KUNSKAP FÖR UTVECKLING

BILAGEDEL

TILL BETÄNKANDE AV

UTREDNINGEN OM KUNSKAPSBILDNING I ARBETSLIVET

SOU 1994:48

56

Statens offentliga utredningar
1994:48
Arbetsmarknadsdepartementet

Kunskap för utveckling

Bilagedel

Bilagedel till betänkande av
Utredningen om kunskapsbildning i arbetslivet
Stockholm 1994

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svaarar Fritzes, Offentliga Publikationer, på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningskontor

Beställningsadress: Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Fax: 08-20 50 21
Telefon: 08-690 90 90

Omslagsbild: "Syndafallet",
broderi av Nils Lindgren

NORSTEDTS TRYCKERI AB
Stockholm 1994

ISBN 91-38-13622-8
ISSN 0375-250X

Förord

Utredningen om kunskapsbildning i arbetslivet har enligt sina direktiv (Dir. 1993: 15) att lämna ett förslag till hur ett system för kunskapsspridning inom arbetslivsområdet skall organiseras och finansieras.

I betänkandet ***Kunskap för utveckling*** redovisar utredningen sina överväganden och förslag med anledning av uppdraget. I de olika avsnitten av betänkandet hänvisas till bilagor som framställningen bygger på. Dessa bilagor har sammanställts i förevarande bilagedel.

KSA-utredningen har gett experter i uppdrag att utarbeta vissa underlag för utredningens bedömningar och ställningstaganden. Bilagedelen inleds med dessa expertrapporter. Här beskrivs små företags arbetsvillkor och dess kunskapsbehov, dialogens betydelse för kunskapsförmedling samt företagsnätverk som utvecklingsstrategi. Beredningsgruppen Skaraborg redovisar sitt förslag till regional och lokal kunskapsförmedling. Därefter återges en analys av Arbetsmiljöfondens stöd för kunskapsspridning.

Författarna svarar själva för innehållet i bilagorna 1 - 5.

I bilagorna 6 - 14 återfinns material som sammanställts av utredningens sekretariat, bl.a. exempel på kunskapsförmedling samt organ och resurser för arbets- och näringslivsutveckling.

Dispositionen framgår i övrigt av efterföljande innehållsförteckning.

Mariestad den 31 mars 1994

Birger Bäckström
Särskild utredare

Innehåll

1 Att ge småföretagen kompetens för arbetslivet

1 Att ge småföretagen kompetens för arbetslivet

Av professor *Dick Ramström* och
socionom *Staffan Åberg*, SIPU-gruppen

1.1 Småföretagen och samhällsekonomin

Det finns inga vedertagna definitioner på vad man skall mena med *småföretag*. Men i Sverige brukar man vanligen med det mena företag med upp till 200 anställda. Inom denna större grupp hänför man vanligen dem med över 20 anställda till kategorin *mindre företag*. Medelstora företag är sådana som har mellan 200 och 500 anställda.

I Sverige fanns 1991 drygt 4 miljoner sysselsatta inom privat och offentlig verksamhet. De svenska småföretagen, definierade på ovan angivna sätt, sysselsatte då 1,4 miljoner människor, alltså mer än 30 procent av det totala antalet anställda. Detta motsvarar drygt 60 procent av alla anställda i det privata näringslivet. Nästan 70 procent av alla svenska småföretag återfinns inom handels- och servicenäringarna.

Vid årsskiftet 1992/93 fanns, om jord- och skogsbruk exkluderas, ca 400 000 privata företag i Sverige. Av dessa var 1 000 storföretag. Inom det totala företagsbeståndet utgörs 96 procent av företagen av sådana som har mindre än 20 anställda. Motsvarande siffra för upp till 50 anställda är 99 procent. Antalsmässigt dominerar således de små företagen, och av framställningen ovan framgår att de har också en stor betydelse för sysselsättningen. De riktigt små företagen, de med 1-4 anställda, är bland småföretagen en betydande grupp. De utgör ungefär 2/3 av det totala antalet företag.

Av denna korta genomgång framgår att småföretagen har en mycket viktig roll för Sveriges ekonomi och, inte minst, för sysselsättningen inom landet.

I själva verket är det just till dessa småföretag vi måste sätta vårt hopp för att kunna få ner arbetslösheten till acceptabla nivåer. Offentlig sektor kommer snarast att krympa framöver, och de svenska storföretagen kan visserligen komma att öka sin produktion och sin export, men dels sker fortlöpande betydande rationaliseringar i verksamheten, bl.a. genom den accelererande övergången till automatiserad tillverkning, dels sker storföretagens tillväxt till stor del utomlands. Det är således av mycket stor betydelse att förutsättningar skapas för att dessa företag väl skall kunna hävda sig i konkurrensen, både inom landet och - inte minst - internationellt, framför allt kopplat till Sveriges närmande till den europeiska marknaden.

I den industrialiserade världen som helhet ökar antalet småföretag. Sverige är ett av de länder som bryter mönstret. I motsats till övriga jämförbara länder har anläggningsstorleken fortsatt att öka i Sverige under 1970- och 1980-talen, medan antalet småföretag har reducerats väsentligt under de senaste decennierna. En betydande minskning har bl.a. drabbat tillverkningsindustrin. Men detta hindrar likväl inte att de små företagen under åren 1985-1989 i förhållande till de större ändå skapade fler arbetstillfällen. Sju av tio nya arbetstillfällen tillkom i småföretag.

Men småföretagen är inte bara kvantitativt utan också kvalitativt viktiga för Sveriges ekonomi. De spelar här många viktiga roller. De kan som *innovationsföretag* effektivt bidra till utvecklingen av innovationer och nya produkter. De ger *service* och bidrar med *underhåll* till andra både större och mindre företag. En allt mer betydelsefull roll för småföretagen är att fungera som *underleverantörer* till de stora företagen. Närmandet till Europamarknaden kommer att väsentligt öka konkurrensen mellan företagen, bl.a. genom de regler som skall gälla för upphandling. Men samtidigt öppnas härigenom också nya möjligheter för dessa företag. Småföretagens olika roller kommer att mer ingående behandlas i nästa avsnitt.

Småföretagen är också mycket viktiga för den *regionala* utvecklingen. Särskilt stor är deras betydelse inom perifera och ekonomiskt svaga regioner och i glesbygd där storföretagen svarar för mer begränsade andelar av produktion och sysselsättning. De små företagen kan här bidra till att skapa mer robusta regioner.

1.2 Småföretaget

1.2.1 Inga givna storleksgränser

Vi har ovan sett att det man brukar kalla småföretag utgör en mycket viktig del av Sveriges näringsliv och svarar för en betydande del av sysselsättningen. Men det skall samtidigt påpekas att det inte finns någon enhetligt accepterad definition på vad som man skall mena med småföretag. Småföretagen utgör också en mycket brokig skara av företag, som i många avseenden kan skilja sig vitt åt från varandra. Indelningsgrunderna för att avgränsa denna typ av företag från de övriga företagen varierar också.

Det vanligaste är emellertid att man söker klassificera dem i *storlekstermer*. Flera olika mått på storlek kan användas, men i de flesta fall utgår man från *antalet anställda*. Den storleksnivå man härvid använder för gränsdragningen varierar mellan olika länder. I Sverige drar man vanligen gränsen för dessa företag vid *200 anställda*. De större av dessa företag, med låt säga *över 20 anställda* brukar man kalla *mindre företag*, medan begreppet småföretag används för de riktigt små företagen. I det följande skall vi emellertid för enkelhets skull som ett enhetligt begrepp för denna kategori av företag använda benämningen *småföretag*. Man talar också om *medelstora företag* med *mellan 200 och 500 anställda*.

Valet av lämplig storleksgräns blir i det enskilda fallet beroende av syftet med framställningen. När det som här gäller företagens förutsättningar för att kunna förbättra *arbetslivets villkor*, har *50 anställda* ansetts vara en lämplig gräns. I det riktigt lilla företaget - enmans- eller fåmansföretaget - bedrivs arbetet vanligen utan någon särskilt formaliserad styrning eller arbetsdelning. Men när vi kommer upp till ca 50 anställda, har man i allmänhet fått en ordnad redovisning och fasta principer för ledning och styrning, och en fördelning av arbetsuppgifter på olika grupper av anställda inom företaget har skett. Men vanligen är det, som skall utvecklas nedan, företagsledaren själv i dessa företag, som utan hjälp av några särskilda specialister styr och leder arbetet. När vi når nivån 200 anställda, har företaget i allmänhet fått en organisation med en viss hierarki - underchefer till vilka företagaren kan delegera viss frågor, och man har också olika funktionschefer eller specialister som kan avlasta företagaren.

Eftersom av skäl som nedan skall anges problemen med att kunna angripa arbetslivsfrågorna på ett lämpligt sätt i mångt och mycket har sin grund i företagsledarens arbetsbelastning och bristen på specialistkompetens i företaget - i detta fall närmast vad avser personal- och arbetslivsfrågor - kan en gränsdragning vid *50 anställda* anses vara lämplig att göra för den följande framställningen.

Småföretagen kan sålunda skilja sig starkt åt *storleksmässigt*. Förutsättningarna för t.ex. ledning, styrning och användningen av specialister av olika slag är givetvis helt andra i det riktigt lilla företaget och i det något större, som har fått en formell organisation med givna system för styrning och ledning - det vi ovan kallade mindre företaget. För de riktigt små företagen dominerar företagsformen *enskild firma,* medan de större småföretagen till betydande del utgörs av *aktiebolag*.

1.2.2 Verksamhetsinriktning och roller

Småföretagen skiljer sig givetvis åt i många olika avseenden. En viktig indelningsgrund är *bransch* eller verksamhetsinriktning. Flertalet av dem, ca 70 procent, finns inom servicesektorn. Omkring 8 procent finns inom transportsektorn. Mindre än en fjärdedel arbetar inom industrin, med ungefär lika stor andel inom tillverkningsindustri som inom byggverksamhet. Utvecklingen går mot att serviceföretagen ökar sin andel medan antalet industriföretag minskar.

Storleksförhållandena har dock olika betydelse inom industrin och inom servicenäringarna. Ett serviceföretag med ca 50 anställda är i själva verket en ganska stor verksamhet, eftersom dessa uppgifter ofta lämpar sig bäst att bedriva i småskalig form.

Men även inom t.ex. industrin varierar förutsättningarna för verksamheten kraftigt. Detta gäller dels för de olika delbranscher som återfinns inom den. Dels beror olikheterna på verksamhet man bedriver. Många företag inom industrin arbetar främst med service och underhåll, vilket gynnar en småskalig teknologi. De flesta industriföretag är vad man kan kalla "verkstadsföretag" med blandad tillverkning. Men vi återfinner också här, särskilt bland underleverantörerna, småföretag som arbetar med en hög automatiserings- och specialiseringsgrad. Som kommer att utvecklas i ett senare avsnitt har vi också

fått ett nytt slags "högteknologiska" företag och företag som är uppbyggda kring användningen av numerisk styrning och robotar.

Som tidigare berörts spelar också småföretagen olika roller i det samlade näringspolitiska spelet. En - liten - del av dem är av *innovationskaraktär*, som - ofta i samspel med storföretagen - svarar för framtagandet och utvecklingen av nya produktidéer. En annan - stor och växande grupp - fungerar som *underleverantörer* till storföretagen genom att ta fram halvfabrikat, som skall ingå i den slutliga produkten, eller som utför vissa givna moment i produktionskedjan. Många småföretag inom industrin har också en mer renodlad *serviceroll*, genom att vid behov tillhandahålla hjälp med reparationer och underhåll, såväl till andra företag som till konsumenterna. En speciell ställning bland småföretagen intar de helt nystartade företagen - *nyföretagen*. Under de senaste åren har ett stort antal sådana företag bildats. Under 1991 startade 22 500 nyföretag, som under första verksamhetsåret sysselsatte 36 000 personer. De allra flesta av dessa nya företag är mycket små - och kommer med all säkerhet att förbli så. Företagaren är inte främst tillväxtorienterad utan ser sitt företag huvudsakligen som en utkomst för sin och familjens del - och för de anställda han haft hos sig ofta under lång tid. De är vad man brukar kalla *levebrödsföretag*. En tredjedel av företagen kan karakteriseras som *fritidsföretag*, där verksamheten bedrivs av företagaren på mindre än heltid. Endast en liten del, låt säga 5 procent av företagen, har medvetna och planerade *utvecklingsambitioner*, som de strävar efter att förverkliga. Men antalet små företag som, med bibehållande av sin självständighet, växer till stora företag är mycket litet.

Den beskrivning av småföretagen som gjorts ovan har utgått från att vi talar om självständiga företagsenheter, som vanligen både ägs och drivs av företagaren, ev. tillsammans med dennes familj. Som kommer att utvecklas i ett senare avsnitt blir det dock allt vanligare att smådriftsorienterade verksamheter även bedrivs i andra ägandeformer och i andra juridiska strukturer. Dels finns det blandformer, där det redan på formella grunder är svårt att veta hur gränsdragningen skall göras. Detta gäller t.ex. företag som arbetar med *franchising*, dvs företaget har skaffat sig rätten att bedriva sin egen verksamhet i ett annat företags namn, men är då givetvis utsatt för hård styrning och kontroll av detta senare.

Vi finner också, särskilt inom servicenäringarna, många exempel på företag som formellt är inordnade i större kedjor eller samverkansorgan men som likväl bedriver sin verksamhet med en hög grad av självständighet. Inte minst inom industrin har vi också ett växande antal företagsenheter, som juridiskt ingår i den överordnade koncernbildningen, t.ex. som dotterbolag, men som inom dess ram bedriver sin verksamhet med stor självständighet.

När det gäller behovet av stöd till mindre företagsenheter och formerna för att utforma detta finns det stor anledning att också inkludera dessa senare företagsenheter. De arbetar i stort sett under samma förutsättningar som de självständiga familjeföretagen och har liknande problem med sin verksamhet, inte minst inom arbetslivets område.

1.2.3 Det typiska småföretaget

Även om småföretagen starkt skiljer sig åt vad beträffar bl.a. storlek, verksamhetsinriktning och arbetsformer, har man dock funnit vissa gemensamma drag hos de "traditionella" småföretag, som - trots framväxten av nya företagsformer och ledningsmönster - utgör den helt dominerande delen av småföretagen. Några av de drag som förenar dessa småföretag skall återges nedan.

Företaget är, som vi angivit ovan, vad man brukar kalla ett *familjeföretag*, som både ägs och leds av en företagare, ofta med bistånd av den övriga familjen. Ägande och ledning är sålunda förenade i samma individ. I många sådana företag arbetar både man och hustru jämsides med olika delar av företagets verksamhet. Vanligen är företagsledaren en man, men andelen kvinnor, särskilt inom servicenäringarna, har visat en betydande ökning.

Vanligen har företagaren tidigare arbetat i ett - större - företag, som han - frivilligt eller påtvingat - knoppat av sig från. Hans eller hennes utbildningsbakgrund är i allmänhet ganska låg, och företagaren har inte heller några djupare insikter i företagandets ekonomiska och administrativa elementa. Drivkraften för att starta eget - i de fall inte detta framstått som den enda "överlevnadsmöjligheten" - är sällan att tjäna så mycket pengar som möjligt. Man ha vill ha sin försörjning tryggad, men det viktigaste med att driva företag är att få vara *oberoende* och få utlopp för sin önskan till *självförverkligande*.

Den *ekonomiska basen* för verksamheten är ofta *bräcklig*. Även om lönsamheten i de flesta fall är någorlunda tryggad, är det i de flesta fall inga stora pengar man tjänar på företaget. Likviditen och soliditeten - det egna kapitalet i förhållande till skulderna - är också låg. Allt detta gör att företagaren inte anser sig ha råd att t.ex. använda - som man upplever det - dyra specialistresurser i form av konsulter.

Företaget är det uppslukande livsintresset för företagaren - och hans eller hennes familj. Tiden är hårt ansträngd med skötsel av det dagliga arbetet, och det administrativa arbetet kommer ofta i skymundan. Företagaren arbetar under hård *tidspress*. Det är svårt att hinna med långsiktig planering och att genom utbildning, resor m.m. skaffa sig nödvändig omvärldskunskap.

I företaget finns i de flesta fall inte någon klar ansvarsfördelning för olika delar av verksamheten. Det är företagaren som leder och övervakar det samlade arbetet. Några *specialistresurser* för olika funktioner inom företaget, t.ex. för ekonomi och personal, har man sällan tillgång till. Den administrativa apparaten är begränsad till ett minimum.

Företagaren ser på sitt företag i ett *helhetsperspektiv*, där alla de olika funktioner som finns inom företaget hänger nära ihop och är integrerade med varandra. Genom det dagliga deltagandet i arbetet i företaget kan han eller hon ha en god kontakt med vad som händer i det och också ha en löpande dialog med de olika medarbetarna.

Företagaren känner i allmänhet ett stort *ansvar* gentemot sina anställda och månar om dem. Den begränsade skala som verksamheten bedrivs i gör att företaget är mycket beroende av sina nyckelpersoner bland personalen, och att sjukdom och omsättning hos den kan vålla betydande problem. *Arbetsklimatet* är i allmänhet gott. Men patriarkaliska drag kan smyga sig in i ledandet, och former och organ för samråd och delaktighet är sällan utvecklade. Det är företagaren som dominerar bilden och som "är" företaget.

Företagaren är för sina utblickar mot omvärlden och för att få uppslag och hjälp för sin verksamhet starkt beroende av den lokala *företagsmiljön* - främst kontakterna med andra företag på orten som han träffar på möten av olika slag. Företagets positiva utveckling påverkas starkt av tillgången till en sådan god och positiv företagsmiljö. Det är viktig att känna samhällets och företagskollegorna stöd och uppskattning.

1.2.4 Småföretagandets särdrag

Det är också viktigt att ha klart för sig att de små företagen inte arbetar under samma betingelser och med liknande metoder som de stora företagen. Deras verksamhet kräver sina speciella strategier och hjälpmedel, och de verktyg som tas fram t.ex. för den ekonomiska planeringen, kalkylering och personalarbetet måste med nödvändigtvis vara ganska enkla och okomplicerade - och ofta räcker det mer än väl med denna typ av hjälpmedel. Det är således inte storföretagens ofta komplicerade lösningar man bör söka efterlikna. Det gäller att förse företagsledaren med en lätthanterlig "verktygslåda" för ledning, styrning och uppföljning.

Likaså gäller att de små företagen, jämfört med de stora har både vad man brukar kalla *"smådriftsfördelar"* och *"smådriftsnackdelar"*. Till de förra hör att de kan agera mer flexibelt, de kan lättare läsa av marknaden och anpassa sig efter dess krav. Nya idéer har också lättare att tränga igenom, och byråkratin är av avsevärt mindre omfattning och mindre hämmande för utvecklingen av nya idéer än vad som är fallet i stora företag. Gemenskapen på arbetsplatsen är i allmänhet god.

Till smådriftsnackdelarna hör, förutom begränsningarna i kapital och möjligheterna att nå ut på avlägsna marknader, de ofta otillräckliga metoderna för planering, bristen på framförhållning i arbetet och på tillgången till de olika slags specialister, t.ex. för personal- och arbetslivsfrågor, som man vanligen finner i de större företagen. De små företagen är därför starkt beroende av att - på ett lättillgängligt och inte alltför kostsamt sätt - ha tillgång till sådana stödjande resurser som kan ge den *företagsservice* inom olika specialistfunktioner som erfordras. Möjligheterna att kunna utnyttja ett fåtal, väl inarbetade kontakter som finns i det lokala grannskapet är här av avgörande betydelse.

Sammanfattningsvis kan sägas att de stora skillnader som finns mellan småföretagens och deras i många fall sinsemellan olikartade förutsättningar för sin verksamhet, gör att man vid utformningen av lämpliga ledningsformer och stödinsatser för dessa måste beakta deras starkt situationsbundna karaktär. De valda lösningarna måste vara *situationsanpassade*. Det går inte heller att kopiera storföretagens lösningar. Service- och stödinsatserna måste vara avpassade till de mindre företagens speciella behov, och det är viktigt att de

servicegivare som härvid kan komma ifråga har god kännedom om hur dessa företag fungerar och en god förmåga att kunna etablera en god personlig kontakt med de berörda företagarna.

1.3 Arbetslivet

Av redogörelsen ovan framgår att i det lilla företaget är företagaren, som personifierar företaget och som vanligen ensam svarar för ledningsfunktionerna. Han eller hon är för det mesta strängt upptagen av de löpande frågorna kring produktion och marknadsföring och hinner inte ägna andra frågor, t.ex. de som gäller arbetslivet och dess förutsättningar, någon större uppmärksamhet. Företagaren har också svårt att vara insatt i de olika regler och bestämmelser som kringgärdar företagets verksamhet, och detta äger naturligtvis tillämpning inte minst på arbetslivsfrågorna. Ej heller finns det några särskild specialister eller annan personal i stabsställning, som kan vara företagaren till hjälp i sådana frågor. Funktionen för skyddsombud är också ofta dåligt utvecklad.

Verksamheten är i många fall ej heller uppdelad på olika funktioner, med utsett ledarskap för var och en av dessa. Företagaren ser på verksamheten i ett helhetsperspektiv och har därför svårt att ägna uppmärksamhet åt sådana problem som han anser ligger vid sidan av huvudfåran för verksamheten. Den i många fall bräckliga ekonomin, och de snäva marginaler som gäller för företagets överlevnad, gör också att man främst söker åtgärda sådana frågor som man anser absolut mest väsentliga på kort sikt.

Detta är säkert en av flera förklaringar till att arbetslivsfrågorna i en mer formell mening är styvmoderligt behandlade i småföretagen. Men detta kan naturligtvis i någon mån kompenseras av att företagaren, som vanligen har stor omsorg om sina anställda, genom den nära "vardagskontakt" han har med verksamheten i många fall väl kan spåra uppenbara problem och missförhållanden. Han eller hon månar om sin personal, både av personligt intresse och med en förståelse för att dess välbefinnande är viktigt för företagets framgång och överlevnad.

Men även om arbetsklimatet således vanligen är gott i dessa företag, och företagaren känner stort ansvar för sina anställda, gäller dock i många fall att

man i dem kan finna inslag av en patriarkalisk anda och att former för samråd och delaktighet inte är särdeles utvecklade. Detta försvårar för företagaren att i tid upptäcka och åtgärda problem som är att hänföra till arbetsförhållandena. Dessa problem förstärks av att många av de förhållanden som formar arbetsmiljön i ett företag - både den fysiska och den psykiska - inte utan vidare är uppenbara utan ger sig till känna "smygande". Men företagaren har ingen särskild kunskap om hur han lätt skall kunna känna igen de problem av detta slag som uppstår, och dessutom vet han inte vad han skall göra för att i sådana fall som aktualiseras kunna avhjälpa dem.

Företagaren är sålunda i många fall inte medveten om de brister i arbetsmiljön som kan finnas eller om de effekter - för de anställda och för företaget - som sådana kan föra med sig. Detta kan vara en av förklaringarna, vid sidan av de rena kostnadsaspekterna, till att småföretagen inte har visat sig särskilt intresserade av att utnyttja sådana externa tjänster som speciellt är att hänföra till arbetsmiljön. Detta visar sig särskilt tydligt, när det gäller småföretagens bristande intresse för att utnyttja *företagshälsovårdens* tjänster för förebyggande hälsoinsatser. Man kan räkna med att inemot 90 procent av alla mindre företag inte har utnyttjat dess tjänster. Men det bör också nämnas att intresset för insatser i detta slag av företag i många fall inte varit så uttalat från företagshälsovårdens - eller från andra på konsultbasis arbetande specialisters - sida. De insatser dessa organ måste göra gentemot de små företag har inte ansetts stå i rimlig proportion till de uppoffringar som är förknippade med dem. De förändringar som nu sker i företagshälsovårdens verksamhetsformer och arbetsinriktning, som en följd av statsbidragens borttagande för detta slags verksamhet, har dock i viss mån ändrat förutsättningarna härvidlag.

Det är i detta sammanhang viktigt att komma ihåg vad som ovan berörts att de mindre företagen till sin karaktär och sin arbetsinriktning uppvisar en mycket brokig bild. De skiljer sig åt i fråga om storlek och branschinriktning. De problem kring arbetsförhållandena som man möter har ofta en stark branschanknytning. Skillnaderna mellan de tillverkande företagen, där problemen kring den fysiska arbetsmiljön vanligen dominerar, och tjänsteföretagen, där problem kring de psykosociala frågorna ofta står i förgrunden och för vilka bildskärmsproblematiken på senare tid fått särskild aktualitet, är

givetvis också stor. I de tillverkande företagen, som i många fall är av "verkstadskaraktär", finner man många problem med t.ex. buller, ventilation och säkerhetsfrågor, som är att hänföra till lokalerna och maskinparken. Investeringar i ny och modernare utrustning är ofta eftersatta.

I den nya arbetsmiljölagen återfinns skärpta krav på företagen, där man bl.a. föreskriver en internkontroll från ledningens sida av arbetsförhållandena. Företagen får också ett skärpt ansvar för rehabilitering av medarbetare som på ett eller annat sätt ådragit sig skador eller sjukdom i sitt arbete.

De förändringar i lagen om anställningsförhållanden (LAS), som riksdagen nu har tagit och som bl.a. gör det möjligt för de företag som inte slutit avtal om andra turordningsregler att vid behov av friställanden som är att hänföra till arbetsbrist undanta två nyckelpersoner, gör det å ena sidan lättare för företagen att kunna behålla sådana kvalificerade befattningshavare. Detta understryker för dem ytterligare vikten av att frågor kring arbetslivets villkor behandlas på ett tillfredsställande sätt, så att de verkligen - genom att de anställda är tillfreds med arbetet och dess förutsättningar - kan komma att dra fördel av denna möjlighet att behålla sådana särskilt kompetenta individer. Å andra sidan för denna nya möjlighet med sig att kraven på ett gott arbetsklimat och goda samarbetsrelationer snarast blir ännu viktigare.

Det finns i detta sammanhang också anledning att beröra konsekvenserna av den uppluckring av arbetsrätten som successivt ägt rum och som nu fått sin bekräftelse i riksdagens beslut, med innebörden att ökade möjligheter nu ges för uthyrning av arbetskraft. Arbetsgivaransvaret och ansvaret för arbetsmiljön ligger kvar hos uthyraren. Företagens möjligheter att vid behov temporärt kunna förstärka sin arbetskraft ökar härigenom. Samtidigt måste särskild uppmärksamhet ägnas åt hur uthyraren, som har det formella arbetsmiljöansvaret, verkligen skall kunna övervaka och kontrollera arbetsvillkoren i de företag, till vilka de anställda hyrts ut, och vid behov kunna vidta lämpliga åtgärder för att förbättra dessa.

Det skall slutligen framhållas att den bild vi tecknat av arbetsförhållandena i de mindre företagen och de sätt man där har att angripa dessa tar sin utgångspunkt i bilden av det traditionella småföretaget. Som kommer att utvecklas i det följande finner vi emellertid också många exempel på nya

företagsformer och på "nya" småföretag, som har bättre kunskap om och medvetenhet om arbetslivets frågor och deras betydelse.

1.4 Utvecklingen i samhälle och företag

Utvecklingen i samhället och inte minst inom näringslivet går snabbt. Det är en rad faktorer som bidrar till att arbetslivsfrågorna ytterligare kommer att växa i betydelse. Dessa utvecklingstendenser berör naturligtvis också småföretagen. I många avseenden kan det antas att dessa förändringar kommer att bli särskilt viktiga, när det gäller kunskapsspridningen till småföretagen. Dels har dessa företag *inte* på samma sätt som storföretagen inom sina gränser tillgång till den *expertis* som krävs för att kunna förutse, följa och anpassa verksamheten till dessa ändrade förutsättningar. Dels är småföretagen i många avseenden *mer "bräckliga"* än de större företagsenheterna, när det gäller att möta de problem och svårigheter som följer i spåren av sådana förändringar.

Vi går mot en samhällsutveckling, där större krav kommer att ställas på *kompetensen* hos dem som arbetar i företagen. Produktionsprocesserna, liksom de verktyg och metoder som används för t.ex. administration, marknadsföring och finansiering, blir mer förfinade och kräver större specialistkunskap. Det blir allt viktigare att sörja för de olika medarbetarnas kompetensutveckling. En sådan kan åstadkommas genom extern utbildning på (hög)skolor, kurser etc. Men den kan också - vilket i många fall visar sig vara bra mycket effektivare - ha sin bas i den planerade och successiva kompetensuppbyggnad, som sker inne i företagen, genom "utbildning på jobbet", genom vidgad medverkan och delaktighet i planering och beslut och genom en planmässig "karriärvandring" i företagen.

Vi går också mot en utveckling, som kommer att kännetecknas av högre *flexibilitet* i arbetslivet. De enskilda företagen, kanske särskilt de inom tjänstesektorn, blir alltmer utsatta för svängningar i sin verksamhetsvolym och i sin lönsamhet, vilket kan tvinga fram förändringar i personalstyrkan - kvantitativt och när det gäller arbetsuppgifternas fördelning på olika befattningar och på olika individer. Också dessas vilja till rörlighet - mellan olika arbetsplatser och mellan olika typ av uppgifter och befattningar - kommer att blir

större. Det blir allt mera sällsynt med "livstidsanställning". I stället får vi en karriärutveckling hos de enskilda individerna, som innebär att man vandrar mellan olika arbetsuppgifter och befattningar och också varvar arbetsliv, utbildning och uppgifter i hemmet med varandra. "Att vara anställd" blir inte längre ett allt överskuggande livsmål.

Dessa utvecklingstendenser för med sig att frågor kring arbetslivets utformning får en större betydelse för företagen. Dels gäller det att ha förståelse för och kunskap om synsätt och metoder för att utveckla verksamheten i riktning mot vad man brukar kalla en *"lärande"* organisation. Både företaget och dess omgivning blir allt mer komplex, de förändringar som sker kommer allt oftare och de är allt mindre förutsägbara. Det gäller därför att ge såväl de enskilda medarbetarna som organisationen i dess helhet förmåga att "lära sig" av de erfarenheter som man dragit "under resans gång" och de misstag som man begått.

Detta är viktigt både ur det enskilda företagets synvinkel och för samhället i dess helhet. För att de olika individerna skall kunna anpassa sig till de ändrade krav och förutsättningar som följer i spåren av en allt vanligare förekommande "vandring" mellan olika arbetsuppgifter och företag, är det en viktig samhällsuppgift att ge dessa individer den förmåga och den kunskap som krävs för att de skall kunna genomföra en sådan anpassning snabbt och utan att det innebär alltför stora påfrestningar på dem.

Att skapa ett sådant organisationsklimat ställer stora krav på hur arbetsorganisationen är utformad och hur arbetsmiljön ter sig. Som tidigare berörts har de små företagen i allmänhet sämre förutsättningar än de stora - bl.a. på grund av den bristande kompetensen i dessa frågor hos den ledande personalen, den sämre tillgången till specialistresurser och det ofta hektiska och svårplanerbara arbetsmönstret - att kunna ge arbetsorganisationen en utformning som gynnar ett sådant lärande beteende.

På liknande sätt gäller det att utvecklingen i samhället, bl.a. genom den stigande utbildningsnivån hos medborgarna och de högre krav dessa har vant sig att ställa på sina "makthavare" inom såväl offentlig som privat sektor, för med sig att de enskilda individerna allt mer tar det som naturligt och som ett "tvingande" krav att de får vidgad *delaktighet och medinflytande* både i sin arbetssituation och när det gäller företagets samlade utveckling. En förutsättning

för god motivation i arbetet och en god arbetsinsats för företaget blir därför allt mer beroende av att dess medarbetare känner att de har möjlighet att spela en aktiv roll i planering och beslutsfattande. Även kraven på en sådan utveckling ställer arbetslivsfrågorna i centrum. Som tidigare berörts finns det i allmänhet i de mindre företagen en god sammanhållning och trivsel, men man har däremot ofta mindre vana vid en sådan naturlig anvarsdelning mellan de olika aktörerna inom företaget. Företagaren är den som av tradition brukar dominera scenen.

Vi har under det senaste decenniet fått uppleva att *industriarbetet* ter sig allt *mindre attraktivt* för främst den yngre arbetskraften. Samtidigt utövar storföretagen en särskild lockelse för många, inte minst på dem som från högre utbildning söker sig ut i arbetslivet. De mindre företagen får allt svårare att hävda sig i denna konkurrens. I en situation, när arbetslösheten så småningom - förhoppningsvis - någorlunda normaliserats, kan de problem som är förknippade med denna snedvridning av de arbetssökandes ambitioner få allvarliga konsekvenser för framför allt de mindre företagen. Samtidigt blir det, genom den fortgående specialiseringen och kraven på avancerad yrkeskunskap, allt viktigare för dem att till sig kunna knyta kompetenta medarbetare, och att också få behålla dem tillräckligt länge för att de skall kunna bli en värdefull tillgång för företaget. Frågor kring *rekrytering*, *kompetensutveckling* och en *planerad karriärgång* blir allt viktigare även för de mindre företagen.

För att lyckas med denna svåra och viktiga uppgift krävs det att företagarna och övriga medarbetare i dessa företag kan ges bättre kunskaper i frågor som gäller arbetslivets förutsättningar och lämpliga verksamhets- och ledningsformer. Likaså kommer de som söker sig till arbete i företagen att ställa allt högre krav på den fysiska arbetsmiljön. Den ökade uppmärksamheten vid de hälsorisker som finns i samhället, inte minst i arbetslivet, genom t.ex förslitningsproblem, olycksfall och frågor kring ventilation och "sjuka hus", får en allt större betydelse. Även härvidlag blir kunskapen om arbetslivet och dess förutsättningar viktigare. Ett memento härvidlag utgör den höga utslagningstakten inom arbetslivet, bl.a. manifesterad i den höga frekvensen av förtidspensioneringar, som särskilt gjort sig märkbar inom industrin.

De mindre företagen får en allt mer betydelsefull roll som *underleverantörer* till de stora företagen, samtidigt som den ökade internationella konkurrensen skärper kraven på dessa företag och i många fall kommer att slå ut dem från

marknaden. Men samtidigt öppnas nya, motsvarande möjligheter för de svenska företagen på den internationella marknaden. Utvecklingen mot en vidgad europeisk integration av det svenska näringslivet kan också ställa större krav på de svenska företagen när det gäller att kunna uppfylla miljömässiga krav på arbetssituationen, för att de skall bli accepterade vid de utländska företagens val mellan olika tänkbara leverantörer.

De stora företagen ställer också allt större krav på sina underleverantörer, bl.a. vad avser snabbheten och regelbundenheten i leveranserna - *"just in time"* - och genom kraven på *precision* i de delar som levereras till dem och som skall ingå i den slutliga produkten. Toleransen för misstag från enskilda medarbetares sida i de företag som är underleverantörer blir allt mindre. Även här spelar givetvis såväl den fysiska som den psykiska arbetsmiljön en stor roll.

Likartade effekter får den betoning av *"det totala kvalitetsbegreppet"* som nu görs inom företagarvärlden. För att de enskilda produkterna skall visa en god kvalitet är det en nödvändig förutsättning att ledning, arbetsförhållanden och arbetsmiljö är goda inom företagen. I annat fall riskerar man att - genom t.ex. konflikter, trötthet, stor frånvaro och upplevd osäkerhet i arbetssituationen på grund av möjliga olycksfallsrisker - få en försämrad kvalitet - inte bara i arbetslivet utan också i det som utgör det slutliga utflödet av detta - de produkter och de tjänster som levereras.

1.5 Smådrift i nya former

1.5.1 Det professionella småföretaget

Intresset för småföretagen har sedan länge varit fokuserat på de "traditionella" småföretagen, som motsvarar den gängse bilden - "arketypen" - av det "klassiska" småföretaget som vi tidigare ovan kortfattat redogjort för. Det är det familjeägda företaget, där ägare och ledning är samma person och som ej är ägandemässigt uppknutet till andra företag eller företagsgrupperingar som står i centrum för intresset. Det typiska småföretaget har traditionellt förutsatts arbeta inom tillverkningsindustrin, och det vanliga har varit att företagaren har

en låg utbildning och är ovan vid frågor som gäller företagets ledning, ekonomi och administration.

Men vi ser nu framväxten av nya företagsformer, där företagen agerar i andra miljöer, med en annan verksamhetsinriktning och under andra förutsättningar än vad vi tidigare varit vana vid. Men även för dessa företag är det effektiva hanterandet av arbetslivsfrågorna av central betydelse, kanske rent av större än för det "vanliga" företaget.

Vi kan först notera framväxten av vad vi kan kalla det *"professionella"* företaget. Denna typ av företag återfinns ofta, men inte alltid eller till övervägande delen, bland de företag, som brukar kallas *teknologiintensiva*. Det rör sig här om företag, som i stor utsträckning avknoppats, antingen från stora företag eller från universitet och högskolor. I synnerhet från de tekniska högskolorna har ett betydande antal sådan avknoppningar skett, ofta samlade kring och stödda av "teknik- och innovationscentra" förlagda i anslutning till och med koppling till dessa högskolor - Ideon i Lund, Teknikhöjden i Stockholm etc.

Dessa företag, som i de flesta fall är mycket små men som ibland kan växa relativt snabbt, är ofta fokuserade på en ny företagsidé, vanligen i form av en teknisk innovation, som kommit fram inom ramen för den tidigare verksamheten. De drivs för det mesta av en individ med kvalificerad akademisk bakgrund och - när det gäller avknoppningar från industrin - av tidigare befattningshavare på relativt hög nivå i dessa stora företag. De förmår i allmänhet tillämpa "moderna" tekniker för ledning, styrning och kontroll av verksamheten, vanligen med utnyttjande av datatekniken.

Även om det är vanligast att dessa företag drivs och ägs av en den som satt igång verksamheten, finner vi dock här även andra ledningsformer. Det kan vara flera delägare i företaget, och, som ofta för fallet i konsultföretag, kan det vara de anställda (konsulterna) tillsammans som äger företaget. Det är inte heller ovanligt att detta "groddföretag" ägarmässigt är kopplat antingen till en grupp av liknande företag eller till ett större företag, som både stöder det lilla företagets verksamhet och drar nytta av dess tjänster och produkter.

Det är alltså inte lika självklart som tidigare att ägande och ledning är förenade i en och samma person. Ägandet i sig är inte längre något heligt för företagaren. Vi finner också i dessa företag ett ökat inslag av anställda,

"professionella" företagsledare, som - eventuellt med en begränsad ägarandel eller med visst bonus på resultatet - på kontraktsbasis leder företagets dagliga drift och utveckling.

Även i dessa företag är arbetslivsfrågorna viktiga men försummas ofta. De problem som är förknippade med arbetslivets utveckling kan dock vara litet annorlunda till sin karaktär än vad som gäller i de traditionella småföretagen. I den mån man sysslar med teknisk utveckling kommer ledaren och de som arbetar med honom eller henne ofta i kontakt med verktyg och annan utrustning som används för t.ex. bearbetning och provning i syfte att utveckla de aktuella produkterna. Motsvarande gäller för sådana verksamheter, där kemiska processer är inblandade som via problem med ventilation, gaser o dyl. kan påverka de berörda individernas välbefinnande och hälsa.

Ofta bedrivs denna verksamhet under arbetsbetingelser som gäller för vad man brukar kalla "källarföretag", där de arbetsmässiga och hygieniska förhållandena kan vara mycket bristfälliga. De som leder dessa nya verksamheter har i allmänhet begränsad kunskap om och intresse för att engagera sig i de arbetsmiljömässiga aspekterna på verksamheten och saknar kunskap om gällande bestämmelser och lagstiftning. I deras tidigare verksamhet har det varit "någon annan" som tänkt på dessa frågor och de har då inte funnit anledning att närmare engagera sig i denna typ av frågeställningar. I många fall är också - helt naturligt - deras intresse fokuserat på själva verksamheten och på förverkligandet av de ideér och visioner de har. Omsorgen om kropp och själ - såväl för individen själv som för de andra som är med i arbetsgemenskapen, kommer då lätt i skymundan.

Samtidigt gäller för dessa företag, som i hög grad är beroende av de mänskliga resurser som är engagerade i denna verksamhet, att omsorgen om de enskilda individerna - både vad avser deras fysiska och deras pysiska hälsa - är en nödvändig förutsättning för en framgångsrik utveckling av deras produkter. Dessas företag är mycket "bräckliga" och känsliga för sjukdom hos medarbetarna, som leder till frånvaro eller nedsatt prestationsförmåga, och ett dåligt "psykiskt" arbetsklimat kan lätt sätta stopp för det livsviktiga samarbete och för den kreativa lust och förmåga som är en förutsättning för företagets framgångsrika utveckling. Det finns många exempel på sådana utvecklingsorien-

terade företag som - för tidigt - splittrats upp på grund av dålig ledning och/eller dålig arbetsgemenskap.

Även om delägande och nya ledningsformer i sig är något positivt för de i verksamheten engagerades motivation och arbetstillfredställelse, måste man likväl vara medveten om att införandet av sådana nya metoder för ledning och styrning inte är helt oproblematiskt att göra. Erfarenhetsmässigt visar sig det att det inte är någon lätt sak att få starkt specialiserade och på själva verksamheten fokuserade individer att arbeta samman på ett smidigt sätt mot ett gemensamt mål. Delägarskap kan också visa sig vara en ömtålig form för ägande och ledning. Konflikter och svårigheter kan lätt uppstå i samarbetet, och de berörda befattningshavarna har i allmänhet en starkt begränsad kunskap om hur man skall hantera dessa problem. De står frågande och handfallna inför de svårigheter som dyker upp, och i många fall är risken stor att verksamheten avbryts eller splittras.

1.5.2 Resultatenheter i stora företag

Den bild av den i viss mån negativa utvecklingen för småföretagandet, som tar sin utgångspunkt i att antalet självständiga småföretag - familjeföretag - minskar, kan lätt bli missvisande. Vad vi i grunden är intresserade av att se är hur stor del av den samlade verksamheten inom näringslivet, som drivs i form av mindre, relativt *självständiga enheter* med ett eget *resultatansvar* och där dessa enheters ledning och anställda själva förutsätts ta ansvar för sina miljö- och utvecklingsproblem inom arbetslivsområdet. I själva verket kan vi anta att en anledning till det minskade antalet självständiga familjeföretag, vid sidan av sådana faktorer som brist på tillräcklig kapital, otillräckliga resurser för ledning och marknadsföring samt en vid tillväxt tyngande administration, har sin grund i att de stora företagen, som ett led i tillämpningen av den lednings- och styrfilosofi som kommit att bli dominerande, betonar decentralisering och stärkt lokalt resultatansvar.

Enligt denna företagssyn strävar företagen efter att inom sin samlade ram och med utgångspunkt från förekomsten av en stark central ledning för de strategiska och finansiella frågorna ge sina olika lokala enheter en stor handlingsfrihet i deras löpande agerande, samt ett klart resultatansvar och i många fall också ett utvecklingsansvar för den verksamhet de bedriver.

Samtidigt ställs givetvis krav på att dessa enheter agerar inom ramen för det stora företagets samlade verksamhet, och detta förutsätter att samma styrfilosofier, styrsystem och redovisningsprinciper tillämpas för alla berörda företagsenheter.

Vi finner också samma utvecklingstendenser när det gäller förhållandet mellan storföretagen och deras *underleverantörer*. Handelns och näringslivets ökande internationalisering, helt oavsett om Sverige ansluter sig till den europeiska unionen EU eller ej, utsätter som vi ovan berört inte minst de mindre företagen för en ökande konkurrens. Å ena sidan kan detta tendera att leda till en risk för utslagning av ett inte obetydligt antal svenska företag, som agerat som underleverantörer till stora företag. Dessa har tidigare främst valt svenska företag för sina underleveranser. Men omvänt gäller givetvis det motsatta förhållandet som ger möjligheter till en utvidgning av de svenska företagens produktion och leveranser. De kan få en större marknad att agera på, och, förutsatt att de uppfyller de krav som storföretagen uppställer på dem, en större volym på sin verksamhet.

Men för att en sådan positiv utveckling mot vidgad samverkan med de stora företagen skall vara möjlig krävs det att de mindre företag som agerar som underleverantörer och som allt tätare knyts samman med de stora företagens egen verksamhet, uppfyller de krav som ställs såväl av nationella regler som av eventuella internationella konventioner. Detta gäller inte minst satsningen på *kvalitet* och på den kvalitetsutveckling och den kvalitetssäkring inom företagen som hänger samman härmed. Storföretagen kräver och kommer allt mer att kräva att de företag de samarbetar med tillämpar samma principer och har samma ambitioner i sitt kvalitetsarbete. En satsning på kvaliteten hos företagens produkter och tjänster tar, med en utveckling av detta tänkande och agerande, allt mer formen av krav på att man tillämpar likartade metoder för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling.

Ett exempel på denna utveckling är den allt mer vitt spridda tillämpningen av det system för klassificering och strukturering av de arbetsprocesser som ingår i bearbetningsprocessen och som med en sammanfattande beskrivning brukar benämnas ISO 9000. En sådan beskrivning och strukturering är en förutsättning för att man skall kunna få företagens olika halvfabrikat och delprocesser att passa in i det totala mönstret med att ta fram nya produkter och

tjänster. Med beaktande av den ökade vikt som man i konkurrensen tillmäter produkternas och tjänsternas kvalitet, blir det också naturligt att detta utvecklingsarbete blir en integrerad del av de krav man ställer på dessa företag och att kvalitetsfrågorna här träder i förgrunden.

En viktig ingrediens i den samlade kvalitetsbedömningen utgör en analys av hur arbetslivsfrågorna hanteras och vilka åtgärder som vidtas för att förbättra arbetsmiljön. Dels förutsätter man härvid, vanligen med rätta, att det i ett långsiktigt perspektiv blir svårt för de företag som storföretagen arbetar med att upprätthålla en tillfredsställande kvalitet i sitt arbete, om inte arbetslivsfrågorna tillräckligt beaktas. Likaså ter sig kraven på en god arbetsmiljö och goda arbetsförhållanden i sig som en nödvändig förutsättning för ett fortsatt samarbete, med tanke på den uppmärksamhet som företagens omvärld - massmedia, politiker, aktieägare etc - tenderar att ägna företagens samlade verksamhet, vid sidan av den direkta resultatfokuseringen.

Denna uppdelning av de stora företagens verksamhet i mindre enheter är dels genererad *internt* - den är en effekt av den pågående decentraliseringen av den samlade verksamheten. Men dels har den också sin grund i ett *externt* tillflöde av tidigare självständiga enheter. Dessa utgörs till stor del av tidigare självständiga småföretagare, som av olika skäl - brist på kapital, otillräcklig marknadsföringskapacitet, bristande intresse för och vana vid administrativt arbete etc. - väljer att låta sina företag uppgå i större företagsenheter. "Utifrån" sett syns dessa företag ofta vara helt självständiga egna företag som, när det gäller det löpande arbetet, agerar på egen hand. Men vid ett närmare betraktande finner man att de i många fall ingår i större grupperingar av företag. På likartat sätt finner vi att många till synes oberoende företag ingår i kedjor eller företagsgrupperingar av tidigare självständiga småföretag, som - via investmentbolag, fastighetsbolag eller liknande - arbetar inom en vidare juridisk ram.

Det är starkt befogat att intresset för arbetslivets utveckling och insatser för att stödja utvecklingen av ett gott arbetsliv i små enheter också inkluderar dessa företagsbildningar, även om de formellt ingår i större grupperingar. Även om dessa företag har givits en större självständighet och ett eget resultatansvar, är de i allmänhet dåligt försörjda med specialister och specialistkompetens för att kunna hantera de ofta komplicerade och på ytan "fördolda" problem som är

förknippade med skapandet av ett gott arbetsliv. Här, liksom när det gäller de självständiga småföretagen, utgör dessa enheters "litenhet" i sig ett hinder för att de själva skall kunna hålla sig med en sådan expertis.

Samtidigt finns det, som en följd av den ökande konkurrensen och de svåra ekonomiska tider de flesta företag har gått igenom, en tendens till att storföretagen drar ner på sin centrala specialiststab. Man "slimmar" verksamheten, till stor del genom att begränsa den gemensamma administrationen och de resurser för specialistfunktioner som man har gemensamt. I den mån företagen fortfarande har sådana resurser erbjuds de olika självständiga resultatcentra att genom internprissättning köpa dessa tjänster - "till marknadspris". Detta är något som dessa ofta med rätt eller orätt finner vara för dyrt med tanke på den press på ett kortsiktigt gott resultat de lever under. Satsningar av detta slag bedöms i många fall ej ligga inom de ekonomiska ramar man har för sin verksamhet.

1.5.3 Smådriftsformer inom offentlig sektor

Samtidigt finner vi att liknande svårigheter, som är att hänföra till de små enheternas situation, återfinns inom *offentlig sektor*. Rent allmänt har vi också en utveckling, där gränserna mellan privat och offentlig verksamhet blir alltmer flytande - vi får *blandformer* av olika slag - och där den offentliga verksamheten allt mer arbetar på samma villkor som gäller för det privata näringslivet.

Detta gäller inte minst kraven på kostnadsbesparingar, effektivisering och det man litet oegentligt kallar "lönsamhet" inom offentlig sektor. Den ekonomiska krisen och de besparingar och neddragningar av offentlig verksamhet som delvis är en följd av denna tvingar de offentliga organen till en mer effektiv resurshushållning. Dessa måste i ökad omfattning bli resultatorienterade, där resultatet avser såväl den "samhällsnytta" man gör och hur väl man kan tillfredsställa medborgarnas behov och önskemål, samt - inte minst - hur pass väl man förmår hushålla med de resurser man har. I det korta tidsperspektiv som man arbetar med inom offentlig sektor, är det ofta denna senare aspekt på verksamhetens utveckling som tenderar att ta överhanden.

Vi finner sålunda samma utveckling mot decentraliserat ansvar och vidgade befogenheter för de många olika enheter som återfinns inom offentlig sektor

som inom näringslivet. De olika delarna av den verksamhet som bedrivs inom offentlig sektor utvecklas ofta till relativt självständiga *"resultatenheter"*. Denna utveckling gör sig särskilt märkbar på det primär- och landstingskommunala området men återfinns också inom statlig sektor. Men även här gäller att dessa lokalt baserade enheter i stor utsträckning saknar tillgång till expertis av olika slag, däribland arbetslivsfrågor, samtidigt som utvecklingen i fråga om såväl lagstiftning och regelmängd ställer ökade krav på tillgången till sådan expertis.

Samtidigt tvingas de offentliga organen att, liksom det privata näringslivet, skära ner sin stab av centralt arbetande specialister, som skulle kunna ge dem erforderliga assistansen. I den mån sådana befattningshavare finns kvar i verksamheten regleras tjänsteutbytet mellan lokala och centrala organ liksom inom näringslivet i form av internprissättning till marknadsmässiga taxor. Vi har sålunda även här en tendens till att kunskapen om innebörden av, symptomen på och åtgärderna för att hantera arbetslivsfrågorna successivt urholkas.

I detta sammanhang finns det också skäl att uppmärksamma den utveckling som pågår i riktning mot att skapa vad man brukar kalla *"alternativa driftsformer"* för offentlig verksamhet, det som ibland litet oegentligt brukar benämnas "privatisering". I ökande - fast ännu på det hela taget ganska blygsam - omfattning avknoppas olika enheter från den tidigare verksamheten för att, som egna företag eller som kooperativ med (delar av) den personal som fanns i den "gamla" verksamheten, driva arbetet vidare på entreprenadbasis och med avtal med den offentliga "beställaren" som grund. Vi finner denna utveckling bl.a. inom barnomsorg, hemtjänst och - för landstingens del - inom vårdområdet, t.ex. genom etablerandet av privata vårdcentraler. Likaså kommer den utbyggnad av husläkarsystemet som nu är på gång att i ej obetydlig omfattning baseras på privat etablerade husläkarstationer.

Oavsett om vi väljer att definiera denna typ av nya företag som växer fram i gränszonen mellan offentlig och privat verksamhet som en del av den offentliga sektorn eller såsom tillhörig det privata näringslivet, finner vi givetvis samma krav på en god hantering av arbetslivsfrågorna som i den renodlat offentliga verksamheten. Likaså är problemen och svårigheterna med att ta till sig och genom konkreta åtgärder utnyttja kunskaperna om arbetslivsfrågorna desamma. Möjligen är dessa problem rent av mer accentuerade för dessa nyetablerade enheter, eftersom de saknar traditioner och "minne" av hur man

bäst skall bygga upp verksamheten med hänsyn till arbetslivets krav. De har ej heller direkt tillgång till den expertis som - i varje fall i någon mån - finns att tillgå inom ramen för den offentliga verksamhetens centrala ledningsstruktur. Genom att de inte längre är inlemmade i samma övergripande "storstruktur" som gäller för den verksamheten som drivs vidare i offentlig regi, blir det svårare för samhällets organ att kunna övervaka hur hanteringen av arbetslivsfrågorna utvecklas. Detta accentuerar kraven på att det inom dessa mindre arbetsenheter finns en god kunskap om och kompetens för att identifiera arbetslivets problem och kunna vidta de åtgärder som ter sig angelägna för att råda bot på dessa.

1.6 Kompetensutvecklingen

1.6.1 Företagarens situationen

Som vi tidigare beskrivit kännetecknas situationen för företagaren i det mindre företaget av att han eller hon vanligen är strängt upptagen med det löpande arbetet. Det blir litet tid över för utbildning och för gemensamt erfarenhetsutbyte. Vi har tidigare framhållit att arbetslivsfrågorna är ett av de områden som särskilt kommer i kläm när det gäller kompetensutvecklingen - dessa står inte på den löpande agendan och har svårt att hävda sig mot de mer påträngande och - i det korta perspektivet - för företagaren viktigare frågorna som tillverkning, försäljning och det administrativa pappersarbetet, som ofta känns betungande för denne. Han eller hon tycker sig inte heller ha råd - eller tid - att ägna dessa frågor större uppmärksamhet.

Som kommer att behandlas mer ingående nedan har företagaren också begränsade omvärldskontakter. Tiden räcker inte till för kontakter med alla de olika slag av specialister och rådgivare, som erbjuder sina tjänster. Företagaren förlitar sig i hög grad på "mun-mot-mun-metoden" - umgänget med kollegor på orten på olika slag av mötesarenor, där man ger varandra tips och delar med sig av varandras erfarenheter. Han har behov av - och söker på olika sätt skaffa sig - någon förtrogen, som känner till företaget och som kan verka som förmedlare och mellanhand, när det gäller kontakten med de olika slag av

stödjande "företagsvänner" som finns i den lokala miljön, det man ibland brukar kalla en *"kontaktgrossist"*.

1.6.2 Kompetenskedjan

Detta för också med sig att företagaren har en begränsad kunskap om de arbetslivsfrågor som är av betydelse för verksamheten i företaget. Denna kunskapsbrist gör sig gällande på olika plan. Han eller hon saknar ofta *medvetenhet och insikt* om den stora betydelse - för företaget och för de olika medarbetarna - som en god arbetsmiljö har för individernas hälsa, välbefinnande och tillfredställelse men också - särskilt i ett mer långsiktigt perspektiv - för företagets överlevnad och framgång. Vi har tidigare beskrivit hur utvecklingen kommer att ställa ännu högre krav på en god arbetsmiljö för att företagen skall kunna klara sig i konkurrensen. Kunskapen är också ofta låg om de bestämmelser som, bl.a. enligt arbetsmiljölagen, gäller för företagarnas ansvar för arbetsmiljön och hans skyldigheter, bl.a. i form av internkontroll, att vidta åtgärder för att undanröja brister i arbetsmiljön.

I den tidigare framställningen har vi framhållit att det här i det övervägande antalet fall inte rör sig om en medveten ovilja från företagarens sida att skapa en god arbetsmiljö - tvärtom är det vanliga att företagaren starkt månar både om sina anställda och om sitt företag. Men tankarna på den vikt som bör tillmätas arbetsförhållandena - både fysiskt och psykiskt - och överväganden om vilka åtgärder som bör vidtas för att förbättra dessa har inte sin givna plats i företagarens tankemönster och planer.

Men även i de fall företagaren är medveten om arbetsförhållandenas stora betydelse - för medarbetarna och för företagets utveckling - saknas i de flesta fall tillräcklig kunskap både när det gäller att kunna diagnostisera de *problem* som föreligger och att veta vilka lämpliga *åtgärder* som bör vidtas. Synpunkter från t.ex. Yrkesinspektionen vid dess besök kan givetvis här vara av stort värde, men på grund av de små företagens stora antal och den begränsade tid befattningshavarna från denna myndighet har att sätta sig in i företagens verksamhet, blir dessa insatser, sedda ur den enskilde företagarens perspektiv, sporadiska. Det krävs därför särskilda insatser som kan ge företagaren en nödvändig *"förändringsstöt"* för att denne skall kunna skärpa sin fokusering på arbetslivsfrågorna och för att han skall få bättre kunskap om vilka bristerna kan

vara, vilka åtgärder som behöver vidtas och på vad sätt, och med hjälp av vilka resurser, dessa erforderliga förändringar kan göras.

Det gäller sålunda att påverka alla de olika länkarna i det man ibland kallar *kompetenskedjan*. Den första länken är att ge den berörda individen *medvetenhet* och *insikt* om att fenomenet i fråga existerar, att det kan skapa problem men också erbjuda möjligheter, som kan påverka och förbättra förhållandena i företaget. Denna insikt ger signaler och stimulans till vilja att skaffa sig *kunskap*, som bl.a. gör det möjligt att man kan bedöma vilka de aktuella problemen är och vilka vägar man skall beträda för att angripa dem. Genom utbildning, egen erfarenhet och praktisk träning, ofta med en rådgivare som stöd, kan denna kunskap omvandlas till en praktiskt användbar *kompetens*, som innebär att man har förmåga att omsätta denna kunskap i praktisk handling.

1.6.3 Former för kompetensutveckling

För att åstadkomma dessa önskvärda förändringar krävs det vanligen, av skäl som ovan angivits, att företagaren får stöd och hjälp i någon form för att dessa förändringsprocesser skall kunna komma igång. Men det räcker inte med att bara ge ett generellt utformat stöd, som är avsett att användas för vissa angivna ändamål. Å ena sidan vet företagaren inte vad han skall göra med dessa medel och bryr sig kanske inte om att använda dem. Å andra sidan är risken stor att dessa medel av företagaren "plockas" som en av de ytterligare blommor som väljs i den vildvuxna floran av olika stödformer som kan komma företagaren till del, och av denne betraktas som ett välkommet bidrag till företagets allmänna "kassa". Kunskapsuppbyggnad och materiellt stöd måste sålunda gå hand i hand.

Det är också viktigt att formerna för kompetensutveckling görs situationsanpassade och väljs med hänsyn till de specifika förutsättningar som gäller för företaget och med hänsyn till företagarens bakgrund och aktuella situation. Företagsmiljön och förhållandena på orten, t.ex. när det gäller tillgången till olika slags specialistresurser måste också beaktas. Det är angeläget att de former och vägar som väljs för kompetensutvecklingen så mycket som möjligt kan anknytas till de kontaktvägar och nätverk som redan finns på det lokala planet.

Med beaktande vad som ovan sagts om de olika länkarna i kompetenskedjan, och också med hänsyn till de begränsade resurser som trots allt måste finnas för satsningar av detta slag syns det befogat att de insatser som görs för att förbättra kunskapsspridningen i arbetslivsfrågor till småföretagen framför allt inriktas på att väcka och stimulera dessas insikter om och intresse för dessa frågor - att skapa medvetenhet. Inte minst skall stödet syfta till att ge företagarna förståelse för den betydelse arbetsmiljön och arbetslivets förutsättningar har såväl för de enskilda medarbetarna som för hela företaget. Syftet med dessa insatser är sålunda att de skall kunna ge en "tändhattseffekt", som aktiverar företagen till fortsatta egna ansträngningar för att förbättra arbetsvillkoren. Det rör sig alltså om ett slags "hjälp till självhjälp".

Sådana insatser kan i vissa fall förenas till ett särskilt "småföretagspaket" och ofta med fördel samtidigt riktas till flera företagare på orten. Förutom att sådana gemensamma arrangemang blir kostnadseffektivare kan de också ha den fördelen att de gör det lättare för de berörda företagarna att diskutera med varandra vad de fått vara med om och därvid kunna dra nytta av varandras erfarenheter och synpunkter.

Formerna för kunskapsspridning kan och bör således variera. De kan avse kortare utbildningar och gemensamma företagarträffar i seminarie- eller studiecirkelform. Besök på enskilda företag, där förbättringar i arbetsmiljön införts, kan också vara ett värdefullt inslag. I en mer systematisk form kan man tänka sig framtagandet och spridningen av enklare handböcker och "checklistor", typ "Se om Din arbetsmiljö". En insats från det organ som på orten har huvudansvaret för kunskapsspridningen kan också vara att möjligheter erbjuds företagarna till upplysning och rådgivning. Ett sådant "centrum", som kan vara förlagt till de något av de redan etablerade företagsstödjarna, skulle också kunna svara för den kontaktförmedling som krävs för att företagarna skall kunna utnyttja de specialister, som just är av särskilt intresse för deras företag. Ett inslag i en sådan rådgivning kan vara utnyttjandet av de möjligheter till datakommunikation som numera står företagen till buds, bl.a. i form av distansutbildning.

Inom ramen för en sådan kunskapsspridning kan givetvis många olika frågeställningar vara aktuella. Det kan t.ex. gälla framtagandet av (enkla) metoder för mätning av olika hygienfaktorer i den fysiska miljön, metoder för

utförande av den internkontroll som arbetsmiljölagen kräver samt grunderna för en personalekonomisk redovisning, där man så att säga kan få "svart på vitt" på vilka effekterna blir för företagets lönsamhet på grund av sådana brister i arbetsmiljön, på grund av sjukdom, hög personalomsättning etc., som ofta kan vara att hänföra till arbetsmiljön i vid bemärkelse. Även frågor kring ledarskap, organisation, belöningssystem och kommunikation inom företaget, t.ex. i form av regelbundna personsamtal, kan ha en plats i ett sådant program för kunskapsspridning.

1.7 Kunskapsspridarna

1.7.1 Företagsmiljön en nyckelfaktor för småföretagen

Företagaren i det mindre företaget är i allmänhet fullt upptagen med företagets dagliga skötsel. Han eller hon hinner inte ägna mycket uppmärksamhet åt omvärlden och de signaler som kommer från denna om den utveckling som sker och om de erfarenheter som sprids därifrån. Likaså tycker sig småföretagaren sällan ha tid - eller råd - att delta i kurser och andra former för kompetensutveckling eller på egen hand skaffa sig fördjupade kunskaper om vad som är viktigt för företagets fortlevnad och utveckling.

Det sätt företagaren framför allt har att skaffa sig ytterligare kunskap om vad som rör sig i samhället och för att få tips och uppslag för sin verksamhet är att utnyttja den *företagsmiljö* - de företag i det lokala grannskapet som han eller hon har daglig kontakt med. Erfarenhetsmässigt vet man att tillgången till en sådan god företagsmiljö på nära håll är en grundläggande förutsättning för företagets utveckling och för att det skall kunna utnyttja och dra nytta av det utbyte av tjänster, uppslag och råd som behövs för verksamheten och som kan förmedlas genom dessa kontakter.

En god företagsmiljö, med företagsbygderna i Småland - Gnosjö, Anderstorp m.fl. - som det främsta men inte enda - exemplet på en sådan företagargemenskap kännetecknas också av att det i närsamhället finns en positiv uppskattning av företagen, att dessa känner solidaritet gentemot varandra och kan ge varandra ömsesidigt stöd. Det gäller att lära känna och kunna

utnyttja de *nätverk* som finns eller som kan skapas. Som redan påpekats är *närhetsfaktorn* här mycket viktig - företagaren har ej tid med längre resor och tycker sig ej kunna vara borta från företaget under mer än en mycket begränsad tidsperiod.

Det tar lång tid att utveckla en god företagsmiljö, men förutsättningar för sådana goda företagskontakter finns i alla typer av samhällen. Som skall utvecklas nedan är detta framhävande av företagsmiljöns betydelse en av de hörnpelare, som måste bära upp utformningen av ett system för småföretagens kunskapsutveckling inom arbetslivsområdet.

Givetvis finns det andra slag av aktörer i det lokala samhället som företagaren kan ha glädje av. Man vet av erfarenhet att det lilla företaget, som inte har möjlighet att bygga upp en tillräcklig specialistkompetens inom olika områden, i hög grad måste förlita sig på att få tillgång till dessa kunskaper och färdigheter genom att anlita extern kompetens, inom t.ex. redovisningens, kalkyleringens och planeringens områden. De "smådriftsfördelar" som finns i den småskaliga verksamheten, motvägs sålunda av de "smådriftsnackdelar", som bl.a. är förknippade med bristen på tillgång till sådana specialistresurser.

Samtidigt rymmer dock detta konstaterande något av en paradox, som lätt kan utvecklas i en "Moment 22-situation". Företagarna känner rädsla för den främmande kultur som sådana rådgivare, representerade t.ex. av konsulter, innebär, som talar ett för dem "främmande" språk och som i många fall uppvisar ett avvikande beteende och en annorlunda klädsel. Därtill kommer, som redan berörts, att företagarna tycker att utnyttjandet av dessa tjänster är dyrt för dem. Detta är i och för sig sett ur deras perspektiv säkert i många fall riktigt i det *korta* perspektivet, med tanke på omsättningens och vinstmarginalens relativa litenhet och deras i allmänhet i dagsläget pressade ekonomiska läge. Men ett sådant förhållningssätt kan *i längden* bli förödande för de små företagens fortlevnad och utveckling. Som vi tidigare berört kommer dessa krav på förnyelse att göra sig gällande inte minst inom arbetslivets område.

Det bör här också understrykas att de olika utbildare och rådgivare - konsulter m.m. - som på kommersiell grund bedriver sin verksamhet, på det hela taget finner det mindre intressant och lönsamt att anpassa sin verksamhet efter de speciella förutsättningar som gäller i mindre företag. Det blir ofta storföretagslösningar som presenteras. Dels saknar dessa specialister, som ofta

har sin bakgrund i storföretagsinriktad verksamhet, i många fall insikt i och kunskap om de speciella förutsättningar som gäller för den smådriftsbaserade verksamheten. Det bör dock påpekas att under senare år ett antal kunskapsföretag, som särskilt inriktat sig på och skaffat sig erfarenhet om de mindre företagen, sett dagens ljus. Men rent allmänt gäller att de lösningar som presenteras av dessa kunskapsgivare också lätt blir för krångliga och kostnadskrävande att genomföra för den lille företagaren.

Tillämpningen av datatekniken utgör ett nära till hands liggande exempel på ett sådant område, där storföretagsinriktade lösningar för länge har fått dominera. Dessa förhållanden gör sig givetvis också gällande på arbetslivsområdet. Men som vi tidigare berört är de problem det lilla företaget möter i dessa avseenden ofta inte av den storleken och den svårighetsgraden att dessa stordriftsorienterade lösningar behöver tillämpas.

1.7.2 Kontakter och nätverk

Men samtidigt finns det för de enskilda företagarna goda möjligheter att, i de former och i de konstellationer som passar dem bäst i det enskilda fallet, få hjälp av de många olika slag av rådgivare och specialister som finns i närmiljön och som kan uppträda i skiftande former. Likaså kan de utnyttja de *nätverk* som sedan lång tid tillbaka byggts upp inom samhället och där företagarna träffas för gemensamt erfarenhetsutbyte och samråd. Även här kan formerna för sådana kontakter skifta beroende på den lokala traditionen. Det kan röra sig allt från de regelbundna mötena i Rotaryklubbar eller motsvarande till möten i mer organiserade former, som t.ex. anordnas av branschorganisationerna eller av de lokala företagarföreningar som finns på många orter och i skilda stadsdelar. Även dessa kanaler och nätverk gäller det att utnyttja för den kunskapsspridning i arbetslivsfrågor som riktar sig till de mindre företagen.

När det gäller kontakter med de personer och organisationer i närmiljön, som kan bistå företagen, vad man brukar kalla *"företagens vänner"*, finner vi även här en brokig flora. Det kan vara *styrelseledamöter* i småföretag, som har särskild erfarenhetsbakgrund eller särskilda kontakter. Men samtidigt vet vi att sådana "professionella" styrelser i hög grad lyser med sin frånvaro i de mindre företagen. Likaså kan företagen i vissa fall få hjälp av sin *revisor*, eller av sin *bankförbindelse*, men de formella krav som dessa roller lägger på de berörda

individernas oberoende och "icke-inblandning" kan här ofta lägga hinder i vägen.

1.7.3 Stödjande organ

Vi skall i det följande kortfattat ge några *exempel* på några sådana andra *"företagsvänner"*, som i det enskilda fallet kan ge småföretagaren hjälp, råd och service, framför allt med insatser inom arbetslivsområdet. Men det kan först rent allmänt påpekas att de stödorgan, som företagaren i de flesta fall är van vid att utnyttja, t.ex. utvecklingsfonderna, främst har inriktat sig på administrativa samt tillverknings- och marknadsorienterade frågeställningar men däremot inte ägnat arbetslivsfrågorna särskild uppmärksamhet. Omvänt gäller att de stödorganisationer, vars insatser främst skall vara fokuserade på dessa arbetslivsfrågor, i första hand företagshälsovården, endast i mycket begränsad omfattning kunnat komma in i dessa företagares nätverk och kontaktmönster. De små företagen har, visar det sig, i mycket liten grad utnyttjat de möjligheter som företagshälsovården haft att erbjuda.

Ovan har beskrivits att de organ, som traditionellt i första hand skall verka förebyggande, när det gäller att motverka riskerna med en dålig arbetsmiljö och som också skall göra insatser i fråga om rehabilitering - *företagshälsovården,* endast i mycket begränsad omfattning utnyttjas av de mindre företagen. Dessa, liksom vad som gäller för företagsamheten i stort, är dessutom främst intresserade av företagshälsovårdens möjligheter att på ett billigt och praktiskt sätt kunna erbjuda sjukvård åt medarbetarna. Företagshälsovården befinner sig dock nu i en kraftig omstruktureringsprocess, som en följd av att statsbidragen till verksamheten avskaffats, och nya grupperingar av företag med varierande nischinriktning börja uppträda på marknaden. Vissa av dessa gör särskilda satsningar mot småföretagen.

Arbetarskyddsstyrelsen med dess regionala och lokala känselspröt, *Yrkesinspektionen*, har endast i mycket begränsad omfattning möjlighet att engagera sig i de små företagens problem. Dessutom har dess arbetsuppgifter mer och mer renodlats till att avse kontroll och uppföljning av att arbetsmiljölagens regler följs. De insatser som görs inom *Arbetsmarknadsverket,* främst genom deras

arbetsmiljöinstitutet, förtjänar här att nämnas, men problemen är i stort desamma som de som angivits ovan. Ambitionerna med *försäkringskassornas* verksamhet är att dessa aktivt skall engagera sig i det rehabiliteringsarbete som företagen är ålagda att bedriva, men på det hela taget har man här ännu inte kommit så långt.

Arbetslivsfonden, som under ett antal år arbetat på regional basis och vars verksamhet inom kort skall avvecklas, har i samråd med ledning och fackliga organisationer i små företag genomfört ett inte obetydligt antal förändrings-uppdrag, som ofta avsett företagets verksamhet i stort men där fondens insatser främst varit inriktade på arbetslivsfrågorna. De erfarenheter som vunnits av detta arbete torde med fördel kunna föras vidare i de nya former som utvecklas för kunskapsspridningen till de små företagen.

De regionala *utvecklingsfonderna* har sedan lång tid tillbaka varit den naturliga stödjepunkten för många småföretagare, men även här gör sig i många fall kulturskillnader gällande mellan de små företagens och fondernas befattningshavare. Vid sidan av de mer direkta konsultinsatser som dessa organ gör gentemot företagen, har de också erbjudit kostnadsfri rådgivning under en begränsad tidsperiod för utvecklingsorienterade insatser. Men de har främst koncentrerat sig på tillverknings- och marknadsorienterade insatser och har haft svårt att ge de riktigt små företagen tillräcklig uppmärksamhet och service. Utvecklingsfonderna kommer nu att omstruktureras till bolagsform och få delvis nya uppgifter.

Bland övriga servicegivare, som gratis eller till reducerade priser erbjuder tjänster till de små förtagen kan nämnas de olika *nyföretagarcentra*, som på privat initiativ etablerats i olika delar av landet. Men dels har dessa organ främst varit inriktade på helt nystartade företag, dels har man ej haft möjligheter att i ett fortvarighetsskede följa dessa företag. Detsamma gäller de organ som bl.a. har till uppgift att främja nystartade företag, som bildats som en följd av nedläggningar eller omstruktureringar av offentlig respektive privat verksamhet, *Trygghetsstiftelsen* samt de *Trygghetsråd och Trygghetsfonder* som är verksamma med olika huvudmän och däremot svarande verksamhetsinriktning.

De slutsatser som diskussionen ovan leder fram till är för det *första* att de mindre företagen behöver *särskilt stöd* för att kunna ta till sig och rätt utnyttja den kunskap som finns och som utvecklas när det gäller arbetslivsfrågorna. För

det *andra* bör utformningen av sådana stödjande insatser göras med beaktande av de *specifika förutsättningar* som gäller för företaget och det lokala samhället, och för de kontakter och nätverk som där byggts upp. De enskilda företagen bör ges en stor *valfrihet* när det gäller formerna och kanalerna för att skaffa sig denna kunskap och få tillgång till den nödvändiga specialistkompetensen.

För det *tredje* visar den samlade erfarenheten att kunskapsspridning till företagen, för att vara effektiv och kunna få önskad effekt, dels bör ske i direkt anslutning till och som en del av mer konkret inriktade *konsultinsatser,* dels att förändringar i fråga om arbetsmiljö och arbetsvillkor ter sig lättast att genomföra i samband med att företaget *samtidigt* genomför *större förändringar* inom t.ex. produktionsapparaten eller i fråga om marknadsorienteringen. Företagsledningens motivation för att härvid också beakta arbetslivsfrågorna blir i dessa fall större än om dessa introduceras vid sidan av den löpande och tidsuppfyllande agenda som bildas av de dagligen uppkommande, löpande tillverknings- och försäljningsproblemen.

1.8 Arbetslivsutvecklingens centrala roll

Den diskussion som förts ovan kan kortfattat sammanfattas i följande huvudpunkter.

För att Sverige skall kunna få en balanserad samhällsekonomi och för att arbetslösheten väsentligt skall kunna reduceras ter sig en expansion av de mindre företagen som en nödvändig förutsättning. Detta gäller både tillväxten av existerande företag och tillkomsten av nya företagsenheter. Även om näringslivet i stort får fart och produktion och export ökar, är detta i och för sig inte tillräckligt för att sysselsättningen skall kunna nå en tillfredsställande nivå.

Vi kan inte heller vänta någon ökning av antalet anställda inom *offentlig sektor* – tvärtom torde fortsatta besparingar, neddragningar och effektiviseringar ske inom dessa områden. De *stora företagen* kan endast i begränsad omfattning väntas öka sin sysselsättning inom Sveriges gränser, även om deras lönsamhet och produktion ökar. Den fortgående automatiseringen både på produktionens och administrationens områden, liksom tendensen att allt mer förlägga tillverkning, försäljning och utveckling utomlands, gör att det inte finns stora sysselsättningsvinster inom Sverige att räkna med genom storföretagens

åtgärder. Det är därför främst till de *mindre företagen* vi får vända oss för att en sådan ökad sysselsättning skall möjliggöras. Detta gäller såväl tjänsteföretagen som - framför allt - de tillverkande företagen. Det är de senare som har bäst förutsättningar för en sysselsättningsskapande verksamhet.

En satsning på de mindre företagen ter sig också angelägen ur ett vidare samhällsekonomiskt perspektiv. De små företagen fyller som tidigare behandlats en rad viktiga uppgifter inom den samlade samhällsekonomiska ramen.

Utvecklingen mot en starkare europeisk integration inom näringslivet, oavsett om den för Sveriges del ges formen av en anknytning till EU eller ej, ställer också nya krav på underleverantörerna. För att dessa skall kunna hävda sig i konkurrensen med de företag som opererar på Europamarknaden, måste de i alla avseenden vara fullt konkurrrenskraftiga. Insatser för att skapa goda förutsättningar för arbetslivet spelar här en viktig roll. De storföretag, till vilka småföretagen är underleverantörer, ställer också större krav på tillämpningen inom alla led av ett totalt kvalitetstänkande, för vilket hanteringen av arbetslivsfrågorna har stor betydelse.

Men en sådan tillväxt inom småföretagssektorn kommer inte av sig själv. Det krävs att gynnsamma betingelser skapas för dessa företags tillblivelse, drift och utveckling och att det finns ett positivt samhällsklimat som främjar en sådan utveckling. Inom många områden, såsom i fråga om skattelagstiftning och när det gäller småföretagens möjligheter till ett mer flexibelt utnyttjande av arbetskraften, är här en positiv utveckling på gång.

Teknologin, inte minst på datateknikens område, ger också de mindre företagen bättre möjligheter, genom användningen av metoder för automatiserad produktionsstyrning, att i liten skala bedriva en stordriftsliknande verksamhet, baserad på det mindre företagets teknologi och förutsättningar. Möjligheterna till en effektiv administrativ styrning och enklare och mer lättillgängliga metoder för datakommunikation, underlättar också styrningen och kontrollen av det lilla företaget och ger det bättre möjligheter till kommunikation med omvärlden - med andra småföretag, med det eller de storföretag som de har som huvudleverantör och med de kunskapskällor i form av databanker etc som kan ge dessa företag vägledning och stöd för deras utveckling, produktion och marknadsföring. Detta är inte minst viktigt i samband med EES-avtalets

ikraftträdande, som bl.a. ställer krav på en över EES-området spridd upphandlingsförhandling för inköp över en viss storleksgräns.

En satsning på arbetslivsfrågorna och på utformningen av en god - fysisk och psykosocial - arbetsmiljö ter sig också naturlig och nödvändig i detta sammanhang. Som vi ovan nämnt ingår som en del av de krav som omvärlden - kunder på marknaden, samarbetspartners i underleverantörsrollen och de stora företag som man har fasta förbindelser med - ställer på kvalitet och kvalitetssäkring inom dessa företag att arbetsmiljöfrågorna beaktas på ett tillfredsställande sätt. De ökade krav som de dominerande kunderna - storföretagen till vilka småföretagen är underleverantörer - ställer på leveranskraven i fråga om snabbhet och produkternas tillförlitlighet bidrar också till att kraven på en god arbetsmiljö blir allt viktigare. Goda arbetsförhållanden är en förutsättning för långsiktigt uthålliga och kvalitativt högtstående prestationer.

Likaså kan vi anta att det, trots det besvärliga sysselsättningsläget, även framgent kommer att bli svårt att rekrytera kvalificerad arbetskraft till företagen, särskilt inom tillverkningsindustrin. Utvecklingen leder till att processer, maskiner och verktyg samt produkter för slutleverans blir mer förfinade och komplicerade och kräver allt mer kvalificerad personal för sin hantering. Detta accentuerar behovet av att vända den trend till avståndstagande från arbete inom industrin som finns inom stora delar av - främst den yngre - arbetskraften till ett positivt intresse för dessa arbetsuppgifter. Här spelar då förbättringar i arbetsmiljön en viktig roll.

En sådan förstärkning av de positiva attityderna till arbete inom industrin torde inte minst vara viktig för de mindre företagen, som är mycket känsliga för och beroende av att över en längre tidsperiod kunna förlita sig på tillgång till nyckelpersoner som de känner väl och som är väl förtrogna med verksamheten i fråga. Som en följd av att produktionsprocessen blir allt mer förfinad och kapitalintensiv, ställs större krav på de enskilda medarbetarnas kompetens och motivation. Rollen som arbetare och ingenjör smälter i många mindre företag till en gemensam arbetsuppgift. Misstag som görs av dessa befattningshavare, på grund av trötthet, bristande trivsel, yttre störningar som buller, belysning etc., kan blir ödesdigra för det mindre företagets möjligheter att uppfylla de krav som storföretagen ställer på kvalitet, tillförlitlighet och snabbhet i

leveranserna. Dessa småföretags-resultat kan således kraftigt påverkas i negativ riktning av dåliga prestationer från ett litet antal anställda.

Att arbeta i små företag kan för många te sig tilldragande med tanke på det goda arbetsklimat som där ofta kan utvecklas och med beaktande av den samlade översyn av hela verksamheten som man kan få i dessa företagsenheter. Men då krävs det att man på ett positivt sätt kan balansera dessa fördelar mot de farhågor och erfarenheter som man eventuellt har i fråga om de fysiska arbetsförhållandena och kan garantera att arbetet bedrivs under sådana förutsättningar att de ger goda förutsättningar för trygghet, säkerhet och en god hälsa till dem som befinner sig i denna verksamhet.

Arbetskraften, i synnerhet den med högre utbildning och med en kvalificerad tidigare industriell bakgrund, kommer således att bli mer krävande när det gäller att ställa anspråk på en god företagsmiljö. Detta gäller inte bara den fysiska arbetsmiljön utan även den psykosociala. Kraven på goda demokratiska arbetsförhållanden, på ett vidgat medinflytande i beslutsprocess och på den egna arbetsplatsens utformning kommer att bli allt starkare. Det är då viktigt att företagsledningarna kan få stöd och ökad kunskap när det gäller att anpassa styrningsformer och ledningsbeteende till dessa ändrade förutsättningar.

Det skall slutligen nämnas att de nya lagar och bestämmelser som gäller för arbetslivsområdet och som bl.a. kommer till uttryck i arbetsmiljölagens bestämmelser, ställer större krav på företagens ansvar för arbetsmiljön och lägger ett större ansvar på dessa för såväl förebyggande som rehabiliterande insatser. Man kan också i detta sammanhang peka på att den planering och de överväganden som görs för att på sikt eventuellt införa ett system med arbetsgivaravgifter, som är differentierade med utgångspunkt från arbetsmiljöns lämplighet och inverkan på de anställda i det enskilda företaget, givetvis kan få stor betydelse i detta sammanhang. Även andra slag av systemlösningar är här möjliga att införa för att åstadkomma sådana styrande effekter, som belönar verksamheter där hänsynen till arbetslivet ges en framträdande roll.

1.9 Stödet till arbetslivsutvecklingen

Diskussionen ovan pekar på några viktiga krav som måste ställas på utformningen av ett samhällsstöd till utvecklingen av småföretagens kompetens

inom arbetslivsområdet. Stödet skall, som framgår av den tidigare framställningen, fokuseras på att möjliggöra en kunskapsspridning till småföretagen och till den verksamhet i smådriftsform som behandlats, i syfte att som en hjälp till självhjälp öka småföretagarnas engagemang och vidga deras kompetens för insatser inom detta område.

Kompetensen, som avser förmågan att kunna kombinera olika kunskaper om företaget och dess omvärld och om möjliga åtgärder till konkreta åtgärder för att förbättra arbetsmiljön, ses härvid som det sista steget i den *"kompetenskedja"*, som tar sin utgångspunkt i att företagaren ges en ökad *insikt* och *medvetenhet* om problemen inom arbetslivet och om behovet av åtgärder för att åtgärda dessa, och som via ökad *kunskap* om problem, symptom och möjliga åtgärder leder fram till den handlingsorienterade *kompetensen*.

De stödinsatser som görs bör sikta på *situationsanpassade* och för de olika företagen individuellt anpassade former för kunskapsspridning, som tar sin utgångspunkt i dessa företags speciella problem och behov. De bidrag som ges skall vidare, t.ex. genom användningen av s.k. brukarcheckar, på ett eller annat sätt vara *specialdestinerade* att användas för kompetenshöjning inom arbetslivsområdet. Men *dels* är det viktigt att företagarna får möjlighet att genom egna val själva välja den *form* av kunskapsspridning som ter sig mest ändamålsenlig för dem - rådgivning, seminarier, kortare utbildningar, arbetsmaterial i form av lathundar etc. *Dels* är det också väsentligt att de också ges tillfälle att, inom ramen för en ganska vid krets av utbildningsgivare, *välja* de *kontaktpunkter* och *samarbetspartners*, som de sedan gammalt känner till och har förtroende för och som är lätta för dem att ha kontakt med på orten i fråga.

Men *dels* är det också av stor betydelse att *användningsområdet* för utnyttjandet av dessa specialdestinerande stödmedel *inte görs för begränsat* och endast förbehålls insatser som avser "arbetsmiljöfrågor" i snäv mening. I stället är det angeläget att de satsningar som företaget gör för att förbättra förhållanden i arbetsmiljön kan vara inplacerade i *ett helhetsperspektiv* som tar sin utgångspunkt i och berör företagets samlade verksamhet. Stödet skall sålunda bl.a. kunna användas för utveckling och tillämpning av kunskaper om hur arbetsförhållandena påverkas och förbättras av en teknologisk förnyelse inom företagets produktionsapparat. Erfarenheten har visat att avgörande förbättringar i arbetsmiljö och arbetsförhållanden vanligen står att vinna i och med att

företaget inför nya processer och ny utrustning i form av maskiner etc. och att de i samband härmed på ett naturligt och effektivitetshöjande sätt också positivt kan påverka förutsättningarna för själva arbetslivet.

I synnerhet när det gäller de riktigt små företagsenheterna kan det i många fall vara en fördel att dessa företag går samman om utnyttjandet av en sådan för dem gemensam kunskapsresurs, där de kan utnyttja existerande nätverk och arenor - företagsföreningar etc. som de är vana vid att ha som mötesplats och där de också kan få råd och vägledning av mer erfarna företagarkollegor. Systemet för utformningen av ett brukarstöd av detta slag måste sålunda kunna möjliggöra ett sådant gemensamt resursutnyttjande.

Litteraturförteckning

Arbetarskyddsstyrelsen. *Delprojekt systemtillsyn.* 1992

Arbetslivsfonden. *Information, kunskap och efterfrågan på arbetslivsområdet.* 1993

Beckerus, Å., Roos, B. *Affärer som livsstil. Om glädje och tyranni i småföretagandets värld.* Liber 1985

Braunerhielm, P., Carlsson, B., *Entreprenörskap, småföretag och industriell förny*else 1968 - 1991. Working Paper nr 372. 1993

Fakta Europa 1992:4. *EG:s småföretagsprogram*

Forum för småföretagsforskning, NUTEK. *De nya och små företagens roll i svensk ekonomi.* 1993

Företagarnas Riksorganisation. *Fakta om små och stora företag.* 1993

Företagarnas Riksorganisation. *Små företag i Sverige och andra länder.* 1993

Lundin, R., Glader, M., Sundin, E. *Små företag i brännpunkten. En bok om företagande, industripolitik och kunskapsutveckling.* Liber 1983

Ramström, D. *Små företag, stora problem.* Norstedts 1975

Ramström, D. *Att utveckla småföretag. Hur kan utbildningen göras till en förnyelseresurs?* Skeab 1984

Ramström, D., Fondelius, C. *De nya företagen.* Trygghetsstiftelsen 1994

Prop. 1993/94 om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet

SIND 1991:6. *Nyföretagandet i Sverige - vilka, hur och varför?*

SOU 1992:7. *Kompetensutvecklingen - en nationell strategi*

SOU 1992:103. *FHU92. 1992 års företagshälsovårdsutredning*

SOU 1993:32. *Ny anställningsskyddslag*

SOU 1993:70. *Strategi för småföretagsutveckling*

2 Några aspekter på kunskapsöverföring inom arbetslivsområdet

2 Några aspekter på kunskapsöverföring inom arbetslivsområdet

Av fil. dr. *Thomas Tydén,* Dalarnas Forskningsråd

2.1 Sammanfattning

Kunskapens former och vad som räknas som kunskap varierar över tid men också mellan olika kulturer. Det finns många olika former av kunskap och de skiljer sig åt beroende på var de skapas och hur man tillägnar sig dem. För att travestera Pimpernel Smith "You seek it here, you seek it there, knowledge is everywhere".

Kunskapsöverföring kan karaktäriseras som ett möte mellan personer/grupper av personer som är bärare av olika slags kunskap. Att skapa förutsättningar för att detta möte skall bli så jämlikt och kreativt som möjligt är ett sätt att förbättra kunskapsöverföringen. Min egen forskning har koncentrerats på forskningsinformation i arbetslivet, dvs. mötet mellan människor med olika kunskap, särskilt yrkeskunskap/vardagskunskap och vetenskaplig kunskap och det är från denna forskning jag hämtar följande tankar.

Jag har inte kunnat finna några generella metoder för kunskapsöverföringen. Snarare pekar min egen forskning mot att konkreta metoder för kunskapsöverföring måste specialsys från fall till fall. Varje yrkesgrupp (och även del av en yrkesgrupp) har sina egna speciella förutsättningar och metoden för kunskapsöverföring måste anpassas till dessa. En dialog mellan sändare och mottagare blir då nödvändig för att utmejsla och slipa de metoder som man gemensamt bedömer som fruktbara. Metoderna för kunskapsöverföringen skall med andra ord inte vara sändarstyrda (sändaren formulerar metoderna) utan i stället dialogstyrda. Syntesen av dialogen mellan

sändare och mottagare är den metod som verkar bäst för den aktuella gruppen. Ytterligare en målsättning är att de medverkandes olika verklighetsbilder och kunskaper skall brytas mot varandra och smälta samman till något kvalitativt nytt som är syntesen av den samlade kunskapen. Metoden att få till stånd denna process är *syntespedagogiken*, där alla medverkande är delaktiga i en ständig förändringsprocess utsatta för påverkan av varandra och andra aktörer samt utomliggande samhällsförändringar. Det som är syntesen av den samlade kunskapen gäller vid ett givet tillfälle. Vid ett senare tillfälle kan syntesen se annorlunda ut beroende på föränderliga omvärldsfaktorer och tidens gång.

2.2 Kunskapens olika former

Det finns kunskaper av flera slag och under det senaste decenniet har flera kunskapstypologier presenterats. Tengström (1987) diskuterar begreppen vardagskunskap, yrkeskunskap, vetenskaplig kunskap, konstnärlig kunskap och hur de används. Vardagskunskap och yrkeskunskap har av andra kallats erfarenhetskunskap eller förtrogenhetskunskap eller tacit knowledge (Josefsson, 1988). I "Skola för bildning" (SOU 1992:94) diskuteras fyra olika kunskapsformer: fakta, förståelse, färdighet och förtrogenhet. Det är viktigt att konstatera att det finns olika former av kunskap och att den skiljer sig åt beroende på var den skapas och hur man tillägnar sig den. Forskningsinformation till olika yrkesgrupper är således bara en av många informationskällor som den yrkesverksamma kan ösa ur. Detta är en viktig utgångspunkt för att utveckla hållbara metoder och teorier för forskningsinformation. Den ovan redovisade kunskapstypologin hjälper till att sätta in den vetenskapliga kunskapen i ett större sammanhang genom att visa på den bredd och spännvidd som "kunskapsproduktionen" har.

2.3 Forskningsanvändning, kunskapsanvändning

Användning av kunskap kan dels vara direkt och dels instrumentell, men flera studier visar också på att kunskap används efter att ha förändrats för att möta

användarens behov. Modifieringen behöver inte nödvändigtvis göras av användaren utan kan ha skett successivt i flera mottagarled innan resultaten når den aktuella användaren (Tydén, 1992). Vidare kan en mottagare av kunskap använda delar av kunskapen eller s.k. aktiv ickeanvändning, det vill säga att mottagaren tillgodogjort sig resultaten men valt att inte använda dem (Larsen, 1980).

Ytterligare en aspekt på studier av användning av kunskap är att användning ofta är situationsspecifik och påverkas av de inblandade individernas varierande förutsättningar. Den individuella användningen av kunskap inbegriper hela den komplexa uppsättningen av sådana karaktäristika som attityder, värderingar, individuella mål etc. som påverkar i vilken utsträckning individen tar till sig den nya kunskapen.

En slutsats av ovanstående är att det är mycket svårt att definiera begrepp som kunskapsanvändning. Ett försök till definition av det lite mera snävare begreppet forskningsanvändning, som dock av ovan nämnda skäl blir vag, är att forskningsanvändning är en form av mental aktivitet, där resultat från forskning finns med som en komponent och i vissa fall omsätts i praktisk handling. Definitionen av forskningsanvändning anknyter till Stankiewicz (1979): "The process of incorporation scientific knowledge into intellectual perspectives of social actors".

Det kan vara på sin plats att nämna något om forskningsanvändning respektive kunskapsanvändning. Utifrån ett användarperspektiv är inte alltid forskningsinformation och forskningsanvändning av primärt intresse utan ofta står problemlösning mer i fokus. Det kan ur ett användarperspektiv vara av underordnat intresse om den kunskap som behövs för att lösa problem och ge svar på frågeställningar kommer från forskning och utveckling eller från annat håll. Kunskapsanvändning kan därför ur ett användarperspektiv ofta vara ett mer adekvat begrepp än forskningsanvändning.

2.4 Kunskapsöverföring och värderingar

Vid all kunskapsöverföring finns det många underliggande etiska och politiska värderingar samt ställningstaganden. Det finns värderingar i val av kunskap, värderingar finns i den metod som används för kunskapsöverföringen och

värderingar finns hos den som är mottagare. Till detta kommer de värderingar som finns inbyggda i själva kunskapen. Redan när kunskapsöverföringen initieras har ett antal värderingsfilter passerats. För t.ex. forskarvärlden gäller att en forskares val av intresseområde är format i den sociala, ekonomiska och politiska omgivning som han lever i och i ett samspel med förhärskande värderingar. Därför är inte forskningen värdeneutral (Nitsch, 1986) utan den har utvecklats som ett svar på frågor som ställs av människor i omgivningen och speglar därigenom rådande intressen och värderingar. Ytterligare en faktor som understryker att forskningen och dess resultat är behäftad med en rad värderingar, är forskarens benägenhet att anpassa forskningsinriktningen till makthavare och den tidsanda som råder (Myrdal, 1968). Det finns vidare alltid några subjektiva inslag vid val av metod, dataanalys, diskussion etc. Av detta följer att forskningsresultaten inte är objektiva "vetenskapliga sanningar". Tvärtom har de en rad värderingar i bagaget. När kunskapsöverföringen initieras bäddas forskningsresultaten in i en metod som vi finner lämplig. Valet av metod för kunskapsöverföring är också starkt kopplat till värderingar som auktoritära metoder, demokratiska metoder etc. De media som används för informationen kan vara t.ex. ord eller bild, vilka i sig är värdeladdade. Laddningen är olika stark för olika människor utifrån deras erfarenheter. De inbäddade forskningsresultaten skall sedan tas emot, tolkas och bearbetas av mottagaren utifrån dennes medvetna och omedvetna värderingar och tolkningsram. Laaksovirta (1990) menar att producenter, mellanlänkar och vetenskaplig information är föremål för en aktiv kognitiv transformation. Den vetenskapliga informationen är enligt Laaksovirta föremål för ett "tredubbelt" skapande genom att aktörerna tolkar informationen genom egna referensramar och egna undersökningar.

Sannolikt ser det ursprungliga budskapet lite annorlunda ut efter att ha passerat alla dessa filter. Men det gör inte kunskapen mindre intressant. Tvärtom är det just detta som är "verklig" kunskap. Varje individ har sin egen unika tolkning och den är sann och verklig för den personen. Den kan givetvis, och det görs ofta, omtolkas, omvärderas, förändras eller förkastas efter hand. Men vid det givna tillfället är den "sann" trots att den senare kan visa sig vara en myt. Molander (1993) uttrycker det som att kunskap inte har någon början och inte heller något slut.

2.5 Syntespedagogik

Syntespedagogiken (Tydén, 1991) utvecklades under ett tvåårigt projekt där forskningsresultat mötte erfarenheter på arbetsplatser i form av fem småföretag i en glesbydskommun.

Erfarenheterna från detta projekt visade att de planerade tre stegen (kartläggning av användarens behov, kartläggning av relevant kunskap samt val av pedagogisk metod) inte gick att följa i en kronologisk ordning utan kom att vävas samman i den pedagogiska processen. T.ex. förtydligades och konkretiserades användarens behov i takt med att befintlig kunskap presenterades, utvecklades och modifierades i takt med att användarens behov lyftes fram etc.

Trestegsmodellen kom efterhand att ersättas av en dialog där de ingående komponenterna i trestegsmodellen kom att ha varierande betydelse i olika faser under projektets gång. Ett resultat från denna studie var utvecklandet av syntespedagogiken där "lärare" och "elev" är lika aktivt involverade och lika betydelsefulla.

I syntespedagogikens olika faser varierar det vem som är lärare och vem som är elev. Deltagarna för med sig ett kunskapsstoff som skall förmedlas till de övriga. I syntespedagogiken strävar man efter att utifrån de medverkandes kunskaper utveckla ny kunskap - en kunskap som blir specialanpassad för användaren.

Följande tio faktorer är väsentliga för att syntespedagogiken skall vara framgångsrik:

Kontinuitet. Behovsanalysen måste få ta tid. Det är de inblandade parterna som efter hand känner när en mättnadskänsla inträder och man för tillfället är nöjd. En grundförutsättning är att medverkande yrkesverksamma, mellanlänkar, forskare etc. är intresserade av att medverka i processen med att utveckla förbättrade metoder för kunskapsöverföring. Samtidigt är det viktigt att inse att samtliga har sina vanliga yrkesliv, sina familjeliv etc. Den vikt och tid de kan ägna åt frågor om kunskapsöverföring kommer att samvariera med vad som inträffar i deras vanliga liv. Brist på intresse och engagemang kan ha en enkel förklaring i att annat för tillfället är viktigare. Därför är det viktigt

att behovsanalysen får ta tid, att ge akt på de medverkande så att man inte skyndar för snabbt och springer ifrån varandra.

Acceptans. För att vilja ta till sig ny kunskap, förmedla erfarenheter måste de medverkande acceptera varandra.

Delaktighet. Desto aktivare de medverkande är desto bättre blir resultatet.

Insikt. En framgångsrik behovsanalys kräver insikt i de förhållanden som råder inom de medverkandes arbetsfält. Insikt innebär också att förstå den kultur och de värden som är viktiga för de medverkande.

Ödmjukhet. Det är viktigt att aktivt lyssna och inte komma med förslag till lösningar på ett tidigt stadium. Syftet med aktivt lyssnande är inte att komma med egna förslag till lösningar utan att underlätta för de medverkande att själva hitta lösningar.

Flexibilitet. Är en självklar följd av ovanstående. Det är viktigt att ständigt vara uppmärksam på de medverkandes behov och lägga upp träffarna från gång till gång och ha en flexibilitet vad gäller såväl form som innehåll.

Öppenhet. Det är viktigt att vara uppmärksam på de färdiga idéer till lösningar som man själv bär med sig. Man måste ständigt vara beredd att ompröva och våga ändra. Ett exempel kan vara att våga ompröva själva utgångspunkten för syntespedagogiken. I målsättningen att förbättra kunskapsöverföringen till yrkesverksamma ligger antagandet att det inte fungerar tillräckligt bra i dag. Om resultat från behovsanalysen skulle motsäga detta gäller det att vara öppen och beredd att förkasta det felaktiga antagandet och ompröva arbetet.

Motivation. En förutsättning är att alla medverkande är motiverade att arbeta med frågor kring kunskapsöverföring.

Empati. Varje individ upplever sin värld på sitt eget mer eller mindre privata och unika sätt. Denna upplevda värld kan endast delvis förstås av utomstående och bara till en mindre del förmedlas med ord. För att få en så djup förståelse som möjligt är det nödvändigt med någon form av empati. I stället för att endast lyssna på orden måste lyssnaren använda hela sin arsenal av sinnen.

Aktivitet. Det krävs någon form av aktivitet i form av t.ex. försöksverksamhet som komplement till "teoretiska" diskussioner.

En slutsats av ovanstående är att metoder för kunskapsöverföring bör anpassas till olika användarmiljöer.

Trots detta finns det en stark tradition att vilja generalisera frågeställningar så att de kan täcka hela landet. Viljan och ambitionen att söka generella lösningar, att hitta Lösningen med stort L, är stark med kraftiga rötter i ett centralmaktsperspektiv. Detta exemplifieras nedan med en schabloniserad beskrivning av tre olika trender i synen på kunskapsöverföring som i olika tidsfaser varit rådande i Sverige från 1970-talet fram till i dag.

2.5.1 Den toppiga konens paradigm

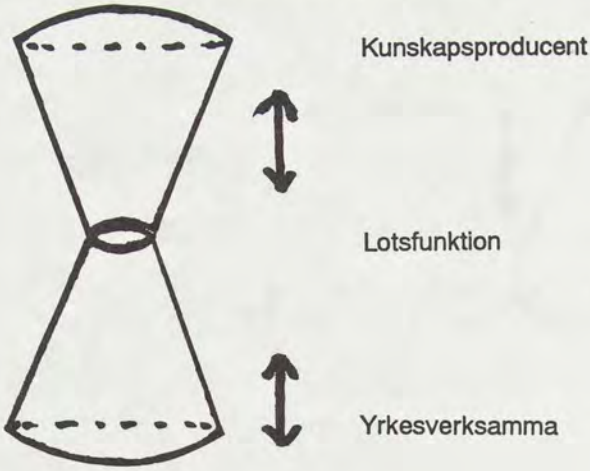
Tidigare fungerade ofta myndighetsinformation som ett regn av rapporter och broschyrer till olika grupper. Mottagarna blev dränkta i en mängd information som de ej frågat efter, vilket försvårade deras möjligheter att leta fram relevant material. I takt med att man såg problem för mottagaren att tillgodogöra sig detta koncentrerades åtgärder för att raffinera utbudet (fyrfärgstryck, glättat papper, mycket bilder, enklare språk) parat med studier av hur användargrupper använder sig av kunskapsöverföring. Grundkonceptet var hela tiden "Bara vi vet hur de (mottagargrupperna) tänker och arbetar så skall vi kunna utforma informationen så att de också gör som vi tänkt oss".

2.5.2 Den balanserande konens paradigm

Denna ovan beskrivna sändarstyrda information har kritiserats i en rad rapporter under 1980-talet. Användarstyrd (brukarstyrd) information har lyfts fram som en bättre strategi. Denna inriktning faller väl in i den pågående diskursen om beställa-utförarmodeller. Det är kunden som skall bestämma.

2.5.3 De åtsnörda konernas paradigm

Den sändarstyrda modellen kritiseras för att den dränker mottagaren i en skur av information. Den brukarstyrda modellen kritiseras för att den ställer orimliga krav på brukaren att själv orientera och söka i det enorma utbud som finns. En nygammal idé som diskuteras i dagarna är att tillskapa någon form av gatekeeper, en mellanlänk som skall lotsa användarna rätt. Begrepp som regionala kunskapscentra är ett exempel på detta.



Som tidigare nämnts är ett problem med de ovan skisserade modellerna att de i alltför stor utsträckning kommit att ses som absoluta - som rättesnören för kunskapsöverföring i stället för exempel på olika förhållningssätt. Ett annat problem med dessa modeller är just konens form med en betydligt större basyta (dvs. många aktörer) jämfört med den lilla ytan vid konens spets (dvs. ett fåtal aktörer) vilket avsevärt försvårar ett jämlikt möte mellan aktörerna. Man kan beskriva problemet som motsättningen mellan mångfalden och enfalden.

2.6 Några kriterier för kunskapsöverföring i arbetslivet

En strävan bör vara att yrkesverksamma bereds möjlighet att utvecklas och utbildas till att bli aktiva kunskapskonsumenter som kan söka kunskap och kritiskt värdera den. Insatser för att uppnå detta kan t.ex. vara utbildning, utbildning i forskningsmetodik, aktivt deltagande i olika utvecklingsprojekt, medverkan i utvecklingscirklar, deltagande i olika nätverk (Tydén, 1993).

Ny kunskap för ofta med sig förändringsvindar på såväl individ som organisationsnivå och därmed även ett motstånd mot att nyttiggöra den nya kunskapen. Motståndet kan förklaras i termer av makt, kontroll, legitimitet, värderingar m.m. En naturlig fråga blir då hur en organisation skall se ut för att på bästa sätt kunna nyttiggöra forskningsresultatet. Erfarenheter från den forskning om hur organisationer skall uppnå en hög förändringskompetens, det vill säga förmåga att anpassa sig till omvärldsförändringar (lärande organisationer) och även kunna generera ny kunskap, bör utvecklas och fördjupas i fortsatta studier.

Mellanlänkar och kunskapsproducenter och i viss mån även de yrkesverksamma skall tillhandahålla redskap som de yrkesverksamma kan använda när de söker kunskap. Redskapen kan bestå av kunskapsöversikter, rapporter, databaser, lotsfunktioner, seminarier, personliga möten etc. Hur redskapen skall se ut bestäms i en dialog mellan yrkesgruppen, mellanlänkar och kunskapsproducenter, en dialog som bygger på syntespedagogiken.

Men kunskapsproducenter och mellanlänkars insatser får inte reduceras till att enbart i en dialog med mottagare utveckla och tillhandahålla redskap. De

har en mycket viktig uppgift att informera om kunskap som mottagarna inte känner till och inte heller kan ställa frågor om. Speciellt viktig är denna informationsroll - sändarroll - när ny kunskap omkullkastar gamla "sanningar". Kunskapsproducenter och mellanlänkar måste därför också fungera som väckarklockor som retar användarens sinnen och väcker intresse. Även de yrkesverksamma har en viktig funktion som "väckarklocka" genom att lyfta fram frågeställningar och problem som t.ex. forskare kan ta sig an. En målsättning är att de medverkandes olika verklighetsbilder och kunskaper skall brytas mot varandra och smälta samman till något kvalitativt nytt som är syntesen av den samlade kunskapen. Metoden för att få till stånd denna process är syntespedagogiken. Alla medverkande är delaktiga i en ständig förändringsprocess utsatta för påverkan av varandra och andra aktörer samt utomliggande samhällsförändringar. Det som är syntesen av den samlade kunskapen gäller bara vid ett givet tillfälle. Vid ett senare tillfälle kan syntesen se annorlunda ut.

Referenser

Josefsson, I. (1988), *Från lärling till mästare,* FoU-rapport No. 20, SHSTF, Studentlitteratur, Lund (1988).

Laaksovirta, T. H. (1990), 'Forskning om kunskapsförmedling' in Tydén (ed), *Kunskapsöverföring och Kunskapsvård,* Dalarnas forskningsråd (Report No. 4) and Forum för Kunskapsvård och Forskningsinformation, Falun (1990).

Larsen, J.K. (1980), "Knowledge Utilization; What Is It?', *Knowledge,* Vol. 1 (1980), No. 3, pp. 421-442.

Molander, B. (1993), *Kunskap i handling,* Daidalos, Göteborg (1993).

Myrdal, G. (1968), *Objektivitetsproblem i samhällsforskningen,* Raben & Sjögrens samhällsvetenskapliga bibliotek, Stockholm (1968).

Nitsch, U. (1986), 'Vår frihet till ansvar', *Vår lösen,* No. 5-6 (1986), pp. 344-351.

SOU (1992: 94), *Skola för bildning,* Statens offentliga utredningar No. 4, Stockholm (1992).

Stankiewicz, R. (1979), *Social Processes of Utilization of Scientific Knowledge,* NAFV Utredningsinstitut No 8, Oslo (1979).

Tengström, E (1987), *Myten om informationssamhället,* Raben & Sjögren, Kristianstad (1988).

Tydén, T. (1993), *Knowledge Interplay. User-Oriented Research Dis semination through Synthesis Pedagogics,* Acta Universitatis Upsaliensis, Uppsala Studies in Education No 50, Almqvist & Wiksell International, Stockholm (1993).

- (1992). *Anslagsgivare och forskningsinformation: Praktiska arbetsmetoder och en modell för utvärdering med exempel från energiforskningsprogrammet.* Dalarnas forskningsråd report No 1. Falun (1992).

- (1991). *Telematik - datorer - småföretag: En modell för kunskapsöverföring.* Teldok No. 18-1991 and Dalarnas forskningsråd report No. 1, Falun (1991).

3 Nätverk som utvecklingsstrategi - exemplet Nordvest Forum

3 Nätverk som utvecklingsstrategi - exemplet Nordvest Forum

Av fil.dr. *Bernd Hofmaier* och professor *Bjørn Gustavsen*, Arbetslivscentrum

3.1 Inledning

Sveriges - och den västliga industrivärldens - ekonomiska problem har påskyndat sökandet efter nya lösningar. Insikten att krisen har att göra med grundläggande problem i det industriella produktionssystemet - vad som ibland kallas fordismens kris - har givit sökandet en bestämd riktning. Forskare, debattörer och politiker av olika kulörer orienterar sig allt mer mot alternativa produktionsformer, där i synnerhet *nätverk* framstår som lösningen. Speciellt regionala nätverk har fått uppmärksamhet.

Det förekommer en mängd samarbetsrelationer (joint ventures, licensering, kontrakt etc.) mellan företag. Skälen till samarbete kan vara att reducera risker, utnyttja möjligheter till skalfördelar, bedriva tekniskt utbyte, komma runt handelshinder eller underlätta internationell expansion. Sådana relationer som här sammanfattningsvis kallas *allianser,* är oftast strategiska. Aktörerna vill uppnå något. Därför söker företagen partner med vilka man tillsammans kan uppnå målet. Samverkan sker inte endast mellan två företag utan kan också ske mellan organiserade grupper av företag. Sådana kollektiv av aktörer binds samman med informella arrangemang eller formella metoder som gemensamma styrelserepresentanter och ägargemenskap. Nätverket av företag kan också beskrivas med avseende på de skilda bindningar som uppstår mellan dem - tekniska (gemensamma datasystem eller standards), ekonomiska (krediter) eller administrativa (gemensamma rutiner) bindningar.

Det finns olika varianter av organiserat samarbete. *Dynamiska nätverk* utmärks av *vertikal desintegration*, där funktioner som vanligtvis utförs i ett och samma företag delas upp på många olika företag. En annan form med

större inslag av strategiskt tänkande är s.k. *produktionsnätverk* som förekommer bl.a. i bilindustrin. Detta är ett hierarkiskt organiserat nätverk, där det i spetsen vanligtvis finns en stark s.k. *systemleverantör* som utmärker sig av stor innovationsförmåga, stort know-how vad beträffar produktionsprocesser och stor kapitalkraft. Under den första leverantörsnivån finns en mängd leverantörer som inte klarar av att bli systemleverantörer och som därför degraderas till att bli underleverantörer till systemleverantörerna.

En annan mycket komplex form av samverkan i nätverk är s.k. *industriella distrikt*, som är geografiskt definierade produktionssystem karaktäriserade av ett stort antal företag som är involverade i olika steg och på olika sätt i produktionen av likartade produkter. Exempel är regioner i Italien och Tyskland.

Nätverken tillkommer i olika syften. I vissa fall är det fråga om målmedvetna och strukturerade insatser, i andra fall om att skapa och stödja *nätverk för utveckling*, dvs. samverkan mellan företag, organisationer, FoU med flera i syfte att öka kompetensen och driva utvecklingen.

Vi har studerat olika typer av nätverk: Ronneby - kunskapspark med informationsteknologi som mål och medel, Nätverket i Östersund för organisationsutveckling och jämställdhet, Småland - LOM-programmets nätverk, Småland - ALF-stödda företag, Umeå - nätverk för branschutveckling, Karlstad - ett regionalt nätverk med högskolan som nav, Östersund - ett strategiskt nätverk, Halmstad - nätverk kring en högskola.

På grund av begränsat utrymme har ett exempel valts, Nordvest Forum (NVF). Detta är ett exempel på ett avancerat regionalt utvecklingsnätverk som ligger på Nordvestlandet omkring området Ålesund vid norska västkusten.

3.2 Nordvest Forum - ett utvecklingsnätverk

Nordvest Forum drivs av företag, regionala organisationer, utbildningsorganisationer m.fl. gemensamt. Dess mål är att underlätta hela regionens utveckling. Det finns också en koppling till en nationell utvecklingsmiljö.

Nordvest Forum etablerades 1989 av ett tjugotal företag. Initiativet togs av några företagare i regionen som 1989 arrangerade en konferens för att diskutera gemensamma behov och intressen. Dessutom önskade deltagarna att

hitta områden där företagen kunde samarbeta och bättre utnyttja de resurser som redan fanns i regionen. I regionen finns ett stort antal små och mellanstora företag i bland annat verkstadsindustrin, fiskeindustrin och möbelindustrin. En del av dessa hävdar sig bra i den internationella konkurrensen och man ville befästa denna ställning genom att ytterligare stimulera till regionalt samarbete. Området är alltså inte ett typiskt krisområde. Efter konferensen slöt sig flera andra företag och institutioner till den första gruppen. För att stabilisera verksamheten bildade de deltagande företagen ett aktiebolag och förpliktade sig att lämna ett utvecklingsbidrag på 20 000 NKR var. Samtidigt bildades ett litet sekretariat.

Under perioden 1989-1992 utökades antalet medlemsföretag till 32. Till dessa företag kommer 15-20 företag som deltar i nätverkets aktiviteter utan att formellt vara medlemmar. Huvudaktiviteterna under dessa år var en serie företagsgemensamma ledarutvecklingsprogram som var anpassade till regionens behov. Denna kurs fullföljdes av ca 110 deltagare. Kursen hade också en nätverksbyggande effekt genom att företrädare från olika företag kunde träffas. Den andra verksamheten var att skapa en "mötesplats" för företagsledare och andra i regionen. Mötesplatsen är en dygnslång aktivitet tre gånger om året där företagarna möter varandra och där norska och internationella intressanta ledare inbjuds för att utbyta erfarenheter och skapa utvecklingsmöjligheter.

Under 1992 upprättades också en stipendiatfond och två stipendiater anställdes. Målsättningen är att stipendiaterna skall vara en förbindelselänk mellan företagen i regionen och FoU-miljöer där det finns internationellt ledande kompetens i fråga om organisationsutveckling och ledarskapsfrågor. Stipendiaterna skall också bidra till att utveckla företagen så att de blir konkurrenskraftiga.

Nordvest Forum har under åren utvecklats till ett brett orienterat utvecklingsnätverk med aktiviteter på olika nivåer som verkar ömsesidigt stödjande. NVF bidrar med olika resurser till företagens strategiska utveckling genom exempelvis rådgivning inom produktionsstyrning, just-in-time, kvalitetssäkring och andra viktiga områden. NVF bidrar också till hela regionens utveckling genom att förstärka den industriella miljön i regionen. Strategin är att utnyttja de resurser som redan finns i regionen genom bättre

samarbete samt att slussa in resurser som företagen behöver men som inte finns i regionen. Bland annat har man ingått ett avtal med en handelshögskola i Schweiz för att få tillgång till ledarskapsutbildning på hög internationell nivå.

Nordvest Forum utvärderades hösten 1992 med mycket positiva resultat. Ledarskapsutbildningen och "mötesplatsen" har fungerat bra och aktiviteterna har haft en positiv effekt både på företagens utveckling och på det regionala näringslivet. Genom att NVF har fått en betydande kunskap om institutioner och personer som kan driva utvecklingsuppgifter i företag och genom att man själv har fått praktiska erfarenheter från olika projekt, har man också blivit en resurs för andra miljöer och regioner.

Samtidigt ger evalueringen intryck av att det var de större och mera avancerade företagens behov som kom att styra problemdefinitionen och aktiviteterna i nätverket. Det var exempelvis företag med internationellt orienterade företagsledare som påverkade formen och innehållet av ledarutbildningen och andra seminarier. Risken är då att andra, mindre avancerade företag upplever att dessa problem och lösningar inte är relevanta för dem eller inte går att överföra i deras verksamhet. Det visade sig dock att de flesta företag upplevde det snarare så att det var med i fronten av utvecklingen.

Det finns en del negativa erfarenheter eller snarare svagheter. Till dessa hör att man inte har kunnat få till stånd starka allianser med framför allt den regionala FoU-miljön och myndigheterna. Dessutom krävs ofta offentligt stöd för att utvecklingsverksamheten ska kunna fortsätta. De enskilda företagen kan knappast bära alla kostnader för utbildnings- och utvecklingsaktiviteterna.

3.3 Kommentar till exemplet

Nordvest Forum är ett exempel på ett utvecklingsnätverk som har sitt upphov i bestämda regionala förutsättningar, bland annat en stark frikyrklig tradition. Initiativet togs av ett antal relativt avancerade företag som ville förbättra sin konkurrensförmåga men som också insåg att detta borde ske tillsammans med andra företag i regionen. Dessa strategiska överväganden kom också att prägla den första fasen av nätverksbyggandet. I stället för att satsa på utbildning eller andra aktiviteter som samhället erbjuder, startade man med ledarutbildning

och mötesplatser där strategiska frågor behandlades och möjligheter till utveckling kunde diskuteras och prövas i praktiken. Först därefter satsade man på utbildningar och kompetenshöjande verksamheter som företagen ansåg sig behöva för att bli konkurrenskraftiga. Genom företagens samverkan har också ett utbyte kunnat ske mellan företagen. Nätverket har därför i första hand blivit ett nätverk för lärande och utveckling.

3.4 Lärdomar

I Nordvest Forum och i andra nätverk som vi studerat söker man efter nya former för att ge stöd för etablering och spridning av kunskap, medveten om att det traditionella systemet inte räcker för framför allt små och medelstora företag. Det visar sig också att det under vissa betingelser finns möjligheter att med hjälp av nätverk stödja förändringar av arbetsorganisationen och starta och driva systematiska förbättringar av arbetsmiljön. Erfarenheterna från de studerade nätverken pekar också på vilka vägar man kan gå för att understödja etableringen och spridningen av ny kunskap.

- Ett nätverk för kunskapsförvaltning måste ha en sådan omfattning/ resurssituation att man kan lansera och stödja aktiviteter som sträcker sig väsentligt utöver vad ett enskilt företag kan klara på egen hand såväl professionellt som ekonomiskt. Det är alltså uppenbart att samverkan mellan några få företag inte räcker för att etablera en utveckling.

- En nätverksutveckling måste bygga på vissa historiska förutsättningar och processer. Eller uttryckt på ett annat sätt: Man kan inte få fram vilket näverk som helst var som helst. Å andra sidan visar erfarenheten att en rad olika historiska förutsättningar kan fungera understödjande för en bestämd nätverksutveckling. Det viktiga synes vara att nätverksstrategier bygger på sensitivitet för lokala, historiskt givna förhållanden.

- Man bör utgå från de berörda företagens behov och strategier. För att man skall kunna fastställa behoven eller att berörda aktörer skall kunna artikulera behoven måste mekanismer skapas för att bilda en gemensam

bas för utveckling. I många fall har detta kunnat uppnås genom exempelvis konferenser och utbildningar.

- Man måste ha en mekanism som leder till systematik och struktur. I många fall har det varit konferenser och en strategi för hur utvecklingsarbetet skall bedrivas. Exempelvis med gemensamma strategi-forum, skapandet av arenor för diskussion etc.

- Utvecklingsnätverk har inga tidsmässiga begränsningar. Det som kan avslutas är vissa faser i, eller former för, utveckling, men dessa avlöses alltid av nya faser. Utvecklingsarbete har ingen tidsram. En praktiskt viktig konsekvens av detta är att användandet av femårs FoU-program som motor i lokal utveckling, som har kännetecknat skandinavisk politik på området de senaste tio åren, på sätt och vis har slagit fel. Åtminstone beror effektiviteten av sådana satsningar på att det finns starka lokala processer oavhängiga det offentliga programmet, och då kommer det offentliga programmet i en ny position. Man måste alltså räkna med att utvecklingsarbetet är en lång process där de mer eller mindre standardiserade femårs programinsatserna inte är tillräckliga. Utveckling bland små och medelstora företag i en region bygger på förtroende som kräver långvariga relationer. Detsamma gäller exempelvis för uppbyggnaden av strategiska nätverk.

- Nätverket och dess medlemmar bestämmer själva sina utvecklingsbehov. Utvecklingsbehov ger upphov till utvecklingsstrategier, där kunskapsstrategier ingår som en del. Exempelvis har Nordvest Forum i starten organiserats som en serie åtgärder som skulle exponera deltagarna för möjliga källor till kunskap och förnyelse (konferenser, seminarier, etc). I fortsättningen har perspektiven på verksamheten utvecklats i strategisk riktning såväl på företags- som nätverksplan. I det enskilda företaget har det vuxit fram synpunkter eller visioner knutna till hur företaget måste vara i framtiden och hur de olika nyckelrollerna i företaget måste se ut. Dessa synpunkter utgör utvecklingsmål. Utvecklingsmålen styr på så sätt kunskapsprocesserna.

- Utgångspunkten för det enskilda företagets deltagande är av företaget definierade utvecklingsbehov, som ger upphov till en utvecklingsstrategi och som i sin tur har kunskapsstrategi som en viktig del. Kunskapsutveckling är emellertid underordnat utvecklingsstrategin. Nordvest Forum, som det i dag ser ut, är inte ett system som "förmedlar" kunskap ut i regionerna, inte heller något organ inom vilket centralt bestämda målsättningar kan realiseras, vare sig det rör sig om pedagogiska, industripolitiska, regionalpolitiska eller några andra. Nätverket och dess medlemmar bestämmer själva sina utvecklingsbehov.

- En del av den kunskap som man har behov av i nätverken hämtas utifrån, via olika kanaler, medan andra delar av kunskapen finns inom nätverket och företagen. Det finns också ett större "gränsområde" där kunskapen utvecklas och förvaltas i olika former för samarbetsmönster, t.ex. med nationella program av typen *Senter for Bedre Arbeidsliv* eller *Hovedavtalens Fellestiltak* i Norge och *LOM-programmet* i Sverige.

- Man måste skapa en koppling till det nationella FoU-systemet. I de flesta fall har detta skett via regionala högskolor. Här gäller det dock att skapa fungerande "interface" mellan högskolornas utbildnings- och forskningssystem och företagen. Man bör också ha en koppling till det internationella FoU-systemet.

3.5 Vilka medel kan användas för att understödja utveckling?

Resultaten från jämförande undersökningar och evalueringar av pågående stödverksamhet visar klart att det inte finns en enda modell som kan tillämpas. Gemensamt är att sådana strukturer inte kan skapas utifrån. De åtgärder och insatser som planeras måste anpassas till historiska förutsättningar och processer i regionen. En annan iakttagelse är att insatserna och medlen bör vara många. Endimensionella åtgärder, exempelvis endast finansiellt stöd eller en ensidig satsning på utbildning, leder antagligen inte till det eftersträvade

målet. Genomgående konstaterar man också att ett sådant utvecklingsarbete inte har någon bestämd tidsram.

I en rapport med titeln "Velferd og produksjon" sammanfattas erfarenheterna från några norska exempel av understöd till regionala nätverk. Man rekommenderar följande:

- Strategiutveckling bör skräddarsys utifrån den egna situationen. Det går inte att kopiera andras lösningar.
- Regionen bör definieras pragmatiskt. Det viktiga är att finna handlingsenheter. Detta innebär bl.a. att man inte bör planera stöd branschvis eller sektorsvis då sådana enheter egentligen endast är statistiska konstruktioner.
- Mobilisering och allianser bör ske på bredden.
- Förankring i företagen och i övriga resurser i regionen.
- Man bör gradvis utveckla precisionsnivån.
- Åtgärderna bör inriktas mot de allmänt goda företagen och inte mot att lösa problemföretagens behov.
- Åtgärderna bör angripa generaliserbara problemställningar och samla deltagare från olika typer av företag.
- Åtgärderna bör baseras på ett visst antal deltagare i starten och samtidigt vara tillgängliga för andra i regionen.
- Utveckla basprodukter och ett brett aktivitetsfält.
- Nätverk bestående av toppledare är inte tillräckligt.
- Åtgärderna bör utmana och engagera lokala, regionala och nationella FoU-miljöer på så sätt att de får möjlighet att spela en större roll som resurs för regionens utveckling på sikt.

För att åstadkomma denna utveckling förutsätts att företagen i regionen har ungefär samma standard vad beträffar organisation och utvecklingsmöjligheter. För att förstärka förmågan till flexibilitet, förmågan att utvecklas etc. krävs kollektiva institutioner och inrättningar, sektoriella servicecenter och partsgemensamma handlingsprogram som hjälper företagen att "uppgradera" sig och sin organisation.

Sådana inrättningar och program är en del av en stödstruktur, men de utgör

också arenor och mötesplatser för informationsutbyte. I aktiviteter som ett sådant program, eller regionala institutioner och inrättningar, initierar kan den senaste informationen om teknologi, marknaden, konkurrenter, lagar och förordningar m.m. förmedlas vidare. Permanenta institutioners uppgift är också att tillgodose behovet av finansiering, utbildning, reklam och andra marknadsföringsåtgärder. Ett exempel på sådana inrättningar för bl.a. informationsutbyte är organisationer i de italienska industriella distrikten vars uppgift är att ge juridisk service och information till alla företag. Ett sådant centrum hjälper exempelvis till att ta reda på formella och informella "handelshinder" som kan förekomma. Det kan exempelvis röra sig om transportbestämmelser eller miljöbestämmelser som det enskilda lilla företaget knappast har möjlighet att informera sig om. Det kan också röra sig om hjälp till företag som vill delta i anbudsförfaranden. De behöver dels hjälp att komma i kontakt med anbuden, dels behöver de hjälp med översättningar och eventuellt juridisk hjälp. Detta blir dessutom ännu viktigare efter undertecknandet av EES-avtal och ett eventuellt medlemskap i EG, där företagen kan delta i anbudsförfarandet i andra än det egna landet.

Även om kunskapsförvaltningen är avgörande är spridning av information också viktig för ett nätverk. Medan stora företag hanterar effektiv informationsspridning inom organisationen måste mindre företag i en region skapa och delta i ett informationsnätverk. Ett sådant nätverk kan vara informellt, dvs. där information sprids genom sociala kontakter mellan vänner, släktingar, arbetskamrater. Informationen kan också spridas genom elektroniska och andra medier som databaser, tidningar etc. För att kunna utnyttja informationen krävs både medvetenhet om och beredskap att ta till sig nya tekniska och andra möjligheter och en förmåga att kritiskt värdera och pröva dessa. En förutsättning för detta är bl.a. bred kompetens, dvs. kunskaper som går långt utöver snäva yrkesgränser. Detta kräver i sin tur utbildningsinstitutioner inom regionen som tillhandahåller både grundläggande utbildningar och kurser för uppgradering av kunnandet etc.

Viktig är etableringen av någon form av "kompetenscentrum". I den mån det finns en högskola i regionen kan en sådan fylla funktionen för skapandet av kunskap - tillsammans med företagen - och förmedling av kunskap. Detta under förutsättning att man formulerar sin roll som utvecklingspartner i

regionen och inte som "miniuniversitet". I andra fall kan redan etablerade organisationer eller institutioner fungera som "clearingcentral".

Den slutsats man så här långt, med relativ säkerhet, kan dra när det gäller nätverkstanken i förhållande till vidare industriell och ekonomisk utveckling verkar vara att det finns en potential för att skapa nätverk, och det finns en potential för användning i sådana konfigurationer, som kan vara av väsentlig betydelse för utvecklingen framöver. Nätverken representerar ett inte oväsentligt tillägg till de traditionella strukturernas problemlösningskapacitet och kan också vara ett viktigt komplement till koncernerna när det gäller att rusta upp alla de företag som inte kan hämta utvecklingsresurser från medlemsskap i ett mer omfattande koncernorganiserat system av företag.

3.6 Några rekommendationer

Avslutningsvis vill vi skissera några rekommendationer och perspektiv som följer av den ovan beskrivna analysen och gäller alla typer av nätverks-utveckling.

- Som utgångspunkt har etableringen av nätverk och utvecklings-koalitioner att göra med att skapa ett element av efterfrågestyrd kunskapsutveckling i förhållande till mindre och medelstora företag och myndigheter. Med detta följer att centralt initierade åtgärder bör ha karaktären av att skapa betingelser, infrastruktur och stöd och inte att bestämma vilken slags kunskap företag och myndigheter bör efterfråga.

- Det krävs en större grad av samordning av de arbetsmodeller och procedurer som praktiseras mot företagen från de offentliga myndigheters sida, exempelvis "systemtillsyn/internkontroll" och de krav offentliga fonder ställer på design och framdrift av utvecklingsprocesser. De flesta organisationer klarar bara att bemästra "en process" och denna processen bör i så fall fånga upp alla krav på företagen, från arbetsmiljö till produkt-utveckling.

o I sitt arbete med att stödja och skapa en infrastruktur, bör "offentligheten" vara "lokalt representerad". En naturligt representant är de regionala högskolorna, där sådana finns. Även om de oftast är små, har de en viss mängd resurser, de är permanenta och har som uppgift att förvalta kunskap. Skall regionala högskolor bli en viktig utvecklingspartner bör emellertid ett antal frågor tas upp till förnyad analys och värdering, t.ex. följande:

o Centrala universitet och högskolor praktiserar "vetenskaplighetsnormerna" när det gäller att värdera doktorandarbeten vid de regionala högskolorna. Här finns i dag ett tydligt gap mellan en centralistisk-hierarkisk vetenskapsuppfattning å den ena sidan och de möjligheter för projekt och avhandlingar som föreligger för de regionala högskolorna å andra sidan. Här bör en betydligt bättre ömsesidig anpassning ske.

o Det är viktigt att skapa ett "Sverigenät" för utveckling i arbetslivet där i princip alla regionala högskolor inklusive de centrala institutionerna ingår. I princip bör de regionala högskolorna vara "frontlinjeorganisationer" mot företag och nätverk i sin region och vid behov samarbeta med andra institutioner.

o I Sverige har arbetslivsforskningen en omfattande tradition att diskutera och analysera arbetets innehåll och organisatoriska strukturer, men det finns fortfarande brister när det gäller processtänkande, utvecklingsstrategier och utvecklingsmetoder. Det krävs en ökad satsning på detta område samtidigt som ökade satsningar bör användas till att få fram projekt som innebär ett direkt förpliktande samarbete i själva projekten mellan flera institut, t.ex. minst ett centralt institut och minst två regionala högskolor.

o Det finns vissa metoder och arbetsformer som redan nu visat sig vara effektiva i nätverksutveckling, t.ex. vissa konferensformer och projektmodeller. Man bör intensifiera utvecklingen av sådana metoder och lägga ner mera arbete på att få fram publikationer och handledningar som kan användas av "nätverksbyggare".

- Också andra kompetenscentra bör övervägas. Här bör man dock vara förutsättningslös, men ta fasta på utgångspunkten att kunskapsförvaltningen trots allt är ganska komplicerad och kräver ett visst minimum av resurser inklusive en viss varaktighet, helst permanens. Man är knappast betjänt av ytterligare avknoppningar av små enheter från dem som redan finns.

- Offentlig satsning på och stöd till nätverksutveckling bör bygga på att företag och myndigheter, som går in i ett nätverk eller som man vänder sig till, i princip är intresserade av en långsiktig, kunskapsprövande utveckling. Det enskilda nätverket bör också ha ett visst omfång för att kunna ge den enskilde deltagaren väsentligt andra möjligheter än de man själv har.

Referenser

Miles, R. et al Organisazations: *New Concepts for new forms*, California Management Review 28.3 (1986): 62-73

Altmann, N. et al. *Ein neuer Rationalisierungstyp - neue Anforderungen an die Industriesoziologie*. Soziale Welt 37.2/3 (1986): 191-206

Altmann, N. et al (ed.). *Systemische Rationalisierung und Zulieferindustrie*. Franfurt/Main: Campus 1989

Deiss, M. et al (ed.). *Vernetzte Produktion, Automobilzulieferer zwischen Kontrolle und Autonomie*. Frankfurt/Main: Campus, 1992.

KiBler, Leo, *Vom Paternalismus zur Partnerschaft? Die Entwicklung der Abnehmer-Zulieferer-Beziehungen in der französishen Automobil-industrie*. Verntzte Produktion, ed. DeiB et al. Frankfurt/Main: Campus 1992

Piore, M. et al. *Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. New York: Basic Books, 1984

Pyke, F. et al (ed). *Industrial districts and inter-firm co-operation in Italy*. Geneva: ILO, 1992.

Pollert, Anna, ed. *Farewell to flexibility?* London: Blackwell, 1991

Clegg, R. Steward. *Modern Organization*. London: SAGE, 1990

Belussi, F. *Benetton - a case study of corporate strategy for innovation in traditional sectors. Technology strategy and the firm: Management and public policy*. ed M Dodgson. Harlow: Longman, 1989, 116-133

Brusco, S. *"The Emilian model: Productive decentralization and social integration*. Cambridge Journal of Economics 6 (1982), 167-184

Pyke, Frank. *Industrial development through small-form cooperation: Theory and practice*. Geneva: ILO, 1992

Saxenian, A.L. *Silicon Valley and Route 128: Regional prototypes or histrorical exceptions*. High technology, Space and Society, ed. M. Castells. Beverly Hills: SAGE, 1985, 81-105

Gustavsen, Bjørn. *Regionala utvecklingskoalitioner (nätverk)*, manuskript. ALC, 1993

Informationsverksamheten inom arbetslivsområdet. RRV, 1991

STRIDE - Science and Technology for Regional Innovation and Development in Europe. Commission of the European Communities, 1988

Uhlin, Åke. *Underlaget till förfrågan om nätverk. Ronneby Soft Center.* 1993

Rehnström, Kerstin. *Nätverket i Östersund för organisationsutveckling och jämställdhet. Underlaget till förfrågan om nätverk.* 1993

Ardeberg, Margareta. *Underlaget till förfrågan om nätverk.* 1993

Samson, Thorsten. *Arbetslivsutveckling med helhetssyn inom näringsliv och offentlig sektor - Småland - West. Underlaget till förfrågan om nätverk.* 1993.

Hofmaier, B. *Arbetslivsfonden som förändringsprogram. Rapport från 10 fallstudier.* Delrapport 1, ALC. 1992

Nilsson, Kerstin. *Underlaget till förfrågan om nätverk.* 1993.

Engelstad, et al. *Swedish network development for implementing national reform strategy.* Human Relations vol. 46.No 2 (1993):219 -

Vinberg, Stig .*Underlag till förfrågan om nätverk.* 1993

Ekman-Philips, M. et al. *Arbetslivsfonden som förändringsprogram. Erfarenheter från 93 fallstudier genomförda av Arbetslivsfondens arbetslivssekreterare. Delrapport 2.* ALC. 1993

Eriksson, Kjell. *Underlaget till förfrågan om nätverk.* 1993

Snow, C. et al. *Nordvest Forum Evaluation Study Report.* Senter for Bedre Arbeidsliv (SBA). 1993

Information, kunskap och efterfrågan på arbetslivsområdet. Arbetslivsfonden. 1993

Borgen, S. et al. *Velferd og produksjon. Konkurransseevnen og samspillet mellom offentlig og privat sektor.* FAFO. Oslo, 1993

Gustavsen, B. *Creating productive structures. The role of research and development.* Constructing the new industrial society, ed. Naschold et al. (Assen/Maastricht: van Gorcum, 1993) 3

Finne, H. et al. *Strategisk bedriftsutvikling på norsk. Slutevaluering av BUNT-programmet.D.* SINTEF, IFIM. Trondheim, 1993

4 Kunskapsförmedling på arbetslivsområdet – en modell för regionalt och lokalt arbete

4 Kunskapsförmedling på arbetslivsområdet - en modell för regionalt och lokalt arbete

Av *Beredningsgruppen Skaraborg*

4.1 Aktiv kunskapsförmedling i arbetslivsfrågor

Visionen är

att göra arbetslivsfrågor till en naturlig del av varje företags normala verksamhetsutveckling

Målet på *regional* nivå är

att vara den förmedlande länken mellan aktuell kunskap på arbetslivsområdet och praktiska tillämpningar på arbetsplatsen

att vara uppdaterad om var aktuell kunskap om utvecklingen på arbetslivsområdet kan sökas

på *lokal* nivå

att på den lokala, kommunala nivån bli en drivande kraft i utvecklingen och kunskapsförmedling på arbetslivsområdet,

att stimulera byggandet av kunskapsbroar mellan företag, företag/myndigheter, arbetsgivare/arbetstagare och andra aktörer,

att stimulera skapandet av möteplatser för erfarenhetsutbyte på arbetslivsområdet,

Medlen är

att med Arbetslivsfondens arbetsplatsprogram som grund utveckla metoder för att inventera behov samt motivera och genomföra arbetslivsinvesteringar

att stödja utvecklingen av nätverk för kunskapsutbyte i regionen och på det lokala planet

att etablera sig som den naturliga resursen i fråga om arbetslivsfrågor

att etablera ett nära samarbete med befintliga utvecklingscentra

att på ett aktivt och uppsökande sätt sprida information om de positiva effekterna av ett målmedvetet arbetslivsarbete

att genom utbildning/seminarier på lokal nivå ge företagare insikt i arbetslivsfrågornas inverkan på företags totala utveckling

att genom utbildning/seminarier på lokal nivå ge regionala skyddsombud och fackliga företrädare insikt om verksamhetsutveckling i kombination med arbetslivsfrågor

att i samarbete med lämpliga aktörer bedriva förebyggande arbetslivsarbete

att fördela och följa upp etableringsstöd

att fördela brukarcheckar.

4.2 Beredningsgruppen Skaraborg - inledning

Beredningsgruppen Skaraborg lämnar härmed över sin del i utredningen "Kunskapsspridning m.m. inom arbetslivsområdet", förkortat KSA-utredningen.

Arbetet har letts av *Karl-Evert Andersson*, verkställande direktör för Arbetslivsfonden i Skaraborg, på uppdrag av landshövding *Birger Bäckström*, av regeringen utsedd att leda KSA-utredningen. Karl-Evert Andersson har fortlöpande informerat om beredningsgruppens arbete till utredningens expertgrupp, Beredningsgruppens sekreterare har varit *Jörgen Gustafsson*, Falköping.

Beredningsgruppens uppdrag har varit att lämna ett förslag till organisation för kunskapsspridning på arbetslivsområdet på regional och lokal nivå. I enlighet med direktiven har gruppen tittat särskilt på framtida förutsättningar på området för företagshälsovården, Arbetslivsfonden och regionala skyddsombud mot bakgrund av följande fakta och beslut. Nämligen

att företagshälsovårdens statsbidrag har dragits in,

att Arbetslivsfonden skall avvecklas vid halvårsskiftet 1995,

att det uttrycks ett behov av att reformera de regionala skyddsombudens arbetssätt.

Kärnan

Under arbetets gång har begreppet KUNSKAPSFÖRMEDLING på arbetslivsområdet etablerats som en hörnpelare.

Gruppen har också haft som uppgift att föreslå effektiviseringar i det arbete som i dag utförs på området.

Utgångspunkten har, i enlighet med direktiven, varit att kunskapsspridningen skall ske med hänsyn till den enskilde mottagarens och det enskilda företagets förutsättningar och behov.

Gruppen har haft fem sammanträden, det första i september 1993 och det sista i december månad samma år.

Noteras kan att under arbetets gång har begreppet kunskapsspridning ersatts med kunskapsförmedling. Med begreppet företag avses såväl privata företag som offentliga arbetsplatser, såvitt inget annat anges.

I gruppen har ingått följande ledamöter:

Karl-Evert Andersson (ordf), vid Arbetslivsfonden i Skaraborg
Hasse Rasetorp, chef för Försäkringskassan i Lidköping
Freddy Tiefenbacher, chef för Yrkesinspektionen i Skaraborg
Bertil Lindström, vd för Skaraborgshälsan/Previa
Ingvar Andersson, näringslivschef i Skara kommun
Lars Fröjd, företagsledare, Möbelboning i Tibro AB
Hans Stenerup, företagsledare, Dilox AB, Skövde
Hjördis Karlsson, regionalt skyddsombud LO, Karlsborg
Cintra Paegle-Läthen, klubbordförande Rörstrands, Lidköping
Lennart Karlsson, SIF-ombudsman, Skaraborg
Lännart Kilander, chef för arbetsförmedlingen, Vara

4.3 Kunskapsförmedling på arbetslivsområdet

4.3.1 Utredningens direktiv

Enligt utredningsdirektiven skall tre saker beaktas. Effekterna av att statsbidragen till företagshälsovården slopats, konsekvenser av den förtida avvecklingen av Arbetslivsfonden samt de regionala skyddsombudens roll i framtiden. Allt mot bakgrund av en tänkt, ny organisation för kunskapsförmedling inom arbetslivet på lokal och regional nivå.

VISION

Att göra arbetslivsfrågor till en del av varje företags normala verksamhetsutveckling.

Detta är utredningens utgångspunkt. De tre ovanstående aktörerna har en gemensam nämnare av vital karaktär, den dagliga närheten till företagen.

Företagshälsovårdens personal, Arbetslivsfondens personal och de regionala skyddsombuden möter dagligen företrädare i deras vardag.

Därför är det viktigt att redan inledningsvis notera att de samstämmigt säger att *Arbetslivsfondens arbetsplatsprogram* är en bra plattform för fortsatt arbete på området.

4.3.2 Beredningsgruppens förslag

Med ledning av utredningens direktiv föreslås det fortsatta arbetslivsarbetet få följande utgångspunkter.

- Arbetslivsfondens arbetsmetoder för att vinna ny kunskap och stimulera till arbetslivsutveckling bör föras vidare när fonderna avvecklas under 1995. Regionala arbetslivsfunktioner bör inrättas i varje län. Dessa bör

ges resurser för att stimulera etablering av lokal kunskapsförmedling på arbetslivsområdet i existerande lokala kunskapscentra.

- De negativa effekterna av att statsbidragen till företagshälsovården slopats bör mötas, till exempel med krav på kvalitetssäkring i företagshälsovården.
- De regionala skyddsombudens kompetens, uppbyggd i daglig kontakt med små- och medelstora företag, bör tas tillvara i ett moderniserat och förändrat arbetslivsarbete.
- Berörda myndigheters insatser på området bör samordnas, samlas och systematiseras. Det gäller alla nivåer i respektive organisationer.
- Ett försök på området bör vara tidsbegränsat och efter försöksperiodens slut utvärderas. Därefter kan beslut tas om fortsatt inriktning.

4.4 Arbetslivsarbete

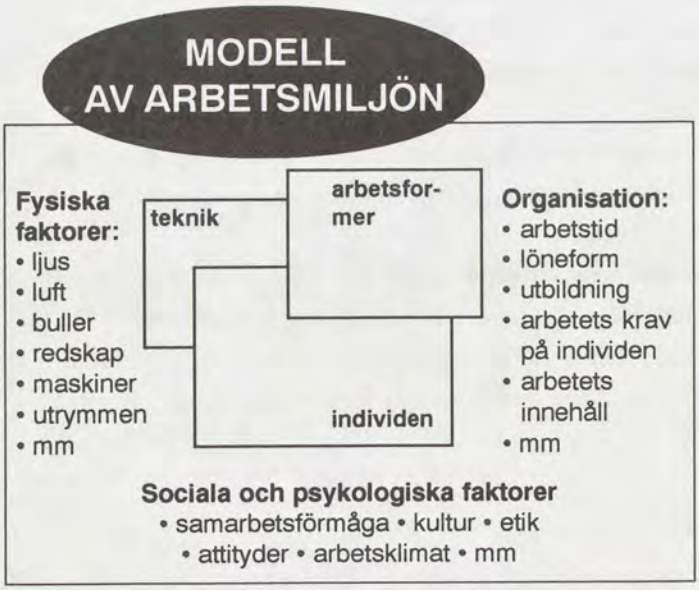
4.4.1 Arbetslivsarbete - kort bakgrund och ny inriktning

I ett kortare historiskt perspektiv har arbetslivsfrågor, grovt sett, behandlats enligt följande:

Före 1970 var arbetslivsfrågor lika med besiktning av arbetsplatser med avseende på olycksfallsrisker. Då spelade yrkesinspektionen en central roll. Under 1970- och 80-talen mättes och kartlades svenska arbetsplatser med avseende på olika ämnens specifika koncentration. Detta var gränsvärdernas årtionden och i centrum stod de vitrockade experterna.

Allt är inte gjort på dessa områden. Det finns fortfarande både olycksfallsrisker och farliga ämnen kvar i det svenska arbetslivet, och detta måste åtgärdas. Under 1990-talet bör vi ta ett helhetsgrepp om arbetslivsfrågorna - ta med hela paketet från det arbete som gjorts och tillföra det relationsmänskliga perspektivet - och engagera de närmast berörda i arbetslivsarbetet på arbetsplatserna.

Man vinner inte ny mark på det här området genom att samla arbetsgivare och arbetstagare till storslagna seminarier. Arbetet måste göras på verkstadsgolven, i kontorslandskapen och i restaurangköken.



4.4.2 Hjälp och stimulans åt små och medelstora företag

Små och medelstora företag behöver hjälp och stimulans för att orka driva en kontinuerlig och uthållig verksamhetsutveckling. Den kunskapen har Arbetslivsfoden.

Kanske beror det på att Arbetslivsfonden arbetar nära företagen, att man anlägger generalistens syn när det gäller att bedöma företaget och att man tillåter sig att arbeta på ett okonventionellt sätt.

När Arbetslivsfonden talar om företag, då menar man både offentliga och privata arbetsplatser. Arbetslivsförbättringar skapar ökad trivsel, ökad effektivitet, ökad produktivitet och ett gott utvecklingsklimat. Vilket är lika viktigt inom offentlig verksamhet som inom privat.

Och, inte minst, är lika viktigt för det enskilda lilla företaget som för summan av alla företag som omfattas av Arbetslivsfondens insatser.

4.5 Arbetsplatsprogrammet

4.5.1 Arbetsplatsprogrammet som arbetsredskap

Arbetslivsfondens arbetsplatsprogrammet är en konkret probleminventering följt av genomförande, kontroll, dokumentation och slutredovisning. Programmet utarbetas med utgångspunkt från företagets bild av problemen och i samarbete med företaget.

Inventeringen är *steg ett*. Den ger som resultat ett beslutsunderlag med en lägesbeskrivning av arbetsplatsens problem, en målsättning, konkreta åtgärder för att nå målet, en tidplan och en uppskattning av kostnaderna.

Steg två är själva förändringsprocessen. I detta skede genomförs arbetsplatsprogrammet. Det görs av företagaren men i samarbete och samförstånd med Arbetslivsfondens representant och i enlighet med arbetsplatsprogrammets anda och inriktning. Visar det sig under resans gång att det finns bättre eller billigare sätt att nå uppsatta mål, justeras genomförandet enligt detta.

Steg tre är dokumentation, utvärdering och kontroll. Här granskas slutredovisning av genomförande, effekt och faktiska kostnader i förhållande till arbetsplatsprogrammet. Bidragsbeloppet justeras i förhållande till genomförda åtgärder och verkliga kostnader.

Arbetsplats-program

Ett förändringsverktyg somkombinerar behovsinventering, genomförande, uppföljning och dokumentation för extern information.

Steg fyra är att med dokumentationen som grund redovisa resultaten inför aktörer som på något sätt deltagit i arbetet eller har intresse av detsamma. Det kan handla om branschorganisationer, presumtiva bidragssökare, myndigheter med intresse av arbetslivsfrågor samt massmedia. Belysande exempel från varje yrkesområde bearbetas ytterligare och ges ut i populärutgåvor för att sprida kunskapen utanför expertkretsar.

4.5.2 Samverkan för bättre arbetsmetoder

Den nationella, regionala och lokala nivån skall samverka vad gäller den fortsatta utvecklingen av arbetsplatsprogrammet som arbetsmetod. Resultatet av de konkreta åtgärderna ute på arbetsplatsen kan fortlöpande dokumenteras och utvärderas på lokal och regional nivå, alltid i dialog med den nationella nivån.

För utveckling och revision av arbetsmetoder krävs ett aktivt stöd från den nationella nivån.

I utvecklingen av ännu bättre arbetsmetoder kan de olika nivåerna växeldra i ett fruktbart samarbete. Den nationella nivån fungerar som en kunskapsmässig backup och övergripande referensram med grepp om de senaste forskarrönen medan den regionala och lokala bidrar med handfasta erfarenheter från verkligheten.

Vilket torde innebära goda förutsättningar för utveckling av bättre arbetsmetoder med bättre verkningsgrad på arbetslivsområdet.

4.6 Organisation och ledning

4.6.1 Organisation i två nivåer

I direktiven skrivs att en ny organisation för kunskapsförmedling skall utgå från en grundsyn som beaktar de små och medelstora företagens behov av kunskap på arbetslivsområdet. Helt kort beskrivs här en modell.

REGIONALA MÅL

Att vara den förmedlande länken mellan aktuell kunskap på arbetslivsområdet och praktiska tillämpningar på arbetsplatsen.

Att vara uppdaterad om var aktuell kunskap om utveckling på arbetslivsområdet kan sökas.

En regional arbetslivsfunktion skall vara regionens kunskapskanal mot den nationella och internationella nivå. Den skall även fungera som kunskapsmässig backup åt lokala kunskapsförmedlare i regionen samt ta ansvar för arbetet med ekonomisk stimulans. Länsstyrelsen och regionala myndigheter med ansvar för arbetslivsfrågor kan vara lämpliga samarbetspartners.

På lokal, kommunal nivå etableras en lokal kunskapsförmedling för verksamheten riktad direkt mot företagen. Etableringen bör ske i samarbete med befintliga kunskapscentra, lokala företagsorganisationer, kommunala näringslivsbolag etc. - redan naturliga mötesplatser för småföretagare. Då kan arbetslivsfrågorna framgångsrikt fogas in i en befintlig organisation för kunskapsförmedling.

Ett andra sätt att inlemma arbetslivsfrågor är samarbete med olika organisationer i specifika arbetslivsprojekt vari arbetslivsfrågor görs till ett obligatoriskt område för åtgärder.

Den regionala arbetslivsfunktionen skall inte vara någon egen myndighet. Arbetsuppgiften är kunskapsförmedling, inte myndighetsutövning.

4.6.2 Regional enhet skall ledas av befintlig myndighet

En regional arbetslivsfunktion kan finnas inom någon av följande organisationer: länsstyrelsen, försäkringskassan, länsarbetsnämnden eller Utvecklingsfonden. Bland tänkbara myndigheter är länsstyrelsen den för alla parter

mest neutrala. Detta kan inte anses diskvalificera någon av de övriga, som alla har direkta beröringspunkter med målgruppen, var och en från sin utgångspunkt.

En regional arbetslivsfunktion skall ledas av en befintlig styrelse på regional nivå, som fattar beslut om kunskapsförmedling i arbetslivsfrågor med stöd av delegation från central huvudman. Det handlar om att fatta beslut om tilldelning av statliga stimulansmedel på arbetslivsområdet. Vad gäller företagen stöd till analys, verksamhetsutveckling och utbildning. Därutöver stöd för etablering av lokala kunskapsförmedlingar.

Ett sätt är att beslutsrätten delegeras till länsstyrelsen, som sedan kan välja att antingen utöva delegation själv - vara den konkreta samarbetspartnern - eller ge den vidare till försäkringskassan, länsarbetsnämnden, Utvecklingsfonden eller någon annan samarbetspartner.

Delegationen innebär att det inte krävs att någon speciell myndighet bildas för att anslå statliga medel samt leda, ta ansvar för och följa upp arbetet.

Medel

- **Etablera ett nära samarbete med befintliga, lokala utvecklingscentra.**
- **Med arbetslivsfondens arbetsplatsprogram som grund utveckla ännu bättre metoder för att inventera behov samt motivera och genomföra arbetslivsinvesteringar.**

4.6.3 Beslutsinflytande för näringsliv och myndigheter

En regional arbetslivsfunktion skall främja verksamhetsutveckling i företag och arbetsplatser i den privata och offentliga sfären, framför allt i mindre företag.

Därför bör företrädare från det privata och offentliga näringslivet i regionen - både arbetsgivare och löntagarsidan - finnas representerade i den församling som fattar beslut om stöd i arbetslivsfrågor. Lämpliga organisationer inom näringslivet och myndigheter bör tillfrågas om medverkan.

4.6.4 Liten verkställande enhet

En regional arbetslivsfunktion skall ha en verkställande enhet bestående av ett fåtal högt kvalificerade personer. Den verkställande enheten skall till att börja med fungera som en startmotor för att inlemma arbetslivsfrågor i existerande kunskapsförmedlingar på lokal nivå. Detta kräver breda och aktuella kunskaper på arbetslivsområdet, känsla för vilka arbetsuppgifter som varje lokal kunskapsförmedling kan börja med, känsla för med vem och vilka man skall etablera samarbete med på den lokala nivån samt ett genuint intresse för arbetslivsfrågor.

När lokal kunskapsförmedling väl har etablerats i regionen gäller det att stimulera verksamheten vid dessa, allt efter lokala förutsättningar. I förhållande till dessa blir den regionala arbetslivsfunktionen ett bollplank, en del i den viktiga metodutvecklingen och en dubbelriktad kanal mot den nationella och internationella nivån. I förhållande till de delar av regionen som ännu inte fått igång någon lokal kunskapsförmedling, en pådrivare och hjälpare fram mot start av verksamhet.

Personalen på den verkställande enheten skall inte själv ha svaret på alla frågor, dock alltid veta var svaren kan sökas.

LOKALA MÅL

Att på den lokala nivån bli en drivande kraft i utveckling och kunskapsförmedling på arbetslivsområdet.

Att stödja byggande av kunskapsbroar mellan företag, myndigheter, arbetsgivare, arbetstagare och andra aktörer.

Att stimulera framväxten av mötesplatser för erfarenhetsutbyte på arbetslivsområdet

4.6.5 Samverkan och återföring av kunskap

Den regionala arbetslivsfunktionen bör främja/stimulera samverkan mellan olika myndigheters enskilda insatser på arbetslivsområdet. Den totala verkningsgraden av dagens ansträngningar på området kan ökas väsentligt om berörda myndigheters insatser samlas, samordnas och systematiseras.

Den regionala funktionen skall, som tidigare nämnts, även fungera som en dubbelriktad kunskapskanal. Ny kunskap från den nationella och internationella nivån skall föras ner på den lokala, och nyvunnen kunskap från det praktiska arbetslivsarbetet på den lokala nivån skall återföras till den nationella.

4.7 Lokala kunskapscentra och lokal kunskapsförmedling i arbetslivsfrågor

4.7.1 Lokala kunskapscentra i Skaraborg

I Skaraborg finns flera lokala kunskapscentra dit lokal kunskapsförmedling i arbetslivsfrågor kan föras nu eller senare.

I Falköping finns en företagarskola som inrättats under lågkonjunkturen men som skall fortsätta sin verksamhet också när tiderna blir bättre. I Lidköping finns ett Teknikcentrum med hög kompetens vad gäller produktion, ISO 9000-certifiering, databashantering med mera. Till båda kan knytas aktiv kunskapsförmedling i arbetslivsfrågor. Frågan utvecklas vidare längre fram i texten.

Till lokala kunskapscentra kan också knytas regionala skyddsombud samt kompetens inom företagshälsovården, båda aktörer med ett gemensamt intresse i arbetslivsfrågor.

Detta är i sig en breddning av arbetslivsinnehållet i ett lokalt centrum. Att förlägga verksamheten till befintliga kunskapscentra innebär också att man breddar kontaktytorna för arbetslivsfrågor ut mot samhället.

Andra sätt att bredda perspektivet är att samarbeta med olika organisationer i konkreta projekt vari arbetslivsfrågor alltid skall ingå som en del. Arbetslivsfonden i Skaraborg har med gott resultat samarbetat med olika

organisationer - Företagarna, Handelskammaren, Hushållningssällskapet med flera - på det sättet.

Det långsiktiga målet är att det skall finnas lokalt integrerade kunskapsförmedlingar som täcker behovet för samtliga företag i regionen.

4.7.2 Kunskapsförmedlaren - en kunnig generalist

Vem är då mannen eller kvinnan att sköta denna lokala kunskapsförmedling, denna koppleriverksamhet på arbetslivsområdet?

Svaret är, generalisten.

En generalist är en person med allsidig utbildning. Och för att kunna vägleda personer på ett brett fält som arbetslivsområdet måste man ha breda kunskaper om samhällslivet snarare än djupa på något enskilt område. Den aktive kunskapsförmedlaren skall vara vägledaren till kunskap, den som kopplar samman specifika behov med specifik kunskap, inte själva kunskapskällan på något enstaka område eller inom någon snäv specialitet.

Den enda specialistkunskapen eller specialintresset skall röra arbetslivsfrågor satta i sitt samhälleliga sammanhang.

Den aktive kunskapsförmedlaren skall vara just aktiv och utåtriktad. En brobyggare, en dirigent, en kontaktskapare och en eldsjäl. Han eller hon skall vara fältarbetaren som lever nära kunderna.

4.7.3 Kunskapsförmedlaren - samordnare och växel

En annan konkret arbetsuppgift kan vara att fungera som en samordnare för kunskapsförmedling på arbetslivsområdet till företag. Det skulle effektivisera situationen för små och medelstora företag. Många olika aktörer söker i dag upp företaget i liknande ärenden och det är svårt för företagaren att överblicka, sovra och prioritera i utbudet.

En lokalt kunskapsförmedling skall i det sammanhanget fungera som "en växel mellan politikerområdet och företaget" på det lokala planet och på de

lokala företagens villkor. Kunskap som kan generera en kontinuerlig verksamhetsutveckling, enligt ovan, finns då tillgängliga för de lokala företagen, översatta till de lokala företagens språk och speciella förhållanden.

4.8 Integration och aktivt deltagande från företagen

4.8.1 Integrera arbetslivsfrågorna i företagens verksamhetsutveckling

Det är dags att integrera arbetslivsfrågorna i företagets normala verksamhetsutveckling.

Verksamhetsutveckling är lika med företagets totala utveckling, vilket innefattar produktion, kvalitet, arbetsliv, kompetens, produktutveckling, ledarskap, marknad, och ekonomi. En god verksamhetsutveckling bygger på god utveckling inom alla dessa områden.

Ambitionen att föra in arbetslivsfrågorna där de hör hemma, i vardagen på arbetsplatsen, har funnits länge. Likaså att föra in den mänskliga relationen i begreppet och ta ett helhetsgrepp.

Arbetslivsfrågor är inte bara dammhalter, bullernivåer, val av armaturer och ergonomiska kontorsstolar, utan också hur man mår som människa under arbetstid. Det totala arbetslivet är vad man uppfattar med alla sinnen. Ett ur alla avseenden bra arbetsliv ger god produktivitet.

Eller, för att uttrycka det ännu klarare, man blir inte till 100 procent motiverad bara för att man med säkerhet vet att luftfuktigheten på kontoret håller sig inom uppställda gränsvärden, man måste trivas också. Med chefen, med arbetskamraterna, med kunderna, med arbetsuppgifterna, med ansvarsområdet och så vidare.

Det är dags att föra in arbteslivsfrågorna i det dagliga arbetet på företaget, dags att få människorna på företaget delaktiga i utvecklingen av arbetslivet, det är dags att föra in det mänskliga perspektivet och ta ett helhetsgrepp.

4.8.2 Aktivt deltagande från företag och anställda

Aktivt deltagande från företagets sida är en förutsättning för ett bestånde resultat, och för ett nytt initiativ från företaget nästa gång man stöter på problem. Först när så sker kan man säga att arbetslivstänkandet planterats i det allmänna medvetandet på företaget.

Att kommunicera kunskapen ute på arbetsplatsen och på arbetsplatsens villkor är mödosamt men nödvändigt, och därför måste metodiken ha just den utgångspunkten.

Det räcker inte med att sprätta ut informationsblad, broschyrer och anordna konferenser och seminarier.

4.9 Företagshälsovård

4.9.1 Kvalitetssäkra företagshälsovården

När det gäller företagshälsovården, enskilt, kan konstateras en förändring sedan statsbidraget drogs in.

Nya företag har etablerats och det främsta konkurrensmedlet synes vara att tillhandahålla lättillgänglig sjukvård på plåster- och magnecylnivå. Det byggs

i dag upp nya "vårdcentraler" av enklaste slag runt om i Sverige, med pengar från både privata och offentliga kunder som lika gärna kunde tecknat avtal med närmsta befintliga vårdcentral. Detta är inte företagshälsovård.

ANALYS

Nulägesbeskrivning med förslag till förbättringsområden.

- **Produktutveckling**
- **Marknadsutveckling**
- **Produktionsutveckling**
- **Kvalitetsutveckling**
- **Kompetensutveckling**
- **Arbetslivsutveckling**

Företagshälsovården bör kvalitetssäkras för att ha ett berättigande i framtiden. Företagshälsovård skall arbeta förebyggande med sambandet arbete/ohälsa och med målet att ohälsa på grund av dåliga arbetsmiljöer skall kunna förhindras.

Företagshälsovården skall också fungera mer som spindeln i nätet i fråga om var och av vem en människa med bekymmer skall tas om hand, än att på egen hand vara den som behandlar allt och alla.

4.10 Arbetsmiljö och företagsstorlek

4.10.1 Myten om det stora företagets goda arbetsmiljö

Stor är inte alltid vacker, och definitivt inte när det gäller arbetslivsfrågor. Stora företag och stora arbetsplatser har ofta höga sjukfrånvarotal och hög personalomsättning. Hittills har kostnaden för all sjukfrånvaro betalats solidariskt av samhällsmedel, vilket i vissa fall varit ett hinder för ett progressivt arbetslivsarbete.

Det är väl känt att det inom svensk industri fanns företag som under perioder på 1980-talet hade anmärkningsvärt höga sjuktal och anmärkningsvärt hög personalomsättning, samtidigt som man förde en selektiv rekryteringspolitik.

Man kan fråga sig i vilka samhällskostnader detta medfört, totalt sett. Ett system som tillåter detta, att företag kan lämna över notan för sjukfrånvaro och rehabilitering till samhället i stället för att lösa underliggande problem, ter sig i sammanhanget orimligt.

4.10.2 Nytt socialförsäkringssystem verkar förebyggande?

Nu är vi med stor sannolikhet på väg mot ett socialförsäkringssystem där arbetsgivaren, mot sänkt arbetsgivaravgift, skall ta ett väsentligt ökat ansvar för både sjuklön och rehabilitering. I ett sådant system blir det ekonomiskt intressant för företagaren att sjukskrivningar och arbetsskador aldrig uppstår.

Ett nytt incitament för kontinuerligt arbetslivsarbete och reellt förebyggande företagshälsovård har därmed uppstått.

Storföretagen har resurser att anpassa sig efter detta och kommer att vidta erforderliga åtgärder.

4.10.3 Stöd till små och medelstora företag vid ett systemsskifte

Men vem kan hjälpa de små och medelstora företagen?

De ställs inför samma krav på förändring i samband med ett systemskifte men med väsentligt mindre resurser att lösa dem. Att stimulera och vägleda

små och medelstora företag i dessa frågor är en konkret arbetsuppgift för regionala arbetslivsfunktioner och lokala kunskapsförmedlare.

LOKAL KUNSKAPSFÖR-MEDLING

Bara i Skaraborg finns det åtminstone fem lokala kunskapscentra vari kunskapsförmedling i arbetslivsfrågor kan bli en del.

Kunskapen måste vara tillgänglig också för små och medelstora företag. Kostnaderna får heller inte vara oöverstigliga för vare sig kvalificerad rådgivning eller kvalificerade insatser, bland annat när det gäller rehabilitering av arbetsskadad personal.

4.11 Uppsökande verksamhet

4.11.1 Utåtriktad verksamhet

Den utåtriktade verksamheten på det lokala planet, måste vara av uppsökande karaktär.

Med hänvisning till praktiska erfarenheter gjorda bland annat i Jämtland, kan slås fast att företagen i målgruppen sällan vet att de kan ha väsentlig och konkret nytta av kunskaper på arbetslivsområdet. Samtidigt är det av största vikt att man är lyhörd inför kunskapsbehoven i regionen, i kommunen och på företagen.

Erfarenhetsmässigt fungerar kunskapsförmedling bäst där behoven ringas in i samverkan med uppdragsgivaren, alltså så nära kunden man kan komma.

Den utåtriktade verksamheten i övrigt kan ha formen av företagsbesök, seminarier, föreläsningar, föredrag, kursverksamhet, studiebesök och så vidare. Information skall vara riktad mot förekommande organisationer, myndigheter, arbetsgivare och arbetstagare.

Fält-arbetaren

- **Kunskapsförmedlaren skall vara en fältarbetare, en person som verkar och finns nära uppdragsgivaren.**
- **Ett lokalt kunskapscentra är en perfekt bas för sådant arbete.**

Det är också väl känt att småföretagaren ute på landsorten sällan åker till Malmö, Stockholm eller Göteborg för ett aldrig så intressant seminiariums skull. Seminariet måste komma till honom eller henne, bokstavligt talat.

I det sammanhanget är det viktigt att kunna nå arbetsgivaren och arbetstagaren med samma information vid samma tillfälle. De skall, bokstavligt talat, sitta sida vid sida och vid samma tillfälle få samma kunskap.

4.12 Projekttid

4.12.1 Ett tidsbegränsat projekt

Arbetslivsfrågorna kommer alltid att vara viktiga, kunskapsförmedling på området likaså.

För att undvika institutionalisering och cementering av etablerad verksamhet är det dock viktigt att ovanstående organisations- och arbetsform begränsas i tiden. En projekttid på två-tre år är en lagom lång startsträcka för att, med hjälp av en regional arbetslivsfunktion och lokal kunskapsförmedling, etablera arbetslivsfrågor inom ramen för det vardagliga näringslivsarbetet på den lokala, kommunala nivån.

Efter utvärdering av projektet kan beslut tas om fortsatt inriktning för arbetet på arbetslivsområdet.

Generellt sett skall presumtiva samarbetspartners redan från början kunna uttala att man är beredd att bedriva verksamhet med uthållighet utöver projekttiden, naturligtvis förutsatt att projektet slår väl ut.

4.12.2 Förvaltningar är också företag

Avslutningsvis kan upprepas att i Skaraborg är alla lika goda företag. Som företag räknas alla arbetsplatser, privata som offentliga.

4.13 Företagsstruktur i Skaraborgs län och Lidköpings kommun

Tabell 1. Antal företag i Skaraborgs län och Lidköpings kommun. Privat och offentlig sektor. Källa: SCB.

Bransch	Antal företag, Skaraborgs län	Antal företag, Lidköping
Jordbruk, skogsbruk, djurskötsel, fiske	296	31
Gruv- och stenindustri	25	2
Tillverkningsindustri	948	112
El, gas, värme, vattenförsörjning	65	5
Byggnadsindustri	623	84
Parti- och detaljhandel, hotell, restauranter	1675	228
Samfärdsel, transport, post och tele	508	61
Finans, bank, försäkrings- och uppdragsverksamhet	890	110
Deltotal	**5030**	**633**
Statlig, landstings- och kommunal verksamhet	1564	188
Total	**6594**	**821**

Skaraborgs läns näringsliv har en hög andel jordbruk, livsmedelsindustri och tillverkningsindustri. Andelen offentlig verksamhet ligger i paritet med genomsnittet i landet.

Skaraborgs län har tyngdpunkten av sitt näringsliv i företag med upptill 100 anställda. I länet är andelen 97 procent, vad gäller privat sektor. Andelen privata företag i samma segment i Lidköpings kommun, den kommun vari Tekniskt kunskapscenter (TKC) finns, är lika hög.

Tabell 2. Företag grupperade efter antal anställda i Skaraborgs län och Lidköpings kommun. Privat sektor.

Antal anställda vid respektive företag, privat sektor	Antal företag, Skaraborgs län	Antal företag, Lidköping
1–4	2894	335
5–9	980	130
10–19	565	81
20–49	354	49
50–99	130	22
100–199	57	5
200–499	30	11
500–999	15	0
1000–1499	2	0
1500–1999	1	0
2000–2999	2	0
Total	**5030**	**633**

Andelen privata företag i storleksklassen 1-99 anställda är 97 procent i såväl Skaraborgs län som i Lidköpings kommun. Primär målgrupp - mörk skugga. Källa: SCB.

Arbetsplatser i Skaraborgs län inom offentlig sektor med upptill 100 anställda, utgör 95 procent av det totala antalet arbetsplatser. I Lidköping är andelen densamma. Den *primära målgruppen* – företag med 5-49 anställda – utgör 38 procent av länets näringsliv och 41 procent av Lidköpings vad gäller privat sektor.

Förhållandet i den offentliga sektorn är 58 procent för länet och för Lidköping 63 procent. Den primära målgruppens avgränsning utesluter inte på något vis den stora gruppen av företag och arbetsplatser med 1-4 anställda.

Erfarenhetsmässigt finns det företag också i den storleken som behöver stöd i sin verksamhetsutveckling på arbetslivsområdet, även om organisationsfrågorna sällan är en huvudfråga i så små företag.

På samma sätt men på andra grunder, finns det företag och arbetsplaser i segmentet 50-99 anställda som kan behöva stöd i sin utveckling på området. De båda sistnämnda grupperna, företag och arbetsplatser med 1-4 respektive 50-99 anställda, utgör den *sekundära målgruppen*.

Tabell 3. Företag grupperade efter antal anställda i Skaraborgs län och Lidköpings kommun. Offentlig sektor.

Antal anställda i respektive företag i stat, landsting och kommun	Antal företag, Skaraborgs län	Antal företag, Lidköping
1–4	460	44
5–9	304	42
10–19	326	40
20–49	283	35
50–99	114	17
100–199	40	6
200–499	15	1
500–999	12	1
1000–1499	3	1
1500–1999	2	0
2000–2999	2	0
Total	**1561**	**187**

Andelen offentliga arbetsplatser i storleksklassen 1-99 anställda är 95 procent i såväl Skaraborgs län som i Lidköpings kommun. Primär målgrupp - mörk skugga. Källa: SCB.

Sammanfattningsvis kan konstateras att det i Skaraborg finns ett stort arbetsfält för en regional arbetslivsfunktion och lokal kunskapsförmedling, enligt de målgrupper som har angivits för KSA-utredningens arbete.

TKC i Lidköping får stå som exempel på ett lokalt kunskapscentra därför att man ligger längst framme i länet. Därutöver finns det åtminstone fyra andra lokala kunskapscentra som är kapabla och villiga att framgent knyta kunskapsförmedling på arbetslivsområdet till sin nuvarande verksamhet. Mer om detta i 4.14.

4.14 Lokala kunskapscentra i Skaraborg

4.14.1 Tekniskt Kunskapscentrum i Lidköping

TKC startade sin verksamhet 1988 och ombildades 1991 till en stiftelse. Stiftare är Lidköpings kommun, Lidköping Machine Tools AB, Sparbanken i Lidköping samt Länsstyrelsen i Skaraborg via Utvecklingsfonden. I styrelsen ingår representanter för LO och TCO.

Stiftelsen skall genom egen aktiv verksamhet och utan vinstintresse främja teknisk utveckling, forskning och utbildning i Skaraborgs län genom att:

- verka för tekniköverföring,
- stödja uppfinnare, produktutvecklare och produktförbättrare,
- initiera och genomföra teknisk utbildning i samverkan med gymnasieskolan och högskolan,
- i övrigt för enskilda och företag inom Skaraborgs län med olika medel stödja den tekniska kunskapsutvecklingen.

Vilket i praktiken innebär att TKC med varje till buds stående medel skall stödja Lidköpingsföretagen att bli snabba och duktiga på att utnyttja tekniska hjälpmedel, vilket innebär bättre lönsamhet, vilket i sin tur innebär fler arbetstillfällen. En annan viktig uppgift är att tillhandahålla basresurser i form av datorer, program med mera, att till självkostnadspris utnyttjas av små och medelstora företag. Ett utvecklingsprogram har antagits för TKC för den närmaste treårsperioden.

Inom ramen för detta skall man, bland annat, ta sig an att effektivisera tekniköverföring till små och medelstora företag. Ett första steg är att inom

centret skaffa sig konkret kunskap om företagens aktuella teknikposition och potentiella behov av ny teknik.

Vidare är siktet inställt på att bygga vidare på den tekniska utvecklingen i företagen med utgångspunkt från tre definierade kunskapsområden:

1. Exponera företagen för information om ny teknik som är relevant för företaget.
2. Öka förmågan att med hjälp av kompetens från andra organisationer och företag lösa konkreta tekniska problem i företag.
3. Förbättra beslutsunderlaget för teknikinvesteringar genom att ge företag tillfälle till demonstration och praktisk användning av aktuella maskininvesteringar.

Tekniköverföringen skall ske i olika etapper. En första kontakt med allmän rådgivning skall följas av professionell rådgivning av specialister. TKC skall på det lokala planet ge "första hjälpen" med en grov analys av problemställningen och sedan förmedla en kontakt till lämpliga experter vid universitet/högskolor och större företag.

TKC Lidköping

• Ett lokalt kunskapscentrum i Lidköpings kommun med tonvikten lagd åt tillverkningsindustrin, till 69 procent självfinansierande via uppdragsgivare och med ett brett kontaktnät i det lokala näringslivet.

• Man kan med lätthet komplettera utbudet med kunskapsförmedling i arbetslivsfrågor redan nu.

Praktisk erfarenhet från TKC visar goda resultat på tekniköverföring på "problemlösningsnivå" förmedlade till små och medelstora företag. För forskare "banala" problemlösningar har många gånger lagt grunden och skapat förutsättningar för god teknikutveckling vid enskilda företag.

TKC har dag kompetens inom följande områden:

- produktutveckling/konstruktion - produkter med avancerad geometri och/eller korta ledtider,
- produktionsteknik - automatisering, simulering och projektledning,
- kvalitetsteknik - totalt kvalitetsarbete i företag från organisation och ledning till yttre certifiering.

Centret ingår i ett kompetensnätverk med följande högskolor och företag: Chalmers Tekniska Högskola inom kvalitetsutveckling, Högskolan i Halmstad inom produktutveckling, Högskolan i Luleå inom CIM, Högskolan i Skövde, Högskolan i Trollhättan inom konstruktion, SKF, Sandvik, PLM, Electrolux och Volvo.

Inom ramen för utvecklingsprogrammet skall ny kompetens knytas till TKC utifrån företagens nuvarande teknikposition och identifierad teknikpotential.

Den långsiktiga strategin är att företagen i regionen skall bli bäst i Europa inom sitt teknikområde.

TKC visar på en ökande självfinansieringsgrad - under 1993 landade den på 69 procent. Man har för närvarande sex anställda, varav en nyanställd kvalitetstekniker. Intäkterna för 1993 låg på 2,5 miljoner kronor och för 1994 beräknas de till 4 miljoner kronor.

Tyngdpunkten i kursutbudet för 1994 ligger på två kurser - Total Quality Management och Konstruktörsprogrammet.

TQM är ett utbildningsprogram för arbetslösa ingenjörer, 20 veckor med praktik på lokala verkstadsföretag, som utförs i samarbete med Chalmers och Länsarbetsnämnden. Konstruktörsprogrammet är en högskoleutbildning på halvfart som utförs i samarbete med Verkstadsindustrin och olika högskolor. Utbildningen har 20 platser, är tänkt för konstruktörer som skall jobba kvar i sina respektive företag på halvtid. Företagen betalar fullt ut för varje utbildningsplats. Utbildningen ger 20 högskolepoäng.

Dessa utbildningar kompletteras med olika uppdrag för det lokala näringslivet, framför allt det privata men också det offentliga. Det gäller allt från grundläggande PC-utbildning för administrativ personal till avancerad programmering av industrimaskiner.

TKC är berett att inlemma arbetslivsfrågor i sitt utbud med kort varsel och har redan i dag kontakter med Industrihälsovården, en av flera tänkbara samarbetspartners om planerna på lokal kunskapsförmedling aktualiseras.

Kontaktperson är Henrik Götvall, telefon 0510 - 837 72.

4.14.2 Nätverket i Skövde

Från och med den 6 december 1993 finns det en rådgivningsbyrå för företag i Skövde, "Näringslivets Nätverk i Skövde". Initiativet kommer från Skövde näringslivskommitté. Det underliggande motivet är en vilja att i tid möta en befarad utarmning av det lokala näringslivet. Det konkreta motivet till den aktuella åtgärden är att nyföretagare som stöttas på det vis som utvecklas nedan, har väsentligt större chanser att överleva än i normalfallet. Driften sker i stiftelseform. Stiftare är Claes Waxberg, Rolf Ulfvengren och Hans Sternerup, alla tre företagare i Skövde.

En verksamhetsledare har anställts på halvtid. Skövde kommun har ställt utrustade lokaler till förfogande. Ett trettiotal företag har tillsammans skrapat ihop startkapitalet 250 000 kronor, vilket räcker för ett halvårs drift. En utvärdering skall göras efter sex månaders drift. Efter utvärderingen tas beslut om fortsatt försöksperiod - i så fall på två år - eller avveckling.

Nätverkets huvudinriktning är att skapa en god entreprenörsanda på orten, att öka nyföretagandet på orten, att öka överlevnadsfrekvensen för nystartade företag, att bistå redan etablerade företag, att förbättra förutsättningarna för ökad intern handel på den lokala marknaden samt utveckla nätverk till stimulans för befintliga företag.

Det lokala näringslivet är huvudkraften bakom drift och finansiering. Utöver rena penningbidrag ställs kravet att engagerade företag och företagare utan kostnad skall skjuta till egen erfarenhet direkt i rådgivningen.

Rådgivningen skall i största utsträckning vara kostnadsfri och konfidentiell. Den skall kunna ges - direkt eller indirekt - på följande områden: produkter/tjänster, marknad/bransch/konkurrenter, marknadsföring, export/import, bolagsformer, kalkyler, finansiering, redovisning/revision, avtal/affärsjuridik, skatter/avgifter, personalfrågor och lokalisering.

Samarbete skall ske med organisationer samt lokala och regionala myndigheter. Det geografiska verksamhetsområdet sammanfaller med Skövde kommun.

Marknadsföring skall ske mot följande målgrupper: nyföretagare i vardande, nystartade företagare, stiftelsens medlemmar och sponsorer, berörda samhällsorgan samt allmänheten.

Nätverket i Skövde kan bli en bas för lokal kunskapsförmedling på arbetslivsområdet. Kontaktperson är Harald Tersmeden, telefon 0500 - 46 80 32.

4.14.3 Företagarskolan i Falköping

Företagarskolan startades i januari 1993. Tanken var att finna former för arbetslösa med starta-eget-planer att komma från tanke till handling under ordnade former och under kvalificerad handledning. Så bedrivs också verksamheten.

Företagarskolan drivs av Falköpings kommun, Arbetsförmedlingen i Falköping och Falköpings Näringslivskommitté i samarbete. En heltidsanställd projektledare är ansvarig för den dagliga driften. Deltagarna i företagarskolan får ALU-ersättning.

En referensgrupp är knuten till verksamheten. Den består av tre ekonomer, en bankdirektör, en auktoriserad revisor, en ensamföretagare i redovisningsbranschen, två representanter för den lokala tillverkningsindustrin samt en lokal köpman. Gruppen fungerar som antagningsgrupp för sökande till företagarskolan. Under projekttiden får "eleverna" med jämna mellanrum träffa representanter från referensgruppen för avrapportering och för att få tips om hur de lämpligen kan gå vidare. Man får också rena redovisningsuppgifter till nästa träff.

Till företagarskolan finns också ett antal mentorer knutna. Det är lokala företagare som ställer upp som rådgivare och bollplank åt den nystartade företagaren efter det att han/hon lämnat skolan.

Företagarskolan, Falköping

- **Ett projekt i Falköping för arbetslösa med företagsidéer.**
- **Företagarskolan kommer att få en fortsättning i högkonjunktur.**
- **Ett kunskapscentrum dit kunskapsförmedling på arbetslivsområdet kan knytas.**

Under tiden vid företagarskolan - i normalfallet sex månader - arbetar deltagarna kontinuerligt med sina affärsidéer. De gör sin egen marknadsanalys, de kontaktar företagare som arbetar med liknande verksamhet, de funder över sin marknadsstrategi, eventuella samarbetspartners och så vidare. Gemensamma föredrag, studiebesök och utbildningar genomförs vad gäller marknadsanalys, marknadsstrategi, försäkringsskydd, bolagsformer, skattefrågor, bokföring, bankfrågor, företag, datakunskap med mera.

Deltagarna dokumenterar sitt arbete kontinuerligt och i skriftlig form. Detta för att underlätta redovisning inför referensgruppen, för att samla ett bra material inför en eventuell bankkontakt och för att ha ett kompendium att titta tillbaka i den dag man behöver återknyta till det man lärt sig under "skoltiden".

Företagsskolan har utvecklats helt enligt planerna. Erfarenhetsmässigt sker två-tre företagsstarter per tio deltagare. Den är i dag samlokaliserad med tre andra lokala arbetsmarknadsprojekt.

Företagsskolan skall leva i högkonjunktur, förutsatt vederbörliga politiska beslut. Grundkonceptet och innehållet fungerar också vid fortsatt arbete med icke arbetslösa som står i begrepp att utveckla en affärsidé men formerna måste förändras. Det krävs, till exempel, att en del av undervisningen förläggs till helger och kvällar.

Företagarskolan kan bli en bas för lokal kunskapsförmedling på arbetslivsområdet.

Kontaktperson är Leif Bigsten, telefon 0515 - 851 14.

4.14.4 Tibro Trätekniska Centrum

Tibro Trätekniska Centrum erbjuder en rad olika utbildningar, alltifrån grundläggande träindustriell utbildning till avancerad CAD/CAM-undervisning. Alla utbildningar bedrivs i modern utbildningsmiljö med kvalificerade lärare.

Följande utbildningar ges:

- Etapp I, 15 veckor, grundutbildning. Här lär sig deltagarna att hantera de vanligast förekommande maskinerna inom träindustrin, samt mätteknik, ritningsläsning, grundläggande datateknik och NC-teknik.
- Etapp II, påbyggnadsutbildning. Industriell inriktning. Fördjupning inom branschämnen samt undervisning i produktionsekonomi, matematik med mera.

Etapp II riktar sig mot de som genomgått den första etappen eller har viss erfarenhet från träindustrin och behöver utveckla sin kompetens. Individuella utbildningsplaner gör det möjligt att komplettera kunskaper utifrån sina egna behov.

För att kunna hävda sig på en allt mer internationaliserad marknad krävs i regel högre kompetens hos många anställda inom olika områden. För att möta dessa krav erbjuds inom TTC utbildning inom produktionsekonomi, engelska, tyska, franska, spanska, data/NC-teknik, företagsekonomi, säljtek-

nik, CAD/CAM-teknik, psykologi, ergonomi, produktutveckling, matematik och ritningsläsning. Utbildningen är målstyrd och utvärderas kontinuerligt.

Tibro kommun är huvudman för Träteknikcentrum. Målgruppen för undervisningen är yrkesverksamma inom träindustrin. Verksamheten startades i oktober 1991.

TTC kan bli en bas för lokal kunskapsförmedling på arbetslivsområdet. Kontaktperson är Jan Gustafsson, telefon 0504 - 182 28.

4.14.5 Kompetenscenter i Mariestad

Kompetenscenter, Mariestad (KCM) arbetar för ömsesidig utveckling av arbetslösa tjänstemän och näringslivet i regionen.

Man söker aktivt kontakt med företag i regionen som vill starta utvecklingsprojekt. Kompetenta arbetslösa ställs kostnadsfritt till företagens förfogande på ALU-basis för att genomföra projekt inom, till exempel, marknadsföring, produktutveckling, administrativ utveckling. Arbetslösas kompetens byggs på med teknik-, ekonomi-, språk-, och ADB-utbildning.

Inom KCM bedrivs komplett starta-eget-verksamhet för presumtiva nyföretagare. Man erbjuder vidare stödverksamhet för jobbsökande, individuell utvecklingsplanering, skräddarsydda utbildningar för externa kunder. Det senare inom ramen för KCM Institute.

KCM har också fått kommunens uppdrag att fungera som kommunens sekretariat vad avser näringslivsfrågor. De arbetslösa som står till KCM:s förfogande har fått platser via arbetsförmedlingen/länsarbetsnämnden och utgör centrats resursbank.

Bakom KCM står Mariestads kommun, ett antal lokala företag, länsstyrelsen, landstinget, arbetsförmedlingen, länsarbetsnämnden, AMU, Trygghetsrådet samt Trygghetsstiftelsen.

KCM kan bli en bas för lokal kunskapsförmedling på arbetslivsområdet.

Kontaktperson är Christer Johansson, telefon 0501 - 627 41.

5 Arbetsmiljöfondens stöd för kunskapsspridning

5 Arbetsmiljöfondens stöd för kunskapsspridning

Av docent *Torbjörn Stjernberg* Handelshögskolan i Stockholm och Fyra U

5.1 Inledning och slutsatser

Syftet med denna rapport är att beskriva och analysera Arbetsmiljöfondens stöd för utbildning och information om arbetslivsfrågor; via stöd till rådgivning till småföretag, via regionala skyddsombud, via partsgemensamt förankrad arbetsmiljöutbildning, via de fackliga organisationernas funktionsutbildning och parternas informationsinsatser m.m.

I denna inledning beskrivs de viktigaste källorna till rapporten, samt de slutsatser jag dragit. Dessa slutsatser har presenterats för KSA-utredaren och dennes kansli och sakkunniga. De beskrivningar, analyser och slutsatser som presenteras i rapporten ansvarar jag dock själv för.

I den första delen av rapporten redovisas och analyseras de olika stöd för kunskapsspridning som går via Arbetsmiljöfonden. Rapportens startpunkt är det lilla företaget och de bidrag som ges för arbetslivsutveckling genom stöd till vissa forskningsinstituts gratisservice till småföretag. Därefter analyseras de regionala skyddsombudens roll som kunskapsspridare. Sedan följer en analys av stödet till arbetsmiljöutbildningar, såväl de partsgemensamt framtagna som de fackliga organisationernas funktionsutbildningar. Denna första del av rapporten avslutas med en analys av stödet för parternas allmänna informationsinsatser samt av stödet för utveckling av utbildningsmaterial. Huvudfrågan i varje avsnitt gäller erfarenheterna av respektive verksamhet. Är gratisservicen effektiv? Hur ser småföretagaren på kontakterna med de regionala skyddsombuden? Hur bedömer deltagarna de arbetsmiljöutbildningar de gått? Den andra delen av rapporten beskriver penningströmmar och roller i nätverket av aktörer. Huvudfrågorna handlar då om vilka som får bidrag, och om Arbetsmiljöfondens roll som förmedlare av dessa bidrag. Rapporten avslutas med några övergripande reflektioner.

5.1.1 Rapportens underlag

Rapporten bygger främst på utvärderingar som genomförts på initiativ av Arbetsmiljöfonden och som färdigställts under hösten 1993. Dessa behandlar bidragen till gratisservice till småföretag, den partsgemensamma arbetsmiljöutbildningen som sker via studieförbunden samt den funktionsutbildning som de fackliga organisationerna själva arrangerar. Även den fackliga styrelserepresentantutbildningen har utvärderats på initiativ av Arbetsmiljöfonden. Denna utbildning är dock inte främst inriktad på arbetslivsfrågor och berörs mycket kortfattat nedan. Arbetsmiljöfondens bidrag till parternas allmänna information om arbetsmiljöfrågor har också bedömts. En enkätundersökning för att lära om de regionala skyddsombudens verksamhet planeras av Arbetsmiljöfonden, men kommer att rapporteras först under 1994. I stället baseras diskussionen om de regionala skyddsombuden på äldre undersökningar. Några telefonintervjuer med regionala skyddsombud och företagare har också genomförts[1].

För att få en överblick och förståelse för roller och relationer mellan aktörer i det nätverk av organisationer som svarar för kunskapsspridning inom arbetslivsområdet har analysen av genomförda utvärderingar kompletterats med intervjuer och samtal med nyckelpersoner inom LO, TCO, SAF, ABF, TBV, Arbetarskyddsnämnden samt Arbetsmiljöfonden. En stor mängd äldre utvärderingar och studier har även gett bidrag till analysen. Speciellt intresse har ägnats de former för informationsspridning och arbetsmiljöutbildning som kan nå de små företagen.[2]

---

1 Dessa intervjuer har genomförts av Regina Winzer, KSA utredningen. Hon har även svarat för huvuddelen av texten i de avsnitt där dessa intervjuer redovisas samt texten om regionala skyddsombud i del 1.

2 Jag har antagit att stat och kommuner, samt stora företag, borde vara mindre beroende av stöd via Arbetsmiljöfonden för information och arbetsmiljöutbildning. Bolagisering, decentraliserade resultatenheter, förekomsten av många små och ekonomiskt trängda förvaltningsenheter kanske gör att detta antagande vilar på alltför lös grund. Även inom den offentliga sektorn och i stora koncerner kan många av de små företagens egenheter finnas – på gott och på ont.

I några avsnitt framskymtar en kritik mot rutinerna för att fördela de medel som går via Arbetsmiljöfonden. Det kan vara värt att notera att denna kritik i hög grad formulerats och artikulerats inom fonden, som också tagit initiativ till en översyn av sina rutiner.

5.1.2 Slutsatser

Startpunkten för rapporten är bidragen till FoU-enheter vid högskolor och branschforskningsinstitut m.m. för gratisservice till småföretag. Huvudslutsatsen från studier av dessa stöd är att efterfrågan på råd om arbetsmiljö- och produktionsutveckling är alltför svag för att denna rådgivande verksamhet skall kunna fortleva i någon större omfattning om företagen tvingas betala hela kostnaden för denna service. Det gäller även i de fall där utvärderaren bedömt att branschforskningsinstitutens råd varit väl värda kostnaderna för servicen. Problemet är att motivera det lilla företaget att efterfråga servicen innan värdet kunnat bevisas. Att stimulera efterfrågan är också väsentligt eftersom det oftast krävs att företaget upplevt problem och själva initierat insatsen för att råden skall omsättas i handling.

Efter analysen av småföretagarservicen granskas de *regionala skyddsombudens möjligheter att verka som kunskapsspridare* vad gäller arbetslivsfrågor, och att ta en vidare konsultroll som även skulle innefatta produktionsfrågor. Huvudslutsatsen vad gäller de regionala skyddsombudens roll är att den snarare bör vidgas till att omfatta rådgivning och kunskapsspridning som gäller fackliga frågor och avtalstolkningar än att vidgas till att omfatta produktionsfrågor i allmänhet. Där förtroendefulla relationer hunnit byggas upp blir de regionala skyddsombuden lätt identifierbara fackliga kontaktpersoner som kan ge det lilla företaget råd om hur olika beslut stämmer med fackliga avtal m.m. Emellertid är de regionala skyddsombuden alltför få, och den tid var och en kan lägga på denna deltidssyssla är oftast alltför liten för att de skall ha möjlighet att bygga upp förtroendefulla relationer till mer än ett fåtal små företag.

Sammanfattningsvis kan konstateras att *kunskapsspridning till små företag* är mycket svår att organisera effektivt. Antalet små arbetsställen är så stort att vare sig yrkesinspektion eller regionala skyddsombud kan hålla mer än mycket sporadiska kontakter med de små företagen. Den enskilde småföretagaren har

i regel vare sig haft kontakt med regionala skyddsombud eller yrkesinspektion under de senaste åren, och han har varken själv eller via någon av sina anställda kommit i kontakt med någon form av arbetsmiljöutbildning. I stället klaras arbetsmiljöfrågorna av flertalet småföretagare med sunt förnuft, eventuellt kompletterat med kontakter med företagarföreningar och branschorganisationer. Man upplever sig inte sakna information om arbetslivsfrågor. De intervjuade småföretagarna ser positivt på samhällsstöd för företagsutveckling och arbetsmiljöinformation. Det kan dock vara svårt att veta vart man skall vända sig för att få information och stöd.

Arbetsmiljöutbildning arrangeras dels med partsgemensamt framtaget studiematerial och uppläggning, dels i form av fackligt arrangerad så kallad *funktionsutbildning* som bygger vidare på den grund som skapats i den partsgemensamt utvecklade utbildningen. Ändras förutsättningarna för tidigare led i utbildningskedjan påverkas de senare leden vad avser kursdeltagarnas förkunskaper. En huvudslutsats som kan dras vad gäller arbetsmiljöutbildning, funktionsutbildning, liksom för utbildningarna av fackliga representanter i företagsstyrelser, är att flertalet deltagare upplever att utbildningarna är meningsfulla och professionellt genomförda. Vad gäller arbetsmiljö- och funktionsutbildningarna är det dock svårt att se tydliga samband mellan utbildningen och effekter i form av arbetsmiljöförbättringar på arbetsplatsen. Därför bör utbildningen utvecklas lokalt och länkas till pågående förändringar i organisation och produktion.

Huvudslutsatsen, att utbildningarna i sig fungerar bra, hindrar inte att man kan ifrågasätta regelverk och rutiner som styr former, val av arrangörer, deltagare m.m. Det stöd som kanaliseras via Arbetsmiljöfonden till främst ABF och TBV, men även till övriga studiearrangörer, går vidare i form av subventionerad utbildning till i första hand kommuner, landsting och statliga organisationer, och påfallande ofta till enheter som har fler än 250 anställda. Stödformerna tycks motverka en öppen konkurrens mellan kursarrangörerna - traditionella bindningar mellan LO och ABF respektive TCO och TBV återspeglas i hög grad i valet av kursarrangör. Ett generellt utformat stöd borde snarare utgå för en vidare definierad utbildning till en tydligare specificerad målgrupp - de små företagen. Motivet är att dessa har en mindre intern arbetsmarknad och därför i mindre grad kan vara säkra på att behålla

och ta tillvara den kompetens som utbildningen leder till. Det gäller speciellt i de fall utbildningen leder till utvecklade yrkesambitioner som kan vara svåra att ge utrymme i ett litet företag.

De fackliga organisationernas funktionsutbildning utgör en av flera olika typer av arbetslivsrelaterade aktiviteter som berättigar de fackliga huvudorganisationerna till bidrag från Arbetsmiljöfonden. Bidrag utgår för styrelserepresentantutbildning, allmänna informationsinsatser vad gäller arbetslivsfrågor, för regionala skyddsombud, kontakter med högskolor (s.k. forskningsinitiering), EG-bevakning samt medverkan i standardiseringsarbete. Sammantaget rör det sig om cirka 177 miljoner som fördelas mellan de fackliga huvudorganisationerna och sedan till stor del fördelas bland förbunden. Mellan 2 och 4 miljoner har utgått som bidrag till arbetsgivarorganisationernaförallmännainformationsinsatser.Huvudslutsatsen vad gäller dessa medel är att Arbetsmiljöfondens roll som beslutsfattare och som förmedlare av medel beslutade av regeringen, kan ifrågasättas. I stället borde vida ramar och uppföljningskrav formuleras. Snarare än att pröva ansökningar där innehåll och uppläggning beskrivs i förväg borde Arbetsmiljöfondens roll vara att följa upp effekter av utbildningarna och sprida erfarenheter av pedagogiskt utvecklingsarbete samt verka för att arbetsmiljöforskningens resultat tas tillvara och sprids.

Såväl Arbetsmiljöfondens stöd till de fackliga organisationernas (och arbetsgivarorganisationernas) informationsinsatser som stödet till partsgemensamma organs arbete med att utveckla utbildningsmaterial kan ses som stärkande av en viktig "filterfunktion" i strömmarna av arbetsmiljöinformation. Dessa medel stöder partsorganisationerna respektive de partsgemensamma organen i framtagandet av informations- och utbildningsmaterial som får sitt värde just genom sin legitimitet som parternas material. Utbudet av information om arbetslivsfrågor är så omfattande att man som skyddsombud, företagare, arbetsledare m.m. har glädje av att få material som tolkats av respektive förbund eller av ett partsgemensamt organ som exempelvis Arbetarskyddsnämnden. Om legitimiteten är det centrala värdet, och denna fås genom förankringen av information och studiematerial hos en eller flera parter bör Arbetsmiljöfondens roll inriktas på stödja att resultat från forskning tas till vara.

De huvudslutsatser som lyfts fram i denna sammanfattande inledning bygger på genomgången i rapportens första del av de olika aktiviteter som ges bidrag av Arbetsmiljöfonden och som utvärderats på fondens initiativ i strävan att reformera rutinerna kring dessa bidrag. Dessa analyser i del 1 belyser effektiviteten i varje aktivitet för sig. Slutsatserna bygger också på analysen i rapportens andra del som behandlar penningströmmar mellan aktörer, och dessas roller i det nätverk som är länkat till Arbetsmiljöfondens bidrag för kunskapsspridning.

5.2 Utvärderingar inom respektive bidragsområde

5.2.1 Gratis småföretagsservice via FoU-enheter

Arbetsmiljöfonden ger några FoU-institut ekonomiskt stöd (sammanlagt drygt 8 miljoner kronor enligt beslut för 92/93) för att dessa skall kunna erbjuda gratisservice till småföretag. Stödet innebär också en utökad kontakt mellan forskare och företag och kan därför medföra att arbetslivs- och produktionsproblem i små företags ges ökad uppmärksamhet bland forskare. Det handlar alltså inte primärt om utbildning och information. Rådgivningen är i praktiken inte heller helt koncentrerat på arbetsmiljöåtgärder. I en utvärdering initierad av Arbetsmiljöfonden, ges en god inblick i fyra FoU-enheters verksamhet och i fem uppdrag för vardera tre av dessa. Denna utvärdering bör ha stor relevans om man skulle vilja utveckla kunskapsspridningen, vad gäller arbetslivsfrågor, med någon form av lokal och regional rådgivning.[3]

Femton uppdrag studerades i utvärderingen. Uppdragen handlade i enbart

---

[3] Lars Österblom, *Utvärdering: Arbetsmiljöfondens bidrag till gratisservice till småföretag*. Stencil Lars Österblom Consulting AB, okt 1993.
En god överblick över studier av relevans för bedömningar av hinder för förbättringar av arbetsmiljön i små företag ges i en litteraturstudie genomförd vid Små- FöretagsCentrum vid Högskolan i Växjö publicerad i serien Småskrifter, juni 1988, ISSN 0280-8978. I samma skriftserie har även publicerats en förstudie, samt en intervju- och enkätstudie.

tre fall om renodlade arbetsmiljöfrågor. Vanligare var att problemen hade vidare karaktär (layout, ny teknik, materialhantering etc.) där arbetsmiljöfrågor utgjorde en aspekt. Trätek bedrev en uppsökande verksamhet och initierade besöken själva. Uppdragen som genomfördes av IVF och Högskolan i Luleå initierades i nio av fallen av företagsledaren, i det tionde av företagshälsovården. I åtta av de femton fallen har företagen haft god hjälp av respektive institut. Med utvärderarens ord: "där företaget haft behov av hjälp, aktivt själv sökt den via instituten så har man också följt de råd man fått".

Slående är att de uppdrag som genomförts av IVF respektive Högskolan i Luleå, med något undantag, av utvärderaren bedömdes ha en nytta som översteg kostnaderna. Däremot bedömdes fyra av de fem uppdrag som genomförts av Trätek som bortkastade. Skillnaden hänger troligen samman med att dessa initierats av Trätek, och inte på grund av att företagets ledning sökt råd. Antalet gratistimmar som Trätek erbjudit har varit färre, vilket även kan ha påverkat värdet av insatserna. Å andra sidan innebar detta att Träteks insatser inte varit så kostsamma. Utvärderaren bedömer dem kosta mellan 3 000 och 4 000 kronor att jämföra med en genomsnittlig kostnad av cirka 9 000 kronor per uppdrag för IVF och Högskolan i Luleå. Samtidigt kan noteras att i enbart två fall (bägge IVF-uppdrag) skulle de intervjuade företagarna varit beredda att initialt åta sig att betala för servicen. Betalningsmotståndet hänger samman med att resultaten bedöms vara svåra att värdera i förväg.

Tabell 1. Utformningen av det gratisstöd som erbjuds av Institutet för verkstadsteknisk forskning, Trätek, Arbetsmiljöservice vid Högskolan i Luleå.

	IVF	Trätek	Luleå
Målgrupp, företagsstorlek	< 200 anst (500)	< 200 anst	< 200 anst
Antal gratistimmar	25 tim	4 tim	25 tim
Rabatt på överstigande timmar	50 %	50 %	50 %
Total subvention per uppdrag	max 100 tim 50%	30 000 kr	max 100 tim 50%

Utvärderingen utmynnar i en rad mycket konkreta förslag till framtida handläggning av denna typ av rådgivning; servicecheckar på 12 500 kronor giltiga i tre år bör delas ut till företag som har mindre än 50 anställda. Det bör ske i ett samarbete mellan Arbetsmiljöfonden och NUTEK. Dessa servicecheckar skulle kunna omsättas i tjänster från företagshälsovård, regionala kunskapscentra eller auktoriserade branschforskningsinstitut.

Den viktigaste slutsats jag drar av denna och andra utvärderingar är att svårigheterna är betydande vad gäller att aktivt skapa ett engagemang och efterfrågan på arbetsmiljöförbättringar bland småföretagare. Utvärderingen visar också att råd som inte efterfrågas har litet värde. För att småföretagaren skall köpa konsulttjänster måste man i förväg kunna demonstrera att tjänsterna löser problem och att värdet av de föreslagna förbättringarna överstiger kostnaderna.

Intervjuer med småföretagare - några intryck

För att få några direkta egna intryck av de små företagens behov och syn på arbetsmiljöservice och på de regionala skyddsombudens verksamhet genomfördes några telefonintervjuer med småföretagare. Dels valdes slumpmässigt nio företag ur TeleMedias företagskatalog, dels intervjuades chefer i fyra företag som regionala skyddsombud besökt två veckor tidigare. Tre av dessa var butiker i större butikskedjor. Redan vid urvalet av företag ur företagskatalogen kunde vi konstatera att det krävdes många telefonsamtal för att få fram företagare med fler än fem anställda - många visade sig vara ensamföretagare.

De intervjuade i företag som nämnts av de regionala skyddsombuden uppskattade dessas insatser, även om en av företagarna inte visste att personen ifråga just var ett regionalt skyddsombud. Företagaren trodde att det regionala skyddsombudet företrädde någon arbetsmiljömyndighet. Det är speciellt de regionala skyddsombudens möjligheter att ge råd i ganska informella former som uppskattas. Ett av företagen kommer bilda en skyddsorganisation som en följd av det regionala skyddsombudets besök.

De övriga nio företag som valts slumpmässigt, och som hade fler än fem anställda, bedriver mycket skilda verksamheter: kurs- och konferensarrangemang, taxi- och bussresor, ballongresor, restaurang, bilförsäljning, maskinförsäljning, produktion av djurfoder, teknisk standardisering. Det genomgående

intrycket är att man i dessa företag knappast haft kontakt med vare sig regionala skyddsombud eller yrkesinspektörer. När kontakter funnits har de skett i god anda - någon understryker att yrkesinspektionen är en stor resurs som borde utnyttjas mer för rådgivning. Man tycker sig ha tillräcklig information om arbetsmiljöfrågor, där arbetsgivarorganisationer nämns oftast som källa men även skyddsombudet där sådant finns. Sex av de nio är anslutna till SAF-förbund och ofta också till företagarföreningar. Två av de återstående tre är anslutna till företagarföreningar. Endast en företagarna har tagit del av arbetsmiljöutbildning - i ett tidigare arbete för länge sedan. Ingen känner heller till att någon av de anställda tagit del av sådan utbildning, även om någon företagare antar att skyddsombudet fått utbildning via facket.

Rent allmänt ser företagarna positivt på samhällsstöd för företagsutveckling och arbetsmiljöinformation. De upplever att det är svårt att veta vart man skall vända sig för att få information - en av företagarna föreslår att samhället borde samordna sin information till småföretagare och se till att denna är enkel och tydlig.

5.2.2 Kunskapsspridning genom regionala skyddsombud

Arbetstagarorganisationerna får bidrag till verksamheten med regionala skyddsombud, med sammanlagt 87 miljoner kronor enligt Arbetsmiljöfondens beslut för 92/93. I detta avsnitt skall vi ge en bakgrund till framväxten av denna verksamhet, samt förmedla intryck från tidigare studier och egna telefoninter-vjuer med regionala skyddsombud och småföretagare. I senare avsnitt, i del 2, berörs omfattning av verksamheten, penningströmmar m.m.

Enligt arbetsmiljölagen finns rätten att utse skyddsombud utanför kretsen av arbetstagare för främst små arbetsplatser. Dessa regionala skyddsombud har sitt ursprung i 1949 års arbetarskyddslagstiftning. Anledningen till deras tillkomst var de speciella förhållanden, exempelvis på byggarbetsplatser med ofta växlande personal och arbetsställen, som medförde svårigheter att inrätta lokala skyddsombud bland arbetstagarna. Arbetarskyddsstyrelsen lämnade sitt medgivande till den lokala organisation som företrädde arbetstagarna, dock endast under förutsättning att parterna var överens.

I samband med 1973 års arbetarskyddsreform skedde en utbyggnad av systemet med regionala skyddsombud. Orsaken var att betänkandet till

arbetsmiljöutredningen hade konstaterat ett behov av ytterligare stöd till små arbetsplatser med bristfällig skyddsorganisation, dvs. sådana som saknade skyddskommitté. Sedan 1990 finns ej längre något tillståndståndskrav kvar i lagstiftningen och ej heller villkoret om att förhållandena på arbetsstället påkallar att regionalt skyddsombud utses. Förutsättningen är dock fortfarande att skyddskommitté inte har tillsatts.

Regionalt skyddsombud får utses av lokal avdelning av fackförbund eller motsvarande sammanslutning av arbetstagare och dess huvuduppgift är att aktivera det lokala skyddsarbetet. Vanligtvis utses det regionala skyddsombudet för företag med färre än 50 anställda, dvs. företag som enligt arbetsmiljölagen inte behöver ha en skyddskommitté. Den fackliga organisationen skall ha någon medlem vid arbetsstället, ett krav som numera är inskrivet i lagstiftningen. Det regionala skyddsombudets skyddsområde kan identifieras genom branschtillhörighet eller avtalsområde och avgränsas geografiskt. På så sätt är det möjligt, men inte vanligt, att fler regionala skyddsombud betjänar samma arbetsställe, där flera yrkeskategorier finns representerade. Det är lämpligt att parterna samråder innan regionalt skyddsombud utses, även om arbetsgivaren formellt sett inte kan motsätta sig tillsättandet av regionalt skyddsombud.

Regeringen har föreskrivit att de fackliga organisationerna årligen skall inkomma med en redovisning av verksamheten till Arbetsmiljöfonden. Enligt fondens regler skall redovisningen omfatta såväl en sakredovisning som en ekonomisk redovisning. Sakredovisningen skall omfatta den regionala skyddsombudsorganisationens uppbyggnad, antalet genomförda arbetsställebesök under året, redogörelse för eventuella problem under året, redogörelse för frågor som dominerat verksamheten och beskrivning av planerad verksamhet för nästkommande år. Den ekonomiska redovisningen skall vara uppdelad i löner och övriga kostnader.

De regionala skyddsombudens verksamhet har utretts ur finansiell och administrativ synvinkel vilket bl.a. ledde till de ändrade reglerna 1990.

Innehållet i verksamheten utvärderades i en enkätundersökning riktad till de regionala skyddsombuden 1982.[4]

Enligt studien upplever de regionala skyddsombuden att skyddsarbetet på de besökta arbetsställena fungerar på ett osystematiskt och planlöst sätt, att arbetsgivarna ofta är okunniga om lagar och avtal inom arbetsmiljöområdet, och att de anställda undviker att föra fram krav på grund av sin nära personliga kontakt med arbetsgivaren. Skyddsronder genomförs inte regelbundet. På grund av mängden akuta ingripanden har de regionala skyddsombuden inte tid att ägna sig åt att bygga upp lokala skyddsorganisationer - tiden ägnas i stället skyddsronder, resor och rapportskrivning. Två av tre regionala skyddsombud inom LO-området, och drygt vartannat inom TCO-området, hade intrycket att företagen rättade sig efter deras anvisningar och oftast vidtog åtgärder omedelbart.

Det förekommer för närvarande vissa försök att utveckla nya organisationsformer för regionala skyddsombud. Exempelvis har tre LO-förbund på Gotland (Metall, Livs och Industrifacket) sedan sex år tillbaka ett samarbete, som innebär att att de regionala skyddsombuden arbetar över branschgränserna gentemot olika småföretag. Ansvarsområdet är i stället geografiskt uppdelat.

Ett annat exempel: Inom Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd (TYA), som är ett samarbetsorgan mellan fackförbund och arbetsgivare, pågår sedan 1975 en verksamhet som riktar sig till såväl arbetsgivare som till arbetstagare. De regionala skyddsombuden ägnar sig åt både verksamhetsutveckling och konkreta arbetsmiljöfrågor. De utgör tillsammans 37 heltidsanställda personer och arbetar inom förhållandevis stora geografiska områden med ca 21 500 arbetsplatser. Arbetsplatserna kan även ha en skyddskommitté och omfattar ibland uppemot 20 olika yrkesgrupper. De regionala skyddsombuden har en gedigen utbildning och många bland dem fungerar själva som utbildare gentemot arbetstagare och arbetsgivare.

---

[4] Heinz Leymann, Rose-Marie Högström, Carin Sundström-Frisk *De regionala skyddsombuden - arbetsförhållanden och ambitioner* (ASS Undersökningsrapport 1982:26).

Intervjuer med några regionala skyddsombud

För att i någon mån stämma av intrycken från tidigare undersökningar har vi per telefon samtalat med fem regionala skyddsombud inom Handelsanställdas Förbund och tre inom Byggnadsarbetarförbundet. Syftet med intervjuerna var att komplettera bilden från tidigare undersökningar med några mer direkta kontakter med enskilda regionala skyddsombuds erfarenheter.

Uppbyggnaden av den regionala skyddsorganisationen är mycket skiftande mellan de olika fackförbunden. Inom Handels i Stockholm är man nöjd med sin uppbyggnad. Flera arbetar heltid och ingen arbetar mindre än halvtid. Tid för att "stämma av", och för att lägga upp en gemensam strategi, finns varje vecka. Inom Handels i Dalarna arbetar ett regionalt skyddsombud på heltid ensam. Han har byggt upp ett väl fungerande samarbete med Yrkesinspektionen och samråder med dem vid behov. Vid Byggettan i Stockholm arbetar på heltid en samordnare för de regionala skyddsombudens verksamhet. Fyra regionala skyddsombud arbetar halvtid och åtta kvartstid. Tid för information och samråd finns under en dag per månad. De flesta intervjuade har en eller ett par kolleger som arbetar deltid som regionala skyddsombud.

Det engagemang de regionala skyddsombuden visar är genomgående mycket stort. Fackliga frågor, försäkringsfrågor, avtalsrätt m.m. vävs in i verksamheten. De uppfattar också genomgående verksamheten som mycket central, både för att sprida information och för att ta upp förhållanden som den enskilde medlemmen på grund av rädsla för trakasserier inte vågar ta upp.

Samarbetet med Yrkesinspektionen fungerar mycket olika. De tre intervjuade från Byggnads upplever att samarbetet är gott, men inom Handels har vi mött regionala skyddsombud som upplever att Yrkesinspektionen inte vidtar några åtgärder efter påtalade brister, samt att det är svårt att få råd från Yrkesinspektionen. Tidigare kunde råd och stöd inhämtas från företagshälsovården, vilket är svårare dag på grund av avgiftsfinansieringen. Inom Byggnads upplever man också att Bygghälsans resurser har minskat betydligt.

De regionala skyddsombuden säger sig redan i dag arbeta med produktionsfrågor i vidare mening där de ibland fungerar som rådgivare åt arbetsgivaren. Ingen ställer sig negativ till att utveckla den kompetensen, men man vill i

första hand fungera som stöd till medlemmar på arbetsplatserna. Dessa kommer lätt i kläm.

Besöken på arbetsplatserna initieras vanligen av det regionala skyddsombudet, ibland också av medlemmar. Rådgivning per telefon är också en viktig del av verksamheten. Mycket vanligt är att medlemmar ringer och frågar, i första hand om avtals- och försäkringsfrågor. Det är inte ovanligt att arbetsgivare ringer och frågar om förslag till olika förbättringar.

De regionala skyddsombuden är nöjda med den arbetsmiljöinformation och den utbildning de själva får. Flertalet medverkar själva i utbildningen av skyddsombud.

5.2.3 Arbetsmiljöutbildningarnas värde - referat och analyser av några utvärderingar

I detta avsnitt skall jag främst beskriva och analysera av Arbetsmiljöfonden initierade utvärderingar av den partsgemensamma grund- och vidareutbildning som främst bedrivs av ABF och TBV, samt av den fortbildning som bedrivs under rubriken funktionsutbildning av LO, TCO, SACO och av deras medlemsförbund. Jag ser dessa utbildningar som nära relaterade. Funktionsutbildning kan ses som fördjupad utbildning och träning i förtroendemannarollen i arbetsmiljöarbetet på samma sätt som arbetsledarutbildning är en träning i rollen som arbetsgivarens företrädare.

Det är alltid svårt att bedöma en utbildnings värde genom utvärderingar av deltagarnas upplevelser i samband med kursen. Ändå är det vanligen den enda tillgängliga metoden. Det är därför intressant och lovvärt att i flera av de utvärderingar som gjorts kompletteras deltagarnas personliga bedömningar av värdet med uppföljningar av hur utbildningen omsatts i praktisk handling.

Det genomgående draget i all utvärdering av utbildning är att deltagarna, om utbildningen är professionellt genomförd, upplever den som givande, engagerande och tror att den kan omsättas i handling. Följs sedan den senare ambitionen upp efter en tid är det ofta svårt att påvisa hur utbildningen omsatts till konkreta förändringar och åtgärder. Detta gäller generellt för kurser och det gäller i hög grad de arbetsmiljöutbildningar som berörs nedan.

Man bör dock ha i minnet att länken mellan utbildningen och genomförda förändringar av något slag kan vara mycket indirekt och svår att spåra. Utbildning handlar om att utveckla och påverka den enskilde deltagaren. Hur deltagarna utvecklats är därför det viktigaste kriteriet vid bedömningen av utbildningens värde.

Partsgemensamt godkänd arbetsmiljöutbildning

Enligt beslut för 92/93 uppgick Arbetsmiljöfondens stöd till den partsgemensamt utformade utbildningen till 73 miljoner kronor vartill kom stöd för handledarutbildning med 27 miljoner kronor. Den av Arbetsmiljöfonden anlitade utvärderaren[5] sammanfattar resultatet av sin utvärdering med konstaterandet att "överväganden om fortsatt stöd till arbetsmiljöutbildning ej [bör] handla om nedskärningar utan snarare om ett intensifierat stöd". Slutsatsen baseras dels på de övervägande positiva omdömen om kurserna från intervjuade kursdeltagare och arbetsgivarrepresentanter, dels på dessas uttryckta oro över konsekvenserna av att stödet skulle minska. Vad grundar sig denna slutsats på?

Utvärderingen har genomförts med enkäter till kursdeltagare från av ABF och TBV arrangerade utbildningar - 1 304 enkätsvar av 1 500 utskickade enkäter vartill kommer 259 besvarade (av 500) uppföljningsenkäter där samma deltagare efter några månader besvarat samma enkät ånyo och där resultaten var i hög grad överenstämmande med tidigare resultat. Även andra kursarrangörers[6] deltagare har bedömt kurserna - 536 enkätsvar (av 832 utsända enkäter). Kursdeltagarnas bedömningar har kompletterats med enkäter till

---

5 Huvudansvarig var Lars Olsson, OR konsult AB. Rapporten har titeln *Effekter av arbetsmiljöutbildning* och är daterad november 1993.

6 Till denna kategori hör arrangörer som söker medel direkt av Arbetsmiljöfonden, exempelvis företagsinterna arrangörer, företagshälsovård m.m. Ibland arrangeras även dessa kurser i samarbete med studieförbunden. Utöver dessa utbildningar existerar arbetsmiljöutbildning som företag arrangerar för sin personal utan att begära stöd från Arbetsmiljöfonden.

arbetsgivare (131 svar av 230). Vidare har ett hundratal intervjuer genomförts, varav 40 med arbetsgivare. Underlagets omfång är tillräckligt för att ge en god bild av deltagares bedömningar av utbildningarnas värde. Däremot innebär urvalsmetoden att man inte gjort ett slumpmässigt urval ur populationen av deltagare. Hur detta påverkar möjligheterna att dra slutsatser av undersökningen är oklart. Urvalet av personer som besvarade enkäten har skett genom att ABFs och TBVs lokala enheter tagit fram deltagarförteckningar till pågående utbildningar senvåren 1993. Det är oklart om några avdelningar valt ut vissa kurser, eller om samtliga pågående kurser inkluderats. Samtliga deltagare i respektive kurs har fått besvara enkäten. Vad gäller övriga arrangörers utbildningar har deltagarna i samtliga pågående kurser kontaktats.

Flertalet av de som genomgått utbildningarna bedömer att såväl den egna kunskapsnivån som arbetsmiljömedvetandet på arbetsplatsen höjts. Dels pekar man på konkreta nya kunskaper om den nya lagstiftningen, dels på värdet av att arbetsledare och arbetstagare deltar gemensamt och därmed klargör sina olika roller och sitt samspel. För de som har lång erfarenhet av arbetsmiljöfrågor kan dock utbildningarna innehålla alltför mycket upprepning.

Konkreta effekter av utbildningar i form av arbetsmiljöförbättringar är svåra att konstatera. Deltagarnas och arbetsgivarnas beskrivningar av effekter tycks främst gälla tydliggörandet av roller, inte minst av arbetsgivarens ansvar, samt förbättringar i formerna för att arbeta med arbetsmiljöfrågor. En del konkreta arbetsmiljöinvesteringar, som bättre utsug av giftiga ångor, ändrade råvaror i glasindustri liksom start av friskvårdsprogram pekar man på. Undersökningen pekar på svårigheterna att förbättra den psykosociala miljön. Exempel på konkreta åtgärder av utbildning i dessa avseenden har varit ökat mod att ta tag i svåra relationsproblem på arbetsplatsen. Utvärderingen visar på exempel på åtgärder, men förmedlar helhetsintrycket att arbetsmiljöutbildningen måste integreras med andra förändringar – investeringar i ny produktionsutrustning, organisationsförändringar m.m. – för att ge konkreta effekter. Sker sådana parallella förändringar kan utbildningen lyfta fram arbetsmiljöaspekter. Helst bör utbildningen arrangeras så att många på arbetsstället följer den samtidigt, skyddsombud såväl som linjechefer.

I en tidigare analys baserad på ett femtiotal intervjuer beskrev utvärderarna från OR-konsult studiecirklar som en förlegad utbildningsform. Det är därför intressant att notera att efter denna betydligt mer omfattande utvärdering av studieformer och studiematerial finns inget sådant kategoriskt påstående. I stället sägs att inställningen till de olika studieformerna är mycket splittrad. Det går, enligt utredarna, inte med säkerhet att förorda en utbildningsform framför en annan. Olika tidigare erfarenheter hos deltagarna och lärarnas kompetens är mer avgörande än själva studieformen. En slutsats är dock tydlig: uppföljande cirklar eller kurser bör ingå i utbildningen.

Det finns knappast anledning att ifrågasätta utvärderarnas betoning av värdet med den partsgemensamma arbetsmiljöutbildningen. Den bilden har förstärkts ytterligare vid telefonsamtal med den huvudansvarige utvärderaren - man är både bland arbetsgivare och bland kursdeltagare nöjd med arbetsmiljöutbildningen. Den kritiska hållning, som i andra sammanhang uttryckts bland centrala arbetsgivarorganisationer till dessa arbetsmiljöutbildningar, är enligt utredaren svår att spåra i intervjuerna med de lokala arbetsgivarrepresentanterna. Möjligen innehåller farhågan att utbildningarna inte skulle rymmas i företagens prioriteringar om bidragen föll bort en indikator på att värdet för företaget kanske inte bedöms vara fullt så tydligt och påvisbart som enkätsvar och intervjuer annars tyder på.

Tabell 2. Uppskattning av Arbetsmiljöfondens bidrag per deltagare i arbetsmiljöutbildning.

Anslag till ABF för utbildningar 1992/93	28,1 milj kr
Anslag till ABF för handledarutbildning 1992/93	11,4 milj kr
Antalet deltagare i ABFs arbetsmiljöutbildningar 1992/93	13 961 personer
Utbildningsbidrag per deltagare	2 013 kronor
Totala ABF bidrag per deltagare om utbildning av handledare inkluderas	2 829 kronor
Räknat på annat sätt:	
40 studietimmar i cirkel a 250 kr fördelade på 8 deltagare samt två dagars externat a 500 kronor per deltagare ger beloppet	2 250 kronor
Alternativt 1 veckas kurs med 400 kronor per deltagare och dag	2 000 kronor

Detta kan relateras till företagets kostnader för löner och frånvaro för 7 arbetsdagar.

Min reflektion är att utvärderingen ger anledning att överväga om inte formerna för arbetsmiljöutbildningarna i högre grad bör utvecklas lokalt, med stort utrymme för anpassning till berörda företag och med samordning med andra utbildningar och förändringsprogram på arbetsplatsen. I regel sker en viss lokal anpassning av utbildningen. Men denna lokala anpassning kan hämmas av krav på att använda godkänt studiematerial enligt i förväg uppgjorda planer. Det färdiga cirkelmaterialens och studieplanernas främsta förtjänst är att de är lättillgängliga och därmed ger en relativ billig undervisning. Detta kan underlätta starten av utbildningen och ge stadga åt utbildningen om deltagarna känner stor osäkerhet inför studierna/förändringarna.

Huvudslutsatserna från den nu aktuella utvärderingen stämmer väl med de utvärderingar som genomfördes under mitten av 1980-talet av Thord Erasmie och dennes kolleger.

> "Sammanfattningsvis kan därmed konstateras att arbetsmiljöutbildning som stöds av Arbetsmiljöfonden i hög grad uppfyller sitt syfte och att kursdeltagarnas positiva förväntningar inför kursstart infrias, med några undantag, av de kurser som anordnas. Vidare, så är det inte faktorer som kan knytas till kursdeltagaren själv och faktorer i kurssituationen samt uppnått kursresultat som är avgörande för det faktiska miljöarbetet. Sannolikt är det andra faktorer som inte har inbegripits av denna undersökning som förklarar uppnådd kurseffekt/brist på uppnådd kurseffekt. En indikation på dessa faktorer gavs av kursdeltagarna i de avslutande intervjuer som genomfördes; ekonomiska hinder, brist i respons hos arbetsledning, arbetsgivare och arbetskamrater, brist på kunskaper hos samtliga berörda och tidsbrist för miljöarbetet. Vi har därmed också kunnat konstatera att arbetsmiljöutbildning som stöds av Arbetsmiljöfonden i en mindre grad uppnår sin målsättning, nämligen att förändra och förbättra arbetsmiljön för de anställda i olika organisationer och verksamheter." [7]

---

[7] Thord Erasmie och Hans Bonnevier: *Utvärdering av Arbetsmiljöutbildning,* Institutionen för pedagogik och psykologi, Universitetet i Linköping, 1988. sid 36.

De ovan refererade utredningarna ger anledning att reflektera över om särskiljandet av arbetsmiljöutbildning från andra utbildningar är förlegad. En tänkbar ansats vore att släppa bindningar vad gäller utbildningsform, utbildningsmaterial och studiearrangör. Krav skulle i stället kunna gälla deltagare (t.ex. att såväl facklig ledning och företagsledning utser deltagare), utbildningsplan, där eventuellt moment av betydelse för arbetsmiljön identifieras, samt eventuellt krav på utvärdering av kurserna.

Eventuellt skulle integreringen med andra utbildningar kunna föras ännu längre. Det kan finnas grund för bedömningen att små företag löper stor risk att investeringar i utbildning kommer andra företag till godo, därför att den interna arbetsmarknaden är så liten. Om utbildningen leder till högre yrkesambitioner, eller ambitioner att mer professionellt arbeta med arbetsmiljöfrågor, har det lilla företaget färre alternativa yrken att erbjuda. Företagets utbildningsinsatser, oavsett om det gäller arbetsmiljöfrågor eller produktionsfrågor av annat slag, skapar därför samhällsekonomiska värden som det lilla företaget kan ha svårt att till fullo utnyttja. Personalutbildning borde därför kunna stimuleras genom exempelvis ett generellt bidrag till en andel av kostnaderna som står i omvänd proportion till företagets storlek. I ett sådant generellt bidragssystem kan kontrollen knytas till företagets ordinarie revision, för vilken auktoriserade revisorer och skattemyndigheter har etablerade rutiner och roller. Arbetsmiljöfonden skulle eventuellt kunna ta på sig rollen att organisera utvärderingar och pedagogiskt utvecklingsarbete inom det vidare området arbetsmiljö och arbetsorganisation, och svara för en viss kvalitetscertifiering av de utbildningar och utbildningsarrangörer som verkar på dessa delar av utbildningsmarknaden.

Funktionsutbildning

Den funktionsutbildning, som stöds av Arbetsmiljöfonden (36 miljoner kronor enligt beslut för 92/93) kan ses som en del av ett vidare system av fackligt organiserad utbildning som till sitt syfte har att utveckla fackligt aktiva i sina funktioner som förtroendevalda. Funktionsutbildningen inom arbetsmiljöområdet bygger på förutsättningen att deltagarna har de förkunskaper som ges i de av studieförbunden arrangerade grundutbildningarna. Genomförs förändringar som innebär att dessa grundutbildningar inte längre ger dessa förkunskapskrav (eller ger mycket varierande förkunskapskrav) måste delar

av studieförbundens grundutbildning flyttas till den fackligt arrangerade funktionsutbildningen.

Funktionsutbildningen har utvärderats under 1993, dels genom att utvärderingsgruppen[8] deltog i fyra kurser (TCO-kurs, lokal SHSTF-kurs, LO-kurs samt regional Metall-kurs), dels genom enkäter besvarade 3 - 4 månader efter genomgången kurs av 810 av 1 028 kursdeltagare[9]. Enkäten kompletterades med enkät till kursdeltagare innan och under kursen (som dock ej redovisas i utvärderingen) samt med intervjuer med 49 kursdeltagare, 44 lokala fackliga representanter, samt 41 representanter för arbetsgivare.

Den bild av dessa kurser, som utvärderingen förmedlar, är "att de allra flesta deltagarna uppskattar kurserna och anser sig ha fått ett gott utbyte av dem. Kursledarna är vanligen mycket engagerade och erfarna, medverkande lärare/föreläsare kunniga och kurserna pedagogiskt väl utformade" (sid 2-3). I enkäten tre månader efter kursen instämmer 52 procent helt och 31 procent delvis i påståendet :"Mitt helhetsintryck av kursen är mycket bra". Drygt 4 procent instämmer knappast eller inte alls i påståendet.

Liksom i de tidigare refererade utvärderingarna är det svårt att länka funktionsutbildningen till konkreta effekter på arbetsmiljön. Cirka en tredjedel (36 procent) instämmer helt eller delvis i påståendet att "Efter kursen har vi lyckats åstadkomma förbättringar av arbetsmiljön på min arbetsplats". Drygt hälften av kursdeltagarna bedömde att deras arbetsgivare är intresserad av att förbättra arbetsmiljön medan drygt 20 procent gjorde den motsatta bedömningen. Arbetsgivaren är väl insatt i arbetsmiljöområdet enligt 43 procent av de svarande, medan 21 procent inte instämde i detta.

Till de konkreta förändringar i utbildningens organisation som enkäten aktualiserar hör etablerandet av en eller flera uppföljningsträffar. Men i övrigt

---

8 Huvudansvarig var Lars Holmstrand vid Pedagogiska institutionen vid Uppsala universitet. Rapportens titel är *Utvärdering av den fackliga funktionsutbildningen.* Den är daterad november 1993.

9 Urvalet gjordes genom att först ta ställning till vilka typer av kurser/kursarrangörer som skulle utvärderas. Därefter valdes slumpmässigt kurser inom varje kategori. I varje kurs ombads samtliga deltagare delta i utvärderingen.

är det svårt att utifrån denna utvärdering finna grunder för att förändra uppläggning och organisation av funktionsutbildningarna.

Vad som i stället aktualiserats i de intervjuer med nyckelpersoner som jag genomfört är att skapa flexiblare system för medelstilldelning. Det finns knappast anledning för Arbetsmiljöfonden att i förväg pröva innehåll och uppläggning av kurserna. Om den utveckling som påbörjats inom den kommunala sektorn sprids, blir det allt mindre motiverat att separera utbildningen av de fackliga förtroendevalda i sina roller som skyddsombud från utbildningen av dem i andra fackliga roller. Inom den kommunala sektorn har funktioner som arbetsplatsombud och skyddsombud förenats. En likartad utveckling tycks ske inom pappersindustrin.

Arbetsmiljöfonden har även tagit initiativ till en utvärdering av LOs respektive PTKs och SACOs *utbildning av styrelserepresentanter*.[10] Samtliga 60 intervjuade om LOs 5 veckokurser för bolagsstyrelsemedlemmar ansåg att utbildningen var mycket bra (40 procent) eller bra (60 procent). PTKs och SACOs utbildning om två basveckor och fem delvis parallella steg 3 utbildningar bedömdes lika positivt. Majoriteten (53 procent), bland de 40 som följt PTK/SACO kurserna, tyckte utbildningen varit mycket bra, och på en person när tyckte resten (45 procent) att utbildningen varit bra.

Några sammanfattande slutsatser om utbildningarna

Kursdeltagarnas bedömningar ger knappast anledning att överväga att ändra nuvarande system. Det gäller för de utbildningar som arrangeras av studieförbunden likväl som för de utbildningar som arrangeras av de fackliga organisationerna. Inte heller ger företagsrepresentanternas bedömningar anledning att ompröva utbildningarnas former eller innehåll.

Däremot finns av andra skäl anledning att se över arbetsmiljöutbildningarna. Dels kan man ifrågasätta värdet av att isolera dessa utbildningar till arbetsmiljöfrågor, dels kan man ifrågasätta om utbildningarna är länkade till direkta förändringar på arbetsplatserna. Som Arbetsmiljöfonden själva påpekat

---

[10] Huvudansvarig var Lars Holmstrand vid Pedagogiska institutionen vid Uppsala universitet. Rapportens titel är *Utbildning av de anställdas styrelserepresentanter – En utvärdering på uppdrag av Arbetsmiljöfonden.* Den är daterad november 1993.

är det också hög tid att se över själva formerna för att besluta om och kontrollera utbildningarna oavsett om de i övrigt förändras eller ej. Jag bedömer också att det finns anledning att skapa en öppnare konkurrens om kursdeltagare för den partsgemensamma utbildningen. Det är möjligt att ABF är den bästa utbildningsarrangören för LO-kollektivet och att TBV har överlägsen konkurrenskraft vad gäller att möta tjänstemannaföreträdarnas utbildningsbehov. Men nya former för pedagogik och utveckling av kursinnehåll skulle troligen gynnas av om dessa antaganden prövades kontinuerligt på en väl fungerande utbildningsmarknad.

De fackliga organisationernas informationsförmedling och forskningsinitiering m.m.

Arbetsmiljöfonden beviljar varje år medel för informationsinsatser till de fackliga huvudorganisationerna (drygt 10 miljoner kronor för 92/93). Dessa fördelar en stor del av medlen till sina förbund. Även arbetsgivarorganisationerna får anslag för informationsinsatser (drygt 2 miljoner kronor för 92/93, drygt 4 miljoner kronor för 91/92). Medlen används till konferenser och till trycksaker. I en utvärdering[11] för Arbetsmiljöfonden påpekas att bidragsmottagarna betonar vikten av dessa bidrag (även om SAF principiellt ifrågasätter denna typ av bidrag). Samtidigt konstateras det orimliga i att i ansökningar mer än ett år i förväg specificera konferensers utformning. Redovisningarna av hur bidragen har använts varierar i form och kvalitet. Någon utvärdering av värdet av de informationsinsatser som genomförts låter sig knappast göras.

De administrativa rutinerna bör förenklas, exempelvis genom att utveckla användningen av schablonbelopp, där även medel för de fackliga organisationernas forskningsinitierande verksamhet (3 miljoner kronor enligt beslut för 92/93) kan ingå. Eventuellt kan schablonbeloppen kompletteras med en redovisning av medlens användning genom förteckning av de trycksaker, konferenser och forskningsinitierande aktiviteter som de nyttjats för.

---

[11] Utvärderingen *Allmänna informationsinsatser* har gjorts av Siv Söderlund och är daterad 93 08 27. Där anges bidragen till arbetsgivarorganisationer till 2,9 respektive 3,5 miljoner för 92/93 respektive 91/92. De exakta årliga anslagen är svåra att fastställa p.g.a. att besluten skär budgetårsgränser.

5.3 Nätverket - en del av en nationell infrastruktur för arbetslivsutveckling

5.3.1 Nätverksbegreppet

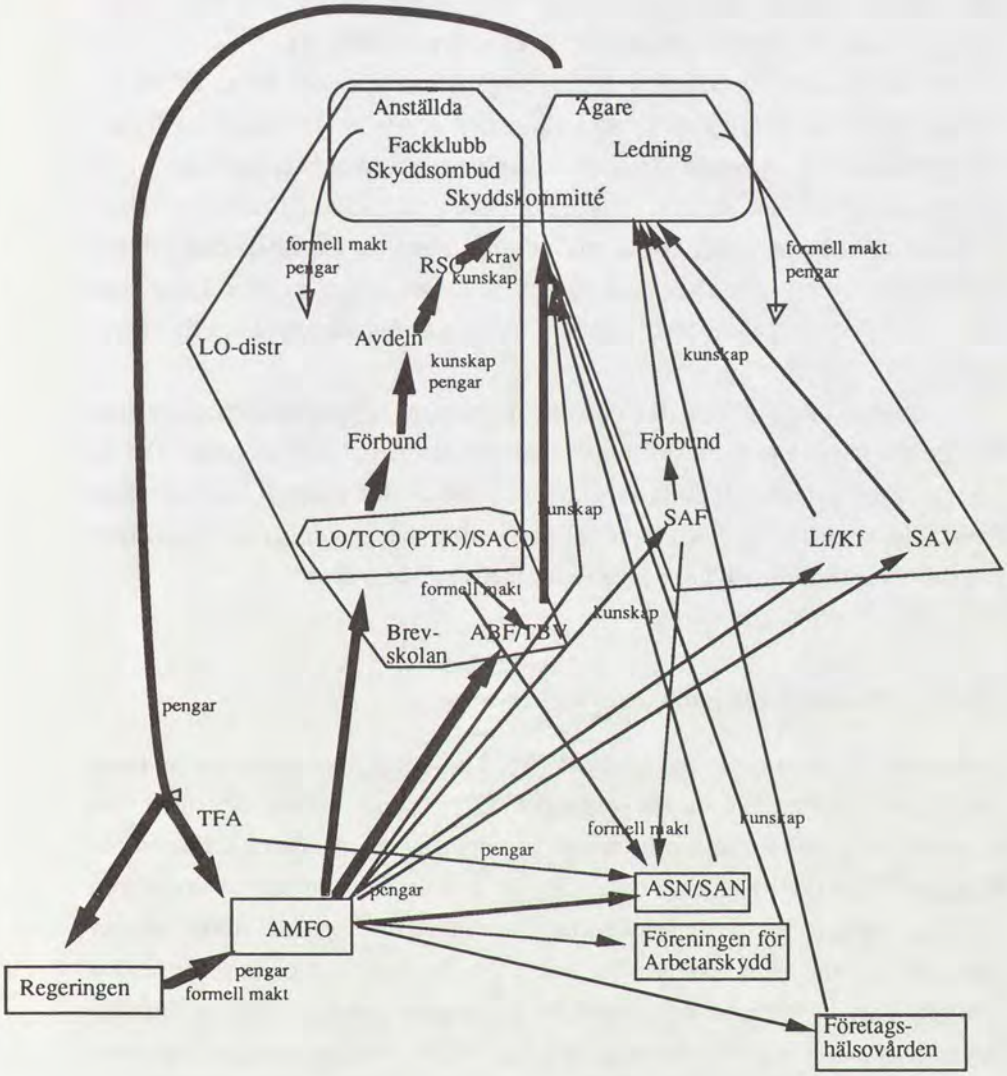
I detta avsnitt beskrivs roller och relationer i nätverket av aktörer, (dvs. organisationer, myndigheter m.m.) som på olika sätt är länkade till de medel som Arbetsmiljöfonden fördelar för utbildning och information. Avsnittet är indelat i två delar, dels en analys av penningströmmarna i nätverket, dels en beskrivning av de olika aktörernas roller.

Jag använder ordet nätverk därför att ingen enskild aktör ensam har befogenhet att fatta beslut som gäller nätverket som helhet. I stället växer beslut fram genom att en aktör ensidigt fattar beslut som påverkar övriga aktörer i nätverket, eller genom att grupper av aktörer kommer överens. Ett nätverk, i den mening jag använder begreppet, är gränslöst. Det ingår i, och överlappar, andra nätverk med organisationer som inte direkt har samband med de penningströmmar som går via Arbetsmiljöfonden för kunskapsspridning, men som väl har betydelse för hur dessa penningströmmar påverkar arbetslivet. Dit hör organisationer som Arbetarskyddsstyrelsen och Yrkesinspektionerna liksom Arbetsmiljöinstitutet och Arbetslivscentrum och en rad andra forskningsinstitut.

När ett nätverk växer fram sker det i ett samspel mellan olika aktörer med olika roller i denna process: visionärer, organisatörer, finansiärer, representanter, kontrollanter osv. De direkt berörda avnämarna av nätverkets tjänster utgör sällan en aktiv del i nätverket (förutom via sina representanter). De olika aktörerna får sin legitimitet genom de bidrag de tillför nätverket, t.ex. i form av formell och lagstadgad kontrollfunktion, i form av kunskaper, eller i form av ekonomiska medel. Så småningom stabiliseras nätverket, roller som visionär och organisatör blir mindre framträdande.

När nätverket skall reformeras krävs att några aktörer har förmåga att ta på sig roller som visionärer och organisatörer. Nuvarande former för kunskapsspridning inom arbetslivsområdet har sina rötter i 70-talets arbetslivsreformer där vissa organisationer (och inom dessa vissa enskilda personer t.ex. Åke Nilsson som ordförande i dåvarande Arbetarskyddsfonden, senare omdöpt till Arbetsmiljöfonden) hade sådana roller som visionärer och organisatörer. Skall ett kraftigt förändrat nätverk för kunskapsspridning inom arbetslivsområdet

utvecklas, måste aktörer identifieras som kan ta på sig rollen att organisera framväxten av det nya nätverket.



Figur 1: Nätverket av organisationer med bidrag från Arbetsmiljöfonden för kunskapsspridning. I figuren har jag angett, mycket grovt, vad respektive aktör bidrar med i relationen till övriga aktörer. Det handlar om att förmedla ekonomiskt stöd, bidra med kunskaper eller ställa krav, samt att utöva formell makt som huvudman el. dyl.

När nätverket väl är etablerat blir roller som visionär och organisatör mindre centrala. Nätverket får en stabilitet som bygger på att de olika organisationerna har skapat rutiner som både anpassats till och delvis låser andra aktörer. Nätverket som sådant är då svårt att förändra.

Det nätverk som beskrivas i denna rapport kan ses som delar av en infrastruktur för utveckling av arbetsmiljöer och arbetsliv. Det har växt fram i ett internationellt sett unikt samspel mellan parterna på arbetsmarknaden och statsmakterna. Infrastrukturen återspeglar i hög grad vad som brukar beskrivas som den svenska modellen. Med användningen av ordet infrastruktur vill jag också beskriva att nätverket varit väsentligt för att skapa en utveckling som de enskilda aktörerna inte skulle varit förmögna att åstadkomma om de agerat separat.

Jag återger i figur 1 huvudaktörerna i de kunskapsspridningsprocesser som har samband med penningströmmar som går via Arbetsmiljöfonden. Det är viktigt att ha i åtanke att detta bara utgör en del av den totala infrastruktur av överlappande nätverk som bidrar till utveckling och spridning av kunskaper om arbetslivsfrågor. Figuren är således medvetet begränsad.[12]

5.3.2 Penningströmmar i nätverket

I detta nätverk som beskriver huvudaktörer i utbildning och information inom arbetslivsområdet, har några organisationer främst rollen att förmedla ekonomiska medel och kontrollera användningen av dessa. Andra aktörer utför tjänster i nätverket med sitt kunnande och sina organisatoriska resurser som viktiga bidrag. Vissa av aktörerna har tilldelats formell makt genom lagstiftning eller som huvudmän och formella uppdragsgivare för andra aktörer. I det följande beskrivs först de penningströmmar som har de fackliga organisationerna som mottagare (och i någon mån arbetsgivarorganisationerna), därefter de som via ABF och TBV och andra studiearrangörer når företag och förvaltningar i form av subventionerad utbildning. Avslutningsvis berörs

---

12 Jfr t.ex den av SAF producerade skriften *Arbetsmiljöbyråkratin* som anger att 120 statliga myndigheter har uppgifter på arbetsmiljöområdet. Vartill kommer kommunala myndigheter.

kortfattat de penningströmmar som avser forskningsinstituts gratisservice till små företag.

Regionala skyddsombud

En penningström går från företagen (i form av en andel av arbetsgivaravgifterna) via regeringen och Arbetsmiljöfonden till de fackliga huvudorganisationerna, förbunden, avdelningarna och slutligen till de regionala skyddsombuden som har till uppgift att förmedla information och ta till vara arbetsmiljöintressen för de anställda i små företag.

En del av de regionala skyddsombudens verksamhet (ca 12 procent för LO, respektive 40 procent för TCO), finansieras av interna medel, dvs. ytterst av medlemsavgifter. Procenttalen kan vara svåra att jämföra. De påverkas av interna bedömningar av vad som skall anses vara regionala skyddsombuds uppgifter och vad som är andra fackliga uppgifter. Flertalet regionala skyddsombud kombinerar sin uppgift med andra fackliga uppgifter eller med yrkesarbete.

De värden som de regionala skyddsombuden skapar är omöjliga att direkt mäta. Kontrollen av verksamheten sker dels genom den interna redovisningen till huvudorganisationerna, dels genom redovisningen från dessa till Arbetsmiljöfonden. Jag återkommer till de regionala skyddsombudens uppgifter och roll.

Funktionsutbildning, allmän information m.m.

En delvis parallell penningström går via Arbetsmiljöfonden till de fackliga huvudorganisationerna, och sedan delvis vidare till förbunden, för funktionsutbildning och allmänna informationsinsatser. En del av medlen för informationsinsatser går även till arbetsgivarorganisationer. Återredovisningen har formen av beskrivningar av aktiviteter som genomförts.

Till dessa penningströmmar kommer ett mindre anslag för forskningsinitierande verksamhet som fördelas till de fackliga huvudorganisationerna och som sedan används för samverkan mellan lokala fackliga organisationer och högskolor. Mer marginellt relaterat till kunskapsspridning är även anslag till de fackliga organisationernas EG-bevakning samt till facklig medverkan i internationellt standardiseringsarbete. Vidare löper en parallell penningström

till de fackliga huvudorganisationerna för finansiering av styrelserepresentant-utbildningen.

Kännetecknade för dessa bidrag är att fördelningen snarast fastställs utifrån förhandlingar där nyckeltal (t.ex. antal medlemmar) styr fördelningen. En prövning gentemot formella kriterier görs för att kontrollera om exempelvis en utbildning är att karakterisera som funktionsutbildning och om den följer ersättningsprinciper som Arbetsmiljöfonden lagt fast. Denna formella prövning kan, enligt bidragsmottagarna, skapa vissa trögheter vad gäller omdisponeringar av medlen och vad gäller snabb planering av nya kurser. Organisationerna måste i ansökan till Arbetsmiljöfonden specificera de kurser m.m. som medlen skall användas för, samt redovisa i efterhand hur medlen använts. Vidare måste organisationerna sköta sin redovisning så att det är möjligt för statens revisorer att granska medlens användning.

Tabell 3. Bidrag till parterna, främst de fackliga huvudorganisationerna, delvis för fördelning på förbunden enligt Arbetsmiljöfondens beslut för 1992/93. (De på huvudorganisationerna uppdelade bidragen till regionala skyddsombud avser 1992. Även i övrigt finns viss osäkerhet om periodisering av anslag. Talen ger dock en bild av storleksordningen på bidragen).

	Totalt fack	LO	TCO	SACO	**Arbetsgivare**
Regionala skyddsombud (beslutas av regeringen).	*87*	*82,0*	*7,4*	*0,9*	
Funktionsutbildning (beslutas av AMFO)	36	19,8	12,4	3,4	
Allmänna informationsinsatser (beslutas av AMFO)	11	6,4	3,5	0,9	**2,5**
Forskningssamarbete (beslutas numera av AMFO)	3	1,7	1,0	0,3	
Totalt för facklig arbetslivsutbildning o information	*50*	*27,9*	*16,9*	*4,6*	
Utbild av styrelserepresentanter (beslutas av regeringen) (TCO och SACO delar gemensamt anslag)	30	17,5	12,7		
Bevakning av EG (beslutas av regeringen) (LO o TCO delar gemensamt anslag)	7	6,0		0,6	
Medverkan i standardisering (beslutas av regeringen)	3	2,2	1,3		
Totalt för annan facklig utbildning och deltagande (huvudorganisationernas belopp är delvis baserade på en grov uppskattning vad gäller fördelning av gemensamma anslag)	*40*	*23,2*	*13,5*	*3,6*	
Totala bidrag till fackliga org.	**177**	133	38	9	
Totala bidrag till arbetsgivarorg. (året innan utgick bidrag även till landstingsförbundet och kommunförbundet så att summan då uppgick till ca 4 miljoner)					**3**

En principiellt viktig fråga avseende dessa penningströmmar är om staten via arbetsgivaravgifter skall finansiera facklig verksamhet av ovanstående slag. Motivet för detta är dels att produktionen skall bära sina arbetmiljörelaterade kostnader, dels att de fackliga organisationerna fullgör viktiga samhällsfunktioner även i övrigt som inte bara medlemmarna bör bekosta. Man överväger om inte de fackliga organisationerna borde ges ett större ansvar för att själva prioritera och kontrollera användningen av medlen inom grova ramar och för explicit angivna mål. Arbetsmiljöfondens roll skulle kunna inriktas mot uppföljning och förmedling av erfarenheter mellan olika organisationer.

Partsgemensamt godkänd arbetsmiljöutbildning

En omfattande penningström går från företagens arbetsgivaravgifter via Arbetsmiljöfonden främst till studieförbunden, och via subventionerad utbildning tillbaks till de företag som så önskar och har rimliga skäl (t.ex. inga egna utbildningsresurser) för att motta subventionerna. I praktiken har hittills de företag som så önskat fått sina externa kostnader för arbetsmiljöutbildningen betald av studieförbunden inom ramen för de standardtaxor per utbildningstimme m.m. som studieförbunden får ersatta av Arbetsmiljöfonden. Förutsättningen har varit att de använt godkänt studiematerial. Nu tycks dock studieförbundens medel inte längre räcka. Under de kommande verksamhetsåren tror man, inom studieförbunden, att man blir tvingad att tacka nej till företag och förvaltningar som önskar ekonomiskt stöd för den utbildning de beställer.

I tidigare avsnitt refererades till den av Arbetsmiljöfonden initierade utvärderingen av arbetsmiljöutbildningar. Genom att analysera deltagarnas beskrivning av sina roller, och de organisationer som de kommer från, framkommer en intressant bild av hur bidragen till arbetsmiljöutbildning används.[13] Enkätsvaren tyder på på att ca 70 procent av deltagarna i ABFs och TBVs utbildningar kommer från kommuner, landsting och staten. Även bland

---

[13] Utvärderingen av arbetsmiljöutbildningen genomfördes genom att deltagare i studiecirklar och andra kurser senvåren 1993 besvarade en enkät. Det är oklart hur representativt stickprovet är för hela populationen deltagare i arbetsmiljöutbildningar.

Tabell 4. Fördelning på befattning, deltagare i OR-konsults utvärdering.

Din egen befattning/funktion:	*Antal övriga arr*		*TBV/ABF*	
Skyddsomb/Huvudskyddsomb.	288	55%	761	51%
Chef/arbetsledare	162	31%	328	22%
Inköpare/konstruktör/planerare med arbetsmiljöansvar	15	3%	59	4%
Övriga (dvs ej arbmiljö ansvariga)	60	11%	341	23%
Summa antal deltagare	**525**	**100%**	**1489**	**100%**

Tabell 5. Fördelning på arbetsställe, deltagare i OR-konsults utvärdering.

Företagets/organisationens ägarbild:	*Antal övriga arr*		*ABF &TBV*	
Privat svenskt	102	19%	360	23%
Privat utländskt	25	5%	40	3%
Statligt	175	33%	150	10%
Kommunalt	61	11%	663	42%
Landsting	109	20%	216	14%
Annan organisationsform	48	9%	92	6%
Ej svar	16	3%	42	3%
Totalt	**536**	**100%**	**1563**	**100%**

Tabell 6. Fördelning på bransch, deltagare i OR-konsults utvärdering.

Företagets/organisationens bransch:	*Antal övriga arr*		*TBV/ABF*	
Tillverkande	105	20%	397	25%
Handel	16	3%	37	2%
Tjänsteföretag	86	16%	140	9%
Entreprenad	40	7%	7	0%
Förvaltning	79	15%	440	28%
Fastighet	24	4%	5	0%
Utbildning	28	5%	147	9%
Övrigt	125	23%	305	20%
Ej svar	33	6%	85	5%
Totalt	**536**	**100%**	**1563**	**100%**

Tabell 7. Fördelning på arbetsställets storlek, deltagare i OR-konsults utvärdering.

Företagets/organisationens storlek:	*Antal övriga arr*		*TBV/ABF*	
1-50	122	23%	496	32%
51-100	52	10%	226	14%
101-250	77	14%	230	15%
251-	246	46%	528	34%
Ej svar	39	7%	83	5%
Totalt	**536**	**100%**	**1563**	**100%**

övriga utbildningsarrangörer dominerar den offentliga sektorn (ca 65 procent). I ABFs/TBVs utbildningar kommer en tredjedel från företag/organisationer som har fler än 250 anställda. Bland övriga arrangörer kommer nära hälften av deltagarna från företag/organisationer med mer än 250 anställda.

Arbetsmiljöfonden ger i anvisningarna till de sökande en tydlig rekommendation att söka medlen via studieförbunden. Förutom ABF och TBV nämns även Sveriges Kyrkliga Studieförbund. I princip är det även möjligt för andra än studieförbunden att arrangera denna utbildning. Exempelvis ger Bygghälsan motsvarande utbildning inom byggbranschen. Även arbetsgivarförbund har fått medel från Arbetsmiljöfondens post för denna arbetsmiljöutbildning trots att utbildningen enbart riktat sig till företagsledningen och linjechefer. Kravet är att utbildningen skall vara godkänd av parterna. Däremot behöver den ej bedrivas partsgemensamt.

En penningström går till Arbetarskyddsnämnden, SAN – statliga sektorns arbetsmiljönämnd m.fl. för att finansiera utvecklingskostnader för kursböcker och cirkelmaterial. Dessa säljs även via Brevskolan och via egna förlag till företagen. Den del av det finansiella flödet som går via Arbetsmiljöfonden är totalt knappt 10 miljoner kronor.

Tabell 8. Bidrag till partsgemensam utbildning enligt Arbetsmiljöfondens beslut för 92/93.

	Totalt	ABF	TBV	Övr arr	ASN	Övr förlag
Partsgemensam utbildning via studieförbund, mm	73	28	32	13		
Handledarutbildning	27	11	15			
Materialframställning	9				4	5
Utvecklingsprojekt - fördelning ej beslutad						
Bidrag till arbetsmiljöutbildning, totalt	**109**	40	47	13	4	5

De medel som fördelas för arbetsmiljöutbildningar kontrolleras av Arbetsmiljöfonden vad gäller såväl om kurserna följt de ramar och riktlinjer för kostnader som fonden bestämt, som om de innehållsmässigt följer fastställda regler. Till dessa regler hör dels att kurserna skall använda godkänt studiematerial, dels att de skall riktas till vissa kategorier med nyckelroller i företagets arbetsmiljöarbete, exempelvis arbetsledare och skyddsombud. Kurser kan på

dispens riktas till samtliga anställda, varvid 70 procent av bidraget per studietimme utgår.

Reglerna kan i vissa situationer verka stela. Bl.a. har en TBV avdelning tvingats återlämna 55 000 kr, enligt uppgift därför att man under en kurs använde två, istället för ett, godkänt studiematerial. (Den springande punkten kan ha varit att man gjort något annat än vad man i sin ansökan utlovade). En arbetsmiljökurs planerades för en polismyndighet, men på grund av nedskärningar av personalstyrkan sköts kursen på framtiden. TBV har ett studiematerial lämpat att arbeta med vid personalminskningar. Detta är dock inte berättigat till bidrag från Arbetsmiljöfonden och någon utbildning kom inte att arrangeras vid polismyndigheten. Från SAF har man med ogillande pekat på bindningen till vissa undervisningsformer, som studiecirklar, den starka kanaliseringen mot ABF och TBV som utbildningsarrangörer, samt bristen på integrering med andra kompetensområden, exempelvis kvalitetsstyrning, produktion m.m. Möjligheterna att rekrytera arbetsledare och företagsledare till dessa utbildningar upplever man hämmas av dessa bindningar.

En principiellt viktiga fråga vad gäller den partsgemensamma arbetsmiljöutbildningen gäller Arbetsmiljöfondens roll som prövare av utbildningsinnehåll och utbildningsformer. Man kan ställa sig frågande till om inte "godkända" studiearrangörer har kompetens och möjligheter att anpassa utbildningen till den specifika utbildningssituationen i varje enskilt fall. Denna utbildningssituation, mer än lång tid i förväg prövade anslag, bör styra utbildningens uppläggning.

En lika intressant principiell fråga gäller för vilka kategorier som utbildningen bör vara subventionerad. I dag tycks vare sig behov eller marknad styra utbildningen. Den stora dominansen för den offentliga sektorn och spridningen över företag och myndigheter av olika storlek ger anledning att ifrågasätta om inte stödet snarare är ett stöd för studiearrangörerna i marknadsföringen av utbildningarna än ett stöd till företag och organisationer som saknar egna resurser att arrangera dessa arbetsmiljöutbildningar. Kommuner och stat borde rimligen, som "koncerner", ta stort eget ansvar för finansiering och genomförande av arbetsmiljöutbildning, eventuellt med hjälp av studieförbunden på kommersiella villkor.

Småföretagsservice

Innan jag avslutar avsnittet bör ytterligare en penningström beskrivas. Arbetsmiljöfonden beviljar medel, (drygt 8 miljoner kronor per år) för FoU-instituts arbetsmiljöservice till småföretag. Det handlar om vissa bidrag till gratis konsultstöd från forskare vid branschforskningsinstitut och arbetsmiljö- och hälsoforskningsenheter vid högskolor. Företaget söker hjälp och respektive institut prövar om hjälpen ryms inom bidragsramen och om företaget fyller kriterier för att ta emot gratis hjälp. Främsta kriteriet är ett storlekskriterium, i de flesta fall skall företaget ha färre än 200 anställda.

En principiellt viktig fråga vad gäller dessa stöd via forsknings- och utvecklingsinstitut handlar om kopplingen till någon form av marknad. Enligt den utvärdering som tidigare beskrivits har gratisservicen i regel varit värd sina kostnader, men ändå svår att sälja. Hur kan efterfrågan på konsulthjälp stimuleras, förutsatt att hjälpen är värdefull ur arbetslivs- och näringslivssynpunkt? I praktiken är det knappast möjligt att särskilja arbetsmiljörådgivning från rådgivning som gäller andra frågor om produktion och teknik.

5.3.3 Roller och intressen i nätverket

I det tidigare avsnittet var fokuseringen på de penningströmmar som löpte via Arbetsmiljöfonden. I detta avsnitt skall jag mer direkt fokusera på de olika aktörerna i nätverket – deras roller, de intressen de har att företräda, de tjänster de producerar, samt deras beroende av finansieringen via Arbetsmiljöfonden.

Arbetsmiljöfonden – finansiär och kontrollör

Arbetsmiljöfondens uppgift är att främja kunskapsutveckling och kunskapsspridning som bidrar till en utveckling av arbetsmiljön i vid mening – till vilket numera även räknas frågor om teknik, arbetsorganisation m.m. Av de medel som strömmar genom Arbetsmiljöfonden, ca 735 miljoner kronor[14],

---

[14] I verksamhetsberättelsen för budgetåret 92/93 nämns 765 miljoner, varav ca 30 milj hänförs till föregående års förskjutna bokföring av bidrag för styrelserepresentantutbildning.

används mer än hälften, ca 410 miljoner kronor, för kunskapsspridning. De belopp som jag berört ovan, som direkt är länkade till arbetsmiljöutbildning och parternas arbetsmiljöarbete är knappt 300 miljoner kronor per år (inklusive bidragen för styrelserepresantantutbildningen, för EG-bevakning och standardiseringsarbete, samt för arbetsmiljöservice till småföretag). Resterande drygt 100 miljoner kronor för kunskapsspridning används inom särskilda forsknings- och utvecklingsprogram, för internationellt utbyte, för spridning av forskningsresultat via exempelvis särskilda populära forskningssammanfattningar samt för exempelvis stöd till externa organisationer som Föreningen för Arbetarskydd.

Vilken är Arbetsmiljöfondens huvudsakliga roll som förmedlare av dessa medel? Inom fonden har man av tradition behandlat de medel som regeringen beslutat om annorlunda än de som man själv fattar beslut om. I det förra fallet har prövningen främst gällt om formella kriterier för att ta emot medlen varit uppfyllda. Kontrollen har haft formen av en sammanställning av den information man erhållit från huvudorganisationerna. Även vad gäller de medel för vilka fonden är beslutsfattande är prövningen till stor del schablonartad (jämfört med fallet vid prövning av forskningsanslag).

Arbetsmiljöfondens roll i nätverket är således främst knuten till rollen att vara kanal för penningströmmarna samt kontrollera dessa medels användning gentemot de syften som angivits i formella författningar och i policybeslut. Försök att aktivt styra användningen av medlen, och att verka som organisatör av nätverket, har kritiserats av andra aktörer i nätverket. Fondens kompetens och legitimitet för en sådan mer aktiv roll har ifrågasatts.

De fackliga organisationerna
- representanter som bl.a. tolkar och legitimerar information

En stor del av medlen förmedlas till de fackliga huvudorganisationerna som sedan delvis fördelar dem vidare via förbunden. Totalt får LO cirka 133 miljoner TCO 38 miljoner kronor och SACO 9 miljoner kronor. En stor andel av dessa medel förmedlas vidare till förbunden. De regionala skyddsombudens verksamhet täcks med cirka 87 miljoner kronor i bidrag. Som berördes ovan finansierar de fackliga organisationerna via egna medel delar av de regionala

skyddsombudens verksamhet. För LO handlar den egna andelen om närmare 11 miljoner kronor, eller 12 procent av kostnaderna, för TCO om närmare 5 miljoner kronor eller 40 procent av de totala kostnaderna för regionala skyddsombud. Dessutom sker huvuddelen av organisationernas utbildningar och informationssatsningar med egna medel.

Det är svårt att få fram uppgifter på omfattningen av den totala fackliga utbildningen inom LO, TCO, SACO och dessas förbund. En mycket grov skattning skulle indikera att den totala utbildningens omfattning kan värderas till mellan 300 och 600 miljoner kronor. De olika huvudorganisationerna bedriver numera den största delen av denna interna fackliga utbildning med egna medel. Undantag är, förutom funktionsutbildningen och utbildningen av styrelserepresentanter, även de cirklar som erhåller stöd på samma villkor som annan fortbildning. Totalt arrangerade exempelvis ABF under 1992/93 nära 446 000 studietimmar för fackliga studier för 129 000 deltagare från LO och LO-förbund.

De fackliga organisationerna producerar eget informations- och utbildningsmaterial samt arrangerar utbildning av fackligt aktiva. Informationsinsatserna bedöms av de fackliga nyckelpersonerna vara viktiga därför att de ger skyddsombuden ett material som hjälper dem orientera sig i och tolka den stora övriga informationsströmmen. Syftet med informationen är att visa möjliga och rekommenderade sätt att verka som representant för de anställdas intressen samt inte minst att värdera och legitimera visst utbildnings- och informationsmaterial. Utbildningen fungerar i ett samspel med den partsgemensamt godkända utbildningen. Funktionsutbildningen kan beskrivas som en del i arbetet med att skapa en "arbetsmiljöelit" bland de lokala skyddsombuden, och bland dessa utveckla personer som lärare och inspiratörer - och förmedlare av fackliga prioriteringar och värderingar.

De regionala skyddsombuden - organisatörer av regionalt och lokalt arbetsmiljöarbete

De regionala skyddsombuden skall bevaka arbetsmiljön i mindre företag där skyddsombud saknas och där förbundet har medlemmar. De skall stimulera bildandet av en skyddsorganisation. Och de bör förmedla information och kunskaper om arbetsmiljöfrågor. Statistik från TCO visar att 15 procent av

arbetsställena besöks under ett år. Vore avsikten med de medel som kanaliseras via Arbetsmiljöfonden (och som enligt TCO endast täcker ca 60 procent av kostnaderna för regionala skyddsombudens verksamhet) att främst direkt sprida kunskaper till det enskilda företaget, samt att bevaka och organisera företagets skyddsarbetet, borde verksamheten byggas ut kraftigt. Ett besök var sjunde år kan knappast vara ett sätt att sprida kunskaper om arbetslivsfrågor eller tillräckligt för att bygga upp en lokal facklig verksamhet. I realiteten tvingas man att välja ut en bråkdel av arbetsställena där man tror det regionala skyddsombudets verksamhet kan göra nytta. Samtidigt är det enbart i en del av verksamheterna de anställda upplever sig ha sådana arbetsmiljöproblem att det regionala skyddsombudets stöd efterfrågas.

Data som möjliggör motsvarande analys av antalet besök per arbetsställe finns ännu inte underlag till från LO. En sådan redovisning kommer att ske först kommande år. Om kostnaderna per besök överensstämmer med TCOs skulle de regionala skyddsombuden från LOs förbund kunna besöka varje arbetsställe vart annat eller vart tredje år.

Tabell 9. De regionala skyddsombudens verksamhet 1992.

	AMFO medel milj kr	Medlems medel milj kr	Egen andel i %	Årsarb reg.sk.o	Ant arbst	Bidrag per arb.ställe	Bidrag per bes	Årl bes per arb.ställe
LO	82,0	10,7	12%	322,0	155 837	526		
TCO	7,4	4,9	40%	36,6	27 387	272	1 857	0,15
SACO	0,9	0	0%	3,5	2 198	389	7 130	0,05
Sv Hamn.	(23 000)	0	0%	0,1	4	5 730	3 274	1,75
SAC	(600)	0	0%	0,1	7	86		
Summa	**90,3**	**15,6**		**362,3**	**185 433**	**487**	**2 013**	

(Notera att ett arbetsställe kan ha regionala skyddsombud från både LO och TCO förbund vilket förbättrar möjligheterna till kontakter med något regionalt skyddsombud. Men ett arbetsställe kan, som i Fastighets, ha många besöksställen).[15]

Bildningsförbunden - utbildningsorganisatörer och kunskapsförmedlare

ABF och TBV dominerar bland utbildningsorganisatörerna av partsgemensamma arbetsmiljöutbildningar och av de handledarutbildningar som är länkade till dessa insatser. Deras viktigaste roll är att lägga upp utbildningen, dvs. svara för det pedagogiska utvecklingsarbetet samt att finnas som lättillgänglig resurs och därmed minska startmotståndet för att arrangera en arbetsmiljöutbildning på arbetsplatsen.

Arbetsmiljöutbildningen är en väsentlig del av TBVs verksamhet. Den tycks vara av mindre betydelse inom ABF. TBVs omsättning 1991/92 var totalt 474 milj kronor (inklusive bl.a. Eductus som omsatte drygt 100 miljoner kronor). Medel som fördelats via Arbetsmiljöfonden svarade för 10 procent av den totala omsättningen. För ABF var den totala omsättningen 1 400 miljoner kronor. De fackliga kurserna svarade för totalt 13 procent av antalet studietimmar. Av dessa var dock bara en mindre del arbetsmiljöutbildning. Totalt svarade bidragen från Arbetsmiljöfonden för arbetsmiljöutbildning och handledarutbildning för knappt 3 procent av ABFs omsättning.

Såväl ABF som TBV är starkt knutna till fackföreningsrörelsen, dvs till LO respektive TCO. Denna knytning styr utbildningsmarknaden. Det är intressant att notera att arbetsgivarförbund själva arrangerat motsvarande utbildningar. Man har

---

15 Heinz Leymann, Rose-Marie Högström, Carin Sundström-Frisk återger i sin studie *De regionala skyddsombuden - arbetsförhållanden och ambitioner* (ASS Undersökningsrapport 1982:26) data som tyder på att åtminstone hälften av alla regionala skyddsombud inom LO och en tredjedel av alla regionala skyddsombud inom TCO har besökt samtliga arbetsställen åtminstone en gång under sin tid som regionalt skyddsombud.
Statistik från Arbetarskyddsstyrelsen för de tre budgetåren under 90/91, 91/92 samt 92/93 visar att lite mer än vart tionde arbetsställe med färre än 50 anställda kunde besökas under ett år (enligt ASS definition av arbetsställe, lite mer än vart tjugonde enligt SCBs definition).

dock mött hållningen från Arbetsmiljöfonden att denna utbildning bör kanaliseras via studieförbunden, något man tror skulle minska utbildningens attraktivitet för målgruppen som är linjechefer.

En principiellt intressant fråga är hur denna utbildningsmarknad fungerar. För ett icke vinstdrivande bildningsförbund kanske marknadskrafter inte är så centrala för att motivera till utvecklingsinsatser och effektivitet. Men om någon form av konkurrens skulle vara av godo i utbildningssystemet finns i dag bindningar, bl.a. genom kanaliseringen av bidrag, som försvårar denna konkurrens.

Arbetarskyddsnämnden -
förlag för partsgemensamt tolkad arbetsmiljöinformation

Arbetarskyddsnämndens huvudsakliga verksamheten är att utveckla och förlägga informations- och utbildningsmaterial om arbetsmiljön. ASNs speciella roll i nätverket är baserad på att utbildnings- och informationsmaterialet i regel tas fram av en arbetsgrupp där representanter för förbund inom SAF, LO och PTK samarbetar med ASNs kansli och med externa konsulter. Den partsgemensamma legitimeringen av materialet är grunden för verksamheten. SAF, LO och PTK äger gemensamt ASN och har under hösten 1993 tecknat förnyat avtalet som reglerar detta samarbete. Där formuleras som övergripande syfte uppgiften att främja samverkan mellan SAF, LO och PTK i syfte att åstadkomma en effektiv arbetsmiljöverksamhet.

Spridningen av det gemensamt framtagna utbildningsmaterialet är imponerande. "Bättre arbetsmiljö" - den kurspärm som ligger till grund för huvuddelen av ABFs grundkurser och en stor del av TBVs - har sålts i närmare 700 000 exemplar sedan utgivningen. Informationsskrifterna "Arbetsmiljölagen" samt "Arbetsmiljöavtalet" har nått ännu större upplagor.

Tabell 10. Fördelningen av Arbetarskyddsnämndens totala intäkter (ca 45 miljoner).

Tjänster	*milj*	*Anslag*	*milj*	*Projekt*	*milj*
Förlagsverksamhet	12,6	SAF	1,7	TFA projekt	4,1
Kurser/konferenser	3,6	LO & PTK	1,7	AMFO projekt	3,2
		TFA	17,1	Övr externa finansiärer	0,3
Totalt tjänster	**16,2**	**Totala anslag**	**20,5**	**Totalt projekt**	**7,6**

Bidragen från Arbetsmiljöfonden för framtagning utbildningsmaterial är jämförelsevis litet, även om ASN är Arbetsmiljöfondens störste mottagare av medel för materialframställning med mellan 3 och 4 miljoner kronor av fondens beviljade ca 9 miljoner. Dessutom sker ett visst indirekt stöd via anslagen till utbildningar där studiematerial köps av ASNs förlag (och av andra förlag).

Förutom ASN verkar studieförbunden (bl.a. via Brevskolan) och Arbetarskyddsstyrelsen som både samarbetspartners och konkurrenter i spridning och försäljning av informations- och utbildningsmaterial om arbetslivsfrågor. Även Bygghälsan, SAN - Statliga sektorns arbetsmiljönämnd, Kommun- och Landstingsförbunden har likartade uppgifter. Dessutom producerar och säljer parterna, med stöd från bl.a. de allmänna informationsanslagen, skrifter som kompletterar partsgemensamt legitimerade skrifter från bl.a. ASN.

Spridningen av allt detta informationsmaterial bestäms inte enbart av kvaliten och de låga priser som subventionerna möjliggör. Ännu viktigare är förmodligen den legitimitet materialet har genom sitt ursprung som partsgemensamt framtaget (vad gäller bl.a. ASN), myndighetslegitimerat (för ASS förlagsverksamhet) och fackligt respektive arbetsgivarlegimerat (för parternas trycksaker). Till viss del hotas dock denna legitimitet av att såväl ASN som ASS även fungerar som kommersiella förlag där icke partsgemensamt respektive myndighetsframtaget material försäljs.

En principiell fråga: Om denna legitimitet är huvudidén bakom framtagandet av dessa material finns anledning att resa frågan om Arbetsmiljöfondens roll som prövare av anslag för materialframställning. Kvaliten i materialet svarar materialframställaren för, i samarbete med sina huvudmän som ger legitimitet åt materialet. Arbetsmiljöfondens roll skulle snarare kunna vara att bidra med skapa länkar till pågående forskning, samt eventuellt att bidra till att dubbelarbete inte görs genom att flera "förlag" utvecklar likartade material med samhällsstöd. Att konkurrerande material utvecklas behöver dock inte alltid vara en nackdel - detta kan istället bidra till att skapa en bättre fungerande marknad för utbildningsmaterial. En viktig roll för Arbetsmiljöfonden kan även vara att bidra till pedagogiskt utvecklingsarbete och materialframställning bland utbildningsarrangörer utanför de mer etablerade kanalerna. Syftet skulle vara underlätta framväxten av nya utbildningar som kombinerar arbetsmiljöutbildning med annan produktionsutbildning.

5.3.4 Några slutsatser om relationen till omgivande och överlappande nätverk

Det nätverk av organisationer för utbildning, materialframställning, informationsspridning m.m. som beskrivits ovan bör ställas i relation till de överlappande nätverk av forskningsinstitut, informationsförmedlare m.m. som producerar och sprider kunskap i arbetslivsfrågor. Den viktiga, och något paradoxala roll som "vårt" nätverk har, är att genom ytterligare trycksaker och utbildningsinsatser filtrera och legitimera den kunskap som produceras. Materialframställning och förlagsverksamheter, liksom parternas informationsmaterial, fyller viktiga roller genom att signalera till skyddsombud och arbetsgivare att viss kunskap bör ägnas uppmärksamhet bland all den information som når dessa personer. Utbildningssystemet, bestående av de i huvudsak partsgemensamma grund- och vidareutbildningarna, kompletterade med påbyggnadsutbildning i form av bl.a. förbundens funktionsutbildningar och ytterst Arbetarskyddsstyrelsens längre arbetsmiljökurser, kan ses som instrument för att utveckla en kunnig facklig arbetsmiljöelit. I roller som regionala skyddsombud och arbetsmiljöansvariga i avdelningar och förbund leder denna arbetsmiljöelit arbetet med att tolka och gallra bland den information och de anvisningar som skyddsombuden bör utgå från i sitt arbete. Den viktigaste uppgiften för många av de regionala skyddsombuden ligger kanske i den andra deltiden som arbetsmiljösamordnare, dvs i rollen att tolka, filtrera och organisera spridning och facklig tillämpning av arbetslivskunskap. Möjligen innebär detta att man *inte* bör lägga bredare rådgivande uppgifter på de regionala skyddsombuden. Snarare bör deras roll som fackliga företrädare och organisatörer betonas.

Hur viktigt är det att det finns denna typ av kunskapsfilter? De medel som via Arbetsmiljöfonden används för vad jag lite grovt kallat tolkning och filtrering av kunskaper svarar, som diskuterades ovan, för ca 240 miljoner kronor (exkl. styrelserepresentantutbildningen, anslag för EG bevakning, standardisering, småföretagsservice) av de sammanlagt ca 735 miljoner kronor som förmedlades via Arbetsmiljöfonden 1992/93. Detta belopp kan jämföras med de ca 22 miljoner kronor som användes för Arbetsmiljöfondens information och kunskapsspridning om forskningsresultat genom egna sammanfattningar, tryckningsbidrag till rapporter, bidrag till tidningar m.m.

Ytterligare en viktig kunskapsspridare inom arbetslivsområdet är Föreningen för Arbetarskydd, som omsätter ca 20 miljoner kronor (varav 9 miljoner kronor ingår i de ovan nämnda 22 miljoner kronor som Arbetsmiljöfonden använder för kunskapsspridning, i detta fall som stöd för skyddsombuds prenumeration på tidningen Arbetsmiljö). Statens Förnyelsefond har också vissa uppgifter för spridning av kunskaper inom arbetslivsområdet. Till dessa kommer en stor informationsström från Arbetarskyddsstyrelsen, Arbetsmiljöinstitutet, Arbetslivsfonderna och olika forskningsorganisationer m.m. Dessutom tillkommer all produktinformation som når skyddsombud genom reklambroschyrer och facktidskrifter. Motsvarande utbud av information når företagarna.

Den viktiga slutsatsen av beskrivningen av dessa nätverk är att spridningen av arbetslivsinformation handlar om att skapa en balans mellan utbudet och kapaciteten att ta emot informationen. Därför är utvecklingen av dessa mekanismer för att filtrera och legitimera information, t.ex. via parternas arbete var för sig och gemensamt, väl så viktigt som att skapa ytterligare "neutrala" kanaler för rådgivning.

5.3.5 Några övergripande reflektioner

En övergripande fråga gäller de totala belopp som de fackliga organisationerna har att använda för funktionsutbildning, information, forskningsinitiering, EG-bevakning, medverkan i standardiseringsarbete och eventuellt inkluderande finansieringen av de regionala skyddsombuden. Min hållning är att de fackliga organisationernas medverkan i en rad samhällsfunktioner skapar viktiga värden. Det gäller inte bara information inom arbetsmiljöområdet utan även övriga frågor kring organisation och produktion. Det är därför rimligt att dessa funktioner finansieras i former som gör att produktionen, dvs. icke medlemmar så väl som medlemmar, är med och betalar för insatserna. Däremot är det svårare att se Arbetsmiljöfondens roll i beslut om hur medlen bör fördelas. Fonden skulle kunna ta på sig uppgiften att sammanställa, utvärdera och sprida erfarenheterna av denna fackliga medverkan, dvs. utveckla sin kunskapsproducerande snarare än sin prioriterande och kamerala funktion. Prioriteringen mellan olika verksamhetsområden är delvis interna frågor för respektive organisation och delvis politiska frågor – att avgöras i förhandlingar mellan de berörda parterna och i den politiska budgetprocessen.

Studier vid SmåFöretagsCentrum i Växjö visar att hållningen till de regionala skyddsombuden är skeptisk bland en del företagare - de anses alltför ofta försöka ta på sig ett tillsynsansvar. SAF har uttryckt samma kritik. Min reflektion är att det kanske är just denna roll som skall utvecklas och stärkas, rollen att ställa krav på arbetsmiljöförbättringar och på utveckling av internkontroll. Yrkesinspektionens roll som kontrollerande myndighet behöver kompletteras av de regionala skyddsombudens roll att som ombud för de anställdas intressen driva önskemål och krav som inte alltid går att motivera med stöd av föreskrifter. Bristen på efterfrågan av arbetsmiljöförbättringar kanske inte bara kan lösas med mer utvecklade stöd och "morötter" till små företag. Även en aktiv bevakande och organiserande verksamhet kan behöva finnas som komplement. Att exempelvis ge regionala skyddsombud en roll som regionala rådgivare verkar knappast rimligt. Däremot kan användningen av företagshälsovård, regionala och lokala miljökonsulter, branschforskningsinstitut stimuleras som komplement till de regionala skyddsombudens pådrivande roll.

Källor

Direkta kontakter:

Arbetsmiljöfonden:
Carl Asklöf
Hjördis Hansen
Svante Sjöberg
Gunnel Skårstedt

Arbetsgivarorganisationer:
Harald Frostling SAF
Gösta Berglund, Byggentreprenörerna
Gösta Borg, Almega
Anders Gullander, VI
Björn Hammar, ARBIO
Egon Magnusson, f.d. Arbetsgivaralliansen
Karin Stråle, HAO

LO
Rolf Lind
Thomas Fredén
Roger Karlsson
Carina Nilsson
Filis Sigala
Rune Larsson
Yvonne Strömberg

TCO
Monica Breidensjö
Inga Britt Erlandsson
SHSTF
Stefan Lundberg

TBV
Karin Pettersson
Harro George
Gunilla Granlund

Övriga:
Sven Åke Stranding, ABF
Ingvar Söderström, Arbetarskyddsnämnden

Källor för tabeller m.m.

ABFs verksamhet, tabell 1-9 som utgör underlag för verksamhetsberättelsen för 1992/93

Arbetarskyddsnämndens försäljningsstatistik 1992

Arbetarskyddsnämndens årsberättelse för 1992.

Arbetarskyddsstyrelsen, *Antal besök, arbetsställen etc,* körning 93 11 25 Sara/Systemförvaltning, Lasse Holmlund

Arbetsmiljöfonden *Att söka bidrag för arbetsmiljöutbildning, materialframställning, metodutveckling*

Arbetsmiljöfonden *Arbetsmiljöutbildning - hantering av ansökningar.* Styrelsememorial 1991 06 06.

Arbetsmiljöfonden *Verksamhetsberättelse för budgetåret 1992/93,*

Arbetsmiljöfonden *Redovisning av verksamheten med regionala skyddsombud 1992*

Arbetsmiljöfonden *Redogörelse för regeringens olika beslut om bidrag ur Arbetsmiljöfonden.* Styrelsememorial 1993 06 09.

Arbetsmiljöfonden *Bidrag för genomförande av arbetsmiljöutbildningar,* styrelsememorial 93 11 25

Arbetsmiljöfonden *Huvudområde arbetsmarknadsparternas egen utbildning, information.* styrelsememorial 93 11 25

Arbetsmiljöfonden *Verksamhetsplan budgetåret 1993/94*

Arbetsmiljöfondens enkät som utgjort underlag för OR-konsults utvärdering av arbetsmiljöutbildningar. (Underlag via TBV och Johan Johansson, Tjåla Progress)

LO *Redovisning av regionala skyddsombudsmedel för perioden 1992*
TBV *Verksamhetsberättelse 1991–1992*
TCO *Sammanställning av TCOs bidragsansökningar 1994*

Citerade skriftliga källor

Carlberg Jr., Mats *Arbetsmiljöbyråkratin,* SAF 1993.

Erasmie, Thord, Hans Bonnevier. *Utvärdering av Arbetsmiljöutbildning.* Institutionen för pedagogik och psykologi, Universitetet i Linköping, 1988

Holmstrand, Lars, Laine Strömberg Sölveborn, Anette Englund. *Utvärdering av den fackliga funktionsutbildningen.* Pedagogiska institutionen vid Uppsala universitet, november 1993

Lundh, Henrik, Bo Pettersson, Lars Holmstrand. *Utbildning av de anställdas styrelserepresentanter – En utvärdering på uppdrag av Arbetsmiljöfonden.* Pedagogiska institutionen vid Uppsala universitet, november 1993

Leymann, Heinz, Rose-Marie Högström, Carin Sundström-Frisk. *De regionala skyddsombuden – arbetsförhållanden och ambitioner* Arbetarskyddsstyrelsen Undersökningsrapport 1982:26

Olsson, Lars. *Arbetsmiljöutbildning under 1990-talet.* OR konsult AB, november 1992

Olsson, Lars. *Effekter av arbetsmiljöutbildning.* OR konsult AB, november 1993.

Söderlund, Siv. *Utvärderingen Allmänna informationsinsatser.* Stencil. Siv Söderlund Consulting, november 1993

Österblom, Lars. *Utvärdering: Arbetsmiljöfondens bidrag till gratisservice till småföretag.* Stencil. Lars Österblom Consulting AB, oktober 1993

Övriga viktiga skriftliga källor

Arbetsmiljöfondens Småföretagsprogram *Hur man kan stödja småföretagen i deras arbetsmiljöarbete.* 1990

Arbetslivsfonden *Information, kunskap och efterfrågan på arbetslivsområdet.* 1993

Erasmie, Thord. *Arbetsmiljöutbildning inom byggbranschen – mål insats effekt.* Bygghälsan och Universitet i Linköping 1988

KAN Kommunikationsanalys AB. *Från forskning till handling en utvärdering av Arbetsmiljöfondens information till regionala skyddsombud och yrkesinspektörer.* Mars 1991

Renborg, Oliver. *Arbetsmiljörätt i praktiken - roll och ansvarsfördelning på arbetsplatsen.* Arbetarskyddsnämnden, 1992

Riksrevisionsverket. *Utbildning och information inom områdena medbestämmande och arbetsmiljö.* Skriven av Margareta Hart. 1990

SAF, *Regionala skyddsombud* Stencil. Skriven av Harald Frostling. dec 1993

SmåFöretagsCentrum vid högskolan i Växjö:

1) Arbetsmiljö i småföretag,

2) Litteraturstudie. Sammanställd av Anders Unger

3) Småföretagen och arbetsmiljön. Förf: Suzanne Elgström, Jan Nowak

6 Tidigare utredningar

I denna bilaga sammanfattas delar av tidigare utredningar som har betydelse för formuleringen av den grundsyn som KSA-utredningen antagit och som redovisas i betänkandet. Först tas rapporter som rör huvudsakligen arbetsmiljö- och arbetslivsområdet upp (avsnitt 6.1 t.o.m. 6.6), därefter produktivitetsdelegationens (avsnitt 6.7) och kompetensutredningens (avsnitt 6.8) förslag på området samt utbildningsdepartementets arbete om kunskap och kompetens (avsnitt 6.9). Slutligen refereras tre utredningar om lokala/-regionala kunskapsförmedlingar (avsnitt 6.10).

6.1 INRA-utredningen

Utredningen rörande information om risker i arbetsmiljön (INRA) lade i sitt betänkande *Information om arbetsmiljörisker* (SOU 1982:30) fram en mängd förslag angående:

- bevakning av arbetsmiljörisker
- bevakning av kunskapsutvecklingen om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder,
- planering av utbildning, rådgivning och annan informationsverksamhet,
- tillgång till information om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder,
- utbildning om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder,
- rådgivning och upplysning om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder.

INRA framhöll att företag med mindre än 50 anställda har sämre skyddsarbete än större företag. Medveten planering saknas ofta. Information om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder är i regel bristfällig. De mindre företagen nås mera sällan av den informationsverksamhet som branschorganisationer,

arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer bedriver, eftersom organisationsanslutningen är låg både på arbetsgivar- och arbetstagarsidan. Utbildningen är starkt eftersatt i de mindre företagen. Av de regionala skyddsombuden ansåg 60 procent av de tillfrågade i en undersökning att de inte kunde utföra sina uppgifter på det sätt de önskar, bl.a. beroende på bristande intresse från arbetsgivare och arbetstagare.

INRA konstaterade att staten genom näringslivspolitiska åtgärder stödjer de mindre och medelstora företagen på många sätt, bl.a. med kursverksamhet och uppsökande rådgivning. Utredningen underströk att det är angeläget med en effektivare samverkan mellan de organ i samhället som var för sig arbetar med att höja arbetsmiljöns kvalitet och att stödja de mindre företagens utveckling, eftersom en god arbetsmiljö är ett led i att trygga goda produktionsförutsättningar. INRA föreslog att innehållet i och formerna för en sådan samverkan bör utredas närmare. Någon sådan utredning har emellertid inte kommit till stånd förrän KSA-utredningen tillkallades.

6.2 Arbetsmiljökommissionen

Arbetsmiljökommissionen behandlade i sitt betänkande *Arbete och hälsa* (SOU 1990:49) bl.a. frågor om utbildning, information, forskning och spridning av kunskap inom arbetslivsområdet. Kommissionen konstaterade att det inte är bristen på kunskap som är det primära problemet utan snarare spridningen och tillämpningen av befintlig kunskap. De enskilda företagens/förvaltningarnas behov av kunskapsbanker och "know-how" förväntas öka, i synnerhet inom områden som arbetsorganisation, arbetsledning och hur arbetsorganisationen kan anpassas tekniskt och socialt. De små företagens behov av kunskap och stöd lyftes fram särskilt. Kommissionen föreslog därför att lokala kontakt- och kunskapsförmedlingar bildas utifrån de särskilda förutsättningar som finns i enskilda kommuner.

Vidare föreslog kommissionen en utveckling av utbildningen inom arbetsmiljöområdet för olika nyckelgrupper, t.ex. ingenjörer, tekniker och chefer på olika nivåer. Arbetsmiljöutbildning för civilingenjörer nämndes särskilt.

I regeringens *proposition 1990/91:140, Arbetsmiljö och rehabilitering* angavs att det borde ankomma på linjenämnderna inom högskolan att på lämpligt sätt få till stånd en förstärkning av utbildningen inom arbetsmiljöområdet. Samtidigt betonades att en ökad utbildning inom arbetsmiljöområdet inte bara bör riktas till tekniker utan också till andra yrkesgrupper som ekonomer, lärare, administratörer m.fl. Beträffande lokal kontakt- och kunskapsförmedling angav det dåvarande statsrådet att hon avsåg att senare föreslå regeringen att ge den centrala Arbetslivsfonden i uppdrag att utreda förutsättningarna för att sådana förmedlingar inrättas.

6.3 Utredningen om arbetslivsforskning

Utredningen om arbetslivsforskning överlämnade i juni 1990 sitt betänkande *Arbetslivsforskning - Organisation, Inriktning, Finansiering* (SOU 1990:54) till regeringen. Betänkandet tog upp hur arbetslivsforskningens resultat sprids. Utredaren konstaterade att spridningen av forskningsresultat kan förbättras och föreslog åtgärder inom informationsområdet. Man bedömde att en ökad satsning på kunskapsspridning framför allt borde ske genom det ordinarie undervisningsväsendet. För att stimulera detta kunde bl.a. arbetslivsforskare få ökade möjligheter att medverka vid utbildning. Uppdragsutbildning i arbetslivsvetenskap vid högskolorna kunde också införas.

Förslag lades också om ökade kontakter mellan forskare och löntagarorganisationerna genom en vidgad informations- och kontaktverksamhet. Särskilda medel skulle kunna avsättas för detta ändamål hos Arbetsmiljöfonden i syfte att förstärka de resurser för forskningsinitiering som finns tillgängliga för löntagarorganisationerna. Resurserna bör enligt utredaren ställas till löntagarorganisationernas förfogande med det uttalade syftet att även bygga upp kontaktverksamheten regionalt vid landets olika högskolor. Ett sådant regionaliserat system skulle också göra det möjligt för medelstora och små företag att komma i kontakt med arbetslivsforskningen.

I regeringens *proposition 1990/91:69, Arbetslivsforskningens organisation m.m,* angavs att det ställs särskilt stora krav när det gäller information och kunskapsspridning inom arbetslivsområdet. Målgrupperna är många och information om resultaten måste utformas så att den når ut till dem som

genom sitt arbete påverkar, eller efter utbildning kommer att påverka, arbetsmiljön. Det angavs vidare att forskningsorgan och myndigheter inom arbetslivsområdet sprider information om sina resultat var för sig och att det säkert finns effektivitetsvinster att hämta genom samordning myndigheterna emellan.

Den dåvarande regeringen uppdrog i februari 1991 åt RRV att i en första etapp kartlägga informationsflödet inom arbetslivsområdet. Kartläggningen skulle visa på de kritiska punkterna inom informationsområdet när det gäller att sprida och tillämpa befintlig kunskap.

6.4 Företagshälsovårdsutredningen

I betänkandet *FHU92* (SOU 1992:103) behandlades bl.a. frågor om kunskapsspridning, särskilt till små företag. Flera åtgärder föreslogs i syfte att väcka och stimulera företagens intresse kring arbetsmiljö och rehabilitering och att ge ökad kunskap inom området. FHU92 har ännu ej resulterat i några förslag till riksdagen. Utredningens förslag redovisas i bilaga 8 avsnitt 3.

6.5 Regional samverkan mellan fack och högskola

Arbetsmarknadsdepartementet har under perioden 1987 - 1992 ställt medel (2 miljoner kronor per år) till löntagarnas förfogande för att fördjupa och utveckla det regionala samarbetet vad gäller arbetslivsforskning mellan löntagarorganisationerna å ena sidan och universiteten och högskolorna å den andra. Medlen omnämndes i 1987 års forskningsproposition och återkom i 1990 års forskningsproposition (prop. 1989/90:90):

> "Regionala nätverk håller på att byggas upp för samarbetet mellan fackliga företrädare och forskare med hjälp av de medel som Arbetsmiljöfonden delar ut till löntagarorganisationerna och de medel för regional facklig forskning som regeringen ställt till löntagarnas förfogande. Avsikten är att utnyttja den praktiska erfarenhet som finns hos de fackliga företrädarna och bygga samman den med kunskap som finns inom universitet och högskolor.

Genom forskningscirklar, där fackliga medlemmar och forskare möts, stimuleras forskning utifrån verkliga problem ur vardagen. Det är också ett sätt för forskarna att föra ut sina resultat och vidga förståelsen för forskning och utveckling. Regeringen anser det betydelsefullt att ge fortsatt stöd till denna verksamhet under den kommande treårsperioden. Verksamheten skall utvärderas i slutet av perioden".

6.6 Utbildning och information om medbestämmande och arbetsmiljö

I regeringens proposition 1975/76:182 om *information, utbildning och forskning rörande medbestämmande i arbetslivet m.m.* föreslogs stöd till information och utbildning med anledning av föreslagen lagstiftning om medbestämmande i arbetslivet och styrelserepresentation för de anställda. Stödet skulle utgå till organisationerna på arbetsmarknaden i förhållande till antalet anställda respektive antalet medlemmar. Kostnaderna skulle tas från produktionen (en arbetarskyddsavgift). Regeringen har därefter gett Arbetsmiljöfonden i uppdrag att fördela dessa medel.

RRV hade år 1990, på uppdrag av regeringen, granskat hur de s.k. MBL-medlen (bidrag till löntagarorganisationerna för utbildning och information om medbestämmande i arbetslivet) använts. Samtidigt granskades även hur Arbetsmiljöfondens övriga medel för utbildning och information inom arbetsmiljöområdet disponerades. RRV fann bl.a. att nuvarande modeller för fördelning och hantering av dessa medel inte är särskilt ändamålsenliga och att uppdelningen på olika medel för utbildning om medbestämmande och arbetsmiljö är ogynnsam.

Genom riksdagsbeslut 1992-06-11 har MBL-medlen successivt avvecklas med början den 1 juli 1992. Budgetåret 1992/93 gjordes en sista fördelning mellan arbetstagarorganisationerna.

Vad avser Arbetsmiljöfondens bidrag till utbildning och information om arbetsmiljö föreslog RRV följande:

- 90 procent av medlen avskaffas och AMFOs uppgifter för medlen upphör,
- arbetsgivaravgiften sänks med motsvarande,

- ansvaret för kostnaderna läggs på de lokala arbetsgivarna,
- Yrkesinspektionen åläggs att alltid kontrollera skyddsombudensutbildning,
- regionala skyddsombud får ökade resurser för att stimulera till utbildning på små företag.

RRV konstaterade i sin rapport *Informationsverksamheten inom arbetslivsområdet* (FU 1991:5) att informationen inom arbetslivsområdet är alltför omfattande och i alltför liten grad når fram till chefer och anställda på arbetsplatsen. RRV framhöll att roll- och uppgiftsfördelningen mellan regeringen, arbetsmarknadens parter och berörda myndigheter var oklar. Denna rapport behandlas särskilt i bilaga 11.

6.7 Produktivitetsdelegationen

Produktivitetsdelegationen underströk i sitt betänkande *Drivkrafter för produktivitet och välstånd* (SOU 1991:82) det stora behovet av att förnya och modernisera arbetsorganisationen på enskilda arbetsplatser. Delegationen framhöll att detta framför allt är de enskilda företagens uppgift. Den menade dock att statsmakterna kan driva på och understödja utvecklingen, bl.a. genom att bidra till att sprida kunskaper om arbetsorganisatorisk utveckling. Delegationen förde fram följande punkter:

o Arbetsmarknadens parter har ett särskilt ansvar. Såväl arbetsgivarnas som de anställdas organisationer bör, från olika utgångspunkter, kunna driva på för att påverka opinionen. De centrala parterna bör arbeta med riktningsgivande ramar. Det praktiska genomförandet måste decentraliseras.

o Det finns redan institutionaliserade former, i vilka diskussioner och överläggningar om arbetsorganisatorisk och teknisk utveckling kan ske. Utvecklingsrådet är ett exempel på den privata sidan. Det borde kunna utnyttjas bättre. På den offentliga sidan är det stora antalet organisationer ett problem i sammanhanget.

- Arbetslivsfondens resurser borde systematiskt kunna användas för att stimulera projekt som kopplar samman förändrad arbetsorganisation och ökad produktivitet.

- Kunskap om goda exempel kan spridas av alla de ovan nämnda, av parterna samt av statsmakterna. Centralt framställda material och hjälpmedel för diskussion och utbildning bör tillhandahållas.

- AMU och andra utbildningsanstalter kan engageras, såväl när det gäller att sprida kunskap om goda exempel som när det gäller att höja kompetensen inom de enskilda företagen.

- De olika utbildningsanordnarnas verksamhet kan sannolikt samordnas bättre. De regionala högskolorna kan fungera som aktiva kunskapsmäklare.

- I synnerhet bör insatser göras för att intensifiera kunskapsspridning till småföretag. Utvecklingsfonderna kan tillsammans med NUTEK vara en viktig kanal för detta.

- Staten bör överväga att koncentrera sina insatser bättre. En större del av stödet till vuxenutbildningen bör gå till personalutbildning.

- De offentliga utbildningsinstitutionerna bör aktivt verka för vidareutbildning av personer med begränsad grundutbildning, t.ex. genom att organisera distansundervisning tillsammans med företagen.

- Det finns flera nätverk som är intresserade av kvalitets- och produktivitetsfrågor, t.ex rationaliseringsföreningar, underleverantörsföreningar och småföretagsföreningar. De bör kunna intresseras och aktiveras.

- Kvalitetsarbetet kan ges högre status, t.ex. genom större uppmärksamhet och propaganda kring den nyinrättade kvalitetsutmärkelsen. Priset bör göras attraktivt och prestigefyllt.

o Utbildningen av företagsledare bör ses över. Fallstudier och teoretiska studier av modern arbetsorganisation och mer tydlig inriktning på produktion bör kunna ge framtida resultat.

Delegationen anser att det borde vara möjligt för statsmakter, företag och fackföreningar att tillsammans göra produktivitetsarbetet på de enskilda arbetsplatserna till en gemensam, nationell prioritet.

6.8 Kompetensutredningen

Regeringen tillsatte 1990 en kommitté med uppgift att lämna förslag till åtgärder för att stimulera kompetensutveckling i arbetslivet, särskilt vad avser personalutbildning. Kommittén har i sitt slutbetänkande *Kompetensutveckling - en nationell strategi* (SOU 1992:7)redovisat sina förslag. I betänkandet framhölls kopplingen mellan förändring av arbetsorganisation, teknisk förnyelse, verksamhetsmål och affärsidé. Det integrerade lärandet, omfattande alla i arbetsorganisationen, sammanfattades i begreppet *"lärande organisation"*. Kommittén framhöll som önskvärt att man skapade en positiv miljö för lärande även för sådana grupper som missgynnats i den traditionella organisationen, inte minst kvinnorna.

Kommitténs huvudförslag var att genom ekonomiskt stöd stimulera kompetensutveckling på enskilda arbetsplatser. Kommittén föreslog vidare en rad åtgärder för att samordna en politik för kompetensutveckling:

- en breddning av arbetsmarknads-, närings-, regional-, social- och utbildningspolitikens mål till att också omfatta kompetensutveckling,
- en samordning av dessa politikområdens resurser på regional och lokal nivå,
- en samordning av statens insatser för information, rådgivning och konsultverksamhet,
- stimulans till branschvisa och regionala utvecklingsprojekt,
- stimulans till branschorienterad yrkesutbildning, fort- och vidareutbildning i samverkan mellan parterna,
- regionala och branschinriktade informationsprogram,

- etablering av trepartssammansatta utvecklingsgrupper,
- utvidgade försök med lokala kunskapscentra,
- ett system med arbetsplatslärare,
- en vidgad roll i arbetslivet för högskolans forskning, utveckling och utbildning,
- en utredning av behovet av yrkesinriktad komplettering utöver 40 poäng med utbildningsbidrag vid högskolan,
- utnyttjande av folkbildningens modell även i en politik för kompetensutveckling,
- utveckling av småföretagsanpassade utbildningsprogram.

Utöver dessa åtgärder lade kommittén förslag i syfte att stimulera kompetensutveckling för kvinnor, individuell kompetensutveckling samt åtgärder inom forskning och utveckling. Kommitténs förslag har inte resulterat i några förslag till riksdagen.

6.9 Agenda 2000

Utbildningsministern framhåller i skriften *Agenda 2000 - kunskap och kompetens för nästa århundrade* (Utbildningsdepartementet 1993-08-31) att kunskap och kompetens är avgörande för Sveriges välstånd och långsiktiga konkurrenskraft. Skriften sammanfattas i det följande.

Företagens utveckling på en allt mer internationaliserad marknad kräver tillgång till den senaste kunskapsutvecklingen inom forskningen. Men dessutom krävs att medarbetarna är minst lika välutbildade och kompetenta som hos konkurrenterna i andra länder.

Det senare förutsätter att de enskilda individerna har goda kunskaper i grunden, men också att de får stimulans och möjlighet att utnyttja och utveckla sin kompetens i produktivt arbete samt att bygga på den genom mera utbildning.

Kompetensutveckling kräver incitament och motivation. Kompetensutveckling förutsätter också en god grundläggande kompetens, en mottagarkompetens, liksom tillgång till ändamålsenliga institutioner.

En redan välutvecklad mottagarkompetens är ofta en förutsättning för att företag och andra verksamheter själva skall vara villiga att satsa resurser på sina anställdas utbildning och kompetensutveckling.

För att tillgodose den fortsatta kompetensutvecklingens utbildningsbehov är, av allt att döma, de institutionella former som i dag finns mindre lämpade. Existerande utbildningsformer är i detta avseende inte sällan otidsenliga.

Personalutbildningen i företag och förvaltningar är i regel kortvarig, mindre än tre dagar per år under slutet av 1980-talet, och mycket snedfördelad mellan olika yrkeskategorier och sektorer. Anställda på mindre och medelstora företag förefaller i många fall helt sakna tillgång till denna form av kompetensutveckling.

Inför den fortsatta kompetensutvecklingen framhölls bl.a. följande problem:

- Det saknas former för kontinuerlig kompetensutveckling för en mycket stor grupp vuxna medborgare.

- De direkta kontakterna mellan många företag, inte minst de mindre och medelstora, och den undervisning och forskning som bedrivs vid universiteten och högskolorna är otillräckliga. Ett av skälen härtill torde vara att de anställda i företagen ofta saknar lämplig kompetens för de nödvändiga kontakterna.

- De gamla, traditionella utbildningspolitiska medlen fungerar inte, eller fungerar dåligt, när det gäller att möta de krav på kompetensutveckling som det moderna samhället ställer. Nya institutionella lösningar är därmed nödvändiga som ett komplement till en förstärkning av de personliga incitamenten till kunskapsutveckling.

Skriften utmynnar i bl.a. följande slutsats:

> "Det behövs en strategi för kompetensutveckling. En sådan strategis främsta uppgift är att medverka till att skapa de villkor som gör kompetens- och kunskapsutveckling möjlig, attraktiv och lönsam för enskilda individer och företag. Strategin måste omfatta allt från den mest avancerade forskningen och den högre utbildningen till det yrkesskickliga arbetet".

För att vidga underlaget när kompetensstrategin skall utarbetas en rad organisationer och institutioner inbjudits för att redovisa sina bedömningar. Uppdragen har redovisats under en konferens- och seminarieserie.

6.10 Utredningar om lokala/regionala kunskapsförmedlingar

Under senare år har ett utvecklingsarbete bedrivits för att förmedla kunskap och kontakter mellan den offentliga förvaltningen och medborgarna. Verksamheten finns dokumenterad i två utredningar. Nedan refereras innehållet kort. Två statliga utredningar har gjorts om lokal och regional kunskapsförmedling inom arbetslivsområdet. Dessa sammanfattas därefter.

6.10.1 Medborgarkontor

Regeringen tillsatte 1992 en arbetsgrupp med uppgift att följa *pågående utvecklingsarbete med medborgarkontor* och liknande insatser för att förbättra medborgarnas kontakter med den offentliga förvaltningen.

I direktiven till arbetsgruppen angavs att syftet med att inrätta medborgarkontor var

- att på ett ställe i kommunen och under ett tak samla samhällsinformation och service på ett för medborgarna lättillgängligt sätt, samt
- att effektivisera förvaltningarnas centrala verksamheter genom att avlasta dem från ren informations- och serviceverksamhet.

Arbetsgruppen har lämnat sitt slutbetänkande *Servicesamverkan vid medborgarkontor* (Ds 1993:67).

I betänkandet redovisas erfarenheterna av fem försöksprojekt med medborgarkontor i Sverige och ett tiotal i Danmark, där verksamheten är mera omfattande.

Arbetsgruppen anser att ansatserna att etablera mera integrerade och sektorsövergripande organisationslösningar är intressanta.

Gruppen finner också starka regionalpolitiska skäl att söka sig nya vägar när det gäller organisation av offentlig verksamhet. Genom att samla flera samhällssektorers lokala verksamhet i en organisation skapas förutsättningar för en högre kostnadseffektivitet och bibehållen lokal samhällsservice. Men för detta krävs enligt arbetsgruppen att sektorsmyndigheterna lokalt och regionalt anpassar sin service till de nya förutsättningarna.

Arbetsgruppen föreslår att en femårig försöksverksamhet med kommunala medborgarkontor inleds med början den 1 juli 1994. Målsättningen är att under perioden etablera 25-30 nya medborgarkontor.

Arbetsgruppen föreslår vidare att utvecklingsarbetet skall hållas samman av en samordningsgrupp med uppgift att administrera ett nätverk för medborgarkontor, informera om försöksverksamheten, initiera utbildning för personalen samt följa upp och utvärdera verksamheten. Inget särskilt finansiellt stöd föreslås för försöksverksamheten.

I en fristående rapport, *Från samhällsguide till medborgarkontor - om samhällsinformation och service i en decentraliserad förvaltning* (Ds 1994:9), har ytterligare förslag till utvecklingsprojekt redovisats.

6.10.2 Arbetsmiljön i Stockholms län

Statskontoret har utrett behovet av att effektivisera kunskapsspridningen i Stockholms län (Statskontorets rapport 1992:37 *Arbetsmiljön i Stockholms län).* Utvecklingen på arbetslivspolitikens område sammanfattas i följande punkter:

- Statlig styrning genom lagstiftning, kontroll och FoU ersätter stimulans genom bidragsgivning.
- Arbetsgivaren (och i viss mån arbetstagaren) har det praktiska och ekonomiska ansvaret för att åstadkomma en god arbetsmiljö och rehabilitering.
- Arbetsgivaren kommer i stor utsträckning att fungera som beställare av tjänster.

- Produktionen av tjänster styrs av efterfrågan och sprids till organ utanför den offentliga sektorn.

Denna utveckling innebär att kraven på arbetsgivarnas beställarkompetens ökar. Arbetsgivaren ställs inför problemet att skaffa sig tillgång till de kunskaper som behövs för att identifiera risker samt för att planera och genomföra effektiva åtgärder. Statskontoret framhåller särskilt behovet av en effektivare statlig samverkan på regional och lokal nivå. Yrkesinspektionen, försäkringskassan och arbetsförmedlingen utpekas särskilt. Motiven för en stärkt samverkan är dels att åstadkomma en återkoppling och därmed styra FoU i länet, dels att främja kunskapsöverföring.

Statskontoret kommer till slutsatsen att de enskilda företagen har behov av ett kontaktställe, en kanal för information och rådgivning. De enskilda företagens möjligheter att överblicka kunskapsutbudet är begränsade. Företagens efterfrågan på kunskap är situationsspecifik, komplex och sammansatt, medan utbudet ofta lämnas från myndighetsspecifik utgångspunkt. Samtidigt är det enskilda företaget målgrupp för myndigheternas kunskapsspridning.

En försöksverksamhet med kunskapsförmedlingar har pågått i Stockholms län. Statskontoret föreslår att försöksverksamheten bör fortsätta och erfarenheterna användas för att formulera de uppgifter som kan läggas på en regional förmedling i länet. Vidare föreslogs att det redan befintliga Arbetsmiljöforum, som har till uppgift att underlätta informations- och kunskapsspridning om arbetsmiljön, bör utvecklas till ett heltäckande regionalt informations- och kunskapscentrum.

Statskontoret ansåg att ett fast regionalt organ inom Stockholms län för offentliga myndigheter, arbetsgivare och arbetstagare skulle ha en stor uppgift att fylla för att förbättra samverkan och samordning av arbetsmiljöverksamheten i länet. Stockholms läns arbetsmiljöråd (SLAR), en regional samverkansgrupp, skulle kunna bilda grunden för ett sådant organ. I SLAR ingår representanter från LO- och TCO-distrikten, SAFs regionkontor, länsarbetsnämnden, försäkringskassan, yrkesinspektionen, landstinget (personalnämnden och yrkesmedicinska kliniken) och Arbetslivsfonden i Stockholm.

Statskontoret bedömde att SLAR även skulle kunna fungera som en länk mellan arbetsgivare, arbetstagare och myndigheter vad gäller att vara initiativtagare, katalysator och diskussionspartner till FoU-insatser i länet. En sådan roll skulle enligt Statskontoret stärka företagens beställarkompetens.

En nära knytning mellan en utvecklad kunskapsförmedling (Arbetsmiljöforum) och ett utvecklat SLAR skulle enligt Statskontoret effektivisera kunskapsspridningen och underlätta för aktörerna i länet att hitta rätt informationskanal.

> "Med den bakgrund och kunskap som SLAR besitter, skulle SLAR kunna fungera på regional och lokal nivå, som den initierade och pådrivande kraften bakom utvecklingsprojekt, där t.ex. både finansiella och personella resurser samlas och samordnas från olika aktörer för konkreta insatser på det enskilda företaget och för de enskilda individerna".

Sedermera har Statskontorets förslag omsatts i praktiken. Sålunda drivs sedan december 1993 en småföretagarrådgivning, *"Kunskaps- och Vägledningscentrum"* i Stockholms län (se vidare bilaga 7 avsnitt 1.4).

6.10.3 Information, kunskap och efterfrågan

Genom beslut den 5 september 1991 uppdrog regeringen åt den centrala Arbetslivsfonden att utreda förutsättningarna för att inrätta lokala/regionala kunskapsförmedlingar för information och kunskapsspridning om arbetslivsfrågor. I utredningsuppdraget ingick också att, om förutsättningarna för det fanns, föreslå hur sådana förmedlingar bör utformas och bedrivas.

Utredningsuppdraget skulle fullgöras mot bakgrund av vad som anförts i propositionen (1990/91:140) Arbetsmiljö och rehabilitering s. 122 samt efter samråd med Arbetarskyddsstyrelsen, Arbetsmiljöinstitutet, Arbetsmiljöfonden, Arbetslivscentrum och NUTEK.

Utredningen överlämnade sin rapport, *Information, kunskap och efterfrågan*, till regeringen 1993-06-23. I rapporten redovisades försöksverksamhet som bedrivits med lokala/regionala kunskapsförmedlingarna.

De första erfarenheterna från de olika försöken visade på följande framgångskriterier för kunskapsförmedlingarna: vara mötesplats på deltagarnas villkor, kunna visa på nyttovärde för deltagarna, bejaka marknadens villkor, ha lokal förankring, egen kompetens och finansieringsmöjligheter.

Utredningen lämnade följande förslag om hur samhället bör stödja kunskapsspridningen i arbetslivet:

- Staten får ett ideellt och ekonomiskt ansvar för att stimulera tillkomsten av lokala/regionala kunskapsförmedlingarna.

- Kunskapsförmedlingarna skall bildas på företagens och förvaltningarnas egna initiativ och i de former och geografiska områden som de anser lämpliga.

- Länsstyrelserna får inom sin regionalekonomiska budget ansvaret för ett system med kunskapscheckar till företag med högst 50 anställda, att användas som delbetalning för information och kunskap i arbetslivsfrågor.

- Staten prövar ett system med brukarcheckar för målinriktade kampanjer i arbetslivet.

- Länsstyrelserna får det regionala ansvaret för detta system.

- Statliga myndigheter får rätt att upphandla tjänster inom begreppet "gemensam kontaktyta" av sådana lokala/regionala kunskapsförmedlingar som kommer till stånd.

- Arbetsmiljöfonden får i uppdrag *att*
  främja verksamheten med lokala/regionala kunskapsförmedlingar på arbetslivsområdet, t.ex. genom att underlätta utbildning, erfarenhetsutbyte o.dyl, samt *att*
  samla och systematisera information från de lokala/regionala kunskapsförmedlingarna för att åstadkomma en efterfrågestyrning av utformningen och en samordning av samhällets information på arbetslivsområdet.

Utöver direktiven uppmärksammade utredningen ett vidare problem som hänger samman med statens sektoriserade organisation. Utredningen ansåg att olika sektorer som riktar sin verksamhet till företag bör samverka. Den föreslog att

- staten bör stödja tillkomst och introduktion av regionala produktionscentrum,
- staten genom regionala produktionscentrum bör stödja de mindre företagens utveckling med ett checksystem. Detta gör att brukarstyrningen kan bli stor och hela tiden påverka verksamheten.

Utredningens betänkande har av regeringen överlämnats till KSA-utredningen.

7 Kunskapsförmedling i praktiken

De erfarenheter som KSA-utredningen tagit del av visar att "slussarna" eller "mäklarna" för kunskapsförmedling inom närings- och arbetslivsområdet måste ha företagens fulla förtroende. De skall också kunna erbjuda kontakter och information som är väl anpassad till varje enskilt företags behov. En verksamhet med sådana krav låter sig inte drivas i en viss standardiserad form. Tvärtom krävs en långtgående lokal anpassning och således en betydande variation avseende t.ex. huvudmannaskap och verksamhetsform. Berörda intressenter på lokal och regional nivå bör själva avgöra hur de väljer att utveckla former för kunskapsförmedling. Utredningen finner ingen anledning att framhålla någon särskild modell framför andra.

För att ge en uppfattning om i vilka former som kunskapsförmedling kan bedrivas, finns i denna bilaga exempel från ett antal regioner/orter i landet. Utöver dem bekrivs några exempel från Skaraborgs län i bilaga 4. Samtidigt med KSA-utredningen har det gjorts en uppföljning av försöksverksamhet med kunskapsförmedling i arbetslivsfrågor. I en rapport (Holzhausen, 1994), som gavs ut i mars 1994, beskrivs och analyseras ytterligare exempel.

Beredningsgruppen Skaraborgs län (se bilaga 4) har på utredningens uppdrag tagit fram en förteckning över ett antal kunskapsförmedlingar i landet. Förteckningen är inte fullständig utan endast en exempelsamling. Den kan beställas från Arbetslivsfonden i Skaraborgs län, Box 371, 541 28 Skövde, tfn 0500-47 70 85.

Sist i bilagan sammanfattas de erfarenheter som framkommit i den ovan nämnda försöksverksamheten (avsnitt 7.2).

7.1 Beskrivningar

Först beskrivs försöksverksamheten med tre s.k. kunskapscentra i Östersund, Umeå, och Göteborg. Samtliga har fått eller får statligt stöd från Arbetsmiljöfonden eller Arbetslivsfonden för att etablera kunskapsförmedling av arbetslivsfrågor. Därefter följer en beskrivning av ett nybildat kunskaps- och vägledningscentrum i Stockholm (avsnitt 7.1.4). Beredningsgruppen i Skaraborg har, som nämts ovan, kartlagt ett antal kunskapsförmedlingar. Beskrivningar av några av dessa återfinns i avsnittenb 7.1.5 - 7.1.10. Sist finns tre exempel som KSA-utredningens sekreteriat har fått information om (avsnitten 7.1.11 - 7.1.13) under utredningens gång.

7.1.1 Fokuz AB i Östersund

Den av Arbetsmiljöfonden och Arbetslivsfonden finansierade försöksverksamheten med kunskapscentrum i Jämtlands län övergick från november 1993 i bolagsform, *Fokuz AB*. Verksamhetens kunder är de lokala företagarna. Olika samhällsorgan och myndigheter fungerar som uppdragsgivare.

Samtliga aktier i bolaget ägs av Företagarnas Riksorganisation, distriktet Jämtland/Härjedalen. Bolaget ingår i en struktur av bolag ägda av Företagarna i Jämtlands län. Styrelsen består av en företagshälsovårdsläkare från Previa, tre företagare och en representant för Handelskammaren i Jämtlands län.

Bolagets affärsidé är att fungera som kunskapsförmedling inom arbetslivs- och arbetsmiljöområdet och tillhandahålla de kunskaper och den service företagen i Jämtlands län efterfrågar.

Fokus AB ingår tillsammans med företagarnas övriga organ i ett nätverk som tillvaratar företagarnas intressen i olika avseenden. Fokuz har lokaler tillsammans med Handelskammaren och Uppfinnarföreningen i Östersund.

Under försöksperioden gjordes en omfattande och noggrann inventering av företagarnas behov. Samtidigt etablerades och stärktes lokala nätverk mellan företagare. Försöksverksamhetens viktigaste syfte var att etablera arbetslivsfrågor jämsides med andra utvecklingsfrågor i företagen.

"Försöksverksamheten innebar för oss goda möjligheter att lägga en grund för en fortsättning i en permanent form, som finansieras dels genom av-

gifter från företagen – för servicepaket och utbildningar – dels genom att Fokuz åtar sig att föra ut information till de mindre företagen i länet. Vi känner företagen och har deras förtroende, därför kan vi lyckas i vårt informationsarbete " (*John-Eric Rönnlund*, eldsjälen bakom Fokuz).

Fokuz AB erbjuder nu företagarna att ta del av tjänster som efterlystes i behovsinventeringen. Bolaget verksamhetsdelar är följande:

Företagsfakta. På basis av bl.a. material från behovsinventeringen under försöksverksamheten etableras en databas över länets företag. Den består av en allmän del, ett adressregister som kan användas av myndigheter och andra som vill nå ut med information till företag. Vidare ingår ett särskilt register över tillverkande företag, där dessa erbjuds att föra in uppgifter om sin kompetens och sina resurser vad exempelvis gäller personal, maskinpark, produkter etc. Detta är bl.a. ett resultat av kontakter med verkstadsindustrin som vill etablera en produktbank. Syftet är att öka samarbetet mellan företag i regionen och även mellan konkurrenter.

Uppdrag. Bolaget skall fungera som kontaktlänk och sluss mellan myndigheter och företagaren samt utföra uppdrag åt både näringsliv och myndigheter, som t.ex. att förmedla information, kunskaper och erfarenheter. Bolaget åtar sig att genomföra en utbildning av småföretagare där arbetslivsfrågorna särskilt beaktas och får ett betydande utrymme. Syftet med utbildningen är dels att motivera till att förhindra olycksfall och ohälsa och dels att bidra till förbättrad produktivitet och kvalitet.

Företagsservice. En skriftlig sammanställning av uppgifter, en "lathund", som hjälpreda för att hitta rätt i regler och lagar som gäller företagare. Småföretagarpaket" i samarbete med företagshälsovården i länet. "Generalister", personer som förutom att ge råd per telefon kan besöka företagen, bedöma och ge vägledning för att lösa företagets problem.

Ett särskilt servicepaket till småföretag till lågt pris innehåller:

- årlig hälsoundersökning för personalen, med anpassning till ålder, kön etc,
- årligt arbetsplatsbesök av företagshälsovården (genom avtal mellan Fokuz AB och företagshälsovården i länet),
- lathunden med information om myndigheter och organ inom arbetslivsområdet som företagarna skall kunna använda själva,
- journummer för rådgivning,

- besök vid företagen för rådgivning om företagets arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor,
- kontaktsluss mellan företag och myndigheter, samt
- medlemsskap i en "rehabkassa" som fungerar solidariskt och fylls på efter behov. Medlen används till rehabiliteringsutredningar bland de anslutna företagen, ett sätt att minska deras ekonomiska risk.

7.1.2 A-forum Norr i Umeå

A-forum Norr är ett regionalt kontakt- och kunskapscentrum i samverkan mellan LO, SAF, TCO och Umeå Universitet, vilka utser representanter till centrumets styrgrupp. En projektledare finansieras inom ramen för Arbetsmiljöfondens och Arbetslivsfondens försöksverksamhet. Syftet med A-forum är att bidra till och stimulera lokalt utvecklingsarbete för att skapa goda arbeten, konkurrenskraftiga företag och effektiv förvaltning. Ett särskilt syfte är att bidra till och stimulera forskning och utbildning som har betydelse för utvecklingen av regionens närings- och arbetsliv. A-forum Norrs verksamhet bygger på existerande kontaktnät och söker kanaler för fortlöpande informationsspridning.

A-forum Norr bedriver uppsökande verksamhet riktad mot både forskare och arbetsmarknadens parter. Man söker samverkan i frågor som har gemensamt intresse inom arbetslivsområdet för att få en diskussion om strategier för att öka kunskaps- och erfarenhetsutbyte mellan de olika aktörerna. Så har t.ex. har en referensgrupp knutits till yrkesmedicinska kliniken. Vidare ordnas seminarier, tematträffar och konferenser för lokala parter. Goda exempel om lokalt utvecklingsarbete sprids genom lokala träffar. A-forum Norr dokumenterar sina aktiviteter och sprider informationen vidare genom sina kontaktnät. Ett nyhetsblad ges ut en gång per kvartal.

Genom kopplingen till universitetet initierar och förmedlar A-forum Norr kontakter samt kunskaps- och erfarenhetsutbyte mellan forskare och praktiker. Möjligheterna till forskarmedverkan i lokalt utvecklingsarbete kan tas tillvara. A-forum Norr kan även medverka till att initiera och stödja forskning inom arbetslivsområdet. Särskilt betonar man forskning om just lokalt utvecklingsarbete.

A-forum Norr avser att fortsätta sin verksamhet. I verksamhetsplanen nämns bl.a. följande:

- inventering av aktörer, parter och forskare,
- lokala träffar om kvalitetssäkring och internkontroll,
- konferenser om produktivitet och arbetsmiljö och kontinuerlig kompetensutveckling,
- en årligen återkommande större konferens,
- partsgemensamma ombudmannakonferenser med forskare,
- utbildningsstöd till småföretag för kvalitessäkring/internkontroll,
- utmärkelse för årets bästa satsning på kvalitetssäkring av produktion och arbetsmiljö i länet samt
- utmärkelse för årets arbetslivsuppsats.

7.1.3 Program Drivkraft i Göteborg

Program Drivkraft i Göteborg beskriver sina mål på följande sätt:

- Öka företags och förvaltningars produktivitet och effektivitet genom att initiera och stimulera utvecklings- och förändringsprocesser.
- Vidareutveckla varje enskilt företag/förvaltning med utgångspunkt i dess affärsidé/verksamhetsidé.
- Öka företags och förvaltningars kompetens för att därigenom åstadkomma en mer kompetent affärsverksamhet.
- Starta sådana processer i företag och förvaltningar att man åstadkommer efterfrågan på ständig utveckling inom verksamhetens alla områden, dvs. produktion, personal och arbetsplatser.

Vid förverkligandet av dessa mål för utvecklingsarbetet har Program Drivkraft tre utgångspunkter:

o Varje verksamhet är unik med sina anställda, kunder/marknader, och sin produktion av varor/tjänster. Utvecklingsarbetet skall därför i alla sammanhang ha denna unicitet som utgångspunkt.

- o Verksamheten skall bedrivas med ett "underifrånperspektiv", dvs. verksamhetens aktörer, deras chefers och medarbetares perspektiv på utveckling och förändring skall styra arbetsplatsutvecklingen.
- o Förändrings- och utvecklingsprocesser skall stödjas och stimuleras utan att företag och förvaltningar hamnar i ett expertberoende.

Utvecklingsprogrammet Drivkraft drivs i anslutning till Lindholmen Utveckling AB som är en organisation för forskning och utveckling inom näringslivet. Lindholmen ägs helt av Göteborgs stad och har ett 50-tal anställda som arbetar med olika områden för verksamhetsutveckling.

Drivkraft har en styrgrupp bestående av en aktiv företagare, en senior f.d. företagsledare, chefen för Arbetslivsfonden (som delfinansierar programmet som en försöksverksamhet) och en programkoordinator (som också är ansvarig för kompetensutveckling inom Lindholmen).

7.1.4 Kunskaps- och vägledningscentrum i Stockholm

I november 1993 beviljades SAF-regionen i Stockholm 500 000 kronor ur Arbetslivsfonden för att under ett halvt år bygga upp en småföretagarrådgivning, *Kunskaps- och Vägledningscentrum*. Styrgruppen för projektet består av ett antal valda personer ur Stockholms läns arbetsmiljöråd, ett informellt samrådsorgan mellan försäkringskassan, HSN-staben i Stockholms läns landsting, LO-distriktet, TCOs Mälarregion och SAFs regionkontor i Stockholm, länsarbetsnämnden, regionala Arbetslivsfonden, yrkesinspektionen samt yrkesmedicinska kliniken vid KS.

Verksamhetsidén för centret utgörs dels av en kunskapsbank bestående av samlad kunskap från Arbetslivsfondsprojekten i regionen, dels en vägledning, en "växel", för frågeställningar om arbetsmiljö och rehabilitering från arbetsställen i Stockholms län för vidare koppling till FHV, myndigheter, forskningsinstitutioner, konsulter (med kvalitetssäkrad verksamhet) branschorganisationer m.fl.

Avsikten är att befintliga länsspecifika institutioner med arbetsmiljöinriktning, t.ex. de yrkesmedicinska klinikerna, bör utnyttjas i hög grad. Lokalmässigt blir centret integrerat i Arbetsmiljöforum, samverkansorganet för Arbetsmiljöfonden, Arbetarskyddsstyrelsen, Arbetsmiljöinstitutet, Arbetar-

skyddsnämnden och SAN - statliga sektorns arbetsmiljönämnd. Detta möjliggör ett gemensamt utnyttjande av litteratur, film, video och databaser. Utåtriktad verksamhet, såsom informationsträffar för småföretag, är också planerad.

7.1.5 Pilotverkstaden i Eskilstuna

Stiftelsen *Pilotverkstaden i Eskilstuna* är ett litet företag (sex anställda) som arbetar med kompetensutveckling och förändringsarbete. Företaget har egna lokaler för undervisning och utbildning men arbetar ofta direkt på plats hos kunden.

Hos Pilotverkstaden arbetar generalister som ofta anlitar specialister inom olika områden. De arbetar som pådrivare, vägledare, samtalspartner eller projektledare i förändringsarbete och kompetensutveckling ute på företag. Pilotverkstaden begränsar sig till att förmedla verktyg, kunskap och arbetssätt till medarbetarna som därefter skall kunna arbeta vidare relativt självständigt.

Verksamheten omfattar teknik, ekonomi, arbetsorganisation, ledarskap och Aabetsmiljö.

Kompetens inom bl.a. följande områden finns: CAD, CAM, arbetsrätt, arbetsmiljö, produktionsekonomi, produktionsteknik, kvalitetsteknik, ISO 9000, personlig utveckling, kommunikations- och presentationsteknik, arbetsorganisation och ledarutveckling. Det stora utbudet relaterat till det ringa antalet anställda på Pilotverkstaden förklaras av att man i hög grad arbetar med underkonsulter för att genomför olika uppdrag.

Pilotverkstaden har kunder bland företag i alla storlekar, men med tonvikten lagd på små och medelstora. Arbetsområdet sträcker sig vanligtvis 10-12 mil från Eskilstuna.

Arbetet sker i och med lokala företagsnätverk - just nu genomförs ett ISO 9000-projekt med 10 småföretag i Eskilstunatrakten - i samverkan med Mälardalens Högskola. Pilotverkstaden arbetar även tillsammans med andra utbildningssamordnare, till exempel högskolan i Linköping, angående fortbildning av lärare på yrkesförberedande linjer. Vidare samarbetar man med fackliga organisationer i olika utvecklingsprojekt, driver utvecklingsprojekt med uppdrag från NUTEK och medverkar i forskningscirklar.

Pilotverkstaden finns i egna lokaler. Under ett år passerar 1 000–2 000 kursdeltagare, antalet beror på de aktuella kursernas längd. I botten av utbildningsutbudet finns ett standardutbud och på toppen små skräddarsydda utbildningar som ges ute på det aktuella företaget.

Pilotverkstaden är en stiftelse, stiftad av Eskilstuna kommun och Verkstadsindustrins Yrkesnämnd. Den startade 1987. Organisatoriskt sett ingår man i ett av Eskilstuna kommun helägt aktiebolag men har en egen styrelse med representanter från Eskilstuna kommun, Verkstadsindustrins Yrkesnämnd, Mälardalens högskola, AMU-Gruppen samt fabriksföreningen och Metall i Eskilstuna.

Verksamheten är helt uppdragsfinansierad. Kunderna finns bland företagen i Eskilstuna och i den omgivande regionen. Pilotverkstaden har i huvudsak haft uppdrag åt industriföretag men ofta samverkat med offentlig sektor – arbetsförmedlingen, högskolan, NUTEK – i olika utbildningar och projekt.

7.1.6 Resurscentrum i Ljungby

Resurscentrum arbetar sedan 1986 med aktiv tekniskspridning inom modern konstruktions- och produktionsteknik, med inriktning på tillverkningsindustrin, i Kronobergs län. Det sker främst genom kursverksamhet och undervisning på mycket modern teknisk utrustning.

Man följer utvecklingen på datorområdet, speciellt PC-sidan, för att kunna ge kurser och råd åt mindre företag i samband med upphandling.

Man hjälper ortens gymnasieskola med utrustning och lärarkompetens, samt håller kontakt med högskolor och myndigheter inom utbildningsområdet för att få till stånd en god teknisk utbildning i västra länsdelen.

På Resurscentrum ges högskoleutbildning i företagsekonomi, språk, förskollärarskap i form av fristående kurser med högskolan som huvudman. Resurscentrum hjälper också elever på högskolans teknikutbildningar att få praktikplatser på Ljungbyföretag.

Resurscentrum åtar sig även mindre konsultuppdrag, prototyptillverkning, mätning i koordinatmaskiner samt ordnar seminarier och temadagar.

Från kursprogrammet kan nämnas produktutveckling, produktionsteknik med numerisk styrteknik, administrations- och datakunskap, kvalitetssäkring

med ISO 9000, chefs- och ledarutveckling, arbetsmiljö och ergonomi samt olika företagsanpassade kurser. Utbildningen ges i egna lokaler i Ljungby.

Resurscentrum är uppbyggt som en förening, som i sin tur äger det aktiebolag vari verksamheten bedrivs. Föreningen har ett sextiotal medlemmar, anslutna med treårsavtal. Dessa är Ljungby kommun samt ett antal företag, flertalet från Ljungby. Medlemsföretagen, förutom Ljungby kommun, har sammanlagt 3 500 anställda. Medlemsskapet är förknippat med en serviceavgift - 320 kronor per anställd och år. Medlemsskap ger fyra timmars gratis konsultation per år. Företag i Ljungby kommun måste vara medlemmar för att få nyttja Resurscentrum. Länsstyrelsen och Utvecklingsfonden stöder verksamheten.

Medlemsföretag får 50 procents rabatt på Resurscentrums olika kursavgifter. Under ett år hålls ett sextiotal kurser av olika längd med totalt cirka 800 deltagare.

Verksamheten är självfinansierad. Ljungby kommun upplåter dock lokalerna utan ersättning.

Resurscentrum har fyra anställda, motsvarande 2,5 helårsarbetare. Det mesta av utbildningen bedrivs på konsultbasis, ofta med hjälp av lärare anställda vid gymnasieskolan och med civilingenjörkompetens.

Resurscentrum har nära kontakter med företagshälsovården i Ljungby, som anlitas som kompetens i olika utbildningar.

7.1.7 Idécentrum i Ljungby

Idécentrum är en fristående utveckling av Resurscentrum.

Tanken på Idécentrum väcktes 1990 som ett sätt att möta kraven på högskoleutbildning förlagd till Ljungby samt behovet av en större tjänstesektor. Det övergripande målet är att öka den lokala kompetensen.

I de nybyggda lokalerna finns ett tjugotal tjänsteföretag inom utveckling, utbildning, information och företagsservice som hyresgäster. Utvecklingsfonden och Arbetslivsfonden är två av dessa.

Idécentrum står på två olika ben. Det ena är den av företagen och kommunen finansierade del som skall utveckla näringsliv och nyföretagande i regionen. Det andra är det kommersiella företagshus vari fristående tjänsteföretag är hyresgäster.

Ett antal lokala banker och företag samt Ljungby kommun står bakom Idécentrum.

7.1.8 Christianova i Kristianstad

Kunskapscentrum startade i oktober 1990. Det ägs av ett antal företag i regionen, högskolan, privatpersoner och Kristianstads kommun via ägarandelar i ett aktiebolag. Kommunens ägarandel är 12 procent. Man finns på Yllans företagshotell i Kristianstad, vilket man också driver.

Christianova vill fungera som en länk mellan tillgång och efterfrågan på kunskap/kompetens och andra resurser.

Verksamheten omfattar framför allt utbildning, konsulttjänster och projekt.

Inom *utbildningsområdet* arbetar man med utveckling av personer relaterat till företagande. Konkret handlar det om starta-eget-kurser, affärsutveckling och ledarutveckling.

Inom området *konsulttjänster* finns kunderna både bland nystartade och redan etablerade företag. Störst volym har uppdrag som innebär att göra ekonomiska bedömningar av företag och verksamheter.

Inom området *projekt* är Christianova, bland annat, engagerad som hälftenägare i "Svensk Plaståtervinning", ett företag som arbetar med att ta fram en helhetslösning för plaståtervinning.

Christianova är vidare en resurspool för näringslivet vad gäller högkvalificerade arbetslösa. Christianova arbetar för närvarande med två ISO 9000-grupper.

Christianova arrangerar även framtidsinriktade seminarier, mässor och konferenser på andras uppdrag men också på eget initiativ samt erbjuder skriv- och receptionsservice.

Christianova har sex anställdar. Tidigare utgick ekonomiskt bistånd från Kristianstads kommun, men nu är kunskapscentrat ekonomiskt självförsörjande. Styrelsen består av personer med stor erfarenhet från näringslivet.

Kunderna finns både inom privat och offentlig sektor, där framför allt tjänste- och serviceföretag finns representerade. Majoriteten av kunderna finns inom Kristianstads kommun, men också på andra håll i länet.

Christianova har ett nära samarbete med Företagarna i Kristianstad, länsarbetsnämnden och den lokala arbetsförmedlingen.

7.1.9 LänsTekniskt Centrum i Kramfors

LänsTekniskt Centrum i Kramfors bildades under senare halvan av 1980-talet. Initiativet togs 1986 av Kramfors kommun, några företag i regionen samt berörda länsmyndigheter. Två år senare öppnades centrat. Kommunen tog stort ansvar i uppbyggnadsskedet men i och med öppnandet tog industrierna i regionen över ansvaret, via en stiftelse.

Stiftare var bl.a. Saab-Scania, Nordwin AB, NCB, SCA, Sparbanken Norrland, Småföretagens Riksorganisation, AMU Västernorrland, Kramfors kommun, länsstyrelsen samt Utvecklingsfonden. Stiftelsens styrelse består av representanter valda vid huvudmannastämman.

Under de senaste åren två har LTC i Kramfors (LTCK) haft tio anställda. Under 1994 utökas antalet till elva. Stiftelsens verksamhet är helt självfinansierad.

LänsTekniskt Centrum i Kramfors bildades som ett svar på ett konkret behov under 1980-talet: nödvändigheten av att åstadkomma en snabb industriell differentiering och teknisk nivåhöjning bland verkstadsindustrin i Västernorrland.

LTCK:s målsättning är att hjälpa företagen i regionen att höja sin kompetens och produktivitet för att ge bättre förutsättningar till överlevnad på en allt hårdare marknad. I generella termer kan LTCK beskrivas som en stiftelse för samordning av resurser inom industriell utveckling och utbildning med inriktning på samhällets behov av teknisk utveckling.

LTCK arbetar i huvudsak på tre områden: tekniköverföring och utbildning, teknikutveckling samt marknadsutveckling och produktionssamverkan.

Tekniköverföring sker i form av demonstrationer, seminarier, teknikresor och föreläsningar. På *utbildningssidan* drivs följande fasta kurser: datasystemoperatörkurser, högre specialutbildning i NC-FMS och grundläggande utbildning i multimediaproduktion. LTCK anordnar även företagsutbildningar och kortkurser, vilket är en växande del av verksamheten.

Inom området *teknikutveckling* arbetar LTCK företrädesvis med teknisk support för utveckling av produktionsmetoder och/eller produkter och pro-

duktidéer. Här kan små och medelstora företag få hjälp av erfarna och kompetenta tekniker.

Elva företag i tre kommuner kompletterar och stödjer varandra med kompetens och kapacitet. Företagsgemensam marknadsföring, produktionsutveckling samt leverantörssamordning stöttas och stimuleras.

LTCK medverkar i några projekt som rör utveckling av produkter med elektronikinnehåll. Företagen stöttas med teknisk kompetens av juniorkonsulter, arbetslösa unga tekniker med passande kompetens. Vissa har fått anställning efter projekttiden medan andra startat egna företag.

Slutligen driver LTCK ett EDI-projekt tillsammans med IBM, länsstyrelsen och företaget Formgummi. EDI står för Electronic Data Interchange. Systemet har europeisk räckvidd. Syftet med projektet är att skapa intresse för kunskapsutbyte via EDI hos regionens företag.

LTCK genomför behovsanalyser för *marknadsutveckling* och förmedlar konkreta kontakter mellan företag i regionen för *produktionssamverkan.*

LTCK arbetar som ledare för tre olika nätverksbildningar: nätverk för marknadsutveckling, brytpunktsdistribution och Ådalsproduktion.

Nätverk *marknadsutveckling* berör fem verkstadsföretag i regionen, som bland annat tillverkar utrustning till sågverksindustrin. Projektet startades med anledning av minskande orderingång för de berörda företagen. Målet är ett gemensamt försäljningskontor i Tyskland.

Nätverk *brytpunktsdistribution* handlar om transportsamarbete till kontinenten.

Nätverket *Ådalsproduktion* berör verkstadsindustrin i hela Ådalen. Denna har ett stort inslag av underleverantörer. Dessa har en förhållandevis modern maskinpark, men var för sig har de för liten slag- och utvecklingskraft för att kunna konkurrera framgångsrikt och uthålligt på större marknader.

Syftet med projektet är att åstadkomma en infrastrukturell satsning på en för företagen lätt tillgänglig resurs och den vägen stimulera nödvändigt utvecklingsarbete. LTCK är denna resurs och tillika projektledare.

LTCK samarbetar sedan tidigare med Kramforsortens Företagshälsovård AB vad gäller speciell kompetens vid utbildningar och produktutveckling.

7.1.10 Kunskapscentrum Lindholmen

Tankarna på ett kunskapscentrum på Lindholmen har funnits i flera år. Under 1992 tog det fastare former genom att Kunskapscentrum Lindholmen med styrgrupp och projektchef etablerades.

I samarbetet ingår för närvarande sju intressenter: AMU-Gruppen, Chalmers Tekniska Högskola, Göteborgs Universitet, Västsvenska Handelskammaren, Länsarbetsnämnden, Utbildningsnämnden samt Lindholmen Utveckling AB, som äger och förvaltar området. Intressenterna är representerade med styrelseordförande och vd i styrgruppen. Under styrgruppen finns en projektorganisation: projektchef, projektledare och sekreterare. Kostnaderna för projektorganisationen finansieras av intressenterna i styrgruppen. Projektorganisationen är ingen juridisk person.

Kunskapscentrum Lindholmen är ett paraply för verksamhetsutveckling och har som mål att utvecklas till ett centrum för livslångt lärande, där man skapar nya integrerade former mellan utbildning, forskning och näringsliv. På Lindholmen skall olika intressenter i nära samverkan kunna genomföra grund-, gymnasie-, högskole-, fort- och vidareutbildning.

Verksamheten skall bidra till att stärka näringslivets utvecklings- och konkurrensförmåga i Västsverige, öka kompetensen hos regionens arbetskraft, stärka Göteborgs profil som kunskapsstad samt öka kvaliteten och effektivisera resursutnyttjande hos utbildningssamordnarna. Kunskapscentrums roll är att samordna, utveckla och marknadsföra verksamhet. Varje intressent inom Kunskapscentrum svarar själv för sin uppdragsverksamhet. Detta kan delvis ske i samverkan med olika utbildningssamordnare. Kunskapscentrum har dock ingen roll när det gäller att sälja intressenternas olika utbildningar.

Intressenterna ingår i ett omfattande nätverk med företag i regionen. Inom forskningsverksamheten finns breda kontakter med andra forskningsinstitutioner och företag som Volvo, Saab, ABB, AGA, Esab, Sahlgrenska sjukhuset och Luftfartsverket. De olika utbildningsenheterna samverkar med näringslivet bland annat vad gäller vidareutbildningar, praktik, examensarbeten, maskiner, utrustning, framtidsbedömningar samt synpunkter på kursuppläggningar. Samarbetet sker främst med stora och medelstora företag i regionen.

Följande skolor/utbildningar är förlagda eller har beslutats bli förlagda till området: Chalmers Tekniska högskola, Lindholmens gymnasium, Hisingens vuxengymnasium, Bräckegymnasiet, Polhemsgymnasiet samt Ester Mosessons gymnasium. Därtill kommer AMU-Gruppens utbildningar.

Tekniska inriktningar dominerar stort. Undantagen är den grundläggande vuxenutbildningen vid Vuxengymnasiet, det naturvetenskapliga programmet vid Polhemsgymnasiet samt livsmedels- och hotell/restaurangutbildningarna på Ester Mosessons gymnasium.

Från och med hösten 1994 etableras en rad utbildningar, bland annat Chalmers ingenjörs- och nautiska utbildningar och utbildningar på gymnasial nivå.

Programarbete pågår inför nästa utbyggnadsetapp, bland annat med en teknikpark för företagsetableringar i anslutning till forsknings- och utbildningsresurser.

Inom Kunskapscentrum finns ambitioner att systematiskt bygga upp samverkan med småföretag, till exempel beträffande produkt- och processutveckling. En viktig målgrupp är de så kallade 55-företagen, utvecklingsbara mindre företag som är föremål för samhällssatsningar. En samverkansgrupp mellan Kunskapscentrum och Volvo Personvagnar har resulterat i flera konkreta projekt för kompetensutveckling. Denna grupp kommer att utökas med fler företag under våren 1994, både stora och små.

Kunskapscentrum arbetar också med att utveckla så kallade resurscentra inom olika teknikområden, där utbildningsintressenterna och näringslivet samverkar kring utveckling och utbildning och där man avser att om möjligt sambruka personal, lokaler och utrustning. Ett sådant område är industriteknik eller "multiteknik".

En annan viktig uppgift är att identifiera långsiktiga kompetensbehov i regionen och medverka till att utveckla kompetensen. Bland utpekade områden finns bland annat underhållsteknik. Insatser pågår för närvarande för att profilera Lindholmen som ett underhållscentrum.

Inom Lindholmen Utveckling AB finns även en forskningsenhet med inriktning på arbetsmiljö.

7.1.11 Valu-gruppen i Varberg

Efter en idé av arbetsförmedlingen i Varberg startade *Varbergs Arbetslivsutveckling (Valu)* i februari 1993. Upprinnelsen var den arbetsmarknadspolitiska åtgärden ALU. Genom ALU såg arbetsförmedlingen en möjlighet till utveckling inte bara för arbetssökande utan även för näringslivet i Varbergs kommun. Företagarna i Halland kontaktades angående intresse för huvudmannaskap. Gruppen drivs nu som operativ enhet med anställd projektledare inom Företagarna i Halland.

Valu har en styrgrupp bestående av chefen för arbetsförmedlingen, ett kommunalråd, ordföranden för Företagarna i Halland, regionchefen för Företagarnas Riksorganisation och verkställande direktören för Utveckling Halland.

Målet för verksamheten är att arbetslösa skall få arbete och att öka antalet arbetstillfällen i kommunen genom att stödja och utveckla näringslivet. Projekten kan avse befintligt näringsliv, nyföretagande eller övrigt som medför nytta för näringslivet. Varje projekt skall tillföra den arbetssökande kompetens som är användbar i framtiden och ge det företag i vilket projekt genomförs ökad kunskap.

Valu-gruppen skapar kontakt mellan företag och arbetslösa. Företagen presenterar ett projekt. Efter godkännande i en utvärdering som görs av Valu och arbetsförmedlingen söks kompetenta arbetslösa (oftast tjänstemän) som genomför projekt åt företaget. Marknadsanalyser är den mest efterfrågade tjänsten bland Valu-konsulterna.

Efter tio månaders verksamhet har ca sjuttio företag genomfört olika projekt och ungefär lika många Valu-konsulter varit aktiva. En del projekt har krävt flera konsulter och en del konsulter har ensamma genomfört flera projekt. Valu-gruppen räknar med att en del konsulter har stora möjligheter att få anställning i företagen. Man anser att det obyråkratiska sättet att arbeta har fungerat mycket bra, speciellt när det gäller småföretag. Det är gruppens uppfattning att den har ett gott rykte hos och nära kontakter med företagen. Gruppen ser det som självklart att dess arbetsmodell kommer användas inom flera verksamhetsgrenar i framtiden.

7.1.12 Köpings FöretagarForum

Köpings FöretagarForum (KFF) är ett "företag för företagsamheten". FöretagarForum ägs i huvudsak av företag med industriell anknytning i Köpings kommun. Bolaget har ett trettiotal delägare. Dess mål är att medverka till att öka nyetablering och företagsexpansion samt stimulera till nya arbetstillfällen, bl.a. via ett breddat näringsliv.

KFF fungerar som spindel i ett nätverk mellan företag, kommuner, Utvecklingsfonden, länsstyrelsen, länsarbetsnämnden, arbetsförmedlingen, högskola, konsultföretag m. fl.

Exempel på aktiviteter:

Marknadsföringsstöd med sikte på att grupper om 5 - 8 företag bildar fristående gemensamma säljbolag. Med KFFs handledning skall affärskontakter skapas och produktpresentationer genomföras som leder till säljavslut. Ett första exempel är Mälardalens Produktförmedling, som inriktar sin verksamhet på legoförmedling, utställningar, marknadsanalyser och riktad marknadsföring vid specifika uppdrag. En målsättning är de i säljbolagen ingående företagen skall kunna komplettera varandra, så att de på sikt skall kunna bli systemleverantörer till storföretag, t.ex. Volvo.

Kunskapsutvecklingsprojekt för små och medelstora företag. KFFs roll är samordnande och förmedlande. Utvecklingsinsatserna genomförs i grupper av företag och föregås av behovsinventering genom företagsbesök. Lokala konsultföretag står för anordnandet. Målet för 1993 var att fem grupper med 4-6 företag genomgick kunskapsutveckling inom områdena ledarskap, organisation och kvalitet. Högskolans distansutbildning utnyttjas vid behov och intresse i bl.a. ekonomistyrning och språk.

Projekt Starta nytt företag. Personer tar kontakt med KFF för rådgivning och test av affärsidéer. Personligt besök hos KFF och individuell genomgång för varje enskilt besök enligt särskilt utarbetad modell. Återbesök/uppföljning hos KFF av de som kan eller vill gå vidare med sin affärsidé. De som är motiverade och som definierat sin affärsidé samt klarat ut marknadsförutsättningar, kalkyler och budget ges möjlighet att gå vidare. Kostnadsfritt besök hos valfri revisor. Dokumentation sammanställs för att utgöra underlag för Starta eget-bidrag. Intresserade banker involveras och får tillgång till

dokumentation för kreditbedömning. Utvecklingsfondens Starta Eget-kurser anpassas till projektet och lokal medverkan görs möjlig. KFF följer upp efter sex månader och sedan årligen.

Projekt om produkt- och arbetsutveckling i samarbete med arbetsförmedlingen och högskolan. Verksamheten består av att använda kvalificerade arbetslösa tjänstemän för att utveckla nya och/eller befintliga produkter hos företag i Köping, Arboga och Kungsör. KFF räknar med att ett trettiotal uppdrag genomförs under det första året, varav fem i samverkan med Högskolan. Målet är att tio tjänstemän efter tre år fått arbete eller blivit självförsörjande genom att ha startat egen verksamhet. KFFs roll är att leda och samordna projektet.

7.1.13 Kvalitetsutveckling i Årjängs kommun

Årjängs kommun har genom Stiftelsen teknikutveckling TUV och Företagarna i Årjäng satsat på ett projekt med regionalt kontaktombud för kvalitetsutveckling.

Projektet startade efter en undersökning som genomfördes bland företagarna i kommunen under våren 1993. Syftet var att utröna behoven av extern hjälp och/eller kompetenshöjning. Redan i ett tidigt skede stod det klart att tre områden var mycket angelägna, nämligen ISO 9000-serien, marknadsföring och företagsekonomi. Intresset för kvalitetssystem framstod som mest aktuellt. Resultatet av undersökningen låg till grund för ett beslut om att en bred satsning på kvalitetssystemutveckling skulle genomföras.

Under augusti presenterades ett utkast till samarbete mellan Institutet för Kvalitetsutveckling - SIQ - och kommunen. Samarbetet består av att SIQ hjälper till med utbildning. Kvalitetssamordnaren i kriterier och anvisningar för utmärkelsen Svensk Kvalitet medverkar vid seminarier i mån av tid samt stöttar aktivt projekt som betraktas som pilotprojekt.

För att lyckas att utveckla det totala kvalitetskonceptet är det viktigt med opionsbildning. Med ett korsvis samarbete mellan företag, offentlig förvaltning och skolor regionalt kan en förändring av synsätt och attityder ske. Målsättningen med projektet är att aktivt stödja företagarna, offentlig verk-

samhet och skolor vid kvalitetsutveckling av verksamheten. Syftet är att skapa ett klimat/en kultur inom all verksamhet som gör att kvalitetstänkandet blir en naturlig del i den normala verksamheten. Likaså är syftet att skapa effektiva och konkurrenskraftiga företag, organisationer och skolor med förmåga att genomgå ett ständigt förbättringsarbete. Detta kan bl.a. uppnås genom nätverk, där företagen kan nyttja varandras kompetens och kunnande inom olika områden. Ambitionen för den offentliga verksamheten samt skolorna är densamma som för företagen.

Kvalitetssamordnarens primära uppgift är att genom information och utbildning, sprida kännedom om kvalitetsbudskapet, fortlöpande följa utvecklingen inom området, sprida information om utredningar, projekt, examensarbeten, aktuell litteratur och utbildningsmaterial. Att bilda nätverksgrupper bestående av deltagare från olika branscher och regioner är också en väsentlig del i verksamheten samt initiera att processer startas för att utarbeta mål, aktivitets- och handlingsplaner. Vidare planeras seminarier där aktuella ämnen som t.ex. utbildning i användningen av olika kvalitetsverktyg finns på dagordningen.

En annan viktig uppgift kan bli att samordna konsultinsatser mellan flera kunder så att kostnaderna kan minimeras. Regionens företag har med några få undantag färre än 10 personer anställda och är därför av naturliga skäl speciellt kostnadskänsliga.

Årjängs kommun samarbetar med fyra andra kommuner: Säffle, Åmål, Bengtfors och Dals Ed. Dessa bildar tillsammans den s.k. SNODA-gruppen. Samarbetet skapar möjlighet att inom en snar framtid också inlemma dessa kommuner i projektarbetet. Initialt kommer det att ske genom att ett nätverk för informationsutbyte skapas.

Det beslutade projeketet är tvåårigt. Målet är att under denna tid ha genererat kvalitetsutvecklingsverksamhet inom många organisationer samt att det finns aktiva nätverk med regelbunden verksamhet inom hela SNODA-gruppen. Ett fortsatt led i utvecklingen är att några företag eller organisationer på sikt deltar i verksamhetsanalysen, som kan leda till utmärkelsen Svensk Kvalitet.

7.2 Försöksverksamheten - erfarenheter

De tre första exemplen ovan ingår i den i inledningen omnämnda försöksverksamhet som stöds av Arbetsmiljöfonden eller Arbetslivsfonden. Hösten 1993 gjordes på Arbetslivsfondens uppdrag en uppföljning av försöksverksamheten med lokala/regionala kunskapscentrum. I rapporten konstateras att förutsättningarna för framgång och långsiktig överlevnad för ett kunskapscentrum för arbetslivsfrågor beror på dess förmåga att vara nyttig för sina kunder, de mindre företagen och förvaltningarna. Någon utvärdering av resultat och kundtillfredsställelse har inte gjorts i uppföljningen. Den är en lägesbeskrivning.

Försöken med kunskapscentrum präglas av stor variation. *Inriktningen* på verksamheten skiftar från att *distribuera kunskaper* om lösningar på arbetsmiljö- och produktionsfrågor, att *sprida information* om genomförda förändringsprojekt till att *initiera* och *stödja förändringsprocesser* i mindre företag. Ett led i arbetet är att utveckla analysverktyg för förändringsarbete. Karaktäristiskt är att både produktion och arbetsliv omfattas av verksamheten.

Kunskapscentrumen har olika *kompetens*. Organisationer och myndigheter i samverkan, informella nätverk eller nyckelpersoner är kunskapsbärare. Tyngdpunkten varierar mellan det teoretiska och det praktiska. Företagshälsovården är en viktig kunskapsresurs för flera centrum. Kompetens har utvecklats under försökstiden, bl.a. genom kartläggningar och utbildning.

Kunskapscentrumen har valt olika sätt att söka upp sin *marknad,* t.ex. genom kartläggningar av företagens behov, styrelserepresentation eller genom att utnyttja redan befintliga centrum och nätverk.

Resurserna och möjligheterna till finansiering varierar. Delar av verksamheten kan finansieras med avgifter eller betalning för direkta tjänster. Men överstiger kostnaderna en viss gräns minskar företagens intresse. I ett fall har verksamheten övergått till aktiebolag med finansiering genom försäljning av servicepaket, informationstjänster och genom uppdrag från myndigheter. I ett annat räknar man med att bli konkurrenskraftig på marknaden. Flertalet kunskapscentrum bedömer att de för att klara sig på marknaden efter försöksperioden kommer att behöva generera uppdrag från myndigheter i betydande utsträckning.

De kunskapscentrum som har en klar definierad verksamhetsidé, ett begränsat antal intressenter i ett informellt redan existerande nätverk och som inom eller nära sig har erforderlig kompetens har kommit igång snabbt och nått snabba resultat. De som i stället har satsat på att bygga upp en samlad kompetens från flera organisationer har det tagit längre tid för. Samtidigt har dock grunden lagts för gemensamt agerande och nya analysinstrument har utvecklats.

Sämsta förutsättningarna för att lyckas har de kunskapscentrum som har uppfattats som hot eller kritik mot redan befintlig verksamhet. Tjänster som ett kunskapscentrum bör erbjuda skall vara nya och inte konkurrera med andra företags eller myndigheters.

8 Företagshälsovården

I det följande ges en översiktlig beskrivning av företagshälsovårdens utveckling, regelsystem, organisation samt pågående strukturförändringar. I ett särskilt avsnitt behandlas företagshälsovårdens kvalitetssäkring. Utredningens överväganden om företagshälsovården redovisas särskilt i betänkandet.

8.1 Utveckling och nuläge

Företagshälsovården (FHV) i Sverige har växt fram på frivillig väg som en för parterna på arbetsmarknaden gemensam rådgivande expertfunktion för arbetsmiljö och rehabilitering/arbetsanpassning. Verksamhetens innehåll, utbyggnad och organisation har reglerats genom *avtal*, det första slutet mellan SAF och LO 1967. Centrala arbetsmiljöavtal med riktlinjer om företagshälsovård har därefter träffats för större delen av arbetsmarknaden inom såväl den privata som den offentliga sektorn.

Tyngdpunkten i företagshälsovårdens arbetsuppgifter har förändrats under åren, delvis till följd av de villkor som varit förenade med de *statsbidrag* som infördes i mitten av 1950-talet och som sedan – med finansiering via arbetarskyddsavgiften – funnits kvar t.o.m. 1992. Fram till bidragsreformen 1986 innebar bidragskonstruktionen att sjukvården starkt premierades. Upp till hälften av företagshälsovårdens nettokostnader för sjuk- och hälsovårdande åtgärder ersattes. Men sjukvårdskostnaderna fick då inte svara för mindre än 50 procent av de sammanlagda kostnaderna.

Statsbidraget upphörde den 1 januari 1993. Det täckte då ca en tredjedel av kostnaderna för företagshälsovårdens verksamhet. Resten finansierades via medlemsavgifter.

Med växlande framgång har företagshälsovården under 1980-talet sökt orientera sig bort från rollen som enbart en hälsovårdande institution för de anställda till en professionell konsult i arbetsmiljö- och rehabiliteringsfrågor för arbetsorganisationen i sin helhet.

Arbetsmiljöfondens företagshälsovårdsprogram hade som huvudsyfte att stimulera och stödja en sådan utveckling. I programmets slutrapport (januari 1991) framhölls bl.a företagshälsovårdens roll som ett instrument för verksamhetens utveckling i stort. Följande må här citeras ur rapporten:

"Företagshälsovården utgör i sig inget mål och har inte något existensberättigande enbart genom sin historiska bakgrund eller sin nuvarande strukturella uppbyggnad. Endast i den mån företagshälsovården förmår utgöra en användbar resurs, vara ett ändamålsenligt medel i arbetsmiljöarbetet – och kan tydliggöra sin nyttighet för brukarna – är den värd att satsa på för framtiden.

Arbetsmiljön i sin tur är inget eget "område" med egna förutsättningar och mål utan en funktion av verksamheten i arbetsorganisationen. Arbetet för en god miljö på arbetsplatsen är därigenom ett led i utvecklingen av det goda företaget eller den goda förvaltningen, där människans hälsa och utvecklingsmöjligheter värnas och en effektiv produktion och verksamhet främjas."

Den eftersträvade förändringen hade också ett direkt stöd i de *riktlinjer* för företagshälsovården som regering och riksdag senast fastställt (prop. 1990/91:140, Arbetsmiljö och rehabilitering). Där noteras att företagshälsovården utgör en gemensam resurs för arbetsgivare och arbetstagare i det lokala arbetsmiljöarbetet.

"Företagshälsovården har genom sin förtrogenhet med arbetsplatserna och sin breda kompetens blivit den expertresurs som generellt sett har de bästa möjligheterna att vara ett stöd för företagen och förvaltningarna när det gäller att förverkliga de högt ställda kraven på arbetsmiljön och minska utslagningen från arbetslivet. Dess insatser är därmed till gagn inte bara för arbetstagarna utan har också stor betydelse för samhällsekonomin i stort /.../

Företagshälsovårdens insatser får /.../ inte stanna vid kartläggningsarbete, riskbedömningar etc. Det är lika viktigt att företagshälsovården aktivt deltar i företagens och förvaltningarnas förändringsarbete och bistår med synpunkter och råd. Jag vill understryka vikten av att företagshälsovården kommer med tidigt i förändringsarbetet på arbetsplatserna och att information, utbildning och träning av personal vid förnyelse och förändringsarbete utgör en viktig del."

Företagshälsovården finns i dag etablerad över hela landet, inom såväl den privata som den offentliga sektorn och i alla branschområden. Efter den kraftfulla utbyggnad som skedde under 1980-talets senare del omfattade företagshälsovården första halvåret 1991 ca 80 procent av den totala arbetskraften, motsvarande ca 3,2 miljoner anställda.

Relaterat till antalet *företag* är utbyggnadsbilden dock annorlunda. Uppskattningsvis har endast 10 procent av landets totala antal företag med anställda tillgång till företagshälsovård - eller ansett sig ha behov av dess tjänster. Flertalet småföretag med mindre än 20 anställda beräknas stå utanför.

Till följd av statsbidragets avveckling (1993-01-01), den samtidigt inträffade lågkonjunkturen och de påbjudna besparingarna inom den offentliga sektorn kan antas att företagshälsovårdens anslutningsvolym under 1992 och 1993 minskat med omkring 250 000 anställda.

Företagshälsovårdens samlade potential utgörs i dag av ca 800 företagshälsovårdsenheter, där uppskattningsvis ca 7 000 anställda med arbetsmedicinsk, ergonomisk, teknisk och beteendevetenskaplig kompetens är verksamma.

8.2 Lag och avtal

Företagshälsovården är för närvarande inte lagreglerad som ett generellt obligatorium. Genom en bestämmelse i arbetsmiljölagen (AML) (3 kap. 2§) skall dock arbetsgivaren, om arbetsförhållandena påkallar det, föranstalta om företagshälsovård i den omfattning verksamheten kräver.

Efter hemställan från LO i maj 1993 pågår för närvarande inom Arbetarskyddsstyrelsen en förstudie till en eventuell *föreskrift* om företagshälsovård, grundad på nuvarande eller eventuellt kommande lagstiftning.

ILO:s konvention nr 161 om företagshälsovård ratificerades av Sverige år 1986. Konventionen innehåller riktlinjer för en nationell politik om företagshälsovård samt ett avsnitt som närmare anger företagshälsovårdens uppgifter, organisation och verksamhetsvillkor.

Enligt konventionen åtar sig varje medlemsstat att steg för steg bygga ut företagshälsovården för alla arbetstagare. Införandet kan ske med stöd av lagstiftning, kollektivavtal eller på annat sätt som godkänns av behörig myndighet.

Sedan Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) sagt upp *arbetsmiljöavtalet* med LO och PTK fr.o.m. den 1 juli 1992 råder för närvarande (februari 1994) stor osäkerhet inom det privata avtalsområdet. Endast ett begränsat antal, förbundsvisa, avtal har ännu träffats.

Inom den statliga sektorn trädde ett nytt avtal i kraft den 1 juli 1992. Avtalet reglerar bl.a. företagshälsovårdens mål, uppgifter och arbetssätt samt partsrepresentation.

Något särskilt företagshälsovårdsavtal finns inte inom det kommunala området. I en överenskommelse från maj 1993 redovisas ett gemensamt synsätt om kompetens inom arbetsmiljö- och rehabiliteringsområdet, där företagshälsovården kan vara *en* sådan expert.

8.3 FHU92

Våren 1992 tillkallades en särskild utredare för att se över företagshälsovårdens organisation och finansiering. Utredningen var föranledd av riksdagens beslut, enligt förslag i 1992 års budgetproposition, om avveckling av det generella statsbidraget till företagshälsovården fr.o.m. den 1 januari 1993.

Utredaren överlämnade i oktober 1992 betänkandet "FHU92" (SOU 1992:103).

Som huvudalternativ föreslås i betänkandet att den offentliga styrningen av företagshälsovården upphör. Förslaget utgår från att arbetsmarknadens parter träffar sådana kollektivavtal, som stödjer flexibel och effektiv resursanpassning för arbetet med arbetsmiljö och rehabilitering. Utredarens alternativa förslag innebär att bestämmelser med krav på företagshälsovård förs in i arbetsmiljölagen. Detta förslag läggs fram under förutsättning att en avtals-

reglering, som täcker den helt övervägande delen av arbetsmarknaden, inte finns.

I betänkandet behandlas också frågor som rör kunskapsspridning, särskilt till små företag. Flera åtgärder föreslås i syfte att väcka och stimulera företagens intresse för frågor kring arbetsmiljö och rehabilitering och att ge ökad kunskap inom området.

Utredningen föreslår att ett särskilt ekonomiskt stöd bör införas för att öka småföretagens intresse av insatser för arbetsmiljö och rehabilitering. Medlen bör användas för regionala och lokala satsningar i former som är anpassade till småföretagens normala kontaktmönster.

Stödet skall ge en frihet för företagen att välja mellan olika specialistresurser. Insatserna skall vara strategiskt riktade och initialt skapa förutsättningar för "förändringsstötar" som aktiverar företagen till egna fortsatta insatser för arbetsmiljö och rehabilitering.

Stödinsatserna skall enligt utredningen så mycket som möjligt koncentreras till offentliga organ och företagarorganisationer. De kan använda dessa resurser, eventuellt med hjälp av externa servicegivare, för riktade insatser mot de företag som ligger inom dessa organs handlingssfär. Finansieringen, planeringen och ledningen av olika stödinsatser skall i så hög grad som möjligt placeras nära företagen, genom hantering på regional/lokal nivå.

Lösningarna skall stimulera till samverkan mellan företagen och till utnyttjande av befintliga och nya nätverk. Redan etablerade kontaktvägar och kanaler för samspelet mellan det offentliga och företagen bör väljas.

En lagrådsremiss har utarbetats inom regeringskansliet som behandlar arbetsgivarens skyldighet med avseende på företagshälsovård. Någon proposition har dock ännu inte underställts riksdagen. Enligt uttalande i 1994 års budgetproposition vill regeringen "ytterligare en tid" avvakta resultaten av de pågående förhandlingarna och tar tills vidare inte ställning till frågan om en eventuell ändrad lagstiftning.

8.4 Utvärdering

Mot bakgrund av att avtal om företagshälsovård, som framgått, saknas för stora delar av arbetsmarknaden och att det generella statsbidraget upphört, har regeringen i februari 1994 uppdragit åt *Statskontoret* att göra en utvärdering av vad detta inneburit för företagshälsovårdens organisation, inriktning, omfattning och kvalitet. Eventuella skillnader mellan privat och offentlig verksamhet skall särskilt belysas, liksom vad det uteblivna statsbidraget inneburit för *småföretagens* anslutning.

Uppdraget skall redovisas i september 1994.

8.5 Pågående strukturförändringar

Företagshälsovårdsbranschen genomgår för närvarande en omfattande strukturrationalisering. Sedan 1992 har antalet enheter minskat med i storleksordningen 200. Flertalet av de nedlagda eller uppköpta enheterna har varit små, med ofullständig kompetens och på sikt - oavsett statsbidragsavvecklingen - ekonomiskt olönsamma.

Företagshälsovårdens *organisation* och *ägarstruktur* förändras också snabbt i riktning mot större, regionala koncernbildningar som ger ökade förutsättningar för professionell ledningsutövning, breddad kompetens och stabilare ekonomi. Inom den statliga sektorn utgör Previa-rikshälsan (tidigare Statshälsan) en rikstäckande företagshälsovårdsorganisation, som efter ett antal fusioner och uppköp nu också har ett betydande kundunderlag inom den privata sektorn.

En ökning av det organiserade *samarbetet* mellan FHV-enheter, utan att detta hittills tagit sig uttryck i samgående, har också kunnat noteras liksom en viss förändring av *ägarformerna* i syfte att tydligare skilja mellan konsument- och producentrollerna.

En mer fördjupad beskrivning av pågående förändringar inom företagshälsovården lämnas i rapporten "Vad händer med företagshälsovården?, utgiven av Föreningen Svensk Företagshälsovård (FSF) och Företagshälsovårdens Utvecklingsråd (FUR).

8.6 Kvalitetssäkrad företagshälsovård

Om företagshälsovården skall kunna vara en resurs för kunskapsförmedling med den innebörd och den bredd som utredningen åsyftar, måste den ha en viss garanterad kvalitetsnivå, vara *kvalitetssäkrad.*

De bidragskriterier som t.o.m. 1992 fanns intagna i bidragsbestämmelserna för företagshälsovården kan sägs vara de första, mycket rudimentära, ansatserna till kvalitetssäkring. Men sedan bidraget tagits bort och dessutom preciserade företagshälsovårdsavtal saknas för stora delar av arbetsmarknaden, har vi fått en mera "efterfrågestyrd" företagshälsovård, som inte alltid är relaterad till arbetsmiljöns behov. Avsaknaden av en kvalitetskodex för företagshälsovården har blivit alltmer påtaglig.

I samarbete mellan Arbetsmiljöfonden, Föreningen Svensk Företagshälsovård (FSF) och, tidigare, Företagshälsovårdens Utvecklingsråd (FUR) har en förstudie till en sådan kvalitetssäkring genomförts och en plan för det fortsatta utvecklingsarbetet framlagts. Inte minst FHV-branschens egna företrädare driver starkt kravet på en kvalitetssäkring, baserad på av branschen, arbetsmarknadens parter och samhället godtagna kvalitetskriterier.

Regeringen har, mot den här angivna bakgrunden, i oktober 1993 uppdragit åt Arbetsmiljöfonden att ge ekonomiskt stöd till utveckling av ett system för kvalitetssäkring inom företagshälsovården. Utvecklingsarbetet skall enligt uppdraget bedrivas i samverkan mellan representanter för företagshälsovården och arbetsmarknadens parter samt Arbetarskyddsstyrelsen.

8.7 Bransch- och intresseorganisationer

Föreningen Svensk Företagshälsovård (FSF) är ett branschorgan för företagshälsovårdens operativa enheter med uppgift att i olika hänseenden ta tillvara branschens intressen och verka för företagshälsovårdens effektivisering och kompetensutveckling. Organisationen representerar i dag ca 80 procent av branschens totala verksamhet.

De olika personalkategorierna inom företagshälsovården har också egna *yrkesföreningar.*

Ett motsvarande samarbetsorgan för arbetsmarknadens parter, som företrädare för i första hand företagshälsovårdens uppdragsgivare, har sedan 1990 funnits i *Företagshälsovårdens Utvecklingsråd* (FUR). Dess operativa verksamhet har dock på grund av medelsbrist avvecklats.

9 De yrkes- och miljömedicinska klinikerna

Yrkesmedicinen är en tvärvetenskaplig disciplin och dess huvuduppgift är prevention, dvs. att upptäcka och att förebygga ohälsa orsakad av kemiska, fysikaliska eller andra risker och belastningar i arbetsmiljön. Arbetsmetoderna är vanligtvis medicinska, psykologiska och yrkeshygieniska utredningar på individ- eller gruppnivå. Arbetet bedrivs oftast i projektform. Yrkesmedicinen skall inte ersätta företagshälsovården eller andra delar av arbetarskyddet utan i stället komplettera dessa med specialiserat kunnande på hälso- och sjukvårdsområdet (SOU 1980:22).

Den yrkesmedicinska verksamheten i Sverige är relativt ung och har sina rötter i gengaspolikliniker, som inrättades under andra världskriget, då många chaufförer drabbades av förgiftningar. Inom Statens institut för folkhälsan, som grundades år 1938, inrättades den första avdelningen för yrkeshygien uppdelad på en medicinsk, en teknisk och en kemisk sektion.

Uppbyggnaden av yrkesmedicinska kliniker skedde därefter i relativt långsam takt fram till 1970-talet, då den tog fart i samband med att yrkesmedicinen blev en egen läkarspecialitet och företagshälsovårdsutredningen slog fast villkoren för specialiteten.

9.1 Översikt

För närvarande finns ett tiotal yrkes- och miljömedicinska kliniker på region- och länsnivå. De ingår primärt i landstingens verksamhet. På universitetsorterna är klinikerna mer eller mindre fast knutna till universiteten. I Stockholm finns dessutom en anknytning till Arbetsmiljöinstitutet. Överläkaren vid yrkesmedicinska kliniken vid KS är tillika professor vid institutet.

Sammanlagt sysselsätter klinikerna ca 300 personer med framför allt medicinsk, yrkeshygienisk, ergonomisk, epidemiologisk, psykosocial och administrativ funktion. Antalet anställda varierar från 5 (yrkesmedicinska länskliniken i Halmstad) till 90 (Centrum för yrkes- och miljömedicin Lund-Malmö, som är en sammanslagning av yrkesmedicinska och yrkesdermatologiska klinikerna i Lund och Malmö). Klinikerna har olika arbetsinriktningar, men de dominerande arbetsområdena är att

- utreda samband mellan arbetsmiljö och ohälsa,
- kartlägga, eliminera och kontrollera kända risker,
- behandla patienter,
- delta i forsknings- och utvecklingsarbete samt
- informera och utbilda.

På nästa sida följer en sammanställning av befintliga yrkes- och miljömedicinska kliniker i landet, dess huvudsakliga inriktning och antalet medarbetare. De större har ett nära samarbete med eller är delvis integrerade i sina respektive universitet/institut.

Klinikernas problemområden har förändrats genom åren. Under tidigare decennier koncentrerades arbetet kring kemiska riskfaktorer, hörselskadande buller, vibrationer och joniserande strålning. I takt med att dessa problem avtar i omfattning, pockar nya frågor på uppmärksamhet. 1990-talets problemområden är arbetsorganisation, arbetsinnehåll, belastningsfaktorer, elektromagnetisk strålning och psykosociala frågor. På senare tid har den yttre miljön inlemmats i flera klinikers arbetsområden.

På grund av sina arbetsmetoder, där forskning och praktiskt inriktade insatser inom många olika branscher går hand i hand, utgör de yrkesmedicinska klinkerna en gedigen kunskapsbank för arbetslivsfrågor.

Den främsta målgruppen för de yrkesmedicinska klinikernas utbildnings- och informationsverksamhet är personal inom företagshälsovården.

Sjukhus	Huvudinriktning	Antal anst.
Centrum för yrkes- och miljömedicin Lund-Malmö	kemi, epidemiologi, belastningsergonomi, arbetsbetingade hud-sjukdomar	ca 90
Länssjukhuset i Halmstad	toxikologi, toxikologisk genetik	5
Sahlgrenska sjukhuset i Göteborg	toxikologi, kemi	31
Universitetssjukhuset i Linköping	toxikologi, epidemiologi	30
Regionsjukhuset i Örebro	småföretag, inomhus-klimat, reproduktions-risker, risk-kommunikation, arbetsorganisation	36
Karolinska sjukhuset i Stockholm	arbetsorganisation, ergonomi, epidemiologi, kemi	35
Huddinge sjukhus i Stockholms län	toxikologi, kemi	24
Akademiska sjukhuset i Uppsala	toxikologi, kemi, belastn.erg.	18
Länskliniken i Sundsvall	vibrationsskador, kemi	11
Norrlands universitetssjukhus i Umeå	kemi, belastningsergonomi	14
		ca 300

Utbildningsinsatserna utgörs av korta kurser i exempelvis provtagningsstrategi, spirometri (mätning av lungkapaciteten), utredning av "sjuka hus" problem med lösningsmedel, metaller etc. Klinikerna håller även temadagar och ger ut periodiska bulletiner, nyhetsblad och informationsskrifter.

Övriga avnämare av utbildning och information är företag, försäkringskassor, primärvård, yrkesinspektion, kommunernas miljö- och hälsoskyddsförvaltningar, skyddsombud, politiker, press samt fackliga organisationer.

9.2 Småföretagsenheten i Örebro

Yrkes- och miljömedicinska kliniken i Örebro bedriver genom sin Småföretagsenhet rådgivning, utbildning och information till småföretagare. Verksamheten började på 1960-talet, då yrkesmedicinska kliniken genomförde en försöksverksamhet, där man konstaterade att småföretagarna hade ett stort behov av riktade hälsokontroller, arbetsmiljöinventeringar och riskbedömningar.

Numera är verksamheten permanent. Den vänder sig till småföretag med färre än femtio anställda utan tillgång till företagshälsovård. Inom Örebro län är för närvarande ca 30 000 sysselsatta respektive 93 procent av företagen inte FHV-anslutna. Småföretagsenheten vill verka för att anslutningen ökar.

Småföretagsenheten har två miljöingenjörer, en miljösköterska, en ergonom, en överläkare och en sekreterare. Småföretagsenheten har lång erfarenhet av arbetsmiljöarbete i småföretag, hög trovärdighet, en integrerad syn på arbetsmiljö och produktion, god branschkännedom och en tvärvetenskaplig kompetens.

Arbetssättet har sedan 1980-talet varit branschinriktat och bedrivs i projektform. Hittills har enheten kartlagt 20 småföretagarbranscher, bl.a. frisörer, bilplåtslagare, tandtekniker, kemtvättare, snickare, restaurangpersonal. Undersökningarna har rört arbetsmiljöförhållanden, hälsotillstånd och lämpliga arbetsmiljöåtgärder. Den utvunna kunskapen delges de anställda, företagshälsovården, regionala skyddsombud, branschråd, elever vid yrkesskolor, yrkesinspektionen och andra med ansvar för arbetslivsfrågor. Uppföljningar hos arbetsgivare har visat såväl goda resultat vad gäller viljan att åtgärda brister som positiva hälsoeffekter beroende på vidtagna åtgärder.

Däremot har Småföretagsenheten konstaterat en ovilja hos småföretagare att betala för arbetsmiljökartläggningar.

Erfarenheterna visar vidare att fyra av fem småföretag har behov av arbetsmiljörådgivning. Hälsoriskerna i småföretag är påtagliga samtidigt som riskmedvetandet är lågt. En tredjedel av sjukfrånvaron i småföretag har samband med arbetsmiljön. Ett av de senaste projekten belyser sambandet mellan hälsa och tillväxt i småföretag. Enligt preliminära resultat expanderar företag med "god hälsa" mer än företag med "dålig hälsa".

Nyligen har ett samarbete med Forum för småföretagsforskning vid Högskolan i Örebro inletts. Olika gemensamma projekt är under planering.

Småföretagsenheten sprider information via lokalpress, bransch- och arbetsmiljötidskrifter, branschmässor samt nationella och internationella sammankomster. Enheten utbildar även småföretagsspecialister och ger stöd till lokala nätverk.

För regionala projekt sker finansieringen huvudsakligen med medel från Örebro läns landsting. För småföretagarprojekt som rör rikstäckande branscher utgår i regel medel från Arbetsmiljöfonden. Utbildningsaktiviteter riktade mot småföretagare delfinansieras i stor utsträckning med hjälp av Arbetslivsfonden.

Även vid andra yrkesmedicinska kliniker ökar intresset för de mindre företagen, t.ex. vid Karolinska sjukhuset (se bilaga 7 avsnitt 1.4), Huddinge sjukhus och Norrlands universitetssjukhus i Umeå.

10 Regionala aktörer och resurser

Den breddning av kunskapsförmedlingen som diskuteras av KSA–utredningen förutsätter en närmare samverkan mellan berörda organ på olika nivåer men också ett vidgat finansieringsansvar.

De regionala samhällsorgan som närmast berörs är de som arbetar med arbetarskydd, arbetsmarknad, socialförsäkring, näringslivs- och teknikutveckling samt regionalpolitik. De centrala myndigheternas uppgifter, organisation och finansieringsformer, i de delar som är relevanta för utredningen, redovisas endast summariskt här. Yrkesinspektionerna (avsnitt 10.1), länsarbetsnämnderna (avsnitt 10.2), försäkringskassan (avsnitt 10.3), länsstyrelserna (avsnitt 10.4) och Utvecklingsfonderna/bolagen (avsnitt 10.5).

Dessutom lämnas en översiktlig redovisning av de näringslivsresurser – utöver Utvecklingsfondernas/bolagens – som framför allt småföretagen har tillgång till på företrädesvis regional nivå (avsnitt 10.6).

Avslutningsvis sammanfattas en kartläggning av samverkan inom arbetslivsområdet på regional och lokal nivå, som gjorts på uppdrag av Arbetslivsfonden (avsnitt 10.6.7).

10.1 Yrkesinspektionen

Yrkesinspektionen är regional tillsynsmyndighet på arbetsmiljö- och arbetstidsområdet.

Yrkesinspektionen utövar bl.a. tillsyn över efterlevnaden av bestämmelserna om internkontroll. I yrkesinspektionens uppgifter ingår också att *"främja samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmiljöområdet"* och

"främja företagshälsovårdens utveckling". Yrkesinspektionsnämnden skall i sitt distrikt fungera som samrådsorgan vad gäller företagshälsovården. Landet är indelat i 19 yrkesinspektionsdistrikt.

Arbetarskyddsstyrelsen är chefsmyndighet för yrkesinspektionen.

Arbetarskyddsverket finansieras över ett ramanslag i statsbudgeten, som för budgetåret 1993/94 uppgår till drygt 380 miljoner kronor, varav ca 240 miljoner kronor avsatts för yrkesinspektionen.

10.2 Länsarbetsnämnder och Arbetsmarknadsinstitut

Arbetsmarknadsstyrelsen är central förvaltningsmyndighet för allmänna arbetsmarknadsfrågor och chefsmyndighet för länsarbetsnämnderna. I varje kommun finns lokala arbetsförmedlingskontor.

Länsarbetsnämnden skall leda, samordna och utveckla den arbetsmarknadspolitiska verksamheten i länet. Nämnden skall, då så är lämpligt, samråda med och inhämta synpunkter från arbetsmarknadens parter.

Anslaget för arbetsmarknadspolitiska åtgärder, för budgetåret 1993/94 drygt 28 miljarder kronor, disponeras till största delen av länsarbetsnämnderna.

I varje län finns ett eller flera Arbetsmarknadsinstitut med uppgift att, genom bl.a. arbetsprövning och arbetsträning, ge stöd åt handikappade som behöver hjälp att få arbete. Instituten arbetar i växande omfattning konsultativt, utan att de arbetssökande behöver skrivas in vid instituten.

För yrkesinriktad rehabilitering disponerar länsarbetsnämnderna budgetåret 1993/94 närmare 770 miljoner kronor. Anslaget används främst för arbetsmarknadsinstitutens verksamhet samt för metodutveckling och forskning inom den yrkesinriktade rehabiliteringen.

Arbetsmarknadsverket bedriver också avgiftsfinansierad uppdragsverksamhet inom den yrkesinriktade rehabiliteringen genom Arbetslivstjänster, som sorterar under länsarbetsnämnderna. Uppdragsverksamhet, som riktas till arbetsgivare, skall bygga på samråd och samverkan med berörda fackliga organisationer. Om konsultinsatserna kan ha arbetsmiljökonsekvenser skall samråd även ske med skyddskommitté.

Regeringen har hösten 1993 tillsatt en parlamentarisk kommitté med uppgift att se över arbetsmarknadspolitikens roll, omfattning, inriktning och avgränsning. Kommittén skall bl.a. behandla frågor om arbetsmarknadspolitikens samspel med andra politikområden, arbetsmarknadsverkets struktur och dimensionering och hur arbetsmarknadspolitiken kan bidra till att skapa nya arbetstillfällen genom ny- och småföretagande.

10.3 Försäkringskassan

De allmänna försäkringskassorna har till uppgift att handlägga enskilda ärenden inom socialförsäkrings- och bidragssystemen på regional och lokal nivå. Det finns 25 allmänna försäkringskassor i landet och varje kommun har minst ett lokalkontor. Totalt finns det ca 400 lokalkontor och ett 50-tal mindre serviceenheter. Riksförsäkringsverket är central förvaltningsmyndighet för socialförsäkringen och anslutande bidragssystem.

Försäkringskassans ansvar för, och befattning med, försäkrade arbetstagares rehabilitering utvidgades väsentligt genom de ändringar i lagen om allmän försäkring som infördes 1992. Arbetsgivaren har numera ett lagfäst ansvar för att försäkrade arbetstagares rehabiliteringsbehov utreds och för att behövliga arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder vidtas.

Rehabiliteringsutredningarna skall redovisas till försäkringskassan, som har till uppgift att samordna och utöva tillsyn över de rehabiliteringsinsatser som erfordras i de enskilda fallen enligt uppgjord rehabiliteringsplan. Det förutsätts då att försäkringskassan samverkar med arbetarskyddsmyndigheterna, som har ansvaret för tillsynen över arbetsställena, och att det där finns *"en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet"*.

För att befrämja rehabiliteringsarbetet på arbetsplatserna har försäkringskassorna möjlighet att köpa yrkesinriktade rehabiliteringstjänster hos olika rehabiliteringsinstitutioner. Anslaget för detta ändamål uppgår för budgetåret 1993/94 till totalt 700 miljoner kronor. Medlen kan dock enligt nuvarande bestämmelser inte användas för generella insatser som utvecklingsarbete och kunskapsförmedling.

Försäkringskassorna har tillagts ett särskilt ansvar som sammanhållande och samordnare av rehabiliteringsverksamheten i samhället och i de enskilda rehabiliteringsfallen. På riksnivå har Riksförsäkringsverket motsvarande ansvar för att ett organiserat samarbete mellan berörda centrala myndigheter kommer till stånd. En central samverkansgrupp i arbetsmiljö- och rehabiliteringsfrågor (CESAR–gruppen) har bildats med representanter för Arbetslivsfonden, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetarskyddsstyrelsen, Riksförsäkringsverket och Socialstyrelsen. Vid behov adjungeras också representanter för andra berörda myndigheter, liksom för Landstingsförbundet och Kommunförbundet.

CESAR-gruppen arbetar med att ta fram underlag och lämna förslag till åtgärder för att driva på och förbättra arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet i den förändrade arbetsmarknadssituation som inträtt efter 1991 års lagstiftningsreform.

För samordning och samarbete med de olika samhällsorgan som har ansvar inom rehabiliteringsområdet finns det i varje län en regional samverkansgrupp knuten till försäkringskassan. Dessutom finns det lokala samverkansgrupper som omfattar ett eller flera lokalkontorsområden. I dessa samverkansgrupper behandlas gemensamma frågor som rör rehabilitering som t.ex. utbildning, information, försöksverksamhet, utvärdering. I den regionala samverkansgruppen ingår företrädare för – förutom försäkringskassan – länsarbetsnämnden, landstinget, yrkesinspektionen, Arbetslivsfonden och primärkommunerna. Även företrädare för arbetsmarknadens parter kan ingå. I de lokala grupperna kan också ingå representanter för företagshälsovården.

I den regionala samverkansgruppen i *Västerbottens län*, som utredningen haft närmare kontakter med, har under hösten 1993 förts diskussioner om en eventuell utvidgning av gruppens uppgifter till att även omfatta kunskapsförmedling inom arbetslivsområdet enligt KSA-utredningens intentioner.

Samverkansgruppen samarbetar därvid med A-Forum Norr, som är ett regionalt kontakt- och kunskapscentrum med SAF, LO, TCO och Umeå universitet som huvudmän (se 7.1.2).

10.4 Länsstyrelserna

Länsstyrelserna svarar för den statliga förvaltningen i länet, i den mån inte någon annan myndighet har ansvaret för särskilda förvaltningsuppgifter. Länsstyrelserna skall utifrån ett samlat regionalt perspektiv följa upp den nationella politiken inom ett stort antal verksamhetsområden i länen. Inom dessa områden skall länsstyrelserna svara för uppföljning och utvärdering av hur de nationella målen nås samtidigt som de, utifrån dessa, utvecklar egna regionala mål.

En annan betydelsefull uppgift för länsstyrelserna är att främja länens utveckling och på regional nivå ta ansvar för samordning av statens regionala utvecklingsinsatser. Länsstyrelserna skall också verka för att statlig och kommunal verksamhet i länen samordnas och anpassas efter de övergripande miljö- och regionalpolitiska målen.

Länsstyrelserna skall ha ett väl fungerande samarbete med olika aktörer för att främja utvecklingen av näringslivet och infrastrukturen och verka för att de nationella miljömålen får genomslag i länet.

Länsstyrelserna disponerar de medel som statsmakterna anvisar och fördelar för regionala utvecklingsinsatser enligt bl.a förordningen (1990:642) om regionalpolitiskt företagsstöd och förordningen (1982:877) om regionalt utvecklingsarbete. Totalt har för budgetåret 1993/94 anslagits 1 012 miljoner kronor för ändamålet.

Länsstyrelserna har stor frihet att själva organisera sin verksamhet. Ett tvärsektoriellt arbetssätt skall eftersträvas. Efter egen bedömning kan länsstyrelserna delta i administrativ samverkan med statliga myndigheter, kommuner, landsting m.fl.

10.5 Utvecklingsfonderna/bolagen

Utvecklingsfonderna inrättades år 1978 och ersatte de dåvarande företagareföreningarna. Det finns en Utvecklingsfond i varje län. Fonderna är stiftelser med staten, landstingen och de landstingsfria kommunerna som stiftare. Den huvudsakligaste målgruppen för fonderna är företag med färre än 50 anställda.

Information, utbildning och rådgivning är en central uppgift för fonderna utöver finansiell stödverksamhet.

Medlen till de regionala Utvecklingsfondernas verksamhet disponeras av Närings- och teknikutvecklingsverket (NUTEK) inom anslaget småföretagsutveckling. Bidraget till Utvecklingsfonderna är för budgetåret 1993/94 113 miljoner kronor. Utvecklingsfondernas kapital för finansieringsstöd uppgår för närvarande till ca 2 500 miljoner kronor.

I prop. 1993/94:40, Småföretagsutveckling, har regeringen nyligen lagt fram förslag om en omvandling av stiftelserna till *regionala utvecklingsbolag*. Propositionen, som bygger på utredningsbetänkandet "Strategi för småföretagsutveckling" (SOU 1993:70), har godkänts av riksdagen i december 1993 (bet. NU 11). Beslutet innebär i korthet följande:

Ett *centralt moderbolag* bildas som blir majoritetsägare i de regionala bolagen. Utvecklingsfondernas nuvarande kapital för finansieringsverksamhet överförs till staten och disponeras av moderbolaget och de regionala bolagen.

Den beslutade organisationen beskrivs i propositionen som en del av ett nätverk av *samverkande, statliga och privata organ,* däribland NUTEK, vidare de nyinrättade sju stiftelserna för samverkan mellan näringsliv och universitet/högskolor, länsstyrelserna samt näringslivets organisationer, handelskamrar och lokala företagscentra. Nätverket beskrivs vara inriktat på att tillhandahålla bl.a informations- och rådgivningstjänster. Utvecklingsbolagen förutsätts, utöver egna insatser, även se till att företagen erbjuds de olika tjänster som finns tillgängliga inom nätverket.

De regionala utvecklingsbolagen skall ägas, och styrelserna utses av, förutom moderbolaget, de landsting och kommuner *eller andra organisationer som önskar medverka som ägare*. Moderbolagets styrelse bör representera en bred kompetens från bl.a. näringslivet och näringspolitiken.

Rådgivningsinsatser som utförs av de regionala bolagen bör även fortsättningsvis delfinansieras av NUTEK genom överföring, via moderbolaget, av medel från småföretagsutvecklingsanslaget.

Genom en särskild lag bemyndigas de regionala bolagen att handha myndighetsutövning vid prövning av stöd inom bolagens verksamhetsområde.

I ett särskilt avsnitt av propositionen redovisar regeringen vissa allmänna bedömningar om utvecklingsbolagens verksamhet. Bolagen bör sålunda bl.a.

- åta sig uppdrag som projektsamordnare i regionala utvecklingsprojekt som bl.a. rör kvalitetsfrågor och industridesign,
- ha en funktion som noder (knutpunkter) i ett nätverk med centrala, regionala och lokala myndigheter, högskoleväsendet m.fl. organ och som kontaktförmedlare mellan olika företag,
- vara effektiva informationsförmedlare,
- ge information, rådgivning och utbildning till nyföretagare,
- informera om regler, finansieringsmöjligheter m.m. som rör företagande samt hänvisa till rätt instans,
- stimulera företagens internationella kontakter och informera om bl.a. den europeiska marknaden,
- arbeta med olika former av teknikniv åhöjande åtgärder, bl.a. rådgivning, kontaktförmedling och Europasamarbete.

Med anledning av Riksdagens beslut har en organisationskommitté tillkallats med uppgift att ta fram underlag för genomförande av reformen, som planeras ske per den 1 juli 1994.

10.6 Övriga näringslivsresurser

I enlighet med riksdagens beslut (prop. 1991/92:36, bet. FiU 9) påbörjades avvecklingen av *löntagarfonderna* vid utgången av år 1991. Vid avvecklingsbeslutet uppgick tillgångarna till drygt 20 miljarder kronor. En särskild avvecklingsstyrelse, Fond 92-94, fick i uppdrag att förvalta tillgångarna och förbereda en total utskiftning av dem.

Genom särskilt riksdagsbelut (prop. 1991/92:92, bet. FiU 21) bestämdes att tillgångarna skulle fördelas på fyra områden. Hälften skall användas för att främja forskning som är av betydelse för Sveriges framtida konkurrenskraft. En tredjedel delas ut som en sparpremie avsedd att stimulera långsiktigt bundet sparande, medan återstoden skall användas *dels* för att främja små och medelstora företag, *dels* fördelas bland dem som inte deltar i det premiegrundande sparandet.

Vissa ytterligare löntagarfondsmedel beräknas finnas kvar, sedan hittillsvarande utskiftningsbeslut genomförts. Hur dessa medel skall användas är ännu (mars 1994) inte klart.

Företagsstödet ur de tidigare löntagarfonderna kanaliseras via en grupp nya *riskkapitalbolag* (avsnitt 10.6.1).

Därutöver finns ett stort antal rådgivnings- och finansiella stödinstitutioner i samhället som framför allt riktar sig till utvecklingsbenägna småföretag.

Utvecklingsfonderna/bolagen är *en* viktig sådan resurs (avsnitt 10.5). Under avsnitt 10.6.2 - 10.6.4 redovisas i korthet några av de övriga institutionerna.

Ett gemensamt drag för samtliga här redovisade näringslivsresurserna är dock att de inte uttryckligen avser stöd till arbetslivsutveckling utan i första hand teknik-, produkt- och marknadsutveckling.

10.6.1 Riskkapitalbolag

Riksdagen beslöt hösten 1992 (prop. 1992/93:41, bet. FiU 3) om riktlinjer för utskiftning av de medel ur de förutvarande löntagarfonderna, som skall användas för små och medelstora företags riskkapitalförsörjning. Sammanlagt 6,5 miljarder kronor har tillförts två nyinrättade portföljförvaltningsbolag, Atle (med säte i Stockholm) och Bure (med säte i Göteborg), som i sin tur förser sex direktinvesterande riskkapitalbolag samt andra liknande bolag med finansieringsmedel.

Riskkapitalbolagen skall investera i små företag och genom aktivt ägarengagemang medverka till investeringsobjektens tillväxt. Bolagen har säte i Stockholm, Göteborg, Umeå/Skellefteå, Uppsala, Malmö och Linköping.

10.6.2 Industri- och nyföretagarfonden

Riksdagen beslöt i december 1992 (prop.1992/93:82, bet. NU 19) att ombilda den tidigare Fonden för industriellt utvecklingsarbete (Industrifonden) till Industri- och nyföretagarfonden med ändrad verksamhetsinriktning.

Fonden har två olika huvudinriktningar:

1. Finansiering för att stödja utveckling av nya produkter och marknadssatsningar med i första hand inriktning på innovativa små och medelstora företag med tillväxtmöjligheter.
2. Verksamhet med nyföretagarlån, vilka kan kombineras med regionalpolitiskt stöd och starta-eget-bidrag inom ramen för arbetsmarknadspolitiken.

Beredningen av låneärenden sker på regional nivå i samarbete med bl.a. utvecklingsfonderna/bolagen, handelskamrarna och nyföretagarcentra. Fonden förfogar över ett kapital på ca 2,4 miljarder kronor.

10.6.3 Teknikbrostiftelser

Riksdagen beslöt våren 1993, enligt förslag i den forskningspolitiska propositionen (prop.1992/93:170, bet. NU 30), om tillskapande av nya samverkansfunktioner mellan universitet/högskolor och näringslivet. Med stöd av beslutet har regeringen inrättat s.k. teknikbrostiftelser på sju högskoleorter - Stockholm, Göteborg, Uppsala, Lund, Linköping, Umeå och Luleå. Stiftelserna tillförs kapital på sammanlagt högst 1 miljard kronor. Vid varje stiftelse skall det finnas bl.a. en licensförmedling, som skall ha till uppgift att bistå forskare med patentering och ekonomisk exploatering av forsknings- och utvecklingsresultat.

10.6.4 Stöd till kvinnors företagande

På många sätt skiljer sig villkoren för kvinnors företagande från männens. För kvinnors del är det inte ovanligt att en hobby utvecklas till en företagsidé och att kvinnan arbetar som ensamföretagare. Hon är ofta tillfreds med att verksamheten ger arbetsglädje och skälig inkomst. Däremot är det av underordnad betydelse om företaget växer till sig och blir större. Försiktigheten i företagandet återspeglas också i valet av bolagsform. Kvinnor väljer i större utsträckning att starta företag som enskild firma. De kvinnliga företagen finns framför allt inom tjänstesektorn.

NUTEK fick 1992 i uppdrag av Arbetsmarknadsdepartementet att utreda hinder och möjligheter för kvinnors företagande i det regionalpolitiska stödområdet. Kvinnors företagande är lågt och en av förklaringarna till detta är att samhällets stöd till företagande inte motsvarar de villkor som gäller för kvinnor.

Rapporten resulterade i att NUTEK 1993 fick regeringens uppdrag att genomföra en del av förslagen. För ändamålet avsattes 20 miljoner kronor. Syftet är dels att stimulera kvinnor att starta fler företag i det regionalpolitiska stödområdet och dels att befintliga kvinnliga företagare skall förbättra sitt företagande. 50 kvinnliga affärsrådgivare anställs för att i kommunerna bedriva rådgivningsverksamhet riktad till kvinnliga företagare. Rådgivarna är knutna till kommunernas näringslivskontor.

I uppdraget ingår även att rådgivarna skall arbeta med att starta nätverk, ordna utbildningar, upprätta listor över kompetenta styrelseledamöter som är villiga "låna ut sig" till mindre företag samt att förmedla kompetenscheckar till kvinnliga företagare.

Verksamheten utvärderas fortlöpande och avslutas våren 1996.

10.6.5 Statens förnyelsefond

Statens förnyelsefond, som är en myndighet under Finansdepartementet, inrättades 1987. Verksamheten baseras på avtal mellan parterna på det statliga området. Medel avsätts vid behov i samband med de centrala avtalsförhandlingarna. Hittills har avsatts 350 miljoner kronor och ca 280 miljoner kronor fördelats till drygt 360 myndigheter.

Fonden kan ge ekonomiskt stöd till myndigheter som på eget initiativ utvecklar sin verksamhet genom större förändringar av organisation och arbetsformer. Bidrag kan lämnas till sådana aktiviteter som innebär utvidgning av de anställdas arbetsuppgifter, ansvar och befogenheter, utveckling av samarbetsformer inom och mellan myndigheter samt nya arbetsmetoder.

Seminarier, konferenser, kurser, publikationer och ett brett nätverkssamarbete är de viktigaste medlen för fonden att stärka förändringskompetensen hos myndigheterna.

"Förändrarakademien" är ett längre kompetensutvecklingsprogram som genomfördes första gången 1993. Under 1994 kommer liknande, men kortare, program att provas ut för linjechefer, projektledare, fackliga förtroendevalda och andra nyckelpersoner i förändringsarbetet. Fondens 35 *"förnyelsenätverk"* samlar närmare 500 anställda till utvecklingssamarbete mellan myndigheter. *"Förnyelseforum"* är med åtta seminarier per år ett reguljärt inslag i fondens kunskaps- och erfarenhetsförmedling.

10.6.6 Regionalpolitiskt företagsstöd

Regionalpolitiskt stöd i form av bidrag och lån kan lämnas till företag i samband med etablering, utveckling och expansion i Norrlands inland och inom andra delar av de så kallade regionalpolitiska stödområdena. Företagen kan även få stöd om sysselsättningen ökas och för att täcka transportkostnader. Dessutom är socialavgifterna lägre för företag inom vissa branscher i delar av stödområdena.

Villkoren för det regionalpolitiska stödet avgörs av i vilket geografiskt område företaget verkar. I vissa områden kan bidrag ges med upp till 35 procent av kostnaden för en investering. Glesbygdsstöd kan lämnas till företag för mindre projekt i rena glesbygdsområden. Dessutom lämnar Norrlandsfonden lån m.m. med hög risk i samband med investeringar och utvecklingsprojekt i de fyra nordligaste länen. En regionalpolitisk proposition har aviserats att komma under våren 1994.

10.6.7 Regional närings- och arbetslivsutveckling i samverkan

På uppdrag av Arbetslivsfonden har *Åke Hedbom* gjort en kartläggning av samverkan inom arbetslivsområdet på regional och lokal nivå. Ur utredarens rapport kan bl.a. följande redovisas:

- Centrala myndigheter, länsmyndigheter och andra aktörer bör nå en samsyn kring målen inom arbetslivet.
- Viktigt att länsledningarna för respektive myndighet styr mer mot helhetssyn och förebyggande arbete.

Ett mera resultatorienterat synsätt krävs, där de lokala organen ges frihet att finna lösningar som passar den lokala situationen.

- Samhället har sammantaget bred och djup kompetens inom arbetslivsområdet. Kompetensen är dock spridd på många aktörer. Styrning av insatserna sker i respektive myndighetssfär samtidigt som det finns krav på samverkan mellan myndigheterna.
- Länsarbetsnämnder och arbetsförmedlingar kan bidra till samarbetet med de kunskaper om företagens kompetensbehov och personalomsättning man har. Dessa kunskaper kan användas som planeringsunderlag av t.ex försäkringskassan för rehabiliteringsarbete och av yrkesinspektionen som signaler om misshälligheter på arbetsplatserna. Arbetsförmedlingarna kan å sin sida på sikt nå en minskning av kön av arbetshandikappade och andra utslagna.
- Yrkesinspektionerna kan bidra med kunskaper om företagens arbetsmiljöer som de övriga behöver som underlag för prioriterade insatser. Detta bör leda till att arbetsmiljöerna blir bättre och att inspektionsverksamheten underlättas.
- Försäkringskassan kan lämna förslag på lämpliga företag för systemtillsyn till yrkesinspektionen. Kassans kunskap om företagens arbetsmiljö och arbetsgivarens förmåga att hantera rehabiliteringsfrågor tas tillvara. Om kassan får underlag från yrkesinspektion, arbetsförmedling och socialtjänst kan man stödja arbetsgivarens rehabiliteringsarbete, vilket på sikt leder till minskade kostnader inom socialförsäkringssystemet.
- Småföretagarens verklighet är mer sammansatt än att bara omfatta frågor som handlar om rehabilitering och arbetsmiljö.
- En småföretagares drivkraft är att hålla igång produktionen med någorlunda vettig ekonomi. Myndigheter ses ofta snarare som ett besvärligt intrång än som ett stöd.
- Pröva en försöksverksamhet med lättrörliga grupper sammansatta av personer från de olika myndigheterna med specialinriktning mot små och medelstora företag.
- Använd arbetsförmedlingarnas möjligheter till insatser för företagsutbildning, utbildningsvikariat m.m. för att stödja små och medelstora företag med nödvändig kompetensutveckling.

11 Centrala aktörer och resurser

I denna bilaga redogörs för ett antal av de centrala organ som verkar inom arbetslivsområdet. Branschorganisationera finns inte med i framställningen, trots att de naturligtvis har en grundläggande roll som resurs för företagen i de olika branscherna. Verkstadsindustrin, för att ta ett exempel, bedriver ett omfattande informations-, stöd- och utvecklingsarbete inom området. Det skulle emellertid föra för långt att i detta sammanhang beskriva arbetet inom de många branschorganisationerna.

Först behandlas Arbetarskyddsstyrelsen (avsnitt 11.1), därefter Arbetsmiljöinstitutet (avsnitt 11.2), Arbetslivscentrum (avsnitt 11.3), Arbetsmiljöfonden (avsnitt 11.4) och NUTEK (avsnitt 11.5). Arbetslivsfonden redovisas dessutom särskilt i bilaga 12.

Vid sidan av de centrala myndigheterna finns flera samarbetsorgan som bedriver en betydelsefull och delvis mycket omfattande verksamhet inom arbetslivsområdet. Deras insatser utgör också ett väsentligt komplement till den offentligrättsliga tillsynen och det utvecklingsarbete som bedrivs eller stöds av de offentliga institutionerna.

Föreningen för arbetarskydd är den äldsta och mest anrika av dessa organisationer. Föreningen bildades vid ett konstituerande sammanträde den 28 april 1905 med prins Eugen som mötesordförande.

I det följande redovisas Arbetarskyddsnämnden (avsnitt 11.6), SAN - Statliga sektorns arbetsmiljönämnd (avsnitt 11.7), Kommunernas och landstingens arbetsmiljöråd (avsnitt 11.8) samt Föreningen för arbetarskydd (avsnitt 11.9).

11.1 Arbetarskyddsverket

Arbetarskyddsverket består av arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen.

Arbetarskyddsstyrelsen är central förvaltningsmyndighet för arbetsmiljö- och arbetstidsfrågor och chefsmyndighet för yrkesinspektionen. Bland styrelsens uppgifter ingår att utöva tillsyn över efterlevnaden av arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen. Med stöd av arbetsmiljöförordningen kan Arbetarskyddstyrelsen meddela närmare föreskrifter om tillämpningen av dessa bestämmelser.

Arbetarskyddsstyrelsen skall också utarbeta och sprida information i syfte att förbättra arbetsmiljön.

Myndigheterna inom arbetarskyddsverket skall samråda med arbetsmarknadens parter, andra organisationer och myndigheter i den utsträckning som behövs för verksamheten.

Arbetarskyddsverkets anslagsram för budgetåret 1993/94 är 381,4 miljoner kronor.

11.2 Arbetsmiljöinstitutet

Arbetsmiljöinstitutet inrättades som ett självständigt forskningsorgan den 1 juli 1988, efter att tidigare ha varit en del av Arbetarskyddsverket.

Institutet har till uppgift att bedriva forskning och främja utbildning och information inom arbetsmiljöområdet i syfte att förbättra arbetsmiljön. Arbetsmiljöinstitutet skall bl.a. samverka med myndigheter, institutioner och organisationer så att de samlade resurserna för arbetsmiljöforskningen utnyttjas effektivt, biträda Arbetarskyddsstyrelsen med råd och underlag för föreskrifts- och tillsynsarbetet, ansvara för utbildningen av företagshälsovårdens personal och samråda med Arbetarskyddsstyrelsen om denna utbildning.

Institutets bibliotek är ett s.k. ansvarsbibliotek, vilket innebär att det har nationellt ansvar för att hålla litteratur inom arbetsmiljöområdet tillgänglig.

Arbetsmiljöinstitutets mål är att genom forskning utvinna kunskaper som kan förbättra arbetsmiljön. Institutet skall också sprida information om denna

forskning. Som ett övergripande mål för verksamheten under fyraårsperioden 1992/93 - 1995/96 gäller att institutet i större utsträckning än hittills skall skapa förutsättningar för att forskningsresultaten sprids och kan ligga till grund för konkreta åtgärder för att minska risker i arbetsmiljön.

Arbetsmiljöinstitutets anslagsram budgetåret 1993/94 är 170,6 miljoner kronor. Av institutets omslutning kommer ca 17 procent från uppdragsintäkter och externa forskningsbidrag, främst från Arbetsmiljöfonden.

11.3 Arbetslivscentrum

Arbetslivscentrum tillkom år 1976 för att bedriva och främja tvärvetensskapligt forsknings- och utvecklingsarbete inom arbetslivsområdet. Centrumets organisation och verksamhetsinriktning förändrades efter ett beslut av statsmakterna 1991 (prop. 1990/91:69). Arbetslivscentrum är numera ett renodlat forskningsinstitut med uppgift att bedriva arbetsmarknads- och arbetslivsforskning om relationerna på arbetsmarknaden och i arbetslivet samt om produktivitet, inflytande och arbetsorganisation (SFS 1993:661). Arbetslivscentrum skall bl.a. särskilt verka för att dess forskningsresultat sprids och blir kända.

Arbetslivscentrum finansierades tidigare av medel från Arbetsmiljöfonden. Fr.o.m. budgetåret 1993/94 är Arbetslivscentrum anslagsfinansierad över statsbudgeten. Anslagsramen för budgetåret 1993/94 är 34,2 miljoner kronor.

11.4 Arbetsmiljöfonden

Arbetsmiljöfonden (till 1 juli 1986 Arbetarskyddsfonden) inrättades 1972 och skall enligt sin instruktion stödja forskning och utveckling samt utbildning och information som *dels* "kan motverka uppkomsten av arbetsskador eller i övrigt bidra till en förbättrad arbetsmiljö" samt *dels* "beträffande medbestämmande i arbetslivet och arbetslivsfrågor i övrigt".

Fonden skall också stödja verksamheten med regionala skyddsombud, utbildning av styrelserepresentanter för de anställda samt arbetstagarorganisationernas forskningsinitierande verksamhet.

Fondens forsknings- och utvecklingsstöd skall leda fram till resultat som "kan väntas få praktisk användning inom arbetslivet".

Stödet till utbildning och information skall rikta sig främst till "företrädare för arbetsmarknadens organisationer" och andra "som är med om att forma förhållandena i arbetslivet".

Arbetsmiljöfonden skall "följa upp användningen av de medel fonden själv beslutar om" och se till att "resultaten av den forskning och utveckling som bedrivs med medel beslutade av fonden offentliggörs på lämpligt sätt".

Fonden har inrättat ett *vetenskapligt råd* i syfte att utveckla ett system för kvalitets- och relevansprövning och för utvärdering av de forskningsinsatser som fonden beslutar om.

Genom en ändring i sin instruktion 1991 har fonden dessutom fått ett särskilt ansvar att "följa och hålla sig löpande informerad om svensk arbetslivsforskning". Enligt departementschefens uttalanden i proposition 1990/91:69, där förslaget redovisades, innebär detta dock inte att fonden skall ha något överordnat prioriteringsansvar i förhållande till andra forskningsorgan.

I propositionen framhålls emellertid vikten av att prioriteringar inom arbetslivsforskningen sätts i relation till de satsningar som görs i övrigt inom arbetslivsområdet och "att det bedrivs en kontinuerlig samverkan mellan de olika myndigheterna inom området. Det är också nödvändigt att de samlade effekterna av olika insatser inom området utvärderas för att kunna få ett underlag för framtida avvägningar av resurser." Viktigt är också "att arbetsmiljöfonden uppmärksammar behovet av överblick och gemensam struktur för statens insatser" inom arbetslivsforskningens område.

Arbetsmiljöfondens beslutsbudget för externt projektstöd uppgår för budgetåret 1993/94 till totalt 655 miljoner kronor.

11.5 Närings- och teknikutvecklingsverket - NUTEK

NUTEK bildades den 1 juli 1991, varvid samtidigt bl.a. Styrelsen för teknisk utveckling (STU) och Statens industriverk (SIND) upphörde.

NUTEK är central förvaltningsmyndighet för frågor om bl.a. näringslivets tillväxt och förnyelse. Bland verkets uppgifter ingår att främja

- teknisk forskning och industriellt utvecklingsarbete,
- etablering och utveckling av små och medelstora företag, och
- en balanserad regional utveckling.

För att kunna fullgöra sina uppgifter är det särskilt föreskrivet att verket skall "samverka med närings- och regionalpolitiskt inriktade organ på central och regional nivå".

Verket skall också "främja kontakter mellan myndigheter, näringsliv, universitet och högskolor samt forskningsinstitut".

Sedan länge finns ett nära samarbete mellan NUTEK (tidigare STU) och Arbetsmiljöfonden i gränsområdet mellan teknik- och arbetslivsutveckling.

För ett gemensamt forskningsprogram, "Samarbete och teknik", har de båda organisationerna avsatt vardera 4 miljoner kronor per år under perioden 1994 -1996. Syftet med programmet är att utveckla kunnande och erfarenheter kring användningen av samarbetsstödjande teknik inom framför allt data- och telekommunikationsområdena.

NUTEK planerar och fördelar det statliga stödet till teknisk forskning, industriellt utvecklingsarbete och uppfinnarverksamhet och handlägger ärenden om regionalpolitiskt företagsstöd.

Sedan februari 1994 har NUTEK en särskild *telefonservice*, "Startlinjen" riktad till nyföretagare (020-nummer).

11.6 Arbetarskyddsnämnden

Arbetarskyddsnämnden bildades 1942 som ett gemensamt arbetsmiljöorgan för SAF och LO och kan ses som en följd av det år 1938 slutna Saltsjöbadsavtalet. Genom Privattjänstemannakartellens anslutning 1978 utgör

Arbetarskyddsnämnden den centrala samarbetsorganisationen på arbetsmiljöområdet för hela det privata näringslivet.

Nämndens ursprungliga, och fortfarande, viktigaste uppgift är att minska riskerna för olycksfall och ohälsa i arbetet och att i olika hänseenden medverka till meningsfulla och utvecklande arbeten. Målen skall förverkligas bl.a. genom ett utvecklat partssamarbete, samverkan mellan centrala, regionala och lokala arbetsmiljöinsatser samt företagshälsovården.

Verksamheten bedrivs främst via utbildning, information och förlagsservice till arbetsmarknadens organisationer och till dess olika branscher, partssammansatta arbetsmiljökommittéer och företag.

Bland den mängd informations- och utbildningsmaterial som nämnden tagit fram under åren kan särskilt nämnas basutbildningsmaterialet *"Bättre arbetsmiljö"* och *"Internkontroll i praktiken"*.

Enligt sitt 1989 antagna 90-talsprogram skall Arbetarskyddsnämnden bl.a. verka för att arbetsmiljöfrågorna ingår som en integrerad del i företagens totala policy och att arbetsmiljöarbetet integreras i företagens linjeorganisation och verksamhetsutveckling. Nämnden skall också verka för att FoU-kunskap i ökad grad förmedlas till arbetslivet och genom ökat stöd till arbetsplatsförlagd utbildning och andra kompetenshöjande aktiviteter stimulera den lokala kunskapsutbyggnaden.

I anslutning till att parternas överenskommelse om Arbetarskyddsnämnden och dess fortsatta finansiering förnyades hösten 1993 antogs ett gemensamt uttalande, ur vilket kan citeras följande delar:

> "Den helhetssyn som måste eftersträvas gör därmed arbetsmiljön till en naturlig del i företagets produktions- och verksamhetsutveckling samt i dess kompetens- och kunskapsutveckling/.../
>
> Det finns ett klart samband mellan produktion, ekonomi, arbetsmiljö och en god utbildning och kunskapsstandard. En god arbetsmiljöutbildning är därför i vidaste mening lönsam på kort och lång sikt.
>
> /.../ flera av de arbetsmiljöfrågor som aktualiseras av förbunden vanligtvis har intresse även utanför den berörda branschen. Genom detta samarbete kan nämnden också aktivt bidra till att överföra kunskap i arbetsmiljöfrågor till andra delar av arbetslivet och även internationellt/.../

Genom att utveckla ett aktivt samarbete med intressenter utanför partskretsen, såsom olika forskningsinstitutioner, organisationer och företag, har också tillgången till mer kvalificerad kunskap ökat. Man kan se ett allt mer ökat intresse av att få tillgång till nämndens pedagogiska kompetens samt dess informations- och distributionsresurser."

Arbetarskyddsnämnden ger ut tidskriften *"Arbetsliv i utveckling"* och ett enklare nyhetsbrev.

11.7 SAN - Statliga sektorns arbetsmiljönämnd

Fram till 1 juli 1993 var Statens arbetsmiljönämnd formellt en statlig myndighet. Nämnden är nu ett renodlat partsorgan som grundas på ett avtal slutet mellan Statens arbetsgivarverk, SACO, Statsanställdas förbund och TCO-OF/A,C,F.

SAN skall bl.a. svara för partsgemensam utbildningspolicy inom arbetsmiljöområdet och för framtagning av partsgemensamt utbildningsmaterial. Vidare skall SAN svara för partsgemensam informationspolicy inom arbetsmiljöområdet och se till att sådan partsgemensam information tas fram som har betydelse för det lokala arbetsmiljöarbetet samt samarbeta med andra partssammansatta organ med liknande verksamhet, t.ex. Arbetarskyddsnämnden.

I administrativt hänseende är SAN knuten till stiftelsen Statshälsan.

11.8 Kommunernas och landstingens arbetsmiljöråd

Kommunernas och landstingens arbetsmiljöråd är ett samarbetsorgan mellan Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Svenska Kommunalarbetareförbundet, SACO, Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund, Lärarnas Riksförbund, Svenska Hälso- och Sjukvårdens Tjänstemannaförbund och Lärarförbundet.

Rådet, som bildades 1992, skall bl. a. initiera forskning och utveckling på arbetsmiljöområdet, medverka till att information om forskning, utveckling och praktiska erfarenheter sprids, stödja och inspirera till utveckling av

arbetsmiljöarbetet i kommuner och landsting, samverka med andra organisationer och myndigheter inom arbetsmiljöområdet, t.ex. Arbetsmiljöfonden, Arbetsmiljöinstitutet, Arbetarskyddsnämnden och Arbetarskyddsstyrelsen.

En viktig och aktuell uppgift för rådet är att stimulera nya samverkansformer i kommuner och landsting i överensstämmelse med den centrala överenskommelsen *"Utveckling -92"*.

11.9 Föreningen för arbetarskydd (FFA)

Föreningen för arbetarskydd är en ideell organisation med uppgift att "verka för ett ökat medvetande om arbetsmiljöns betydelse och att stimulera till åtgärder för att skapa goda arbetsförhållanden", i såväl traditionella arbetarskydds- och arbetsmiljöfrågor som arbetslivsfrågor i mera vid bemärkelse.

Föreningen informerar och ger service till breda grupper i arbetslivet, ger ut tidningen *Arbetsmiljö*, producerar och säljer litteratur, handböcker och sammanställningar av skilda slag, producerar och säljer skyltar och märken som informerar om risker i arbetsmiljön samt delar ut resestipendier och förtjänsttecken.

Av särskilt intresse i sammanhanget är att FFA sedan början av 1992 i sina egna lokaler driver en mötesplats, *Arbetsmiljöforum*, för information och kunskapsförmedling om arbetsmiljön. Arbetsmiljöforum ger möjligheter för besökare att orientera sig om aktuellt informations- och utbildningsmaterial och om tillgängliga arbetsmiljöfilmer, söka i databaser över arbetsmiljölitteratur samt delta i, eller själva anordna, konferenser och möten. Minimässor på olika teman anordnas i kombination med informationsträffar och frukostmöten.

Huvudmännen utses bland institutioner och organisationer "som företräder väsentliga intressen på arbetsmiljöområdet". I huvudmannakretsen ingår bl.a. arbetsmarknadsparternas centrala organisationer, vidare ASS, YI, AMFO, AI och ALC samt ovan nämnda samarbetsorgan. Även företagshälsovården och yrkesmedicinen är representerade i huvudmannakretsen.

12 Arbetslivsfonden

En av KSA-utredningens huvuduppgifter är, enligt direktiven, att föreslå hur erfarenheter från Arbetslivsfondens (ALF) verksamhet kan tas tillvara sedan fonden avvecklats. Fondens verksamhet redovisas därför fristående i denna bilaga.

Utredningen har särskilt begärt uttalanden om fondens erfarenheter av dess direktör *Ulf Westerberg*. Dessa redovisas i partier under avsnitten 12.3 och 12.6.

12.1 Bakgrund

Genom ett beslut av riksdagen, den 6 april 1990, inrättades Arbetslivsfonden. Tidigare hade riksdagen beslutat om att arbetsgivarna skulle betala en särskild arbetsmiljöavgift om 1,5 procent av lönesumman under perioden september 1989 - december 1990. Avgiften samlades till en fond, som fick namnet Arbetslivsfonden. Från början beräknades drygt 10 miljarder kronor kunna disponeras under Arbetslivsfondens femåriga verksamhet. Fondens kapital har förräntats och genom olika beslut har statsmakten överfört sammanlagt 5 miljarder av fondens kapital till andra ändamål.

Verksamheten startade den 1 juni 1990. Enligt beslut av riksdagen våren 1993 skall fondens verksamhet vara slutförd till den 30 juni 1995.

Arbetslivsfondens uppgift är att på olika sätt bidra till förnyelse av arbetslivet och medverka till bättre arbetsmiljöer med färre arbetsskador, sänkt sjukfrånvaro och färre förtidspensioner. Fondens insatser riktas i huvudsak mot åtgärder på arbetsplatserna. Ett syfte är att därmed minska arbetsgivarnas och samhällets kostnader för sjukdomar, arbetsskador och pensioneringar. Ett

annat syfte är att öka lönsamheten och effektiviteten i företag och förvaltningar. Arbetslivsfondens medel är att lämna ekonomiska bidrag (se avsnitt 12.4) och sprida kunskaper och erfarenheter (se avsnitt 12.5).

Arbetslivsfonden leds av en central styrelse, som består av ordförande, fondens direktör och tio ledamöter. Fondens direktör leder ett centralt kansli med tio medarbetare. I varje län finns regionala arbetslivsfonder som också leds av styrelser. Varje länsfond har ett kansli med en chef, i regel två arbetslivssekreterare och en assistent. Tillfälliga förstärkningar av personalresurserna har gjorts för särskilda insatser. Arbetslivsfonden har som mest haft sammanlagt 116 anställda, varav 104 i den regionala organisationen.

12.2 Verksamhetsidé

Ett syfte med Arbetlivsfonden var att dra in köpkraft och därmed kyla ner ekonomin under den period av ekonomisk överhettning som rådde i slutet av 80-talet. Ett annat var att öka utbudet av arbetskraft och därmed minska överefterfrågan på arbetsmarknaden genom stöd till arbetsgivare som ville minska frånvaron på sina arbetsplatser.

Arbetslivsfondens verksamhetsidé är att i kontakt med arbetsplatserna ställa krav och åstadkomma en process och utveckling av idéer för att förbättra arbetsmiljön, förändra arbetsorganisationen och rehabilitera anställda. Kravet från fonden är också att detta skall ske med en helhetssyn, där verksamheter utvecklas och där högre produktivitet, effektivitet och bättre arbetsmiljö blir integrerade delar.

12.3 Samverkan

I riktlinjerna för Arbetslivsfondens verksamhet underströks vikten av samarbete med närgränsande myndigheter och arbetsmarknadens parter.

De regionala arbetslivsfonderna har tagit initiativ till regionala samrådsorgan bestående av representanter för försäkringskassan, arbetsförmedling/länsarbetsnämnd och yrkesinspektion. Förutom samråd och viss

gemensam planering bedriver de egna aktiviteter som seminarier, konferenser och regionala kampanjer.

Även på central nivå finns olika samverkansorgan mellan Arbetsmarknadsverket, Arbetarskyddsverket, Riksförsäkringsverket och Socialstyrelsen. Ett resultat av denna samverkan är att berörda myndighetschefer samarbetar kontinuerligt i en s.k. *GD-grupp*. De har gett ut ett antal gemensamma *"GD-brev"* i policyfrågor. Ett annat exempel är informationsbladet Arbetslivsfakta, som redovisar statistiska uppgifter på arbetslivsområdet och som ges ut tre gånger om året.

Erfarenheterna av samverkan är positiva. Det finns mycket att vinna i effektivitet när kompetens och medel kan användas från olika utgångspunkter och samordnas för att stödja utveckling i företag och verksamheter. Erfarenheterna är dock olika. Både centralt och regionalt/lokalt är viljan ofta god, men när gräns- och resursfrågor aktualiseras reserverar sig "syskonmyndigheterna" många gånger.

> "Det finns ännu ingen genomsyrande "samverkanskultur" utvecklad. En sådan måste grunda sig på ett vinna/vinna-tänkande från alla parter och på alla nivåer. Målstyrningen sker på olika sätt och i olika grad inom de berörda myndigheterna. Mål som inbegriper flera myndigheters verksamhet finns överhuvudtaget inte utvecklade vid sidan av fonden. Gemensamma gränsöverskridande mål i resultattermer på alla nivåer är en viktig förutsättning för att bygga upp en fungerande samverkanskultur."
> (*Ulf Westerberg*)

Samarbetet mellan Arbetslivsfonden och arbetsmarknadens parter grundar sig på branschprogram för bättre arbetsmiljö och rehabilitering i företagen, som parterna gemensamt arbetat fram på fondens initiativ. I ett senare skede i samarbetet betonas allt mer parternas insatser för att sprida ny kunskap och erfarenhet från olika arbetsplatsprogram. Särskilt i slutskedet stimuleras det stora intresse som finns kring utveckling av nya former för arbetsorganisation.

> "Utgångspunkten för fonden att få andra att göra en stor del av jobbet, byggde sannolikt på en viss överoptimism. Oförmågan att ta sig upp ur gamla hjulspår och viss misstänksamhet mot det som är nytt och oprövat

visade sig skapa tröghet i samarbetet på sina håll. En bidragande orsak har också varit att uppdragsgivarna ändrat förutsättningarna för fondens arbete i flera omgångar under resans gång. Fondens arbetssätt med utgångspunkten i en helhetssyn har ibland varit svår att applicera i ett samarbete med organisationer som fortfarande är mycket starkt sektoriserade. Mycket av samarbetet har gett goda resultat. Det som har åstadkommits hade inte gjorts om denna väg lämnats oprövad. Både syskonmyndigheter och parter är viktiga kunskapsbärare efter fonden och de frön som såtts kommer sannolikt att spira på många olika sätt." (*Ulf Westerberg*)

12.4 Arbetsplatsprogram

Arbetslivsfondens verksamhet de tre första åren har till största delen handlat om att stimulera arbetsgivare att utarbeta s.k. arbetsplatsprogram och ge ekonomiskt stöd att genomföra dem.

Arbetsplatsprogram är en metod som används för att beskriva och analysera verksamheten i företaget. Centrala delar i ett arbetsplatsprogram är hur den fysiska arbetsmiljön kan förbättras, hur arbets- och produktionsorganisationen kan utvecklas och hur arbetsgivaren kan återföra långtidssjuka till arbetslivet genom rehabilitering.

I mars 1994 hade fonden beslutat om ca 19 000 arbetsplatsprogram. När bidragen till arbetsplatsprogram upphör omkring halvårsskiftet 1994 beräknas ca 20 000 ha beviljats bidrag.

Arbetslivsfondens ekonomiska bidrag för att genomföra arbetsplatsprogram finansierar en del av åtgärderna. Till varje bidragsbeslut finns ett åtagande från arbetsgivaren om en egen ekonomisk insats. Normalt är arbetsgivarens ekonomiska bidrag större än fondens och sammantaget finns, i anslutning till de knappt 10 miljarder kronor som fonden hade beslutat om i mars 1994, åtaganden från arbetsgivare om att satsa ytterligare ca 20 miljarder kronor.

Bidrag från Arbetslivsfonden till arbetsgivare för genomförande av arbetsplatsprogram bereds och beslutas normalt av respektive länsfond.

12.4.1 Kvinnor

Särskilda insatser har gjorts för att förbättra kvinnors arbetsmiljö och en särskild arbetsgrupp, ALFA Q, har till uppgift att driva på och aktivt bidra till bättre arbetsmiljö för kvinnor. Vid varje regional arbetslivsfond finns ett ALFA Q-ombud. Arbetsmetoden med ett växelspel mellan en central arbetsgrupp och kontaktombud i varje länsfond bedöms som mycket framgångsrik. Många av kvinnosatsningarna har riktat sig mot utsatta kvinnodominerade delar av den offentliga sektorn.

De cirka 19 000 arbetsplatsprogrammen berör cirka 2,8 miljoner anställda. Av dem är *över hälften* kvinnor. Cirka 30 procent av de som berörs av arbetsplatsprogram i privat sektor och cirka 70 procent inom offentlig sektor är kvinnor. Av fondens totala bidragssumma har 28 procent hittills gått till offentlig sektor.

12.4.2 Mindre företag

Hälften av Arbetslivsfondens beslut om bidrag till arbetsplatsprogram under dess första tre verksamhetsår gick till mindre företag. Inom den privata sektorn är bidrag till småföretag antalsmässigt klart dominerande (11 000 av 15 000). Fondens bidrag till de mindre företagen är emellertid mindre i absoluta tal än till de större företagen. Den sammanlagda bidragssumman till småföretag är drygt cirka 1,5 miljard kronor jämfört med knappt 5 miljarder till företag med fler än 49 anställda. Fondens bidrag per berörd anställd vid de mindre företagen i privat sektor är ca 14 000 kronor jämfört med cirka 5 000 kronor per berörd i de större företagen.

Fonden bedömer att man lyckats att nå de mindre företagen på grund av sin lilla organisation som företagen känner igen, genom att man gett snabba besked och undvikit expert- och ovanifrånperspektivet samt skapat ett förtroende som gått att bygga vidare på. Samarbetet med företagens egna organisationer, t.ex. Företagarnas Riksorganisation och dess regionala och lokala avdelningar, har haft stor betydelse.

12.5 Kunskapsförmedling

För att åstadkomma en bred förnyelse av svenskt arbetsliv är kunskapsförmedling en central del av verksamheten. Inledningsvis skulle fondens informationsverksamhet i första hand förmå arbetsgivare att utarbeta och genomföra arbetsplatsprogram. Allt eftersom erfarenheter från dessa program och kunskaper om effekter av olika åtgärder kommit fram, har kunskapsförmedlingen blivit en allt viktigare uppgift. För att sprida erfarenheter redovisas på olika sätt goda exempel och lösningar. Genom att också redovisa problem, och deras lösningar, från olika arbetsplatser stimuleras och breddas utvecklingen. En viktig aktivitet i detta sammanhang är att bygga nätverk mellan företag och förvaltningar och på andra sätt att sammanföra arbetsplatser och ge dem möjlighet att pröva idéer och samverka kring verksamhetsutveckling.

I länsfondernas planer på att sprida kunskap finns uppslag om vad som kan göras. Särskilt kan nämnas nätverksbildningar mellan företag/förvaltningar inom eller mellan olika branscher/sektorer, projektledarträffar, nätverk av förändringsagenter (särskilt för kvinnodominerade arbetsplatser), projektledarträffar och forskarträffar kring arbetslivsproblem som särskilt drabbar kvinnor.

Dessa regionala planer avses stödjas av centrala initiativ genom utbildnings/träningsprogram som utarbetas av branschorganisationer. Företag stimuleras att delta i dessa program eller i regionalt anpassade aktiviteter genom standardiserade bidrag i form av s.k. kunskaps/startcheckar. I ett appendix till denna bilaga ges en definition och sammanfattning av tidigare erfarenheter av hur dessa checkar använts.

Ett särskilt projekt startades i december 1993 för att stödja utveckling av nytänkande i arbetsorganisation. Detta skall i växelverkan med lokala nätverk leda till att konkreta modeller utvecklas som väl passar in i den svenska arbetslivskulturen. Vidare stimuleras branschparterna att stödja den lokala kunskapsbildningen, så t.ex. bygger LO ett landsomfattande nätverk av "eldsjälar" som deltagit i förnyelseprojekt och som kan stödja andra medlemmar/klubbar vid företag/förvaltningar som inte kommit lika långt.

Varje länsfond planerar för att lämna över till lämpliga "kunskapsbärare" i sina län. En utgångspunkt är att detta skall ske utifrån de skilda förutsättningar som finns. Exempel på kunskapsbärare är regionala myndigheter,

intresserade företagshälsovårdsenheter, yrkesmedicinska kliniker, högskolor, utvecklingsfonder/bolag, idé- och utvecklingscentra, andra nätverk och regionala parter. På liknande sätt planeras ett överlämnande till lämpliga "kunskapsbärare" på central nivå.

En kampanj ("Ett friskare arbetsliv") bedrivs i samverkan mellan Arbetslivsfonden, Arbetarskyddsverket, Arbetsmarknadsverket, Riksförsäkringsverket, Socialstyrelsen och arbetsmarknadens parter. Kampanjen utgör en viktig del av kunskapsförmedlingen.

Arbetsmiljöinstitutets bibliotek kommer enligt planerna att ta över hela den centrala projektbanken samt ca 2 500 särskilt dokumenterade projekt och utvärderingsrapporter. Biblioteket skall hålla materialet tillgängligt för intresserade samt sökbart i insitutets databaser.

12.6 Arbetslivsfondens egna erfarenheter

Arbetslivsfondens regional organisation har fått stort utrymme för att påverka hur målen för verksamheten skall nås. Denna decentraliserade och efter varje län anpassade modell bedöms av fondens ledning vara effektiv i kontakterna med företag och förvaltningar.

> "Det behövs en motor lokalt/regionalt som från samhällsintresset (utan egenintresse) skapar forum, undanröjer hinder, skapar förutsättningar, initierar och initialt stödjer aktiviteter, oljar maskinerna etc. till dess att "lönsamheten" i samverkan tydliggjorts. Det är av mycket stor betydelse att denna motor i kontaktytan mot företagen kan samarbeta utifrån företagens perspektiv utan den sektorsbindning som normalt följer politikområdena centralt. Om samhället beslutar sig för att stimulera vissa delar av verksamhetsutvecklingen i företag/förvaltningar så är det av avgörande betydelse att det sker viaanvändarna/brukarna. I sådant fall är det en myndighetssuppgift att fördela stödet. I uppbyggnadsskedet har det varit viktigt med en central samordning av bidragsgivningen och tolkning av de yttre ramar som gällt för uppgiften. Inom de ramar som fastlagts av statsmakterna och den bidragspraxis som utvecklats i en regional och central växelverkan i fondorganisationen har länsfonderna givits stort utrymme för regional anpassning. Det centrala kansliet har starkt markerat

fondens decentraliserade organisation och målstyrning. Detaljerade regler för bidrag finns inte. I stället talar vi om en bidragskultur som har vuxit fram successivt och givit utrymme för ett resultatinriktat hållningssätt utifrån issa generella normer. Detta ledde i början till att det fanns en viss osäkerhet i hanteringen och vissa "omotiverade" skillnader i bidragsgivningen. Under hand har fondkulturen satt sig och behovet av samordning minskat. Samtidigt kan konstateras att utrymmet för regionala initiativ och flexibilitet ökat och tagits väl tillvara. Vid ett eventuellt övertagande av fondens erfarenheter och arbetsformer inom andra verksamheter är det av utomordentligt stor betydelse att bibehålla den lokala/regionala anknytningen. Någon central myndighetssamordning ser vi inget behov utav. Däremot är det väsentligt att något centralt organ ges en tydlig uppgift att samordna utbildning, erfarenhetsutbyte och ser till att utvärderingar görs av verksamheterna." (*Ulf Westerberg*)

12.7 Utvärderingar av Arbetslivsfondens verksamhet

Arbetslivsfondens verksamhet granskades 1992 av Riksrevisionsverket (RRV). Arbetslivscentrum har huvudansvaret för utvärdering av Arbetslivsfondens verksamhet och de effekter som uppkommit. Vid sidan av deras utvärdering görs ett sotr antal temautvärderingar vid olika forskningsinstitutioner. Vid Arbetslivscentrum och i samarbete mellan företagsekonomiska institutionen vid Stockholms universitet och institutionen för arbetsvetenskap vid Kungliga Tekniska högskolan pågår forskning om effekterna av Arbetslivsfondens verksamhet. Från bägge projekten föreligger delrapporter. Dessa och RRVs rapport sammanfattas nedan.

12.7.1 Riksrevisionsverkets granskning

RRV har i en förvaltningsrevision (F 1992:28) kartlagt och analyserat förutsättningar för Arbetslivsfondens effektivitet. RRV påpekar bl.a. att fonden borde ges möjligheter att prioritera utvärdering och kunskapsspridning för att nå bästa möjliga långsiktiga effekter av verksamheten. Verket fann att fondens verksamhet tenderade att i alltför hög grad styras av kravet på hög

takt när det gäller att bevilja bidrag. RRV understryker också behovet av ökad samverkan mellan myndigheterna inom arbetslivsområdet, särskilt vad avser kunskapsförmedling.

RRV framhöll i sin rapport att det är viktigt att den kunskap och de erfarenheter som samlas genom fondens verksamhet kan tas tillvara efter det att den upphör. Fortsatt utvärdering och spridning bör, enligt RRVs mening, säkras i myndigheter och hos arbetsmarknadens parter:

> "Arbetslivsfonden fungerar som tillfällig ekonomisk stimulans för att främja miljöförbättringar och rehabilitering. När fonden upphör försvinner ett incitament till förbättringsarbete för företag och förvaltningar. Det uppstår då en risk för att det utvecklingsarbete som skett under fondens verksamhetstid avstannar."

RRV bedömde vidare att Arbetslivsfondens arbetssätt är väl värt att ta vara på:

> "Fonden har nära kontakt med arbetsgivare och företag, den har korta handläggningstider och arbetar obyråkratiskt. Fonden har utvecklat angreppssätt på flera områden för att kunna uppnå bestående resultat /.../ Kunskap och erfarenheter av fondens verksamhet bör tas tillvara, inte minst om sjuk- och arbetsskadeförsäkringen lyfts ut ur statsbudgeten. RRV bedömer att den kompetens som byggs upp genom Arbetslivsfondens verksamhet kan ha strategisk betydelse för förnyelsen i företag och förvaltningar."

12.7.2 Arbetslivscentrums utvärdering

Under ledning av forskare från Arbetslivscentrum har arbetslivssekreterarna vid ALF:s länskanslier utfört 93 fallstudier av arbetsplatsprogram. Fallen har valts för att få med olika typer av förändringsprogram och såväl kvinno- som mansdominerade arbetsplatser. Fallstudierna analyseras och utvecklas tillsammans med annat material av forskargruppen, som avlämnat en första delrapport. Utvärderingen ingår i ett större flerårigt forskningsprojekt.

Forskargruppens slutsats utifrån de 93 fallstudierna är att Arbetslivsfonden lyckas bra med målet att förbättra arbetsmiljön och produktiviteten. På så sätt har man försöka bringa ner sjukfrånvaro och arbetsskador samt förbättra möjligheterna till rehabilitering. Gruppen konstaterar också att förändringar av regelverket inom sjukförsäkringen och de vikande konjunkturerna har bidragit till resultaten. Forskarna ser det inte som särskilt meningsfullt att enbart se på förändringar i hårddata. Det viktiga är de processer som ger upphov till förbättringar. Företagens förmåga att permanenta utvecklingsprocesserna kommer att avgöra resultaten.

I delrapporten redovisas följande iakttagelser vad avser utvärdering av effekter och resultat av programmen:

- Sjukfrånvaro, arbetsskador, personalomsättning har överlag gått ner. Konjunkturnedgången har haft effekter här. Forskargruppen skall tillsammans med andra forskare arbeta vidare med att bl.a. analysera samband.

- Företag med komplexa förändringsprogram har lättare att beskriva resultat än företag med relativt enkla program. Det finns dock undantag. Även mindre företag med enkla förändringsprojekt kan ha god kontroll över uppnådda resultat. I många fall uppger företagen även "bättre klimat, bättre rutiner, bättre kommunikation, kompetenshöjning", vilka indirekt har effekter på sjukfrånvaro och produktivitet. Detta harföretagen ibland också kunnat mäta. Vissa företag uppger också att fondens medverkan inneburit reflexion och nystrukturering av en pågående förändringsverksamhet.

- De flesta företag och förvaltningar förefaller att driva förändringsverksamheten utan samverkan eller samordning med andra företag. Undantaget är några få företag som ingår i en koncern eller i en större organisation inom den offentliga sektorn. Det innebär att endast ett fåtal företag jämför sina egna resultat med andras.

- I de projekt som täcks av fallstudierna har Arbetslivsfondens viktigaste roll varit knuten till bearbetning av initiativen. Det dominerande mönstret är att fondens inflytande leder till utvidgning av programmen.

- Iniativ som startar med traditionella arbetsmiljöfrågor och tekniska förbättringar blir ofta, efter kontakter med fonden, utvidgade till att omfatta arbetsorganisation och kompetensutveckling.

Kvinnors arbetsmiljö

En särskild analys av kvinnors arbetsmiljö har gjorts. Analysen baseras på 89 av de ovan nämnda fallstudierna. Av denna framgick att Arbetslivsfondens bidrag per berörd person är lägre på kvinnodominerade arbetsplatser. Men några av de mest lönsamma arbetsplatsprogrammen hade genomförts med begränsade bidrag inom tungt vårdarbete.

Analysen tyder på att det är förenat med ett lågt ekonomiskt risktagande att satsa på kvinnors arbetsmiljö. Det är ofta fråga om små investeringar som varit lönsamma.

Utifrån de 89 fallstudierna, och annan forskning, drogs följande slutsatser om sambandet mellan arbetsplats och kön:

- Många arbetsplatser har en outvecklad arbetsmiljö just för att jobben utförs av kvinnor som en slags förlängning av traditionellt kvinnlig hemarbete. Arbetet har därför inte betraktats som "riktigt" och inte blivit föremål för utprövning av adekvat arbetsorganisation.

- Kvinnors livsomständigheter måste beaktas. Arbetsplatsprogrammen bör i sitt innehåll utformas med hänsyn till att det är kvinnor som berörs och att de ofta har särskilda livserfarenheter och livsomständigheter. De flesta kvinnor med familj har huvudansvaret för att samordna familjemedlemmarnas behov och gör det genom att anpassa sin egen tid så långt som möjligt efter de övrigas behov. Möjligheten att variera arbetstiden är i detta perspektiv avgörande för hur de kan jämka samman arbete och familj. Kvinnorna har hittills varit duktiga på att göra detta samordningsproblem osynligt och har därför fått betala priset genom deltidsarbete, stress och dålig arbetsmiljö.

12.7.3 Stockholms universitet/Tekniska högskolan

Forskare vid Företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet, och Institutionen för arbetsvetenskap, Kungliga Tekniska Högskolan, genomför för närvarande en större studie med ett representativt urval av företag i samarbete med Statistiska Centralbyrån i syfte att utvärdera effekterna av Arbetslivsfondens insatser. Forskarna har hittills avrapporterat resultaten av två förstudier.

I den första förstudien ingick 24 företag och förvaltningar, ett fall från varje län. En tredjedel tillhörde den offentliga sektorn, två tredjedelar privata företag av varierande storlek, några mycket små och några representerande de svenska storföretagen. Urvalet skedde slumpmässigt. Dessutom genomfördes tre mer djupgående fallstudier.

Resultatet från enkätundersökningen visade att Arbetslivsfondens insatser i de flesta fall leder till ökad produktivitet - minskade ledtider, förbättrad kvalitet, minskade kostnader etc - och bättre arbetsförhållanden. I de allra flesta fall framhölls att fondprojekten låg i linje med företagets eller förvaltningens satsning på ökad effektivitet, kundorientering och kvalitetshöjning.

I stort sett alla ansåg att fondprojektet påverkat diskussionen i företagsledningen om exempelvis förändringar i arbetsorganisation, arbetsmiljö och kompetensutveckling.

Enkätundersökningen visade vidare att arbetsmiljön hade förbättrats i nästan samtliga fall. Det var dock svårt att avgöra vilken effekt fondprojekten hade haft utöver lågkonjunkturen och de ändrade sjukskrivningsreglerna. I det fall där det var möjligt att någorlunda konstanthålla de båda senare faktorerna, visade det sig att arbetsutvecklngsarbetet hade lett till minskad frånvaro.

Två av fallstudierna visade att Arbetslivsfondens insatser befrämjar kapitalrationalisering och servicemanagement och arbetsutveckling. Den tredje fallstudien visade att fonden kan klara att ge stöd som också är anpassat till de små företagens speciella problem.

Den andra förstudien bygger på fallstudier i åtta småföretag, två större företag och en offentlig förvaltning. Vid urvalet togs hänsyn till vad Arbetslivsfonden antog vara i flera avseenden lyckade exempel. Syftet var att

undersöka vilken roll Arbetslivsfonden kan spela när det gäller förbättringar av produktivitet och arbetsmiljö och arbetsorganisatorisk förnyelse.

Arbetslivsfondens insatser i de undersökta företagen har enligt forskarna varit av betydelse i följande avseenden:

- Stödet till arbetsutveckling och automatisering gör det lättare för många arbetsskadade att komma tillbaka till jobbet fullt yrkesverksamma. Delfinansiering av utbildning gör att arbetsskadade kan komma tillbaka i en ny arbetsorganisation där enkla repetitiva arbetsuppgifter har försvunnit.

- Genom att fonden ställer krav på en förändring av arbetsuppgifter är den med och driver på en automatisering, införandet av en flexiblare arbetsorganisation och en decentralisering av ansvar och befogenheter i företagen. Fondens bidrag till utveckling av arbetsorganisationen leder också till en förbättring av totalproduktiviteten.

- Fondens stöd till arbetsmiljöförbättringar, ny arbetsorganisation och personalutbildning drar med sig andra investeringar i form av miljöförbättrande utrustning, automatiseringsteknologi som robotar etc.

- Fondens stöd till personalutveckling gör att de anställda kan använda redan gjorda maskininvesteringar på ett mer produktivt sätt.

Alla de ovan nämnda insatserna leder till att arbetsproduktiviteten ökar, dvs. färre anställda kan göra mer.

Appendix om brukarcheckar

Utmärkande för system med s.k. brukarcheckar är att brukaren är mottagare och inte leverantör av den tjänst det är fråga om. Brukarcheckar är ett stöd till efterfrågan och inte (i första ledet) till utbudet på kunskap. Genom att styra en summa pengar till brukaren och definiera ett speciellt användningsområde får brukaren möjlighet att välja i utbudet av säljare. På detta sätt stimuleras konkurrens mellan säljare/leverantörer.

Brukarcheckar har sedan länge använts i USA i syfte att åstadkomma konsumentinflytande inom den offentliga sektorn. Svenska erfarenheter av användning av checkar finns inom näringlivspolitiken genom s.k. teknikcheckar. Det bör emellertid framhållas att det här inte handlar om brukarcheckar i renodlad form. Oftast har handläggare inom utvecklingsfonderna intagit rollen som konsult.

Teknikcheckar har av Utvecklingsfonderna sedan 1986 använts för att stimulera efterfrågan på ny teknik och i samband med det kunskapsuppbyggnad. Utformningen av stödet är att genom relativt marginella direkta insatser (checkens maxbelopp är 25 000 kronor) uppnå betydande kvalitativa effekter för mottagarna och de stödda projekten. Teknikchecken skall ge hävstångseffekter genom att insatserna styrs mot kvalitativa och kompetenshöjande bidrag i stället för direkt ekonomiskt stöd. Målgruppen är de mindre företagen, särskilt de med begränsade egna resurser och en sämre överblick och förmåga att engagera extern kompetens. Karaktäristiskt för många av dessa företag är att de ofta vet vad som behöver åtgärdas i den egna verksamheten men har svårare att veta hur det kan göras.

I en utvärdering som det dåvarande SIND lät göra 1992 konstaterades att stödet hade fungerat mycket effektivt för flertalet av de ca 350 företag som erhållit stöd. Teknikcheckens roll har varit att bidra till att projekt genomförs effektivare och att tidigarelägga projekt, däremot sällan att skapa nya projekt. Utvärderingen visar att de projekt som erhållit stöd är mycket framgångsrika.

13 Myndigheternas informationsspridning

Enligt KSA-utredningens direktiv är det "av stor betydelse att det, förutom forskarsamhällets egna kanaler för en inomvetenskaplig spridning av forskningsresultat, finns kanaler för att på ett systematiskt och genomtänkt sätt föra ut kunskaper och information från FoU-verksamheten till samhället i övrigt samt att återföra signaler från de olika aktörerna inom arbetslivet till de FoU-utförande organen".

Utredningen har genom en förfrågan till de berörda myndigheterna - Arbetsmiljöinstitutet, Arbetslivscentrum, Arbetarsskyddsstyrelsen, Arbetsmiljöfonden och Arbetslivsfonden begärt in uppgifter om hur de fullgör denna viktiga funktion i dag. Resultatet av förfrågan framgår av avsnitt 13.3.

Som bakgrund till redovisningen sammanfattas i avsnitt 13.1 den förvaltningsrevisionsrapport (Fu 1991:5), "Informationsverksamheten inom arbets- livsområdet - kritiska punkter", som Riksrevisionsverket (RRV) på regeringens uppdrag framlade i maj 1991. Myndigheternas remissyttranden sammanfattas också (avsnitt 13.2). RRVs granskning omfattade inte Arbetslivsfondens informationsverksamhet, men fonden var en av remissinstanserna.

13.1 Riksrevisionsverkets granskning

Regeringens uppdrag (februari 1991) innebar att RRV i en första etapp skulle kartlägga informationsflödet inom arbetslivsområdet. Huvudsyftet med uppdraget var att identifiera, analysera och formulera kritiska punkter i den statligt finansierade informationsspridningen.

Av tidsskäl fick RRV koncentrera granskningen på hur arbetsmiljöinformation sprids från myndigheterna inom området. Nedan redovisas i sammandrag utfallet av RRVs granskning.

Arbetsmiljöinstitutets forskning är huvudsakligen inriktad på traditionella arbetsmiljöområden, t.ex. teknik, kemi, ergonomi. För institutet är det därför naturligt att sända information till regionala och lokala skydds- och tillsynsorganisationer samt företagshälsovården.

Arbetslivscentrum bedriver samhällsvetenskapligarbetslivsforskning. Därför riktar ALC sin information till dem i partsorganisationerna som har ansvar för organisations- och inflytandefrågor.

Arbetarskyddsstyrelsen tar fram regler som arbetsgivarna är skyldiga att följa, vilket gör att intresset för produkterna är stort.

Arbetsmiljöfonden skall bl.a. stödja forskning och utveckling samt utbildning och information som kan motverka att arbetsskador uppkommer och i övrigt bidra till en förbättrad arbetsmiljö.

Sammantaget konstaterade RRV att mängden av informationsprodukter blivit allt större. Myndigheterna hade dålig kännedom om i vilken grad deras information nådde avsedda målgrupper. Endast sporadiskt följde de upp eller utvärderade enstaka produkter. Oklara mål gjorde det svårt för myndigheterna att gemensamt avgränsa och styra informationsinsatserna. RRV underströk särskilt att det rådde oklarhet om övergripande ansvar och fördelning av uppgifter mellan regeringen, parterna och myndigheterna inom arbetslivsområdet. Målen för respektive myndighets verksamhet överlappade varandra delvis eller var otydliga.

RRV påpekade att de centrala myndigheterna borde formulera strategier för information och utbildning som är förankrade i hela den egna organisationen. Detta skulle bidra till att informationen kunde skräddarsys och riktas på ett tydligare sätt.

Information och utbildning bedömdes vara för svaga medel för att nå företagens beslutslinje. Mer betydande resultat skulle gå att få, om det funnes ekonomiska incitament på lokal nivå.

Förmedlare och mottagare borde enligt verket stimuleras att samverka lokalt och/eller regionalt. Regionala aktörer kunde sluta sig samman och ställa gemensamma krav på de centrala aktörerna.

13.2 Remissvaren

Arbetarskyddsstyrelsen avvisar RRVs kritik. För att informationen skall nå dem som har mest nytta av den, söker Arbetarskyddsstyrelsen alltid rätt målgrupp, oavsett funktion. Varje budskap från Arbetarskyddsstyrelsen analyseras med tanke på målgrupp. Arbetarskyddsstyrelsen bedömer att utvärderingar är viktiga, även om de inte får överskattas.

Arbetsmiljöinstitutet är tveksamt till om resultaten i RRVs granskning är generaliserbara. Institutet bedömer att dess information redan är inriktad på klara målgrupper och att man har en klar policy för hur informationen skall riktas till respektive målgrupp. Materialet skräddarsys även om institutet medger att mer kunde göras åt den saken.

Arbetsmiljöinstitutets informationsstrategi är utarbetad tillsammans med forskarna i de flesta större projekt och för samtliga programområden.

Samarbete med andra myndigheter förekommer, både vad gäller övergripande strategier och enskilda projekt. Institutet håller med RRV om att det finns ett behov av en klarare gränsdragning mellan myndigheterna, men menar samtidigt att det är oundvikligt med en viss överlappning. Samarbetet mellan myndigheterna och parterna kan enligt institutet stärkas, så att parterna själva kan föra vidare de budskap de vill genom sina organisationer.

På RRVs förslag om större marknadsanpassning av materialet svarar Institutet att det mycket sällan förekommer att information sänds ut utan att mottagarna beställer och betalar för den. Institutet påpekar att efterfrågestyrning inte är detsamma som att all information, utbildning, forskning och utveckling skall marknadsanpassas. Institutet framhåller att informationsinsatserna bör göras på basis av en bedömning av var behoven av bättre miljö finns och huruvida problemen är forskningsbara.

Arbetslivscentrum noterar att det ser ut att produceras alltför mycket tryckt material till skyddsombuden. Detaljinformation om fysiska hälsorisker skymmer de stora problemen kring arbetsorganisationen. Det vore också bättre att analysera de centrala och lokala parternas metoder i förändringsarbetet än att mäta antalet papper som når skyddsombuden.

ALC bedömer att en mer branschanpassad informationsorganisation sannolikt skulle passa användarna bäst. Arbetslivscentrum framhåller

förjänsterna i försöksverksamheten med lokala kontaktsekreterare på ett antal universitet- och högskoleorter (se bilaga 6.5).

Arbetslivscentrum betonar att parternas engagemang i forskningsprocessen är nödvändigt för att forskningsresultat som rör arbetsorganisation och demokrati skall spridas. Branschorganisationerna bör enligt ALC följa och medverka i hela forskningsprocessen.

Arbetsmiljöfonden håller med RRV om att det är viktigt att informationen inom arbetslivsområdet selekteras bättre. Fonden understryker att detta förutsätter att aktörernas arbets- och ansvarsfördelning definieras klarare. Visserligen är de centrala aktörernas basverksamheter relativt klart avgränsade, men en förutsättning för att strukturera informationsutbudet är, enligt fondens uppfattning, att rollfördelningen mellan aktörerna klargörs. Fonden föreslår att arbetsmiljöns aktörer gemensamt formar en modell för att öka tillgängligheten av befintlig kunskap.

Arbetslivsfonden framhåller behovet av samverkan mellan de centrala aktörerna i syfte att utveckla och pröva metoder för att mäta resultatet av olika informationsåtgärder. ALF ser det som mycket önskvärt med ett närmare samarbete mellan de centrala myndigheterna om kunskapsspridningen och föreslår att myndigheterna själva skall söka former för det.

Det finns, anger ALF, olika möjligheter att skapa större vilja att ta emot arbetslivsinformation, t.ex. insatser för att öka kompetensen att fråga efter "rätt" information, förbättra tekniken att redovisa och presentera informationen samt öka tillgängligheten till informationsprodukterna. En ökad och mer kompetent efterfrågan kan också öka möjligheterna för mottagarna att påverka informationen.

Arbetslivsfonden betonar att arbetslivsinformationen bör anpassas till arbetslivets behov och att skyddsorganisationens roll som mottagare av arbetsmiljöinformation överbetonas i RRVs granskning. Minst lika angeläget är att förbättra arbetslivsinformationen till arbetsgivarföreträdare på alla nivåer inom företag och förvaltningar.

13.3 KSA-utredningens förfrågan

För att få en aktuell överblick över de centrala arbetsmiljömyndigheternas kunskapsspridning bad KSA-utredningen dem att kort sammanfatta dagens situation. Utredningen ville få uppgifter och bedömningar av syfte, inriktning och målgrupper, resultat, grad av tillfredsställelse hos användarna, sortiment, huvudsakliga kanaler och samverkanspartners, omsättning, antal anställda vid respektive informationsenhet, eventuell konsultmedverkan, finansiering samt utveckling över tiden eller planerade förändringar. De skriftliga svaren har vad gäller Arbetarskyddsstyrelsen och Arbetslivscentrum kompletterats med telefonintervjuer.

13.3.1 Arbetarskyddsstyrelsen

Arbetarskyddsstyrelsens information är ett led i Arbetarskyddsverkets gemensamma tillsynsarbete. Informationen skall öka förutsättningarna att upptäcka, förebygga och helst eliminera risker i arbetsmiljön. Arbetarskyddsstyrelsen slår i sin policy fast att information som ökar kunskaper och motiverar förändringar har stora utsikter att åstadkomma nytta.

Målgrupperna varierar mycket beroende på ämnesområde. Ytterst är målgruppen alla som omfattas av arbetsmiljölagen, men det gäller att i första hand nå dem som i sitt arbete har faktisk möjlighet att förbättra arbetsmiljön till det bättre. Målgruppen för t.ex. föreskriften om internkontroll är chefer på olika nivåer. Arbetarskyddstyrelsen gör också speciella satsningar riktade till olika branscher.

Ca 80 procent av utgivningen av produkter från Arbetarskyddsstyrelsens informationsenheten finansieras med avgifter. Anslagsfinansierade produktområden är information om föreskrifter samt om Arbetarskyddsverket och dess verksamhet. Exempel på avgiftsfinansierade produkter är regler, böcker, tidningen Arbetarskydd, nyhetsbrev, videofilmer och temadagar. Försäljning, utgivning och efterfrågan ökade markant under 1992/93 och då främst av produkter som behandlar internkontroll.

De avgifter Arbetarskyddsstyrelsen tar ut för sina produkter grundas på en fastställd modell för prissättning. Huvudprincipen är att full kostnadstäckning

skall uppnås. För budgetåret 1992/93 redovisades för den avgiftsfinansierade delen ett överskott på 5,1 miljoner kronor.

Tidningen Arbetarskydd övergick den 1 april 1992 från anslagsfinansiering till avgiftsfinansiering (prenumerationer). I maj 1993 gjordes en läsvärdesundersökning av en extern utredare. Undersökningen visade bl.a. att läsarna uppfattar tidningen som aktuell och saklig. Närmare 90 procent av läsarna säger att de får bestående kunskap av att läsa den. Varje exemplar läses i genomsnitt av fem till sex personer.

Informationsenheten inklusive distributionssidan (Publikationsservice) har 40 årsarbetskrafter. Publikationsservice fungerar - mot en avgift och efter beställning - som underdistributör av en del material från bl.a. Arbetsmiljöfonden och Föreningen för Arbetarskydd (se bilaga 11.9).

Ett visst samarbete förekommer mellan informationsenheten och andra aktörer. Så ingår t.ex. enhetens chef i den grupp som nämns nedan.

13.3.2 Arbetsmiljöinstitutet

Arbetsmiljöinstitutets informationsenhet skall informera om nya forskningsresultat samt lämna allmän information om institutet. Dessutom kan enheten erbjuda service om forskning utanför den egna organisationen. En central uppgift är att översätta, omforma och anpassa forskningsinformationen så att den blir begriplig och användbar. Informationsenheten kommer in mycket tidigt i institutets forskningsprojekt.

Anställda inom företagshälsovården är en central målgrupp. Enheten försöker därutöver systematiskt ta reda på och nå nya grupper inom företagens linjeorganisation, t.ex. produktionschefer, personalchefer och personaladministratörer. Arbetsmarknadens parter är andra viktiga grupper.

Hösten 1991 undersökte sociologiska institutionen vid Umeå universitet hur forskningsresultat från institutet spreds och användes. Hösten 1993 genomförde institutet en intern utvärdering av informationsenhetens insatser.

Arbetsmiljöinstitutet använder sig huvudsakligen av fem informationskanaler:

1. Vetenskapliga publikationer, t.ex. tidskriften Arbete och Hälsa, serien Undersökningsrapporter och metodrapporter.

2. Populärvetenskapliga tidskrifter, t.ex. ett svenskt och ett engelskt nyhetsbrev, tidskriften Forskning&Praktik

3. Temadagar/informationsdagar, tre till fyra per år

4. Presskontakter

5. Rådgivning och hänvisning per telefon, inklusive institutets Förlagstjänst

Institutet har olika samarbetspartners beroende på vad projektet gäller. Vid mässor har AI t.ex. samarbetat med Arbetsmiljöfonden, Arbetslivsfonden, Föreningen för arbetarskydd m.fl.

En informell grupp informatörer från bl.a. Arbetsmiljöinstitutet, Arbetsmiljöfonden, Arbetarskyddsstyrelsen, Arbetarskyddsnämnden träffas fyra á fem gånger per år. Syftet med denna grupp är att informera varandra om vilka satsningar som är på gång och att samordna vissa aktiviteter.

Informationsenheten har totalt nio tjänster varav sju arbetar direkt med olika former av kunskapsspridning. Två av tjänsterna finansieras genom intäkter från försäljning av institutets vetenskapliga publikationer och från de informations- och temadagar som AI arrangerar. Enheten använder externa konsulter i mycket liten utsträckning.

Informationsenhetens budget för 1993/94 är 5 miljoner kronor, Institutets Förlagstjänst hade under budgetåret 1992/93 en omsättning på drygt 2 miljoner kronor.

13.3.3 Arbetslivscentrum

Arbetslivscentrums resurser för bl.a. informationsspridning har sedan RRVs granskning minskat drastiskt. Informationsavdelningen har lagts ner och forskarna får numera själva ta stort ansvar för att sprida sina resultat. Detta gör de främst via föredrag, seminarier och konferenser. ALC ger även ut

forskningsrapporter, stenciler och böcker men har ingen egen förlagsverksamhet.

Problem med nuvarande ordning är för det första att forskarna stundtals får ägna alltför mycket tid åt rena redaktörs- och administratörsarbeten. Detta anser ALC är ett dåligt sätt att använda sina resurser. För det andra kan ALC inte lägga ner någon professionell kraft på att sprida sina resultat.

Genom att forskarna är uppbundna till undervisning och doktorandhandledning, sprids deras resultat i första hand till forskarvärlden. Arbetslivscentrum skulle dock vilja lägga ner mera kraft på att sprida sina resultat till arbetsmarknadens parter och till politiker samt producera mer lättbegripliga dokument, men anser att det saknas resurser för det. Ett önskemål är resurser motsvarande fem årsarbetskrafter för att bedriva en mera systematisk seminarieverksamhet och övrig kunskapsspridning.

Arbetslivscentrum har ett välrenommerat bibliotek på arbetslivsforskningens område. En stor andel av utlåningen är fjärrlån, d.v.s. kunskapsförsörjning för andra intitutioner, forskare m.fl. Biblioteket är tämligen okänt utanför forskarvärlden men ALC ser gärna att andra intressenter utnyttjar det.

13.3.4 Arbetsmiljöfonden

Arbetsmiljöfondens huvuduppgift på informationsområdet är att förmedla kunskap till grupper som är engagerade i att förbättra förhållandena i arbetslivet. Informationsverksamheten är koncentrerad till följande områden:

- *Informationstekniker* med syfte att underlätta för dem som söker kunskap att hitta rätt material och rätta kontakter. Exempel på målgrupper är arbetsmiljöspecialister, informationsproducenter, användare av arbetsmiljökunskap.
- *Profilering av Arbetsmiljöfonden* med syfte att bl.a. informera om fondens roll, om projekt och deras resultat. Målgrupper är t.ex. fondens bidragsmottagare, fondpersonal, regering och riksdag, politiker, arbetsmarknadens parter, massmedia.

- *Resultatspridning* med syfte att bl.a. informera om fondstödda projekt och dess resultat, ta vara på kunskaper och ekonomiska fördelar som finns i sammanhållna satsningar.
- *Utvärdering* med syfte att följa upp, mäta effekter av och analysera informationsåtgärder. Målgrupper är t.ex. den egna personalen, aktörerna inom arbetslivsområdet, projektansvariga och arbetsmarknadsparterna.

På informationsenheten arbetar 11 personer. Drygt sex tjänster inriktas på övergripande information, kommunikation och produktion. Resterande resurser inriktas främst på insatser i direkt anslutning till fondens FoU-områden. Enheten anlitar även konsulter i viss usträckning.

Under 1993 har externa konsulter genomfört en undersökning av omvärldens uppfattning om och behov av kunskap och finansiellt stöd från fonden. Undersökningen avses ligga till grund för interna diskussioner och planering av fondens verksamhet.

Arbetsmiljöfondens orienterande kunskap om t.ex. forskningsresultat är medvetet riktad till de grupper som har till uppgift att sovra och förmedla kunskap. Exempel är företagshälsovården, yrkesinspektionen, yrkes- och branschförbund, myndigheter m. fl.

Fondens handlingsinriktade kunskapsspridning går direkt till utvalda målgrupper, som t.ex. beslutsfattare vad gäller arbetsmiljön. Medlen är skrifter, seminarier, utställningar, samordnade programinsatser m.m.

Sortimentet omfattar ett brett register från tidningar, sammanfattningar av projekt via projektrapporter till videofilmer. Sortimentet redovisas årligen i publikationen Att läsa.

Fonden tar betalt för tryckning och distribution av vissa produkter. Tidningar och sammanfattningar är gratis. Verksamheten finansieras i övrigt via arbetarskyddsavgiften. Kostnaderna för informationsverksamheten budgetåret 1992/93 var totalt 21,9 miljoner kronor, varav ca 10 miljoner kronor lämnades som bidrag till tidningarna Arbetsmiljö och Lag och avtal.

Fondens informationsenhet samverkar med andra aktörer i vissa produktioner, t.ex. vid inspelning, marknadsföring m.m. av videofilmer, i mässor och kampanjer. Informationsenhetens chef ingår i den grupp som nämnts ovan.

13.3.5 Arbetslivsfonden

Arbetslivsfondens övergripande mål för all information är att sprida resultat och kunskaper från fondens arbetsplatsprogram. År 1994 och 1995 är information och kunskapsspridning Arbetslivsfondens huvuduppgift. Varje regional fond har genom sin länsdirektör ansvar för att informationen planeras och fungerar. Ansvaret omfattar också information till de egna medarbetarna, eftersom samtliga anställda måste fungera som budbärare av Arbetslivsfondens information och kunskap.

Informationen skall vara öppen och uppriktig och redovisa inte bara framgångar utan också mindre lyckade satsningar, hinder och svårigheter. Genom denna inriktning anser ALF att den kan sprida värdefull kunskap som bidrar till fortsatt förnyelse av arbetslivet. Ett viktigt inslag i kunskapsspridningen är att påvisa sambandet mellan arbetsmiljö och produktivitet. Informationen skall ge allt från inspiration till handfast vägledning i förändringsarbete.

Målgrupperna är arbetsgivare, arbetstagare, myndigheter och andra aktörer på arbetslivsområdet, opinionsbildare (inklusive journalister) samt forskare.

Arbetslivsfondens sortiment - både centralt och regionalt - är mycket varierat och innehåller i stort sett allt från trycksaker och reklammaterial till videofilmer. ALF medverkar också vid mässor och seminarier, tar direkta kontakter vid företagsbesök och öppna hus.

Arbetslivsfonden samarbetar med aktörer på enskilda arbetsplatser, med arbetsmarknadens parter, branschföreträdare och andra myndigheter. ALF betraktar kunskapsförmedlingen som ett led när det gäller att bygga nätverk som kan driva förnyelsearbetet vidare. I Arbetslivsfondens slutskede lägger man också ner stor kraft på att stimulera att nätverk byggs upp.

Arbetslivsfonden har avsatt 50 miljoner kronor för kunskapsspridning under de två avslutande åren av dess verksamhet. Varje län åläggs att upprätta en plan för kunskapsspridning i två delar: för perioden fram till halvårsskiftet 1994 och därefter för den resterande perioden fram till den 30 juni 1995.

14 Arbetsmiljöfondens stöd till utbildning, information, regionala skyddsombud, arbetsmiljöservice m. m.

I det följande beskrivs översiktligt Arbetsmiljöfondens nuvarande stöd till den kunskapsbildning som sker genom arbetsmiljöutbildningen, de regionala skyddsombuden och den speciella arbetsmiljöservice som riktas mot småföretagen. Redovisningen grundar sig på fondens verksamhetsplan för 1993/94.

Bidraget till arbetsmarknadens parter för information och utbildning om medbestämmande i arbetslivet (*MBL-medel*) avvecklades, efter beslut av regeringen, budgetåret 1992/93. Vid avvecklingen motsvarade bidragsramen 35 procent av Arbetsmiljöfondens andel av arbetarskyddsavgiften. I slutskedet hade bidragsmedlen, enligt regeringens medgivande, fått användas även för sådan utbildning och information som mer allmänt har med arbetslivets förnyelse att göra, t.ex. arbetsorganisatoriska förändringar och lärande i arbete.

14.1 Partsgemensam utbildning (AML-utbildning)

För budgetåret avsattes sammanlagt 112 miljoner kronor. Samtliga budgeterade medel togs dock inte i anspråk. Budgetramen fördelade sig på

- genomförande av grund- och vidareutbildning, 60 milj kronor,
- handledarutbildning, 24 miljoner kronor,
- utvecklingsprojekt, 14 miljoner kronor,
- materialframställning, 14 miljoner kronor.

Bidragsgivningen grundar sig på parternas tidigare i avtal inskrivna rekommendationer och överenskommelser.

Utbildningen skall genomföras med partsgemensamt framtaget utbildningsmaterial, som godkänts av fonden.

Arbetsmiljöutbildningen bedrivs i form av studiecirklar, internat, externat samt s.k. kombinat (kombination av studiecirklar och externat).

Huvudmålgrupper för utbildningen är skyddsombud samt chefer/arbetsledare med arbetsmiljöansvar.

I huvudsak är det studieförbunden ABF och TBV som står för genomförandet av utbildningen inom de bidragsramar som fastställs av fonden för respektive studieförbund. Endast en mycket begränsad del av bidragsramen tas numera i anspråk för bidrag från fonden direkt till enskilda företag och offentliga förvaltningar.

En allt större vikt har under senare år lagts på utveckling av nya utbildningsmetoder och pedagogiska hjälpmedel. I en särskild satsning avsattes hösten 1993 ca 6,5 miljoner kronor för sådana projekt.

14.2 Arbetsmarknadsparternas egen utbildning och information m.m.

För budgetåret avsattes sammanlagt ca 75 miljoner kronor med fördelning på

- funktionsutbildning, 34 miljoner kronor
- allmänna informationsinsatser, 13 miljoner kronor
- utbildning av anställdas styrelserepresentanter, 27,9 miljoner kronor

Dessutom avsattes till

- forskningsinitierande verksamhet, 3 miljoner kronor
- facklig bevakning av arbetet inom EG (EU), 6,6 miljoner kronor (kalenderåret 1994)
- facklig medverkan i internationellt standardiseringsarbete, 9 miljoner kronor (totalt t.o.m. utgången av 1994).

Fonden beslutar själv om bidrag avseende de två första områdena, samt fr.o.m. 1994, även om bidraget till forskningsinitierande verksamhet. För

övriga områden fastställer regeringen bidragsramarna.

Funktionsutbildningen anordnas av de centrala arbetstagarorganisationerna och/eller dess förbund. Den riktar sig till förtroendevalda med lång erfarenhet av arbete med arbetsmiljöfrågor. Syftet är att ge dem ökade kunskaper och metoder i att företräda arbetstagarna och att driva arbetsmiljöarbetet. Under de senaste åren har kraven på innehåll och kvalitet i utbildningarna höjts. Ansökan om medel för funktionsutbildning görs av LO, TCO och SACO gemensamt en gång årligen.

Medel till *allmänna informationsinsatser* fördelas till arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer på central nivå. Insatserna syftar till att ge information om nya forskningsrön och utvecklingsarbete på arbetsmiljöområdet.

Enligt regeringsbeslut ger Arbetsmiljöfonden årligen bidrag till arbetstagarorganisationerna för *utbildning av anställdas styrelserepresentanter.* Bidragsramen utgör fr.o.m. 1993 minst 4 procent av de arbetarskyddsavgiftsmedel som förs till Arbetsmiljöfonden. Bidrag utgår till LO, TCO och SACO samt till fackförbund utanför dessa huvudorganisationer.

Därutöver har regeringen under senare år beslutat om medel till arbetstagarorganisationer för *forskningsinitierande verksamhet, facklig bevakning av arbetet inom EG(EU)* samt *facklig medverkan i internationellt standardiseringsarbete.*

14.3 Regionala skyddsombud

"För arbetsställe där skyddskommitté /.../ inte har tillsatts får lokal avdelning av förbund eller med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare utse skyddsombud utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället (regionalt skyddsombud). Rätten att utse regionalt skyddsombud gäller endast om avdelningen eller sammanslutningen har någon medlem på arbetsstället" (*AML, 6 kap., 2* §).

De regionala skyddsombuden (RSO) har sitt ursprung i 1949 års arbetarskyddslagstiftning. Från början utsågs de i första hand på s.k. rörliga

arbetsplatser (byggarbetsplatser och inom skogsbruket) men senare har verksamheten utvidgats till även andra områden.

Som en följd av 1973 års arbetarskyddsreform har systemet med regionala skyddsombud byggts ut för att stärka arbetsmiljöverksamheten på de mindre arbetsställena.

Det tidigare kravet om att yrkesinspektionen skulle ge sitt medgivande till att regionalt skyddsombud utsågs slopades den 1 januari 1990.

Lagstiftningens bestämmelser om lokala skyddsombud gäller i tillämpliga delar även regionala skyddsombud.

Det regionala skyddsombudets skyddsområde kan identifieras genom branschtillhörighet eller avtalsområde och avgränsas geografiskt. På så sätt är det möjligt att fler regionala skyddsombud betjänar samma arbetsställe, där flera yrkeskategorier finns representerade. De fackliga organisationerna bör dock sträva efter att de lokala avdelningarna samordnar antalet regionala skyddsombud på de enskilda arbetsställena så att det gemensamma arbetsmiljöarbetet blir så effektivt som möjligt.

I november 1993 fanns 1 625 regionala skyddsombud. Antalet arbetsställen på vilka regionala skyddsombud är verksamma var 1991 drygt 182 000, varav ca 160 000 inom LO-området.

Arbetsgivaren svarar i princip för kostnaderna för de regionala skyddsombudens verksamhet genom den kollektiva arbetarskyddsavgiften. Enligt lagen om socialavgifter skall Arbetsmiljöfonden ge bidrag till verksamheten. Åläggandet är även inskrivet i fondens instruktion.

Fr.o.m. den 1 januari 1993 gäller att fonden årligen skall lämna bidrag till verksamheten med minst 13 procent av fondens andel av arbetarskyddsavgiften. För budgetåret 1993/94 har Arbetsmiljöfonden avsatt 84 miljoner kronor. Av dessa medel fördelas huvudparten, ca 90 procent, till LO, medan resterande andel tillfaller TCO och SACO.

Arbetsmiljöfonden har hösten 1993 inlett en egen översyn av bidragsgivningen.

14.4 Arbetsmiljöservice till småföretag

För att underlätta småföretagens möjligheter att komma i kontakt med aktuell kunskap och få hjälp med sina arbetsmiljöproblem delfinansierar Arbetsmiljöfonden viss service och rådgivning till dem genom olika FoU-institut. Dessa är

- Institutet för verkstadsteknisk forskning (IVF)
- Institutet för vatten- och luftvårdsforskning (IVL)
- Institutet för träteknisk forskning (Trätek)
- Textilforskningsinstitutet (TEFO)
- Svenska Gjuteriföreningen
- Grafiska miljörådet, samt
- Institutionen för arbetsvetenskap vid högskolan i Luleå.

Insatserna varierar mellan telefonrådgivning och mera utvecklat konsultarbete. De första 25 timmarna är vanligen helt kostnadsfria, och därefter görs en subventionerad utdebitering upp till visst begränsat antal timmar.

För budgetåret 1993/94 beräknas kostnaderna för verksamheten uppgå till ca 2,8 miljoner kronor.

En extern utvärdering har genomförts och avrapporterats i oktober 1993.

Förkortningar

AI	Arbetsmiljöinstitutet
ALC	Arbetslivscentrum
ALF	Arbetslivsfonden
AMFO	Arbetsmiljöfonden
AMI	Arbetsmarknadsinstitut
AML	Arbetsmiljölagen
AMS	Arbetsmarknadsstyrelsen
AMV	Arbetsmarknadsverket
ASN	Arbetarskyddsnämnden
ASS	Arbetarskyddsstyrelsen
ASV	Arbetarskyddsverket
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
EU	Europeiska unionen
FFA	Föreningen för Arbetarskydd
FHV	Företagshälsovården
FSF	Föreningen Svensk Företagshälsovård
ILO	Internationella arbetsorganisationen
IVF	Institutet för Verkstadsteknisk Forskning
IVL	Institutet för Vatten- och Luftvårdsforskning
LO	Landsorganisationen i Sverige
NUTEK	Närings- och teknikutvecklingsverket
PTK	Privattjänstemannakartellen
RFV	Riksförsäkringsverket
RRV	Riksrevisionsverket
SACO	Sveriges Akademikers Centralorganisation
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SAN	Statliga sektorns arbetsmiljönämnd
SAV	Statens arbetsgivarverk
SIQ	Institutet för Kvalitetsutveckling
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
YMK	Yrkes- och miljömedicinska kliniker
YI	Yrkesinspektionen

Statens offentliga utredningar 1994

Kronologisk förteckning

1. Ändrad ansvarsfördelning för den statliga statistiken. Fi.
2. Kommunerna, Landstingen och Europa + Bilagedel. C.
3. Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap. S.
4. Vapenlagen och EG. Ju.
5. Kriminalvård och psykiatri. Ju.
6. Sverige och Europa. En samhällsekonomisk konsekvensanalys. Fi.
7. EU, EES och miljön. M.
8. Historiskt vägval – Följderna för Sverige i utrikes- och säkerhetspolitiskt hänseende av att bli, respektive inte bli medlem i Europeiska unionen. UD.
9. Förnyelse och kontinuitet – om konst och kultur i framtiden. Ku.
10. Anslutning till EU – Förslag till övergripande lagstiftning. UD.
11. Om kriget kommit... Förberedelser för mottagande av militärt bistånd 1949-1969 + Bilagedel. SB.
12. Suveränitet och demokrati + bilagedel med expertuppsatser. UD.
13. JIK-metoden, m.m. Fi.
14. Konsumentpolitik i en ny tid. C.
15. På väg. K.
16. Skoterkörning på jordbruks- och skogsmark. Kartläggning och åtgärdsförslag. M.
17. Års- och koncernredovisning enligt EG-direktiv. Del I och II. Ju.
18. Kvalitet i kommunal verksamhet – nationell uppföljning och utvärdering. C.
19. Rena roller i biståndet – styrning och arbetsfördelning i en effektiv biståndsförvaltning. UD.
20. Reformerat pensionssystem. S.
21. Reformerat pensionssystem. Bilaga A. Kostnader och individeffekter. S.
22. Reformerat pensionssystem. Bilaga B. Kvinnors ATP och avtalspensioner. S.
23. Förvalta bostäder. Ju.
24. Svensk alkoholpolitik – en strategi för framtiden. S.
25. Svensk alkoholpolitik – bakgrund och nuläge. S.
26. Att förebygga alkoholproblem. S.
27. Vård av alkoholmissbrukare. S.
28. Kvinnor och alkohol. S.
29. Barn – Föräldrar – Alkohol. S.
30. Vallagen. Ju.
31. Vissa mervärdeskattefrågor III – Kultur m.m. Fi.
32. Mycket Under Samma Tak. C.
33. Vandelns betydelse i medborgarskapsärenden, m.m. Ku.
34. Tekniskt utrymme för ytterligare TV-sändningar. Ku.
35. Vår andes stämma – och andras. Kulturpolitik och internationalisering. Ku.
36. Miljö och fysisk planering. M.
37. Sexualupplysning och reproduktiv hälsa under 1900-talet i Sverige. UD.
38. Kvinnor, barn och arbete i Sverige 1850-1993. UD.
39. Gamla är unga som blivit äldre. Om solidaritet mellan generationerna. Europeiska äldreåret 1993. S.
40. Långsiktig strålskyddsforskning. M.
41. Ledighetslagstiftningen – en översyn. A.
42. Staten och trossamfunden. C.
43. Uppskattad sysselsättning – om skatternas betydelse för den privata tjänstesektorn. Fi.
44. Folkbokföringsuppgifterna i samhället. Fi.
45. Grunden för livslångt lärande. U.
46. Sambandet mellan samhällsekonomi, transfereringar och socialbidrag. S.
47. Avveckling av den obligatoriska anslutningen till studentkårer och nationer. U.
48. Kunskap för utveckling + bilagedel. A.

Statens offentliga utredningar 1994

Systematisk förteckning

Statsrådsberedningen

Om kriget kommit... Förberedelser för mottagande av militärt bistånd 1949-1969 + Bilagedel. [11]

Justitiedepartementet

Vapenlagen och EG [4]
Kriminalvård och psykiatri. [5]
Års- och koncernredovisning enligt EG-direktiv. Del I och II. Ju. [17]
Förvalta bostäder. [23]
Vallagen. [30]

Utrikesdepartementet

Historiskt vägval – Följderna för Sverige i utrikes- och säkerhetspolitiskt hänseende av att bli, respektive inte bli medlem i Europeiska unionen. [8]
Anslutning till EU – Förslag till övergripande lagstiftning. [10]
Suveränitet och demokrati + bilagedel med expertuppsatser. [12]
Rena roller i biståndet – styrning och arbetsfördelning i en effektiv biståndsförvaltning. [19]
Sexualupplysning och reproduktiv hälsa under 1900-talet i Sverige. [37]
Kvinnor, barn och arbete i Sverige 1850-1993. [38]

Socialdepartementet

Mäns föreställningar om kvinnor och chefsskap. [3]
Reformerat pensionssystem. [20]
Reformerat pensionssystem. Bilaga A. Kostnader och individeffekter. [21]
Reformerat pensionssystem. Bilaga B. Kvinnors ATP och avtalspensioner. [22]
Svensk alkoholpolitik – en strategi för framtiden. [24]
Svensk alkoholpolitik – bakgrund och nuläge. [25]
Att förebygga alkoholproblem. [26]
Vård av alkoholmissbrukare. [27]
Kvinnor och alkohol. [28]
Barn – Föräldrar – Alkohol. [29]
Gamla är unga som blivit äldre. Om solidaritet mellan generationerna. Europeiska äldreåret 1993. [39]
Sambandet mellan samhällsekonomi, transfereringar och socialbidrag. [46]

Kommunikationsdepartementet

På väg. [15]

Finansdepartementet

Ändrad ansvarsfördelning för den statliga statistiken. [1]
Sverige och Europa. En samhällsekonomisk konsekvensanalys. [6]
JIK-metoden, m.m. [13]
Vissa mervärdeskattefrågor III – Kultur m.m. [31]
Uppskattad sysselsättning – om skatternas betydelse för den privata tjänstesektorn. [43]
Folkbokföringsuppgifterna i samhället. [44]

Utbildningsdepartementet

Grunden för livslångt lärande. [45]
Avveckling av den obligatoriska anslutningen till studentkårer och nationer. [47]

Kulturdepartementet

Förnyelse och kontinuitet – om konst och kultur i framtiden. [9]
Vandelns betydelse i medborgarskapsärenden, m.m. [33]
Tekniskt utrymme för ytterligare TV-sändningar. [34]
Vår andes stämma – och andras. Kulturpolitik och internationalisering. [35]

Arbetsmarknadsdepartementet

Ledighetslagstiftningen – en översyn [41]
Kunskap för utveckling + bilagedel. [48]

Civildepartementet

Kommunerna, Landstingen och Europa. + Bilagedel. [2]
Konsumentpolitik i en ny tid. [14]
Kvalitet i kommunal verksamhet – nationell uppföljning och utvärdering. [18]
Mycket Under Samma Tak. [32]
Staten och trossamfunden. [42]

Miljö- och naturresursdepartementet

EU, EES och miljön. [7]
Skoterkörning på jordbruks- och skogsmark. Kartläggning och åtgärdsförslag. [16]
Miljö och fysisk planering. [36]
Långsiktig strålskyddsforskning. [40]