Det är önskvärt att deltagarna har matematiska kunskaper motsvarande grundskolans kurs.

Produktionsteknisk grundkurs, 2 veckor

Kursen vänder sig till alla som ska samarbeta för att nå produktionstekniska lösningar i industri. Denna grupp tenderar nu att öka i och med att projektorienterade organisationer blir allt vanligare. De metoder och system som behandlas i kursen är viktiga hjälpmedel i det produktionstekniska arbetet och ger en gemensam kunskapsbas för samarbetet. Eftersom de produktionstekniska lösningarna ska fungera i mänskliga sammanhang, tar kursen upp aspekter på fysiologiska och psykologiska begränsningar som tekniska lösningar måste vara anpassade till.

— För arbetsledare, fackliga representanter, blivande rationaliseringsmän, beredare, konstruktörer, kontrollpersonal, planerare, produktionsingenjörer, verktygskonstruktörer m fl som i sitt arbete ska samarbeta i produktionstekniska frågor.

Kursen genomförs även regionalt. Tag kontakt för närmare information.

Arbetsmiljö i utveckling, 3 dagar

Seminarium om arbetsorganisation, arbetsutformning och löneformer, där det utvidgade begreppet arbetsmiljö — som innefattar arbetsanpassning även från psykologisk och sociologisk synpunkt — behandlas. Redovisning av pågående försöksverksamhet vid några företag, varvid representanter från företagen närvarar. Gruppdiskussioner, där arbetsorganisation, arbetsutformning och löneformer behandlas. — För personal från företagsledning, mellanchefsnivå, arbetsledarkår och verkstadsklubb.

Kurs i ergonomi (bioteknologi)

Antal deltagare i rubr kurser under åren 1966 - 1972

1966	Bioteknologi	1 + 5 dagar	1 kurs	= 25 deltagare
1967	"	1 + 5 "	2 kurser	= 54 "
1968	"	1 + 5 "	2 "	= 59 "
1969	Ergonomi	8 "	3 "	= 72 "
1970	"	8 "	4 "	= 99 "
1971	"	8 "	6 "	= 151 "
1972	"	8 "	6 "	= 163 "
			Summa	623 deltagare

Kategorisammansättning av kursdeltagarna under 1971 och 1972 i % räknat på 314 deltagare

Skyddsingenjörer	48 st = 15,4 %
Produktionstekniker	47 " = 15,0 %
Industrisköterskor	40 " = 12,7 %
Industriläkare	36 " = 11,5 %
Anläggningschefer	32 " = 10,2 %
Ingenjörer	28 " = 8,9 %
Yrkeslärare och instr	16 " = 5,1 %
Arbetsledare	18 " = 5,7 %
Sjukgymnaster	15 " = 4,8 %
Skyddsombud	13 " = 4,1 %
Övriga	21 " = 6,6 %
Summa	314 st 100 %

SOU 1968:44 FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Förslag till utbildningsprogram för skyddsingenjörer och företagsläkare

I. Företaget och omgivningen

- a) Företaget som en del av samhället och som funktionell enhet.
 - b) Topografiska faktorer
Lokalisering av bebyggelse och industri
Företagets storlek, förläggning och planering o d
 - c) Klimatologiska faktorer
Luftfuktighet, temperatur, vindriktningar, meteorologiska spridningsbetingelser m m
Mätningar
 - d) Omgivningshygieniska faktorer
Buller, vibrationer, strålning, belysning, biologiska agens, luft- och vattenföroreningar, markskador, skador på växtlighet etc. Tillgång till vatten (även vattendrag), renings- och destruktionsanläggningar.
Mätningar
- II. Arbetet och arbetsmiljön
- a) Arbeten och arbetsprocesser.
Skyddstekniska, arbetshygieniska och ergonomiska synpunkter på transport, lagerhållning, användning av maskiner, redskap, verktyg, ugnar, fordon, annan utrustning etc.
 - b) Kemiska, fysikaliska och biologiska faktorer
Arbetshygienisk-ergonomisk bedömning och kontroll av:
råmaterial, framställning, bearbetning, halvprodukter etc, gasformiga, flytande och fasta ämnen som användes eller bildas under arbetet,
färdiga produkter, hantering, förpackning, distribution m m
Yrkesskador
 - c) Mekaniska faktorer
Ergonomisk och skyddsteknisk bedömning av maskiner, redskap, verktyg, ugnar, fordon och annan utrustning m m.
Yrkesskador
 - d) Arbetskrav
Ergonomisk utformning av arbetsprocess, arbetsmetod och arbetsmiljö. Användning av ergonomiska checklistor.

III. Människan och arbetet

- a) Mänskliga faktorer
Ålder, kön, hälsotillstånd, hälsokontroll, kapacitetsprofil, arbets-
hygien, arbetspsykologi, personaladministration m m
- b) Fysiologisk och mental påverkan av stressfaktorer
Arbete, arbetsprocess och arbetsmiljö
- c) Optimeringsfaktorer
Samspelet människa-maskin-arbetsmiljö, individuell ergonomi,
åldersergonomi, ergonomiskt-arbetshygieniska problem vid
rationalisering, mekanisering och automatisering
- d) Socialhygieniska och miljöhygieniska faktorer
Psyko-sociala problem, obehagsfaktorer, familjen och företaget etc
- e) Statistik och analys av yrkesskador, sjukfrånvaro o d
- f) Instruktioner, skötselbeskrivningar, checklistor, kontroll,
övervakning o d

IV. Allmän information

- a) Lagstiftning och myndigheter
- b) Företagshälsovård: mål och medel
- c) Resurser för forskning och utbildning
- d) Intern och extern utbildning
- e) Informationsmaterial

KURSPROGRAM FÖR ARBETARSKYDDSNÄMNDENS GRUNDKURS - Arbetsmiljö-2

Studieteknik (1 tim)

Företaget och omgivningsmiljön (2 tim)

Företaget som en del av samhället och som funktionell enhet.
Lokalisering av bebyggelse och industri.

Företagets storlek, förläggning och planering.
Arbetslokalernas förläggning och inrättande.

Klimatologiska faktorer såsom luftfuktighet, temperatur, vindrikt-
ningar, meteorologiska spridningsbetingelser m m.

Mätningar

Omgivningshygieniska faktorer såsom buller, vibrationer, strålning,
belysning, luft- och vattenföroreningar, markskador och skador på
växtlighet, tillgång till vatten och vattendrag, renings- och destruk-
tionsanläggningar.

Företagshälsovårdens organisation och uppgifter (1 tim)

Genomgång av överenskommelsen om riktlinjer för företagshälsovård.
Följande frågor behandlas:

- a) Tekniska
- b) Medicinska
- c) Företagshälsovårdens huvudsakliga uppgifter och arbetsfält

Grupparbete (2 tim)

Med ledning av föreläsningarna kan diskuteras företaget och omgiv-
ningen med utgångspunkt från det egna företaget/orten. Företagshälso-
vårdens organisation, arbetsuppgifter, arbetsfält och samrådsfrågor.

Redovisning (1 tim)

Redovisningen av grupparbetena ordnas muntligt så att träning ges så-
väl i föredragning av ett ärende som träning i att framträda framför
deltagarna.

Människan, arbetet och arbetsmiljön

- a) Arbetsanpassning
Begreppsförklaring av arbetsanpassning. Samspel mellan individ, arbete och arbetsmiljö. Individuella och gruppmissiga förutsättningar. Arbetskrav. Olika arbetsmiljöer. Relation mellan arbete och hälsa. Konflikter och störningar i anpassningen. Behandling och förebyggande åtgärder.
- b) Ergonomi
Begreppsförklaring av ergonomi. Inventering av ergonomiska problem. Människokroppens uppbyggnad. Muskler, leder, rygg. Andning och blodomlopp. Arbetsställningar och arbetsrörelser. Kroppbelastningar. Lyfta och bära.
- c) Arbetshygien
Begreppsförklaring av arbetshygien. Inventering av arbetshygieniska problem. Värme, kyla, belysning, buller. Damm, rök och gaser, joniserande strålning. Lösningssmedel. Förebyggande åtgärder mot hälsorisker. Arbetshygieniska mätinstrument. Hygieniska riktvärden.
- d) Klimat
Klimatpåverkan. Klimatproblem i dag. Kroppens värmebalans. Acklimatisering. Toleransgränser. Lufttemperatur. Luftfuktighet. Luftrörelse. Effektiv temperatur. Klimatmätning. Förbättrande åtgärder såsom översyn av kyl- och värmeproblem, fuktproblem, dragproblem.

Grupparbete (2 tim)

Praktikfall om samspelet individer och grupper emellan på en arbetsplats. Inventering av det egna arbetsställets ergonomiska och arbetshygieniska problem.

Redovisning (1 tim)

Muntligt och skriftligt.

Statistik, analys av yrkesskador och sjukfrånvaro (1 tim)

Kort inledning med statistiska uppgifter. Redogörelse för de faktorer som påverkar och utlöser olycksfall, yrkesskador och sjukfrånvaro.

Psyko-sociala problem, obehagsfaktorer, familjen och företaget.

Ett olycksfall rapporteras och registreras. Dels rapportering till Riksförsäkringsverket, dels intern rapportering. Utredning och uppföljning.

Grupparbete (1 tim)

Praktikfall med rapportering på fastställda blanketter.

Redovisning

Genomgång av skriftlig redovisning.

Lagstiftning och myndigheter (1 tim)

Genomgång av huvudinnehållet i arbetarskyddslagstiftningen. Speciella anvisningar som arbetarskyddsstyrelsen utfärdar. Arbetarskyddsvverkets organisation. Yrkesinspektionen och specialinspektioner.

Parternas överenskommelse om lokal samverkan (1 tim)

Genomgång av överenskommelsen mellan SAF och LO (eller motsvarande).

Att praktiskt utöva skyddsarbete (1 tim)

Det tekniska arbetarskyddet i det dagliga arbetet. Samarbetet mellan arbetsledaren och skyddsombudet. Arbetsledarens mellanställning. Skyddssträffar med de övriga anställda. Utbildningsfrågor. Kommunikationshjälpmedel i skyddsarbetet.

Grupparbete (1 tim)

Några arbetsuppgifter som kan gälla att finna korrespondens mellan visst textinnehåll i Lagen och Kungörelsen, kompletterat med Anvisningar. Enstaka tolkningsfrågor.

Arbetsuppgifter som avser samverkan i det lokala skyddsarbetet.

Redovisning (1 tim)

Redovisningen av grupparbetena ordnas muntligt så att träning ges såväl i föredragning av ett ärende som träning i att framträda framför deltagarna.

Summa 21 timmar**KURSPROGRAM FÖR
SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDETS GRUNDKURS – Tema****Människan och arbetsmiljön**

Avsnittet omfattar psykologiska-sociologiska aspekter på människan i hennes arbetsmiljö. Man kommer bl a in på arbetsmiljöns förändringar, trivsel och arbetstillfredsställelse, planering av arbetsmiljön, samråd och medinflytande i arbetsmiljöfrågorna.

Företagshälsovård

Avsnittet ger en översiktlig orientering om arbetsmiljöfrågornas utveckling med tyngdpunkt på företagshälsovården. Innehållet speglar debatten om arbetarskyddet i vidsträckt mening - både de yttre och inre miljöfaktorerna. Bakgrunden klargörs och en redogörelse lämnas för de nuvarande förhållandena och den väntade utvecklingen.

Arbetarskydd

I avsnittet går man igenom det författningsmässiga - juridiska underlaget för arbetarskyddet. Även de bestämmelser som arbetsmarknadens parter enats om redovisas.

Företagshälsovård från medicinsk synpunkt

Avsnittet innehåller bl a synpunkter på vilka insatser man kan göra inom den förebyggande hälso- och sjukvården vid nyanställningsundersökningar och hälsokontroller. Vidare behandlas rehabilitering, varvid man särskilt beaktar medicinsk behandling, förändring av det nuvarande arbetet, omplacering, arbetsvård, arbetsträning, arbetsprövning, skyddad verkstad och sjukpensionering.

Ergonomi

Avsnittet behandlar de ergonomiska aspekterna på arbetsmiljön. Ergonomi - definition, mål, omfattning - behandlas. Tyngdpunkten

läggs vid påverkande yttre miljöfaktorer och de insatser, som kan göras för att förbättra dem.

Lokalt skyddsarbete

Kapitlet behandlar den lokala skyddstjänstens organisation. Arbetarskyddets plats i förvaltningsorganisationen resp utbyggnad enligt överenskommelse skissas. Vidare presenteras tillsynsmyndigheten. Även information och utbildningsfrågor behandlas.

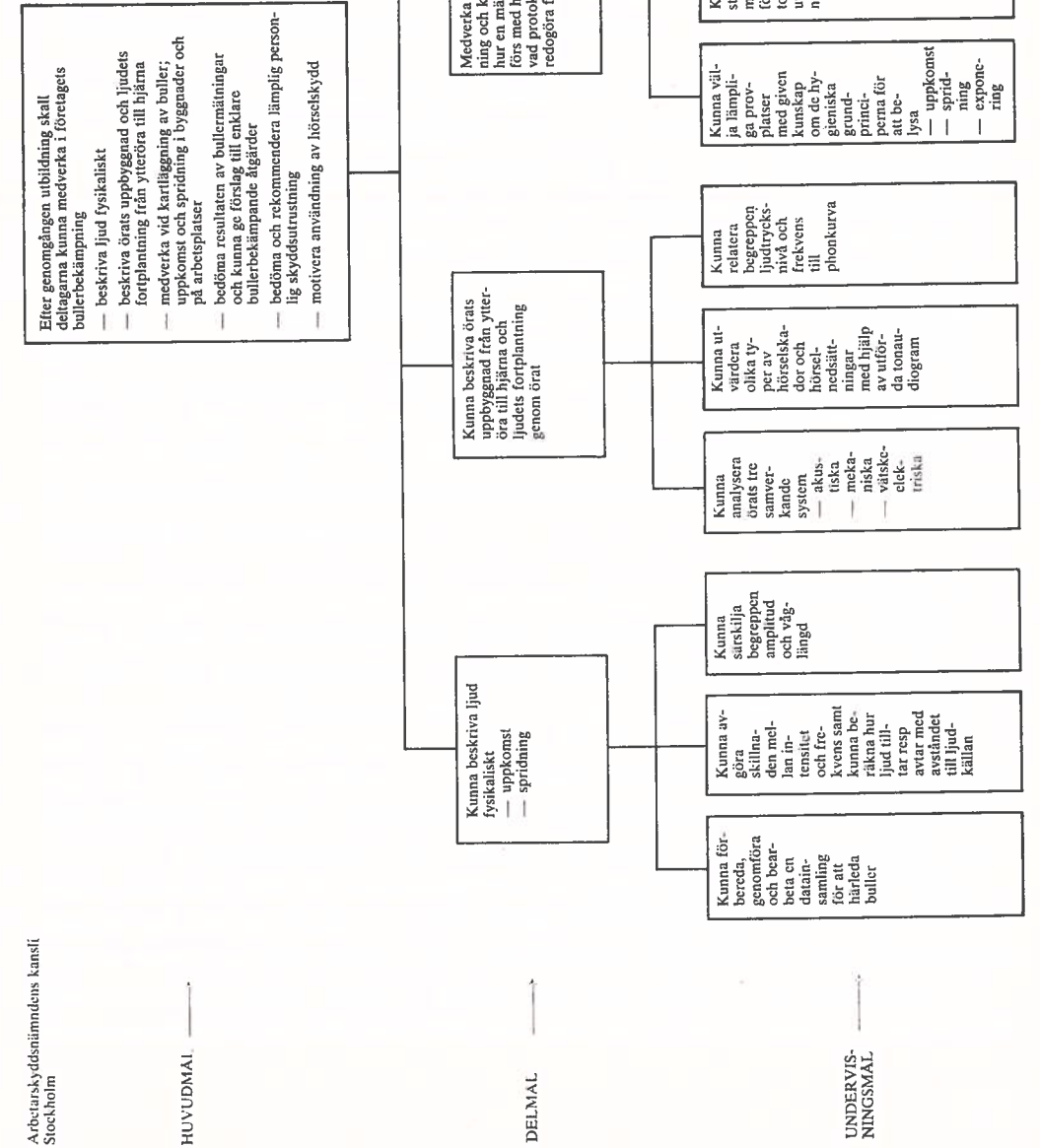
Skyddsarbete i praktiken

Kapitlet är avsett som underlag för den som vill gå ut på arbetsplatsen och undersöka dess miljöfaktorer. Avsnittet avses fungera som idébank-checklista i arbetsmiljöfrågorna. Bland det som behandlas i avsnittet kan nämnas:

- En olyckshändelse ska alltid uppmärksammas
- Grip tag i tillbudet
- Varför skyddsarbete
- Skyddsronder
- Arbetsanalys
- Vi går på riskjakt

Sammanlagt 30 timmar

SPECIALKURS BULLER ÖVERGRIPANDE MÅLBESKRIVNING



UTTALANDE I SKOLNINGSFRÅGORNA

En av förutsättningarna för arbetarskydd och företagshälsovård av fullgod kvalitet är goda kunskaper hos dem som i företagen är engagerade i skyddsverksamheten. Behovet av utbildning på detta område förstärkes av den snabba tekniska och administrativa utvecklingen i företagen, som ställer krav på ständig anpassning av arbetarskyddet till nya förutsättningar och situationer. I fråga om SAF:s och LO:s gemensamma verksamhetsområde är det framför allt utbildningen av skyddsombuden som måste uppmärksammas. För att få till stånd den effektivisering av verksamheten, som båda parter anser efter strävansvärd, är det nödvändigt att så snart sig göra låter skapa väsentligt ökade möjligheter till utbildning.

Skyddsombuden och huvudskyddsombuden spelar som arbetstagarnas representanter en framträdande roll i arbetarskyddet. Att ge dem en utbildning, som gör dem skickade att fylla sina funktioner på ett effektivt sätt, är en uppgift såväl för de fackliga organisationerna som för företagen. Arbetsgivarna bör uppmärksamma den stora betydelse skyddsombuden har från företagets synpunkt. Denna motiverar, att de engagerar sig i deras utbildning, framför allt i vad gäller kunskaper om det egna företagets och den egna branschens speciella förhållanden. Det förutsättes, att arbetsgivaren överväger i vad mån denna utbildning lämpligen kan infogas i den ordinarie personalutbildningen. På det lokala planet bör samråd äga rum i skyddskommittén eller företagsnämnden beträffande program för och planering av utbildningen.

Utbildningen av skyddsombud kan anordnas i varierande former såsom informationssammankomster, korrespondenskurser, studiecirklar och internatkurser. Då det gäller inköp av färdig studiemateriel samt tillhandahållande av lärare och lokaler förutsättes, att företagen i huvudsak skall svara för kostnaderna, särskilt i de fall då utbildningen infogas i företagets ordinarie personalutbildning. Beträffande övriga kostnader, t ex ersättning till kursdeltagare för förlorad arbetsförtjänst och resor, bör med avseende på såväl lokalt som centralt ordnad utbildning anvisningar lämnas efter överläggningar på förbundsplanet. Vid dessa överläggningar bör man beträffande varje projekt noga pröva företagets intresse av att utbildningen kommer till stånd, vilket i vissa fall kan leda till att företagen rekommenderas att helt bestrida kostnaderna. En förutsättning för att

arbetsgivaren skall engagera sig i utbildningen av ombuden är, att han såsom förutsättes i reglerna för den lokala arbetarskyddsverksamheten § 2 beredes inflytande i fråga om fastställandet av antalet skyddsombud.

SAF och LO är ense om att organisationerna måste skapa förutsättningar för den vidgade utbildningen i företagen. Det åvilar därför SAF och LO - särskilt genom det gemensamma organet Arbetarskyddsnämnden - samt förbunden å ömse sidor att snarast gripa sig an med skolningsfrågorna, ta initiativ till framställning av studiematerial samt ange riktlinjer för den lokala tillämpningen. För förbundens del kan detta lämpligen ske vid sådana överläggningar, som avses i § 3 i överenskommelsen om arbetarskyddsnämnd m m.

SAF och LO vill slutligen understryka vikten av att arbetarskyddet beredes skäligt utrymme i yrkesundervisning och övrig utbildning inom företagen samt i den allmänna yrkesundervisningen.

Stockholm den 22. 5. 1967

SVENSKA ARBETSGIVARE-
FÖRENINGEN

LANDSORGANISATIONEN
I SVERIGE

Curt-Steffan Giesecke

Arne Geijer

Gunnar Lindström

Olle Gunnarsson