

Examensarbete, Högskolan på Åland, Utbildningsprogrammet för turism och kosthåll

# **ERGONOMI I RESTAURANGBRANSCHEN**

## **Hur implementeras ergonomi i restaurangbranschen på Åland?**

Simon Blomfeldt, Tim Ulenius



2020:41

Datum för godkännande: 17.12.2020  
Handledare: Mona Lindroth

# EXAMENSARBETE

## Högskolan på Åland

<b>Utbildningsprogram:</b>	Turism och kosthåll
<b>Författare:</b>	Simon Blomfeldt, Tim Ulenius
<b>Arbetets namn:</b>	Ergonomi i restaurangbranschen - Hur implementeras ergonomi i restaurangbranschen på Åland?
<b>Handledare:</b>	Mona Lindroth
<b>Uppdragsgivare:</b>	

### Abstrakt

Ergonomi är ett välkänt begrepp som är centralt för ett hållbart arbetssätt. I flera branscher är ergonomi invävt i arbetet, men i restaurangbranschen är det värre. Det finns till exempel inte samma möjligheter till ergonomiska arbetsredskap som i bland annat kontors- och fabriksarbete.

Vi har utgående från ett antal författares tankar kring ergonomi och arbetsmiljö, lagstiftning, och exempel från arbetslivet intervjuat restauranger på Åland för att utreda hur ergonomi implementeras i branschen.

Vi har utfört en kvalitativ intervjustudie med bekvämlighetsurval där fokus har legat på fysisk ergonomi. I analysen konstaterar vi att ergonomi finns i restaurangbranschen, men att det är svårt att implementera och att den därför är bristfällig.

Till vidare forskning rekommenderar vi en undersökning av den psykiska/kognitiva eller organisatoriska ergonomin i restaurangbranschen.

### Nyckelord (sökord)

Ergonomi, restaurang, arbetsmiljö, förebyggande arbete

<b>Högskolans serienummer:</b>	<b>ISSN:</b>	<b>Språk:</b>	<b>Sidantal:</b>
2020:41	1458-1531	Svenska	41 sidor

<b>Inlämningsdatum:</b>	<b>Presentationsdatum:</b>	<b>Datum för godkännande:</b>
02.12.2020	17.12.2020	17.12.2020

# DEGREE THESIS

## Åland University of Applied Sciences

<b>Study program:</b>	Hospitality Management
<b>Author:</b>	Simon Blomfeldt, Tim Ulenius
<b>Title:</b>	Ergonomics in the Restaurant Industry - How Is Ergonomics Implemented in the Åland Island's Restaurant Industry?
<b>Academic Supervisor:</b>	Mona Lindroth
<b>Technical Supervisor:</b>	

<b>Abstract</b>
<p>Ergonomics is a well-known concept that is central to a sustainable way of working. In several industries, ergonomics is woven into the work, but in the restaurant industry it is harder to implement. For example, there is not as great a selection of ergonomic equipment as in office and factory work.</p> <p>Based on a number of authors' thoughts on ergonomics and working environment, legislation, and examples from working life, we have interviewed restaurants on Åland to investigate how ergonomics is implemented in the industry.</p> <p>We have conducted a qualitative interview study with convenience selection where the focus has been on physical ergonomics. In the analysis, we found that ergonomics exists in the restaurant industry, but that it is difficult to implement and that it is therefore deficient.</p> <p>For further research, we recommend a study of the mental/cognitive or organizational ergonomics in the restaurant industry.</p>

<b>Keywords</b>
Ergonomics, restaurant, work environment, preventive work

<b>Serial number:</b>	<b>ISSN:</b>	<b>Language:</b>	<b>Number of pages:</b>
2020:41	1458-1531	Swedish	41 pages

<b>Handed in:</b>	<b>Date of presentation:</b>	<b>Approved on:</b>
02.12.2020	17.12.2020	17.12.2020

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1. INLEDNING</b>	<b>5</b>
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte och frågeställning	5
1.3 Metod	6
1.3.1 Bekvämlighetsurval	6
1.3.2 Kvalitativ studie	6
1.3.3 Etik	7
1.4 Avgränsningar	7
1.5 Definitioner	7
<b>2. TEORI</b>	<b>9</b>
2.1 Ergonomi	9
2.1.1 Ergonomi i allmänhet	9
2.1.2 Ergonomi i servicebranschen	10
2.1.3 Belastningsskador	12
2.1.4 Förebyggande arbete	13
2.1.5 Riskbedömning och -hantering	15
2.1.5.1 Riskbedömning vid förändring	15
2.1.6 Lagstiftning	16
2.1.6.1 Finland	16
2.1.6.2 Sverige	16
2.2 Arbetsmiljö	17
2.2.1 Arbetsmiljö i allmänhet	17
2.2.2 Kartläggning av arbetsplatsen	17
2.2.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete	18
<b>3. EMPIRI</b>	<b>19</b>
3.1 Respondenter	19
3.2 Intervjusvar	20
3.2.1 Restaurang A	20
3.2.2 Restaurang B	24
3.2.3 Restaurang C	27
3.2.4 Restaurang D	29
<b>4. RESULTAT</b>	<b>33</b>

<b>5. ANALYS</b>	<b>36</b>
5.1 Reliabilitet och validitet	37
5.2 Rekommendation för vidare forskning	38
<b>LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>39</b>
<b>BILAGOR</b>	<b>41</b>
Bilaga 1 - Intervjufrågor	41

# 1. INLEDNING

Ergonomi är på många platser vedertaget. På kontor finns det höj- och sänkbara skrivbord, tangentbord och datormöss utformade för att avlasta lederna. På fabriker finns det också utrustning för att avlasta bland annat rygg och axlar under arbete i produktionen. I restaurangbranschen är det inte lika väl ställt. Under ett arbetspass på restaurang kan man utsättas för repetitiva rörelser, tunga och obekväma lyft, för ögonen påfrestande belysning och även skadliga ljudnivåer. Då det även läggs stort ansvar på arbetstagaren att arbeta ergonomiskt och inte slita ut sig blir det problematiskt då det redan är ett högt arbetstempo och begränsat med personal på jobb. Individuellt ansvar måste alltid finnas till en viss grad, men arbetsgivaren bör inte avskriva sig allt ansvar heller. Det har fått oss att vilja undersöka ergonomin i restaurangbranschen.

## 1.1 Bakgrund

Under våra studier, vår praktik och vårt arbete inom restaurangbranschen har vi genom sveda och värk efter arbetspassen märkt på oss själva och på individer i vår omgivning att arbete i restaurang sliter på kroppen. Därför valde vi detta ämne, eftersom vi ville veta hur restaurangerna iscensätter sitt ergonomiska arbete och tar hand om sina anställda.

## 1.2 Syfte och frågeställning

Vi har länge haft tankar om att restaurangbranschen är en stressig och ergonomiskt bristfällig bransch. Vi kände därför att det skulle vara intressant att se hur fysisk ergonomi implementeras i restaurangbranschen, och att det även skulle kunna bidra med någon form av nytta när det kommer till att förbättra vår egen ergonomi, och förhoppningsvis även ergonomin inom branschen i allmänhet. Vårt syfte är i och med det dels att få en insikt i hur ergonomi implementeras i den åländska restaurangbranschen och att få mer kunskap om ergonomiskt arbete för våra framtida karriärer.

Däriifrån kom vi också fram till frågan om huruvida ergonomi implementeras i restaurangbranschen. Som en del av avgränsningen bestämde vi oss för att fokusera på den åländska restaurangbranschen, och kom således fram till frågeställningen “implementeras ergonomi i den åländska restaurangbranschen?”.

## **1.3 Metod**

### **1.3.1 Bekvämlighetsurval**

Vi valde att använda oss av ett bekvämlighetsurval för att inte i onödan begränsa urvalet, då antalet restauranger som uppfyllde våra kriterier om bistro- eller à la carte-verksamhet och tallriksservering redan var ganska lågt. Orsaken till att vi ville undersöka den typen av restauranger är för att vi upplever dem som mest relevanta för vår undersökning på grund av belastningen som följer arbetssättet på såna restauranger.

“I de fall du genomför ett bekvämlighetsurval väljer du endast ut de respondenter som har möjlighet att delta i undersökningen efter att de blivit tillfrågade” (Christensen et al., 2016, p. 126).

### **1.3.2 Kvalitativ studie**

Vi upplevde att en kvantitativ studie är bättre för att undersöka och samla data kring redan kända fenomen och händelser. Då vår frågeställning var om ergonomi implementeras bestämde vi oss för att utföra en kvalitativ studie. Vi räknade även med att få en annan typ av bortfall i den kvalitativa undersökningen jämfört med den kvantitativa. Vid till exempel enkätundersökningar kan bortfallet bero på allt mellan ointresse till tidsbrist till glömska. Vid en intervju där vi i det här fallet kontaktade restaurangens ägare eller restaurangchefen togs ett beslut om att delta i undersökningen av någon i ledande position. Där tolkar vi bortfallet som ett resultat av de effekter covid-19-pandemin har haft på restaurangernas verksamhet och ekonomi, eller att de inte har velat diskutera hur ergonomin och arbetssättet ser ut på restaurangen i fråga.

De inledande frågorna i intervjuerna valde vi för att ge bakgrundsinformation som vi bedömde kunna ha inverkan på respondenternas förståelse kring ergonomi och ergonomiskt arbete. En mer erfaren person lär ha mer kunskap om ergonomiskt arbete än en mindre erfaren person. I övrigt var alla frågor baserade på de tankar, teorier och info vi har samlat i teoridelen.

### **1.3.3 Etik**

Det största etiska dilemmat i vår undersökning har varit anonymitet. På grund av att Åland är så litet blir det extremt lätt att med lite information kunna gissa vilka restauranger och personer vi har intervjuat. Därför har vi valt att inte delge någon information om restaurangerna, utöver att de bedriver bistro- eller à la carte-verksamhet och har tallriksservering. Gällande respondenterna har vi valt att endast delge den information vi fick i intervjuernas inledande frågor.

## **1.4 Avgränsningar**

Vi har i detta arbete valt att avgränsa oss från kognitiv ergonomi och organisatorisk ergonomi för att kunna fördjupa oss i fysisk ergonomi. Vi har även valt att inte ta upp säkerhet, i avseendet riskfaktorer utifrån arbetsplatsen, och psykosociala faktorer. Vi bedömde att vi på grund av tidsbrist inte skulle ha kunnat slutföra ett arbete som behandlar alla aspekter av ergonomi inom den givna tidsramen.

Eftersom att skillnaderna i lagstiftning är relativt små inom Norden och för att Åland är så nära Sverige har vi valt att ta exempel och information även därifrån. Även att vi har haft svenska som gemensamt arbetspråk har lett till det beslutet.

## **1.5 Definitioner**

International Ergonomics Association (*Human Factors/Ergonomics (HF/E)*, n.d.) definierar ergonomi enligt följande:



The terms ergonomics and human factors are often used interchangeably or as a unit (e.g., human factors/ergonomics – HF/E or E/HF), a practice that is adopted by the IEA. Although HF/E practitioners often work within particular economic sectors, industries, or application fields, the science and practice of HF/E is not domain-specific. HF/E is a multi-disciplinary, user-centric integrating science. The issues HF/E addresses are typically systemic in nature; thus HF/E uses a holistic, systems approach to apply theory, principles, and data from many relevant disciplines to the design and evaluation of tasks, jobs, products, environments, and systems. HF/E takes into account physical, cognitive, sociotechnical, organizational, environmental and other relevant factors, as well as the complex interactions between the human and other humans, the environment, tools, products, equipment, and technology.

Termerna ergonomi och mänskliga faktorer används ofta utbytbart eller som enhet (till exempel mänskliga faktorer/ergonomi - HF/E, E/HF eller HFE), en metod som har anammats av IEA. Även om HF/E-utövare ofta arbetar inom specifika ekonomiska sektorer, branscher eller applikationsområden så är vetenskapen och utövandet av HF/E inte domänspecifik. HF/E är en multidisciplinär och användarcentrerad integreringsvetenskap. Problemen som HF/E ser till är oftast systemrelaterade till sin natur. Därför använder HF/E ett holistiskt systeminriktat tillvägagångssätt för att applicera teorier, principer och data från relevanta vetenskaper på utformningen och utvärderingen av uppgifter, jobb, produkter, miljöer och system. HF/E tar i beaktande fysiska, kognitiva, sociotekniska, organisatoriska, miljömässiga och andra relevanta faktorer, såväl som de komplexa interaktionerna mellan människa och människa, miljön, redskap, produkter, utrustning och teknologi.<sup>1</sup>

Vi har valt att i det här arbetet endast använda oss av begreppet ergonomi för enkelhetens skull. Tilläggas kan att begreppen servicebranschen och restaurangbranschen i denna text är utbytbara.

---

<sup>1</sup> Observera att detta är författarnas egen översättning.

## 2. TEORI

### 2.1 Ergonomi

#### 2.1.1 Ergonomi i allmänhet

Belastningsergonomi handlar om hur kroppen påverkas och belastas av fysisk ansträngning. Faktorer som spelar in i det är bland annat arbetsmiljö, verktyg och arbetsorganisation. Dålig ergonomi ökar risken för muskuloskeletala besvär som till exempel ländryggsproblem och problem med axlar och leder. Ergonomi på arbetsplatsen är svårt eftersom alla individer reagerar olika på rörelse och belastning. Det är viktigt att ha en så varierande kroppsställning som möjligt under arbetspasset så att alla muskler blir aktiverade och så att inget blir överansträngt. Ergonomi är inom vissa branscher, till exempel servicebranschen, svårt att anpassa för arbetstagarna. Förutom att arbetsplatsen måste anpassas ergonomiskt måste varje arbetstagare få en individuell anpassning i mån av möjlighet (Englund et al., 2007, pp. 38–39).

Det finns olika orsaker till att arbetsbelastningen har ökat på arbetsplatsen, bland annat nedskärningar och besparingar, vilket har lett till att sjukskrivningar och stressnivåerna har ökat. För att skapa en lämplig arbetsbelastning finns det en mängd olika åtgärder och metoder, bland annat ökad bemanning samt avlastning av befintliga arbetsuppgifter. Det finns en del andra konkreta metoder som arbetsgivaren kan påverka belastningen med genom att överse arbetstiderna, till exempel arbetstidsförkortning eller att vara ledig lika många dagar som man har jobbat (3-3-modellen). I och med den höga arbetsbelastningen blir återhämtningen rubbad på grund av att arbetstagaren kan bli inkallad till jobbet eller att jobbet ständigt finns i tankarna under ledig tid, vilket i sig kan leda till personliga problem såsom högt blodtryck och nedstämdhet. För att hindra detta fenomen ska arbetsgivaren och arbetstagaren respektera ledig tid och inte ha för långa arbetspass för att bespara kroppen från överansträngning (Angelöw, 2002, pp. 47–53).

Trots att individen använder samma rörelser och muskler för att ergonomiskt flytta eller lyfta föremål så påverkar den egna kroppstekniken hur kroppen belastas. En bra ergonomi och

arbetsteknik är ett måste för att bespara kroppen samt utföra arbete effektivt. Kroppen kommer reagera på olika sätt vid fysisk ansträngning, men det är dens sätt att anpassa sig till arbetet, till exempel svettningar. Fortsätter den fysiska ansträngningen för länge kan det leda till att kroppen reagerar negativt vilket påverkar både den fysiska och psykiska prestationsförmågan. Direkt då belastningen minskar kommer kroppen att börja återhämta sig för att på nytt kunna belastas. Ju mer kroppen utsätts för ansträngning, desto längre tar återhämtningen. Vid långvarig överbelastning eller felbelastning kommer kroppen få kroniska belastningsskador (Toomingas et al., 2008, pp. 19–21).

I normala fall måste belastning samt återhämtning gå hand i hand för att få en optimal påfrestning. Om det finns tillräckligt med tid för återhämtning kan belastningen i bästa fall leda till utveckling eller förbättring. Om belastningen under en längre tid väger ut återhämtningstiden kommer det i första hand leda till en försämrad prestationsförmåga. Fortsätter belastningen vara högre än återhämtningen kommer det leda till belastningsskador som i värsta fall kan bli kroniska. Vid tillräcklig återhämtning kan en kronisk belastningsskada bli bättre. Detta behöver chefer och schemaläggare ha extra bra koll på i planeringen av arbetet (Johnsson et al., 2003, pp. 91–92).

På samma sätt som belastningen är olika för olika individer är också den fulla kapaciteten och återhämtningstiden individuell. Ju lägre maximal kapacitet man har desto lättare blir man ansträngd jämfört med om man hade en högre maximal kapacitet. Ju mindre av sin kapacitet man måste använda desto lättare klarar man av arbetet. Enda gången som alla är lika ansträngda är när man måste använda sin maximala kapacitet. Vid absolut vila har alla friska individer samma ansträngningsnivå. Vid utdragen fysisk ansträngning minskar kapaciteten för arbetet och kroppen börjar signalera trötthet. Den trötthet som beror på fysisk ansträngning är inte samma trötthet som den beroende av dygnsrytm och sömn (Toomingas et al., 2008, pp. 23–24).

### **2.1.2 Ergonomi i servicebranschen**

Ergonomi är ett gammalt ämne och välkänt begrepp, trots det är dess tillämpning begränsad inom restauranger och tillverkningen av arbetsredskap. Då arbetsskador och risken för

belastningsskador är hög inom branschen är det utmanande att minska dem genom ergonomi. För att upprätthålla arbetets produktivitet och minska risken för arbetsskador bör man se över arbetets ergonomi. Enklaste metoden för det är arbetsrotation, att de anställda byter station med jämna mellanrum. Ergonomisk forskning tillämpas sällan inom servicebranschen då den oftast fokuserar på tillverkningsprocessen (Sever, 2019).

Arbete i servicebranschen utgör en högre risk för att drabbas av belastningsskador, främst på grund av stående och fysiskt krävande arbete samt långa arbetspass. En annan orsak är hög personalomsättning och unga arbetare utan erfarenhet, vilket bidrar till att de inte känner till riskerna. Det finns ett flertal riskfaktorer som kan lägga grund för belastningsskador. Bland de fysiska riskfaktorerna är de största kroppsställning, kraft, repetition och varaktigheten (*EU Belastningsskador*, n.d., pp. 3–5).

Som exempel lade år 2009 socialdemokratiska partiet i Sverige fram ett förslag till riksdagsbeslut gällande förbättring av arbetsmiljön på restauranger och hotell. Förslaget är baserat på en undersökning som gjordes av hotell- och restaurangfacket 2008. Trots att det finns utrustning och redskap för att underlätta arbetsbördan ingår fortfarande tunga lyft och ensidigt arbete i de flesta positionerna inom restaurangbranschen. Ett av de förebyggande förslagen är att tallrikarna som används på restauranger ska ha en lagstadgad maximal vikt för att minska belastningsskador i rygg, axlar och armar. I undersökningen framkom även att kunskapen inom arbetsmiljöfrågor inom restaurangbranschen är låg oberoende av vilken position man innehar (Riksdagsförvaltningen, 2009).

Servitörerna på danska restaurangkedjan Jensens Bøfhus fick symtom på belastningsskador efter att kedjan hade bytt till tyngre tallrikar på restaurangerna i Göteborg och Stockholm. På grund av det och en anmälan från kedjans restaurang i Malmö utförde arbetsmiljöverket i Sverige en ergonomisk riskbedömning, där det konstaterades att tallrikarna var för tunga. Restaurangägarna hoppades att resultatet från riskbedömningen skulle få den danska ledningen att byta tillbaka till de lättare tallrikarna (*Arbetsmiljöverket Stoppar Tunga Tallrikar På Jensens Bøfhus*, n.d.).

I ett avsnitt av webbdoktorn på Svenska Yle tar läkare Mats Rönnback upp att arbetstagare inom restaurangbranschen löper högre risk för hörselskador och tinnitus. Rönnback säger att hörseln hos arbetstagare på restauranger i längden kan skadas på grund av musik, sorl och ljud från utrustning och arbetet i sig. Kroppen reagerar även på lägre bullernivåer, vilket i sig kan leda till bland annat sömnproblem och psykisk irritation. Det finns även fysisk respons på buller i form av utsöndring av stresshormoner som kan leda till förhöjt blodtryck, och i det långa loppet leda till hjärtproblem. Rönnback säger även att konstant buller påfrestar öronen, men att vara i en tyst miljö kan lindra det (*Webbdoktorn: Hörselskador Allt Vanligare*, 2010).

### **2.1.3 Belastningsskador**

Skador som uppkommer vid upprepade felansträngning kallas för belastningsskador. De två största orsakerna till belastningsskador är repetitivt arbete och dålig kroppshållning. Muskler, leder och senor är exempel på de kroppsdelar som drabbas oftast. Rygg och nacke är problemområden där belastningsskador upptäcks först. Belastningsskador är inte endast kumulativa skador orsakade av belastning under för lång tid, utan kan även utgöras av akuta skador orsakade av olyckor. Smärtorna och symtomen går ofta över av sig själva, och blir sällan kroniska (*EU Belastningsskador*, n.d., p. 2).

Då axel- och ryggproblem är det mest vanliga muskuloskeletal besvären i i-länder har det lagts ner energi på att försöka minska mänskliga lyft i takt med samhällets utveckling. Detta har medfört nya problem då en del arbeten kan automatiseras medan vissa arbeten inte kan det vilket betyder att det uppstår nya ergonomiska och arbetsmiljörelaterade problem. Detta kan leda till att utveckling och förbättring skapar nya problem. Dessa problem i sig är inte livsfarliga men kan avsevärt påverka det vardagliga livet för en individ. Upprepade tunga lyft och att lyfta samtidigt som överkroppen vrids ökar risken för ryggproblem och diskbråck (Edling et al., 2003, pp. 17–18).

Arbetsrelaterade åkommor i rörelseorganen är inte bara skador som orsakas på jobbet, det kan även vara att arbetsskadan förvärras av fritidsaktiviteter. Grunden till skadan är dålig ergonomi på jobbet, som kan leda till tidigareläggning av skadan. Genom att undvika felbelastning kan man förebygga eller förhindra belastningsskador. Arbetsrelaterade skador

kan även utlösa andra fysiska problem eller förhindra läkningen av befintliga skador. För att förebygga riskfaktorer som kan orsaka arbetsskador måste man förändra och utveckla hela arbetsprocessen ergonomiskt. Däremot är det sällan en enskild riskfaktor som orsakar skada utan att flera riskfaktorer är involverade (Toomingas et al., 2008, pp. 30–33).

#### **2.1.4 Förebyggande arbete**

Det finns många saker man på individnivå kan göra för att förebygga fysisk och psykisk utmattning. De tre viktigaste uppbyggande faktorerna enligt Johnsson et al. (2003) är sömn, kost och vila. Sömn är en livsviktig funktion, och central för såväl fysisk som psykisk hälsa. När man sover får psyket vila och kroppen återhämtar sig. Kosten är en annan väsentlig del för hälsa och välmående. Det viktigaste är att man äter näringsrik och mångsidig mat. I boken tar de upp att det även finns en social komponent till måltiden. Vila och pauser i vardagen och i arbetet måste vara tillräcklig för att orka längre och möjliggöra reflektion. För att få en så optimal återhämtning som möjligt måste vilan vara tillräckligt lång och skilja sig från arbetet i fråga (Johnsson et al., 2003, pp. 94–95).

På organisationsnivå finns det en mängd olika åtgärder man kan vidta för att förebygga arbetsskador och överbelastning. En av dem är arbetstidsförkortning, som ska motverka sjukskrivningsdagar samt bibehålla hög produktivitet. Det största problemet med arbetstidsförkortning är att arbetstagare förväntar sig få samma lön som tidigare (Angelöw, 2002, p. 50).

En modell för arbetstidsförkortning är 3-3-modellen, skapad av Sune Nygren. Modellen går ut på att arbetstagaren jobbar tre dagar och är ledig de följande tre dagarna, oavsett veckodag. Med hjälp av modellen jobbar varje arbetstagare 270 timmar mindre per år, men får samma lön som vid traditionellt heltidsarbete (Angelöw, 2006, pp. 58–59).

Några andra modeller är kortare arbetstid och förtroendetid. Kortare arbetstid betyder att man jobbar mindre timmar per dag för bibehållen lön. I förtroendetidsmodellen är arbetstagaren schemalagd som vanligt 90% av arbetstiden. Resterande 10% ska användas till antingen friskvård eller utbildning (Angelöw, 2002, pp. 50–52).

Det som orsakar mest synproblem för restaurang arbetstagare är belysningen, eftersom det i köket måste finnas stark belysning för att tillreda mat medan det i salen ofta är mörkare för att skapa en trevlig atmosfär. Det betyder att serveringspersonalens ögon inte hinner anpassa sig till den ständigt förändrade ljusstyrkan då de går mellan sal och kök. Det är svårt att åtgärda men det finns en del saker man kan göra, till exempel minska skillnaden i ljusstyrka eller att serveringspersonalen inte behöver gå in i köket för att hämta mat (*Serveringspersonal, n.d.*).

Eftersom belastningsskador är så vanliga försöker man minska deras uppkomst. Under forskning ledd av Jörgen Eklund har de kommit på en prototyp för teknisk skyddsutrustning, vilken skulle kunna förebygga belastningsskador genom att skicka varningar om arbetsställning och annan info direkt till mobiltelefonen. Prototypen är tänkt som en t-shirt med pulsmätare och rörelsesensorer, som kontinuerligt ska mäta arbetsbelastning. Det finns även förslag på att lägga till vibrationer som ska varna användaren vid felbelastning (*Ny Teknik Kan Förhindra Belastningsskador - Suntarbetsliv, n.d.*).

För att förebygga belastningsskador så finns det ett antal saker som man bör tänka på. Arbetsmiljöverket (2018a, p. 5) i Sverige tar i sin broschyr "Bra arbetsmiljö på din restaurang" upp hur man undviker belastningsskador från bärande. Där listar de bland annat:

- Använd avställningsytor och vagnar för att minska belastningen
- Håll arbetsredskap och varor man ofta använder nära kroppen samt mellan axel- och knähöjd
- Undvik att böja och vrida kroppen samtidigt
- Håll armarna nära kroppen och axlarna avslappnade

Mimer, ett bostadsbolag i Västerås, försökte öka välmåendet hos sina anställda genom att ge dem upp till en veckas extra semester per år om de tränar på sin fritid. För att bli beviljad den extra veckan måste den anställda fylla i en träningsdagbok. Ledigheten skulle fungera som motivationsfaktor för att Mimers anställda skulle träna upp sin hälsa och kondition. Projektet resulterade i att både långtidssjukskrivningar och symtom som huvudvärk och trötthet minskade med upp till 30% (Nilsson, 2019).

## 2.1.5 Riskbedömning och -hantering

Att se över arbetsprocessen och inspektera de risker och olyckor som kan uppstå är första delen i en riskbedömning. Efter detta ska man utvärdera sannolikheten och hur stor påverkan en risk kan ha efter att man har identifierat den. Den sista delen av riskbedömningen är att aktivt försöka minska risken om det inte går att ta bort den helt. Uppföljning inkluderas i det sista steget i processen (*Riskbedömning - Tyosuojelu Ruotsi - Arbetarskydd, 2015*).

Riskerna som finns kvar efter det tredje skedet i riskbedömningsprocessen måste fortfarande uppfylla kraven som stadgas i arbetarskyddslagen. Dock måste arbetsgivaren regelbundet se till att arbetstagarna kan jobba säkert. Enligt arbetarskyddsförvaltningen finns det tre olika sorters risker: obetydlig risk, acceptabel och måttlig risk, samt betydande och oacceptabel risk. Obetydlig risk betyder att risken finns, men kräver inte förändring. Den måste även kontinuerligt följas upp. Vid acceptabla och måttliga risker måste arbetstagarna informeras om säkra arbetssätt och se till att risken inte ökar. Det rekommenderas dock att minska riskerna med enkla lösningar. Inom den sista kategorin måste riskerna alltid åtgärdas inom en viss tidsram. Om risken är tillräckligt hög får arbetet inte påbörjas eller fortsättas förrän risken åtgärdats (*Riskbedömning - Tyosuojelu Ruotsi - Arbetarskydd, 2015*).

### 2.1.5.1 Riskbedömning vid förändring

När verksamhetsmässiga förändringar, som inte är en del av den ordinarie verksamheten, planeras bör arbetsgivaren bedöma om förändringen skapar risker för olycksfall.

Riskbedömning i fall som detta går till på samma sätt som en ordinarie riskbedömning. Det som skiljer riskbedömning vid förändring från ordinarie riskbedömning är att den vid förändring är mera teoretisk och spekulativ (*Så Gör Du En Riskbedömning, n.d.*).

Det är viktigt att iaktta sambandet mellan människa, teknik och organisation när man gör en riskbedömning, vare sig de gäller ordinarie verksamhet eller förändring. Vid olycks- och sjukdomsfall är det viktigt att iaktta alla de ovannämnda faktorerna, inte bara de mänskliga. När olycks- och sjukdomsfall inträffar beror de oftast på en samverkan mellan mänskliga,



tekniska och organisatoriska faktorer. Det är därför viktigt att inse hur arbetsmiljö, organisation och teknik påverkar arbetstagaren (*Så Gör Du En Riskbedömning*, n.d.).

## **2.1.6 Lagstiftning**

### 2.1.6.1 Finland

I finska arbetarskyddslagens paragrafer 24 och 25 tas det upp att utrustningen på arbetsplatsen ska vara vald med ergonomi i åtanke. Arbetsytor och annan utrustning bör gå att justeras efter arbetstagarens förutsättningar. I lagens nämns även att arbetstagaren ska ha tillräckligt med utrymme och möjlighet till att byta arbetsställning och att arbetet ska kunna underlättas med hjälp av annan utrustning. De tas även upp att manuella lyft ska göras så säkra som möjligt och upprepad ansträngning ska försöka att undvikas eller minimeras åtminstone. Arbetsgivaren har en skyldighet att reda ut de arbetsuppgifter som orsakar en ohälsosam belastning samt förebygga dem (Arbetarskyddslag, 2003).

I paragraferna 30 och 31 står det att en arbetstagare som har nattarbete ska ha möjlighet att byta arbetsuppgifter eller byta arbetstider om nattarbetet påverkar arbetstagarens hälsa. De som jobbar på natten har också rätt till matpaus om arbetets längd berättigar till det.

Arbetstagare har rätt till pauser där man kan avlägsna sig från den plats där arbetet utförs (Arbetarskyddslag, 2003).

Enligt paragraf 32 i arbetarskyddslagen ska den utrustning och de verktyg som behövs för att arbetstagaren ska kunna utföra sitt arbete kunna hanteras och underhållas säkert. Området där arbetet sker ska hållas rent och man ska kunna avlägsna sig därifrån hinderslöst.

Arbetsgivaren måste markera ut varningsskyltar och en evakueringsplan. Det måste även finnas tillräckligt många markerade nödutgångar (Arbetarskyddslag, 2003).

### 2.1.6.2 Sverige

I svenska arbetsmiljölagen kapitel två tar de upp allt som arbetsmiljön omfattar.

Arbetsförhållandena för de anställda ska vara gynnsamma både fysiskt och psykiskt samt att

arbetstagaren har rätt att påverka sitt eget arbete. Arbetsuppgifterna ska i mån av möjlighet vara varierande men ändå vara sammanhängande. Det är önskvärt att arbetsuppgifterna kräver samarbete. Arbetet ska kunna utföras i en säker miljö samt att arbetsplatsen är planerad så att den uppfyller kraven som ställs på arbetsmiljö. Arbetsmiljölagen kräver att det finns utrymme för arbetstagarna där de kan tvätta sig, äta och vila. Det är även krav på att det finns utrustning för första hjälp (Arbetsmiljöverket, 2018b, pp. 14–16).

## **2.2 Arbetsmiljö**

### **2.2.1 Arbetsmiljö i allmänhet**

Arbetsmiljön omfattar hela arbetsplatsen, till exempel arbetskamrater och redskap. I boken *Arbetsmiljö och säkerhet* tar Englund et al. (2007, pp. 8–9) upp arbetsmiljöns mest väsentliga områden. De har delat in arbetsmiljö i bland annat följande områden:

- Bra luftkvalitet  
När luften på arbetsplatsen är dålig påverkar det arbetstagaren negativt. Därför är det viktigt med bra ventilation och regelbunden kontroll av luftkvaliteten.
- Syn och hörsel  
Eftersom att syn och hörsel är i konstant bruk är det viktigt att skydda dem. Till exempel genom användning av hörselskydd och förbättring av ljusförhållandena på arbetsplatsen.
- Olyckor  
Det är svårt att helt eliminera risken för olycksfall. Därför är det viktigt att arbetstagarna har första hjälp-utbildning och vet hur man larmar räddningstjänst.
- Påverkan  
För att kunna förbättra arbetsmiljön är det viktigt att arbetstagarna engagerar sig i arbetsmiljöfrågor. För att arbetsmiljön ska bli bättre måste även arbetsgivaren göra satsningar genom till exempel förbättrad ergonomi och friskvårdsmöjligheter.

### **2.2.2 Kartläggning av arbetsplatsen**

För att få en så optimal bild som möjligt över arbetsmiljön på arbetsplatsen så måste målen för arbetsmiljön samt en handlingsplan för förbättring konkretiseras. Målen och planerna ska

ha en deadline som är realistisk att uppnå. Saker som kan tas upp i handlingsplanen är införskaffning av nya maskiner och inventarier samt investeringar i det humana på arbetsplatsen. För att arbetsmiljön ska kunna förbättras måste kartläggningen av den ske kontinuerligt och följas upp. Genomgången av arbetsmiljön ska dokumenteras i form av vad som kontrolleras, eventuella åtgärder samt en plan och tidtabell över hur åtgärderna ska utföras. Vid eventuella åtgärder måste en ansvarsperson utses (Englund et al., 2007, pp. 20–21).

### **2.2.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete**

Systematiskt arbetsmiljöarbete betyder att företag och arbetsgivare själva säkerställer att lagar och direktiv om arbetsmiljön följs. Systematiskt arbetsmiljöarbete kan delas in i fyra skeden: planering, genomförande, uppföljning och kontroll. I planeringsfasen skall företaget sätta upp regler och de mål som skall uppnås gällande arbetsmiljön. Arbetstagarna har även rätt till en arbetsfördelning där de kan se vem som gör vad. Det ska även framgå vem som ansvarar för processen. I genomförandefasen ska företaget se över riskerna samt de skador och olyckor som har skett. Företaget ansvarar också över årliga kontroller samt att arbetsmiljön förbättras. Uppföljning av arbetsmiljön skall ske på årlig basis och alla anställda skall ha möjlighet att påverka. Då kontrolleras även vad för resultat planen från planeringsfasen har fått. Under kontrollfasen besöker arbetsmiljöverket företaget för att inspektera att lagarna följs (Englund et al., 2007, pp. 18–19).

I varje företag ska en av arbetstagarna utses till skyddsombud som representerar arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor. Skyddsombudet har rätt till utbildning inom området samt att medverka på möten gällande arbetsmiljön i företaget. Problemet med att förbättra arbetsmiljön är att diskussionen oftast förs endast mellan ledningen och skyddsombudet, vilket betyder att alla inte har möjlighet att påverka eller förbättra. För att arbetsmiljön ska kunna förbättras måste två saker uppfyllas. Alla anställda, även de som inte är ansvariga, måste ha möjlighet att uttrycka sin åsikt. Det andra kravet är att arbetet med arbetsmiljön blir en del av verksamheten (Angelöw, 2002, pp. 44, 46).

## 3. EMPIRI

I empirin kommer vi redovisa de svar vi har fått i våra intervjuer. Våra frågor är centrerade kring styckena i teoridelen och handlar om belastningsskador, förebyggande arbete samt arbetsmiljöarbete. Vi har sex stycken frågor, alla med följdfrågor.

Trots covid-19 har alla intervjuer skett på plats hos de företag vi har intervjuat. Svaren och företagen kommer redovisas anonymt.

I samtliga intervjuer har vi ställt tre inledande frågor:

- Tid på nuvarande arbetsplats?
- Tid i branschen?
- Nuvarande position?

Svaren på dessa frågor redovisas under rubrik 3.1 Respondenter för att tydliggöra respondenternas branschrelaterade erfarenhet och platsrelaterade erfarenhet och kunskap.

### 3.1 Respondenter

Respondenterna är en förman och en arbetstagare på fyra olika restauranger verksamma på Åland. Restaurangerna har tallriksservering och bedriver antingen bistro- eller à la carte-verksamhet.

Restaurang A: förman 1 och arbetstagare 1

Restaurang B: förman 2 och arbetstagare 2

Restaurang C: förman 3 och arbetstagare 3

Restaurang D: förman 4 och arbetstagare 4

I tabell 1 redovisas samtliga svar på våra inledande frågor för att ge bakgrundsinformation om respondenterna.

Tabell 1. Redovisning av intervjuernas inledande frågor.

		Tid på nuvarande arbetsplats?	Tid i branschen?	Nuvarande position?
Restaurang A	Förman 1:	10 år	20 år	Restaurangchef
	Arbetstagare 1:	6 år	8 år	Servitör och barmästare
Restaurang B	Förman 2:	2 år	20 år	Restaurant supervisor
	Arbetstagare 2:	1 år	21 år	Servitör
Restaurang C	Förman 3:	11 år	11 år	Restaurangchef
	Arbetstagare 3:	4 år	6 år	Servitör
Restaurang D	Förman 4:	5 år	9 år	Förman
	Arbetstagare 4:	2 månader	7 år	Servitör

## 3.2 Intervjusvar

Redovisningen av intervjusvaren kommer grupperas efter restaurang. Det vill säga att både förmannens och arbetstagarens svar redovisas samtidigt per fråga för att ge en tydligare bild över hur det ser ut på restaurangen i fråga. Intervjufrågorna finns att hitta under bilaga 1.

### 3.2.1 Restaurang A

*På vilket sätt tycker du att ergonomi implementeras i er bransch?*

Förman 1 menar att restaurangbranschen är en knepig bransch med avseende till ergonomiskt arbete. Hen själv har en hel del kontorstid, men köpte nyligen höj- och sänkbart skrivbord för att avlasta kroppen. Hen menar att mycket är på eget ansvar och att det är svårt att kontrollera under den dagliga verksamheten. Fokus bör ligga på att lyfta, bära och böja kroppen säkert. Hen understryker även vikten av bra skodon.

Arbetstagare 1 påpekar att ergonomin i restaurangbranschen inte är den bästa. Det är viktigt att tänka på hur man bär och lyfter, och att man gör det rätt. Hen understryker också vikten av bra skodon.

*Hur skulle man kunna förbättra ergonomin i servicebranschen?*

Förman 1 säger att det är svårt. Hen påpekar att det är svårt att tala för resten av branschen, men menar att det är acceptabelt att tumma på vissa regler för att inte fel- eller överbelasta kroppen. Till exempel inte alltid lägga tallriken från höger om det innebär dålig arbetsställning. Hen menar också att det är viktigt att använda sig av brickor och arbetsbord.

Arbetstagare 1 säger att det är fast i tid och pengar. Under stressiga förhållanden tappar man lätt det ergonomiska tankesättet. Hen påpekar även att ansvaret ligger på personen i fråga, och att individen själv måste implementera en ergonomisk arbetsstil. Arbetstagare 1 berättar också att de nyligen har fått nya dörrar till restaurangen som ska vara lättare att öppna i arbetet.

*Hurdana belastningsskador upplever du att förekommer i servicebranschen?*

Förman 1 menar att belastningsskador i rygg och axlar är vanligast. Hen menar att man under arbetet ofta spänner såväl axlar som rygg. På restaurangen erbjuder de gratis simning och gymkort, och förman 1 påpekar vikten av förebyggande arbete.

Arbetstagare 1 upplever att ryggen och benen är mest utsatta.

*Hur skulle man kunna förebygga/förhindra dem?*

Förman 1 säger att de erbjuder gratis simning och gymkort via arbetsplatsen, och att de uppmanar personalen att nyttja de förmånerna. Hen understryker vikten av träning som ett bra sätt att förebygga belastningsskador.

Arbetstagare 1 berättar att de från arbetsplatsen har avtal med ett gym för gymkort, och även ett avtal med en massör. Hen tar också upp att träning är en viktig form av förebyggande arbete.

*Hur gör ni på er arbetsplats för att förebygga belastningsskador?*

Förman 1 berättar att de erbjuder simning och uppmanar träning i allmänhet. Det är viktigt att hålla bålmuskulaturen i form.

Arbetstagare 1 säger att de inte gör jättemycket i förebyggande väg. Hen tar igen upp de nya dörrarna i restaurangen, som är designade för att vara lätta att öppna när man bär till exempel mat eller disk.

*Hur skulle ni vilja göra?*

Förman 1 säger att de försöker erbjuda träningsmöjligheter så gott de kan. De har ett samarbete med ett lokalt gym dit anställda får gå på träningspass och styrketräna. De har även ett samarbete med en simhall dit de anställda får gå.

Arbetstagare 1 kommer inte direkt på något att säga, men tar upp bättre arbetsredskap och arbetsytor som exempel.

*Hur ofta riskbedömer ni arbetsplatsen?*

Förman 1 säger att riskbedömningar är sällsynta, och inte sker mer än en gång per år. Oftast när det är kontroller utifrån, till exempel via myndigheter. Hen påpekar att då de har haft samma personal en längre tid inte har haft behov av riskbedömningar och att de på grund av det har glömts bort. Förman 1 påpekar däremot att de alltid har genomgångar med ny personal, och att det finns pärmar med dokument och planer för hur riskbedömningar ska utföras.

Arbetstagare 1 uppskattar att riskbedömningar utförs cirka en gång per år, i samband med nyanställningar.

*Upplever ni att riskbedömningarna har hjälpt?*

Förman 1 menar att riskbedömningarna har hjälpt men tar upp att det sällan är stora risker i salen, och att de största riskerna är i köket där det finns vassa föremål, tunga lyft, heta ytor och dylikt.

Arbetstagare 1 tycker att riskbedömningarna absolut har hjälpt, och påpekar att de kan ge uppmärksamhet till saker man inte tidigare tänkt på.

*Hur ofta utför ni en kartläggning av arbetsplatsen?*

Förman 1 säger att de inte utför kartläggningar i ordets sanna betydelse, men menar att de implementerar något liknande i det dagliga arbetet. Hen säger att de risker och faror som upptäcks åtgärdas det snarast. Hen tar igen upp att de har genomgångar med all ny personal, och att de går igenom nya saker med ordinarie personalen.

Arbetstagare 1 säger att det sker vid behov, oftast "pö om pö".

*Följs era kartläggningar upp?*

Förman 1 säger att de alltid följs upp då det har skett någonting.

Arbetstagare 1 menar att de alltid följs upp, men att det ibland kan ta ett tag.

*Har alla på er arbetsplats möjlighet att påverka och förbättra arbetsmiljön?*

Förman 1 säger att alla absolut har möjlighet att förbättra arbetsplatsen. De har en liten skara ordinarie personal som alla har varit med i många år.



Arbetstagare 1 säger att alla har möjlighet att påverka, och påpekar att det är väldigt demokratiskt på arbetsplatsen. Alla blir hörda, och förmännen lyssnar.

*På vilket sätt har man möjlighet att påverka?*

Förman 1 berättar att idéer bollas dagligen.

Arbetstagare 1 säger att det bara är att ta upp sina idéer med chefen. "Det är bara att säga till".

### **3.2.2 Restaurang B**

*På vilket sätt tycker du att ergonomi implementeras i er bransch?*

Enligt förman 2 bör man alltid tänka på ergonomin då branschen är fysiskt tung.

Arbetstagare 2 betonar eget ansvar.

*Hur skulle man kunna förbättra ergonomin i servicebranschen?*

Förman 2 menar att man bör förbättra bär- och lyfttekniken.

Arbetstagare 2 tycker att man bör tala med personalen för att utreda vilka moment som är jobbiga, och extra svåra att rätta till.

*Hurdana belastningsskador upplever du att förekommer i servicebranschen?*

Förman 2 säger att handleder, fingrar, leder, knän, axlar och rygg är mest utsatta.

Arbetstagare 2 menar att huvudsakligen axlar är utsatta.

*Hur skulle man kunna förebygga/förhindra dem?*

Förman 2 betonar vikten av att vara medveten om hur man jobbar, att ha bra skodon, lyfta och bära på rätt sätt och att konstant vara medveten om dessa moment och hur man ska utföra dem.

Arbetstagare 2 upplever att man borde väga tallrikarna på arbetsplatsen, och använda sig av ergonomiskt designade arbetsredskap samt vara medveten om vikten på det som ska lyftas och bäras.

*Hur gör ni på er arbetsplats för att förebygga belastningsskador?*

Förman 2 säger att ansvaret för att jobba ergonomiskt ligger på individen.

Arbetstagare 2 vet inte hur de gör för att förebygga belastningsskador på arbetsplatsen.

*Hur skulle ni vilja göra?*

Förman 2 menar att de försöker förebygga skador och sjukskrivningar så gott de kan.

Arbetstagare 2 tar upp personalmöten gällande rutiner och arbetsuppläggning, höjder, kanter och dylikt.

*Hur ofta riskbedömer ni arbetsplatsen?*

Förman 2 berättar att de på arbetsplatsen har en arbetsskyddsansvarig och arbetsskyddsombudsman, årliga möten, företagshälsokontroller och kartlägger risker.

Arbetstagare 2 säger att det är upp till personalen om några risker upptäcks.

*Upplever ni att riskbedömningarna har hjälpt?*

Förman 2 instämmer och menar att man blir påmind om riskerna och vad som kan förbättras.

Arbetstagare 2 säger att riskbedömningarna hjälper, och att saker åtgärdas när man säger till.

*Hur ofta utför ni en kartläggning av arbetsplatsen?*

Förman 2 säger att kartläggning av arbetsplatsen utförs en gång per år, och att det finns planer för hur de ska utföras.

Arbetstagare 2 vet inte.

*Följs era kartläggningar upp?*

Förman 2 menar att de kollar upp kartläggningarna till varje årsmöte, oftast en gång per år.

Arbetstagare 2 vet inte.

*Har alla på er arbetsplats möjlighet att påverka och förbättra arbetsmiljön?*

Förman 2 berättar att alla förslag tas emot och att alla får säga till hur man ska göra. Hörselskydd, pallar och gummistövlar är införskaffade tack vare förslag från personalen.

Arbetstagare 2 instämmer.

*På vilket sätt har man möjlighet att påverka?*

Förman 2 svarar: "På alla sätt som går".

Arbetstagare 2 menar att man ska framföra problemet och att det bara är att säga till vad man har på hjärtat.

### 3.2.3 Restaurang C

*På vilket sätt tycker du att ergonomi implementeras i er bransch?*

Förman 3 menar att ergonomi inte direkt är i fokus inom branschen, och tar upp att mattor i barer och att använda kärror och hiss istället för att bära saker är bra förbättringar.

Arbetstagare 3 tar upp att det ergonomiska arbetet börjar vid planeringen av arbetsplatsen, och menar att det är viktigt att planera arbetsdagen. Hen tar också upp att det är viktigt att inte bära med ryggen, och att man bör använda kärror och hissar samt investera i bra skor.

*Hur skulle man kunna förbättra ergonomin i servicebranschen?*

Förman 3 säger att man bör vara medveten om hur man lyfter och bär saker i arbetet, och att man undviker att överbelasta kroppen.

Arbetstagare 3 menar att vikten ligger på individuellt ansvar, men lyfter vikten av att hålla sig i skick psykiskt och fysiskt samt att det ska finnas tillräckligt med personal på arbetsplatsen.

*Hurdana belastningsskador upplever du att förekommer i servicebranschen?*

Förman 3 nämner axlar, armbågar, handleder, knän och rygg som drabbade områden.

Arbetstagare 3 tar upp fotproblem, led- och muskelsmär, rygg samt axlar.

*Hur skulle man kunna förebygga/förhindra dem?*

Förman 3 säger att förebyggande träning är viktigt, och att man ska använda rätt teknik när man lyfter.

Arbetstagare 3 menar att besök till massör och kiropraktor är bra, och tar även upp träningsprogram.

*Hur gör ni på er arbetsplats för att förebygga belastningsskador?*

Förman 3 berättar att de har mattor på golvet i barerna och använder kärror och hissar som redskap vid tunga lyft.

Arbetstagare 3 förklarar att de har ett avtal från arbetsplatsen med massör och kiropraktor.

*Hur skulle ni vilja göra?*

Förman 3 menar att det hjälper om man är medveten om hur man fel- eller överbelastar kroppen kan man jobba på ett sätt som inte orsakar skador, men tar även upp att det kan vara svårt att implementera i praktiken.

Arbetstagare 3 kommer inte på något.

*Hur ofta riskbedömer ni arbetsplatsen?*

Förman 3 säger att arbetarskyddet gör det var tredje år.

Arbetstagare 3 säger att det sker vart tredje år.

*Upplever ni att riskbedömningarna har hjälpt?*

Förman 3 påpekar att man tänker efter en extra gång efter riskbedömningarna.

Arbetstagare 3 säger att riskbedömningarna har hjälpt de gånger något har kommit fram.

*Hur ofta utför ni en kartläggning av arbetsplatsen?*

Förman 3 berättar att det sker i samband med riskbedömningarna.

Arbetstagare 3 säger att det sker vart tredje år, i samband med riskbedömningen.

*Följs era kartläggningar upp?*

Förman 3 säger att kartläggningarna blir följs upp.

Arbetstagare 3 berättar att han hoppas på det.

*Har alla på er arbetsplats möjlighet att påverka och förbättra arbetsmiljön?*

Förman 3 berättar att alla har rätt till att påverka arbetsmiljön samt att komma med förslag på förbättringar. "Frihet under ansvar" säger hen.

Arbetstagare 3 förklarar att alla har möjlighet till det.

*På vilket sätt har man möjlighet att påverka?*

Förman 3 säger att de anställda får välja det sätt som passar dem, och berättar att de har månatliga personalmöten.

Arbetstagare 3 menar att man fritt kan komma med förslag, prata med kollegor, och ta upp det på personalmötena.

### **3.2.4 Restaurang D**

*På vilket sätt tycker du att ergonomi implementeras i er bransch?*

Förman 4 menar att man i branschen försöker förenkla arbetsprocessen, tänka på hur man lyfter tungt och jobbar smärtfritt. Risker inkluderar trappor och hala golv, men kan undvikas med mattor och halkskydd.

Arbetstagare 4 säger att det ergonomiska arbetet i branschen hanteras genom att den anställda blir tillsagd hur hen ska arbeta ergonomiskt, och sedan själv ansvarar över det.

*Hur skulle man kunna förbättra ergonomin i servicebranschen?*

Förman 4 förklarar att bland annat mjuka underlag kan användas för att förebygga skador, men tar även upp att bra teknik för lyft, tillräcklig bemanning samt att undvika överbelastning är bra sätt att förbättra ergonomin.

Arbetstagare 4 påpekar att skåp ska vara i rätt höjd när man arbetar och att istället för att ha skåp i golvhöjd bör man ha draglådor för att undvika felbelastning.

*Hurdana belastningsskador upplever du att förekommer i servicebranschen?*

Förman 4 tar upp rygg, fötter och axlar som drabbade områden.

Arbetstagare 4 tar upp axlar, fötter, armar och rygg som ofta förekommande.

*Hur skulle man kunna förebygga/förhindra dem?*

Förman 4 menar att mjuka underlag, mattor, bra teknik för lyft och även jämn fördelning av arbetet som bra förebyggande åtgärder.

Arbetstagare 4 tar upp stretchning som ett bra sätt att förebygga belastningsskador.

*Hur gör ni på er arbetsplats för att förebygga belastningsskador?*

Förman 4 säger att inskolning, förenkling av arbetet och en genomgång av arbetsplatsen är sätt de nyttjar som förebyggande åtgärder. Hen tar även upp att de brainstormar kring sätt att förbättra arbetsplatsen.

Arbetstagare 4 berättar att de förlitar sig på samarbete och lagarbete på arbetsplatsen.

*Hur skulle ni vilja göra?*

Förman 4 förklarar att byggnadskonstruktionen begränsar dem till viss del, men påpekar att de arbetar med vad de har och förenklar de arbetsuppgifter och -sätt som finns.

Arbetstagare 4 säger att han skulle vilja ha en vagn för att slippa bära tallrikar från disken till luckan.

*Hur ofta riskbedömer ni arbetsplatsen?*

Förman 4 berättar att de utför riskbedömningar två gånger per år. Då går de också igenom vad som måste förbättras. Hen tar också upp att de lägger ut varningsskyltar för halt golv då de måste moppa golvet och märker ut trösklar.

Arbetstagare 4 vet inte.

*Upplever ni att riskbedömningarna har hjälpt?*

Förman 4 säger att riskbedömningarna hjälper, och att det är därför de utförs. Riskbedömningarna leder också till utveckling.

Arbetstagare 4 vet inte, men säger att det finns förbättringar hen själv skulle vilja göra.

*Hur ofta utför ni en kartläggning av arbetsplatsen?*

Förman 4 förklarar att kartläggning utförs årligen, och att de förbättrar så mycket de kan.

Arbetstagare 4 vet inte.



*Följs era kartläggningar upp?*

Förman 4 berättar att de följs upp och utvärderas.

Arbetstagare 4 vet inte.

*Har alla på er arbetsplats möjlighet att påverka och förbättra arbetsmiljön?*

Förman 4 säger att alla har möjlighet att påverka och komma med idéer, bolla idéer samt diskutera vad som skulle vara den bästa lösningen på ett problem.

Arbetstagare 4 berättar att alla har rätt att säga sin åsikt, och tar även upp att man kan kontakta facket ifall så inte skulle vara fallet.

*På vilket sätt har man möjlighet att påverka?*

Förman 4 förklarar att man ska prata med sin förman och gå igenom de idéer man har fått, för att sedan komma fram till vilken lösning som är den bästa.

Arbetstagare 4 säger att man ska prata med närmaste förman eller chef, som i sin tur för det vidare.

## 4. RESULTAT

Syftet med vårt arbete har varit att ta reda på hur fysisk ergonomi implementeras i den åländska restaurangbranschen. Som grund för vår undersökning har vi haft teorier om fysisk ergonomi och arbetsmiljö.

I teoridelen har vi samlat fakta och riktlinjer från författare, facktidskrifter, läkare och lagstiftning gällande fysisk ergonomi och arbetsmiljömässigt arbete. Våra intervjufrågor har baserats på dessa.

Den första frågan i intervjun handlar om hur respondenterna upplever att ergonomi implementeras i restaurangbranschen. Följdfrågan är hur man skulle kunna förbättra ergonomin i servicebranschen. Enligt teorin finns det en högre risk att drabbas av belastningsskador i restaurangbranschen på grund av stående och fysiskt krävande arbete. Enligt Sever (2019) är den enklaste metoden för att upprätthålla arbetets produktivitet och minska risken för arbetsskador arbetsrotation. Samtliga respondenter menar att det är svårt att implementera ergonomi i restaurangbranschen. Däremot menar de alla att de aktivt försöker förbättra ergonomin så gott de går. Till exempel med mattor, ergonomiska dörrar, arbetsbord, god bär- och lyftteknik och tillräcklig bemanning. Flera av respondenterna påpekar däremot att en bra ergonomi ligger på individuellt ansvar och att stressiga arbetsförhållanden kan påverka det negativt.

Fråga två handlar om hurdana belastningsskador som företagen upplever att förekommer i restaurangbranschen och följdfrågan är hur man kan förebygga och förhindra dem. Teorierna tar upp axel och ryggproblem och även skador i rörelseorganen som de mest vanliga belastningsskadorna. De flesta respondenterna tar upp rygg och axlar som de mest drabbade områden men ben, leder, fötter och armar nämns också. Restaurang A erbjuder gratis simning och gymkort som förebyggande åtgärder. Restaurang C nämner även träning som förebyggande åtgärd. De övriga tar upp mjuka underlag, arbetsbord, bra lyftteknik och att vara medveten om en god ergonomi och svåra arbetsmoment.

Den tredje frågan handlar om hur respondenterna gör på sin arbetsplats för att förebygga belastningsskador. I följdfrågan får de berätta hur de skulle vilja göra det förebyggande arbetet. Enligt Johnsson et al. (2003) är vila och pauser i arbetet och även i vardagen viktigt för att orka längre samt optimera återhämtningen. Arbetsmiljöverket i Sverige (2018a) tar upp en del viktiga saker man bör tänka på för att förebygga belastningsskador från bärande, bland annat att använda avställningsytor och vagnar när det finns möjlighet och att undvika att böja och vrida kroppen samtidigt. På den här frågan har vi fått varierande svar från respondenterna. Restaurang A lägger vikt på träning, restaurang B betonar individuellt ansvar, restaurang C använder sig av mattor och har även tillgång till källor och hissar samt att de har möjlighet att besöka massör och kiropraktor. Restaurang D tar upp vikten av inskolning och genomgång av arbetsplatsen som förebyggande arbete. Restaurang C och D menar att kunskapen om felbelastning av kroppen är viktig, men även att man måste jobba med det man har och att det ska fungera i praktiken. Restaurang A tar igen upp träning som svar på följdfrågan. Restaurang B försöker förebygga belastningsskador genom att ta upp risker på personalmöten.

Vi har även ställt frågor som berör riskbedömning. Vi har frågat hur ofta de riskbedömer arbetsplatsen och ifall de upplever att riskbedömningarna har hjälpt. Enligt finska arbetarskyddet (*Riskbedömning - Tyosuojelu Ruotsi - Arbetarskydd*, 2015) betyder riskbedömning att inspektera, utvärdera och förminska riskerna på arbetsplatsen. Restaurang A och B riskbedömer arbetsplatser en gång per år. Restaurang C riskbedömer arbetsplatsen vart tredje år via arbetarskyddet. Restaurang D riskbedömer två gånger per år. Restaurang B och C menar att riskbedömningarna absolut hjälper och påminner individen om befintliga risker samt hur de kan utveckla arbetsplatsen. Restaurang A hävdar att de sällan hittar stora brister i sina bedömningar, men att de absolut är hjälpsamma. Restaurang D säger att riskbedömningarna först och främst leder till utveckling av arbetsplatsen men att de även hjälper att förminska riskerna.

I intervjun frågade vi respondenterna om kartläggning av arbetsplatsen. Närmare bestämt hur ofta de utför kartläggningar och om de följer upp sina kartläggningar. Enligt Englund (2007) handlar kartläggning av arbetsplatsen om att få en så optimal bild som möjligt av arbetsmiljön och att skapa en handlingsplan för förbättring. Restaurang A, B och D utför

kartläggning av arbetsplatsen en gång per år. Restaurang C utför kartläggning vart tredje år, i samband med riskbedömningen. Samtliga respondenter menar att de alltid följer upp kartläggningarna, men att det kan ta en tid om det uppkommit behov för förändringar.

Sista frågan handlar om systematiskt arbetsmiljöarbete. I den frågar vi om alla på arbetsplatsen har möjlighet att påverka och förbättra arbetsmiljön och på vilka sätt arbetstagarna har möjlighet att påverka på. I boken *Friskare Arbetsplatser* av Angelöw (2002) menar han att problemet är att diskussionen om arbetsmiljön bara sker mellan cheferna och skyddsombudet, vilket betyder att alla inte får säga sin åsikt och påverka. Samtliga respondenter menar att alla anställda på deras företag har möjlighet att påverka och förbättra arbetsmiljön. På restaurang A, B och D är det att prata med förmannen om man har idéer gällande förbättring som gäller. Restaurang C får man själv välja ett arbetssätt som passar bäst för ens egen ergonomi, plus att de har månatliga personalmöten där de anställda kan ta upp förbättringsförslag.

## 5. ANALYS

I analysdelen kommer vi att diskutera intervju svaren och resultatet, samt jämföra dem med vår frågeställning och syfte. Vi har i det här arbetet utgått från frågeställningen “implementeras ergonomi i den åländska restaurangbranschen” med syftet att ta reda på hur ergonomi implementeras i den åländska restaurangbranschen.

I allmänhet verkar restaurangerna vara väl medvetna om ergonomi som koncept, och i större eller mindre utsträckning även på ett strategiskt sätt implementera ergonomi i deras arbete. Vi har dock fått höra från de flesta restaurangerna att de lägger stor vikt på det individuella ansvaret, vilket knappast är orimligt, men ställer frågan om huruvida det kan kallas hållbart eller inte. Man kan också ifrågasätta om det faktiskt leder till ett ergonomiskt arbete för arbetstagarna. Vi har även fått intrycket av att de arbetstagare som har varit en kort tid på sin nuvarande arbetsplats har väldigt lite information om hur det ergonomiska arbetet på deras arbetsplats ser ut, trots att förmannen på samma arbetsplats är välinformerad. Om det bygger på ignorans från arbetstagarens sida eller försummelse från förmannens sida är en annan fråga som väcks. Det kan självklart vara orsakat av andra saker, som till exempel bristande intresse från arbetstagarens sida.

Frågorna fyra och fem med följdfrågor, gällande riskbedömning och kartläggning, visste arbetstagarna sällan mycket om vilket kan tyda på att riskbedömning och kartläggning bedöms som mindre viktigt för arbetstagarna eller att informationsspridningen på arbetsplatsen är bristfällig.

Flera av respondenterna säger att det finns flera saker de skulle vilja göra för att utveckla ergonomin på arbetsplatsen, men påpekar att det inte alltid skulle vara realistiskt eller fungera i praktiken.

Restaurangbranschen är även en svår bransch att utveckla ergonomiskt då den i sin natur kräver repetitivt arbete, tunga lyft och är stressig, vilket kan leda till att man glömmer bort att arbeta ergonomiskt. En förman tog upp att de alltid försöker ha tillräcklig bemanning för att avlasta på just den fronten.

Överlag verkar restaurangerna vi har intervjuat ha ett bra ergonomiskt arbete, åtminstone gällande fysisk ergonomi. De alla har implementerat olika förebyggande åtgärder och verkar ha en tydlig medvetenhet om ämnet. Däremot verkar den största bristen ligga i att ansvaret för ett bra ergonomiskt arbete ligger på arbetstagaren själv, vilket inte är orimligt, men lätt kan leda till belastningsskador. Hur man skulle iscensätta ett system som motverkar det, eller uppmuntrar någon form av ansvarsfördelning för att motverka och förebygga belastningsskador kan vara grund för vidare forskning.

I förhållande till vår frågeställning och vårt syfte verkar ergonomi absolut implementeras i den åländska restaurangbranschen, men den skulle även kunna utvecklas. Till exempel genom att fördela ansvaret för att utföra det operativa arbetet ergonomiskt så att det inte ligger helt och hållet på arbetstagaren, utan att även arbetsgivaren ska ta del av ansvaret för ett ergonomiskt arbete. Ju fler som är medvetna och bär ansvar desto större är chansen att inget blir bortglömt eller fuskas med. Vi upplever även att en bättre kommunikation från förman till arbetstagare skulle möjliggöra förbättring av ergonomin på arbetsplatsen. Till exempel att förmannen, istället för att vänta på input kring risker och ergonomiska brister på arbetsplatsen från arbetstagarna, skulle ställa frågan till arbetstagarna. Denna tanke eftersom att tröskeln att ta upp något med sin förman eller chef kan vara väldigt hög för vissa arbetstagare. Det kan även bidra till ett mer öppet klimat på arbetsplatsen.

## **5.1 Reliabilitet och validitet**

Christensen et al. (2016, p. 303) förklarar reliabilitet enligt följande: "Reliabilitet handlar om i vilken grad ett undersökningsresultat kan upprepas om studien läggs upp på ett identiskt eller likartat sätt". På grund av covid19-pandemin har ett flertal av de restauranger vi kontaktad inte haft möjlighet att ställa upp på intervjuer vilket har lett till att urvalsgruppen

blev relativt liten. Trots det upplever vi att vårt arbete har en bra reliabilitet på grund av att de som ställde upp på intervjun kunde svara på de frågor vi ställde och hade kunskap inom ämnet. Vi har även intervjuat förmännen och arbetstagarna skilt, så att förmännens närvaro inte ska påverka arbetstagarens svar. De som vill återskapa undersökningen lär få ett snarligt resultat, även om det i kvalitativa studier är svårt att återskapa den exakta tekniken intervjuaren haft. Även andra respondenter behöver användas, vilket också kommer påverka resultatet. Vi är dock övertygade om att det ser ut på liknande sätt inom restaurangbranschen i närliggande områden.

Validitet handlar enligt Christensen et al. (2016, p. 213) om att mäta det som avses att mätas. Vårt syfte var att ta reda på hur fysisk ergonomi implementeras inom den åländska restaurangbranschen, vilket vi upplever att vi i detta arbete har gjort med hjälp av de teorier som vi använt och de frågor som vi ställt i intervjun. Svaren som vi fick stämmer i allmänhet överens med vad teorierna säger om ergonomi och dess implementering. Även respondenternas kunskap om ergonomi som ämne och hur det implementeras på deras arbetsplats gav en insikt i hur det ser ut på riktigt i branschen.

## **5.2 Rekommendation för vidare forskning**

Som förslag på vidare forskning rekommenderar vi en studie kring kognitiv eller organisatorisk ergonomi inom restaurangbranschen. Vi rekommenderar dessa dels då vi inte har tagit upp de aspekterna av ergonomi i vårt arbete, dels för att restaurangbranschen är en vedertaget stressig bransch och för att vi upplever att en hälsosam organisation kan utgöra en stabil grund för hållbart arbete. Det skulle även vara intressant att undersöka om det finns en korrelation mellan att restaurangbranschen är en genomgångsbransch och bristande ergonomi. Ytterligare skulle det kunna vara givande att se på hur fysisk ergonomi hanteras inom vården för att eventuellt kunna ta exempel därifrån.

# LITTERATURFÖRTECKNING

Angelöw, B. (2002). *Friskare arbetsplatser: att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats*. Studentlitteratur Lund.

Angelöw, B. (2006). *Arbetsglädje: att skapa större arbetslust*. Studentlitteratur.

Arbetarskyddslag, (738/2002). Social- och hälsovårdsministeriet (2003).

<http://finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=arbetar>

Arbetsmiljöverket. (2018a). *Bra arbetsmiljö på din restaurang (ADI 611), broschyrer*.

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyrer/bra-arbetsmiljo-pa-din-restaurang-broschyr-adi611.pdf>

Arbetsmiljöverket. (2018b). *Arbetsmiljölagen - med kommentarer*.

*Arbetsmiljöverket stoppar tunga tallrikar på Jensens Bøfhus*. (n.d.). Retrieved April 6, 2020, from

<https://www.hotellrevyn.se/arbetsmiljoverket-stoppar-tunga-tallrikar-pa-jensens-bofhus/>

Christensen, L., Engdahl, N., Gräås, C., & Haglund, L. (2016). *Marknadsundersökning: en handbok*. Studentlitteratur.

Edling, C., Nordberg, G., & Nordberg, M. (2003). *Arbets- och miljömedicin: -en lärobok om hälsa och miljö*. Studentlitteratur.

Englund, A., Sandberg, G., & Sundström, S. (2007). *Arbetsmiljö och säkerhet*. Liber AB.

*EU belastningsskador*. (n.d.).

<https://osha.europa.eu/sv/publications/e-fact-24-musculoskeletal-disorders-msds-horeca>

*Human Factors/Ergonomics (HF/E)*. (n.d.). International Ergonomics Association. Retrieved

November 9, 2020, from <https://iea.cc/what-is-ergonomics/>

Johnsson, J., Lugn, A., & Rexed, B. (2003). *Långtidsfrisk*. Ekerlids Förlag.

Nilsson, G. (2019, February 12). *Här får de anställda mer ledigt – om de tränar: ”Gav resultat*

*direkt” | Chef*. Chef; Tidningen Chef. <https://chef.se/mimer-bostadsbolag-traning-semester/>



*Ny teknik kan förhindra belastningsskador - Suntarbetsliv.* (n.d.). Suntarbetsliv. Retrieved April 2, 2020, from

<https://www.suntarbetsliv.se/forskning/fysisk-arbetsmiljo/ny-teknik-kan-forhindra-belastningsskador/>

Riksdagsförvaltningen. (2009, June 10). *Arbetsmiljön inom hotell- och restaurangbranschen Motion 2009/10:A417 av Börje Vestlund m.fl. (s) - Riksdagen.*

[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/motion/arbetsmiljon-inom-hotell--och-restaurangbranschen\\_GX02A417](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/motion/arbetsmiljon-inom-hotell--och-restaurangbranschen_GX02A417)

*Riskbedömning - tyosuojelu ruotsi - Arbetarskydd.* (2015, September 24).

<https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/arbetarskydd-pa-arbetsplatsen/farobedomning/riskbedomning>

*Så gör du en riskbedömning.* (n.d.). Prevent. Retrieved April 29, 2020, from

<https://www.prevent.se/arbetsmiljoarbete/systematiskt-arbetsmiljoarbete/riskbedomning/>

*Serveringspersonal.* (n.d.). ArbetsMiljoUpplysningen. Retrieved April 1, 2020, from

<https://www.arbetsmiljoupplysningen.se/Yrken/Servitris-och-servitor/>

Sever, M. M. (2019). Improving Ergonomic Conditions at Hospitality Industry. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 8(2).

<https://search.proquest.com/docview/2203085863/fulltextPDF/E322DD7851DE4D52PQ/1?accountid=49176>

Toomingas, A., Mathiassen, S. E., & Wigaeus Tornqvist, E. (2008). *Arbetslivsfysiologi.*

Studentlitteratur.

*Webbdoktorn: hörselskador allt vanligare.* (2010, August 25). Svenska Yle.

<https://svenska.yle.fi/artikel/2010/08/25/horselskador-allt-vanligare>

# BILAGOR

## Bilaga 1 - Intervjufrågor

### **Inledningsfrågor:**

Tid på nuvarande arbetsplats?

Tid i branschen?

Nuvarande position?

### **2.1.2, ergonomi i servicebranschen:**

1. På vilket sätt tycker du att ergonomi implementeras i er bransch?  
Hur skulle man kunna förbättra ergonomin i servicebranschen?

### **2.1.3, belastningsskador:**

2. Hurdana belastningsskador upplever du att förekommer i servicebranschen?  
Hur skulle man kunna förebygga/förhindra dem?

### **2.1.4, förebyggande arbete:**

3. Hur gör ni på er arbetsplats för att förebygga belastningsskador?  
Hur skulle ni vilja göra?

### **2.1.5, riskbedömning och -hantering:**

4. Hur ofta riskbedömer ni arbetsplatsen?  
Upplever ni att riskbedömningarna har hjälpt?

### **2.2.2, kartläggning av arbetsplatsen:**

5. Hur ofta utför ni en kartläggning av arbetsplatsen?  
Följs era kartläggningar upp?

### **2.2.3, systematiskt arbetsmiljöarbete:**

6. Har alla på er arbetsplats möjlighet att påverka och förbättra arbetsmiljön?  
På vilket sätt har man möjlighet att påverka?