



ARBETSMILJÖ
VERKET

ARbetsorganiation och NEgativ stress (ARNE)

- ett utvecklingsprogram i Arbetsmiljöverket

Rapport 2006:13

SAMMANFATTNING	1
BAKGRUND	2
ORGANISATION.....	3
EKONOMI.....	3
UTVÄRDERING.....	4
REKRYTERING/PERSONALFÖRSTÄRKNING.....	4
KOMPETENSUTVECKLING	5
Basutbildning i arbetsorganisation, stress och psykisk belastning (ASP).....	6
Handledarutbildning i arbetsorganisation, stress och psykisk belastning (ASP)	6
Påbyggnadsutbildning i arbetsorganisation, stress och psykisk belastning (spets-ASP)	7
Utbildning för chefer och jurister i arbetsorganisation, stress och psykiskt belastning (chefs-ASP)	7
Utbildning för handläggare i Människa-Teknik-Organisation	8
Metodutbildningar och övriga utbildningar	8
METODUTVECKLING	8
Projektet "KASP"	9
Intentionerna med metoden var att den skulle vara en flexibel och generellt användbar metod för att inspektera arbetsorganisatoriska, sociala och psykologiska arbetsmiljörisiker med systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) som utgångspunkt.	10
Projektet "Psykosocial tillsyn av småföretag"	11
Projektet "Hälsosfarlig stress i byggprocessen"	13
Projektet "Mått i vården"	14
Projektet "Samverkan med Företagshälsovården"	14
Projektet "Handledning för inspektörer"	15
Projektet "Observationsmetod för att registrera psykisk belastning arbetsmiljön"	16
Projektet "APP - Arbetsplatsens Psykosociala Puls"	17
ÖVRIGA AKTIVITETER	18
Hälsoeffekter av nattarbete - Störd sömn höjer olycksrisken	18
Biologiska stressmarkörer - Det går att ställa diagnos på en organisation.....	18
Revidering av exempelsamling om kravformuleringar utifrån AML - en formuleringshjälp till en inspektör	19
Revidering av handledningen i Psykosociala arbetsmiljöfrågor - med särskild inriktning på arbetsbetingade konflikter och kränkande särbehandling.....	20
Utveckling av att beskriva psykosociala arbetsmiljöbrister.....	20
Erfarenhetsutbyte med norska kollegor.....	20
Riktlinjer för arbetsanpassning med åldersperspektiv	21
Lathund om handläggning av vissa psykosociala arbetsmiljöfrågor ..	21

Kartläggning om behov av stöd och handledning i tillsynsarbetet - Det behövs handledning i svåra ärenden.....	21
Stöd till extern metodutvecklare i projektet om "Skadeutredning av stressrelaterad sjukdom"	22
Arbetskonferens om "Organisatoriska och psykosociala arbetsmiljörisker"	22
DISKUSSION.....	22
REFERENSER	25

Programrapport

Programnamn: ARbetsorganisation och NEgativ stress (ARNE) - ett utvecklingsprogram i Arbetsmiljöverket

Programägare: Barbro Köhler Krantz

Programledare: Ywonne Strempf

Projektledare metodutveckling: Stig Marklund

SAMMANFATTNING

Arbetsmiljöverket (AV) är en av de viktigaste aktörerna för att motverka den ökande psykosociala ohälsan i det svenska samhället och på Sveriges arbetsplatser. För att vara bättre rustade för detta gav regeringen AV i uppdrag att både bredda och fördjupa kompetensen på arbetsmiljöfrågor som handlar om stress och arbetets organisation. Uppdraget var främst att förstärka vår tillsyn på det arbetsorganisatoriska området. För att göra detta tydligt skapades och samlades utvalda aktiviteter inom ämnesområdet ihop i ett utvecklingsprogram. Utvecklingsprogrammet ARNE (arbetsorganisation och negativ stress) skapades och AV tillfördes ett anslag på 70 miljoner kronor per år under åren 2001-2003. I första hand var anslaget avsett att användas för personalförstärkning inom tillsynsverksamheten samt metod- och kompetensutveckling, främst med inriktning mot frågor om arbetets organisation och ledning.

Det har varit ett betydande arbete med rekrytering och resursförstärkning. Drygt 200 personer har nyanställts inom hela verket under programtiden, men en betydande rekrytering har fortsatt också efter programtidens slut bl.a. på grund av pensionsavgångar. De flesta som har anställts är arbetsmiljöinspektörer.

Insatserna för att utveckla kompetensen och utbilda/introducera arbetsmiljöinspektörer och handläggare har inneburit att vi fått en ökad tillsynskompetens inom området. Bland annat har 150 erfarna arbetsmiljöinspektörer fått kompletterande utbildning i arbetsorganisation, stress och psykisk belastning. Tillsammans med de svenska inspektörerna har också två norska inspektörer deltagit. Våra nordiska grannländer har visat stort intresse för vår utvecklingsinsats. Två utbildningsomgångar genomfördes under 2004 efter programtidens ordinarie slut.

Metodutvecklingsprojektet har utarbetat förslag till tillsynsmetoder som kan användas för att förbättra det psykosociala klimatet på arbetsplatserna. Att ta fram tillsynsmetoder är en omständlig procedur, varför detta arbete

fortsätter även efter programtidens slut, då överfört i den dagliga verksamheten i linjen.

Sammanfattning av utvecklingsprogrammet ARNE finns på CD-ROM för PC och under hela programtiden kunde ARNE:s aktiviteter följas på AV:s intranät.

BAKGRUND

"Målet är att en minskning skall uppnås av ohälsa på grund av faktorer som har samband med arbetets organisation och ledning. De arbetsmiljöfaktorer som avses är sådana som kan påverkas genom konkreta krav. Det kan gälla negativ stress, sociala faktorer, arbetsbelastning, ensidigt fysiska arbete m.m. Det kan även gälla arbetsanpassning". Så stod det i regleringsbrevet för budgetåret 2001. AV fick en budgetförstärkning för att anpassa tillsynsmetoder och öka kompetensen inom området för att uppnå dessa mål och utvecklingsprogrammet ARbetsorganisation och NEgativ stress (ARNE), skapades.

Programmet hade följande syften:

- Förstärka tillgången till specialkompetenser inom området, centralt och regionalt.
- Utveckla tillsynskompetensen, så att fler arbetsmiljöinspektörer ges förutsättningar att bedriva tillsyn på ett kvalificerat, effektivt och förtroendefullt sätt.
- Vidareutveckla tillsynsmetoder och verktyg/hjälpmedel.
- Stimulera företag och förvaltningar att förebygga stress och utveckla arbetsorganisationen på ett gynnsamt sätt för verksamheterna och arbetsmiljön.

Följande delar har ingått i utvecklingsprogrammet:

- Rekrytering
- Kompetensutveckling
- Metodutveckling
- Forskning/information/stödmaterial

Det finns få tillsynsmetoder inom det psykosociala arbetsområdet. Ett av syftena med programmet var att utveckla metoder för att ringa in riskkällor inom området psykosocial arbetsmiljö. Förutom de rutiner som fastställts i AV:s interna regler för metodutveckling användes följande kriterier:

- Rättssäkerhet - samma arbetsmiljöproblem på olika arbetsställen ska leda till liknande krav.
- Tillförlitlighet - AV ska kunna visa att den metod som använts har en vetenskaplig eller saklig grund.

- Effektivitet - inspektionen ska nå största möjliga effekt med användande av minsta möjliga resurser (både AV:s och arbetsställets).
- Trovärdighet - det ska finnas ett logiskt samband mellan bristbeskrivning och de krav som ställs och arbetsgivare och arbetstagare ska känna igen sig i beskrivningen av brister.
- Enhetlighet - en inspektion genomförs på ett likartat sätt i hela landet.

Arbetsmiljöinspektörer upplever brist på hjälpmedel, metodverktyg och hjälpmedel för analys av insamlade data. Utöver detta var det också önskvärt att finna riktlinjer, strategier, etiska och juridiska gränsdragningar, som underlättar arbetsmiljöinspektörernas bedömningar. Framtaget material har presenterats och använts i utbildningar och kompetensutveckling inom ramen för utvecklingsprogrammet.

ORGANISATION

ARNE-programmet har varit inordnat i linjeorganisationen. Chefen för Avdelningen för central tillsyn (CT) har varit ansvarig för programmets genomförande. Programledaren har under programmets gång kontinuerligt rapporterat till henne. Projektledaren för metodutvecklingsprojektet har organisatoriskt tillhört den organisatoriska och medicinska enheten (CTO). Programledaren och projektledaren har kontinuerligt också rapporterat till en styrgrupp som givit ett värdefullt stöd under hela programtiden. Styrgruppens uppgift var i första hand att följa programmets utveckling och resultat men också vid behov fatta strategiska beslut. Gruppens sammansättning har representerat hela vårt verksamhetsfält och gett en bred förankring i organisationen. Programledningens uppfattning är att den kontinuerliga samverkan som varit mellan styrgrupp/verkets linjechefer och programledning (programledare och projektledare) varit en förutsättning för att ge arbetet legitimitet och en garant för ett bra resultat.

EKONOMI

AV tilldelades sammanlagt 210 miljoner kronor under de tre programåren, fördelat med 70 miljoner per år. Av dessa medel gick den största delen till rekrytering av personal. Övriga medel fördelades enligt följande:

Kompetensutveckling cirka 10 miljoner kronor

Metodutveckling cirka 4 miljoner kronor

Övriga aktiviteter inklusive samverkan med forskning cirka 4,5 miljoner kronor

Utvärdering (upprätta utvärderingsplan) cirka 210 000 kronor

Kostnader för utvärderingsprojekten belastar 2004-2006 års budget

UTVÄRDERING

Utvärdering av utvecklingsprogrammets huvudinriktningar rekrytering, kompetensutveckling och metoder genomfördes under 2004 med Avdelningen för verksamhetsutveckling (VUS) som ansvarig. Utvärderingsplan upprättades under 2003. En mera omfattande utvärdering av hela utvecklingsprogrammet planerades till år 2005-2006. Under åren 2004 och 2005 har utvärdering genomförts med konsultstöd. Metoderna i utvärderingarna är främst en kombination av dokumentstudier, intervjuer/enkäter och deltagande observation beroende på vilken del av utvecklingsprogrammet som utvärderas. Uppläggningsen av utvärderingen har bestämts i dialog mellan AV och Arbetslivsinstitutet (ALI).

REKRYTERING/PERSONALFÖRSTÄRKNING

Det övergripande målet för rekryteringsinsatserna var att *"Förstärka tillgången till specialkompetens inom området, centralt och regionalt"*.

Det har hänt mycket både centralt och regionalt både under programtiden men också efter det att utvecklingsprogrammet avslutats. Under 2001-2002 rekryterades 208 personer till verket. Av dessa var 146 inspektörer. Av de 146 nya inspektörerna var 53 inom kompetensområdena arbetsorganisation och psykisk belastning. Dessutom anställdes det inom CT fem handläggare inom samma område samt handläggare med MTO-inriktning (människa-teknik-organisation), vilket ligger i närområdet till de psykosociala frågorna. De första rekryteringarna gjordes med gemensam annonsering i två rekryteringsomgångar år 2001. Nya tjänster för att stärka tillsynen generellt och särskilt för att fortsätta introduktionen av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) beslutades också.

Även administrativa avdelningen förstärktes med tanke på den stora arbetsbördan med de utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser som krävdes. Externa utbildare stod för stora delar av utbildningsinsatserna, bland annat ALI, högskolor/universitet och privata konsulter. Drygt 80 % av dem som anställdes rekryterades till tillsynsuppgifter regionalt eller centralt och målet i regleringsbrevet är därmed uppnått. Det är dock lite mer tveksamt om vi helt uppfyllt rekryteringsmålet på ASP-området. Men mot bakgrund av den stora kompetensutvecklingsinsats som genomförts, är bedömningen att den eftersträvade höjningen av kompetensen på det psykosociala området är nådd.

En projektledare har styrt och samordnat de särskilda metodutvecklingsprojekten. En programledare har koordinerat utvecklingsprogrammets olika delar. Rekryteringsprocessen hade emellertid startats innan programledning och styrgrupp organiserats, varför några centrala beslut kring rekrytering inte fattats inom ramen för programmet utan utvecklingsprogrammet har egentligen genomförts parallellt med rekryteringsprocessen. Programledarens roll i rekryteringsprocessen var diffus.

KOMPETENSUTVECKLING

Det övergripande målet för kompetensutveckling var att *"Utveckla tillsynskompetensen så att arbetsmiljöinspektörer ges förutsättningar att bedriva tillsyn på ett kvalificerat, effektivt och förtroendefullt sätt."*

Flera olika kompetensutvecklingsåtgärder har genomförts inom ramen för utvecklingsprogrammet:

Utbildning i Arbetsorganisation, Stress och Psykisk belastning, ASP:

- Basutbildning för 150 arbetsmiljöinspektörer under 2001-2004, utbildningstid 3 veckor
- Handledarutbildning för 22 arbetsmiljöinspektörer med gedigen tillsynserfarenhet och intresse för handledning, 4 dagar under 2001 och 2002
- Påbyggnadsutbildning för 24 arbetsmiljöinspektörer med beteendevetenskaplig grundutbildning, 3 utbildningsveckor, 2002
- Utbildning för chefer och jurister, 2 utbildningar á 4 dagar för totalt cirka 60 deltagare under hösten 2003

Övriga utbildningsinsatser:

- Utbildning för handläggare på CT i MTO (människa-teknikorganisation). 64 handläggare har fått utbildning under 2003. Ytterligare utbildning för cirka 30 handläggare planerad till 2005. Dessutom en omgång fördjupad utbildning för några få, då även arbetsmiljöinspektörer
- Metodutbildningar; Fokusinspektion, Kommunikation om arbetsorganisatoriska, sociala och psykologiska risker (KASP) och Psykosocial tillsyn av små företag. 19 inspektörer har deltagit i fokusinspektionsutbildning sammanlagt 2 dagar under 2002 och 2003. Arbetsmiljöinspektörer har fått en allmän information om övriga metoder under 2003. Under 2005 har en provutbildning i samtalsmetodik genomförts på ett distrikt. Samtalsmetodiken igår i metoden Psykosocial tillsyn av små företag.
- Utökning och utveckling av AI-utbildningen - 2 utbildningar per år så länge det behövs. Utveckling av innehållet, med utökning av om-

rådet arbetsorganisation, stress och psykisk belastning samt utökning av utbildningsavsnittet tillsynsmetoder. Sedan 2004 genomförs det en helt ny tillsynsutbildning för all ny tillsynspersonal.

Basutbildning i arbetsorganisation, stress och psykisk belastning (ASP)

Pilotversionen bestod av tre kursveckor samt cirka två veckors praktik. Praktiken genomfördes i huvudsak på det egna distriktet, med assistens av särskilt utbildade handledare. Pilotversionen utvärderades omgående och därefter genomfördes ytterligare sex utbildningsomgångar. Utbildare har i huvudsak ALI varit, men interna föreläsare och seminarieledare har också deltagit i de olika avsnitten. Målgruppen var arbetsmiljöinspektörer utan beteendevetenskaplig grundutbildning och som avslutat sin inspektörsutbildning minst två år före utbildningens start. Totalt har cirka 150 inspektörer genomgått utbildningen som fått mycket höga betyg av deltagarna. Till pilotutbildningen inbjöds dessutom referenspersoner (sakkunniga och jurister) i syfte att underlätta utvärdering av utbildningen inför kommande utbildningsomgångar.

Utbildningens syfte var att arbetsmiljöinspektörerna inom ämnesområdet skulle bli mer orienterade i teorin och få en ökad sakkunskap för den kravställande rollen men också få en mer gedigen helhetssyn på arbetsmiljön. Genom praktiken skulle de få tillfälle att tillämpa kunskaperna metodiskt. Utbildningens första veckor inriktades på teori om stress och arbetets organisation och den tredje utbildningsveckan inriktades på tillsyn och innehöll genomgångar av och diskussioner omkring tillämpningen av arbetsmiljölagen och föreskrifter, samt överklagningsärenden och domar inom sakområdet.

Handledarutbildning i arbetsorganisation, stress och psykisk belastning (ASP)

Syftet med denna utbildning var att utbilda ett antal handledare till deltagarna i basutbildningen ASP. Utbildningen startade med en inledande kväll och därefter tre utbildningsdagar. En dags uppföljning ingick också. Utbildningen var förlagd till internat och genomfördes i januari 2002 med uppföljningsdag i april 2002 i AV:s utbildningslokaler.

Utbildningen vände sig till arbetsmiljöinspektörer med gedigen tillsynserfarenhet och ett intresse för handledning, och de förutsattes ha en beteendevetenskaplig grundutbildning eller motsvarande kunskaper. Utbildningen var inriktad på lärande i arbetet och hur teori och praktik kopplas ihop samt ge träning i att ge och ta feedback. Den skulle också leda till

ökad säkerhet i handledarrollen, utveckla en struktur och rutiner för handledning på distrikten och öka insikten i läroprocessen i grupp och individuellt. Två ytterligare utbildningsomgångar genomfördes under 2004 men då var målgruppen biträdande tillsynschefer och blivande handledare på distrikten.

Påbyggnadsutbildning i arbetsorganisation, stress och psykisk belastning (spets-ASP)

Detta var en fördjupad utbildning inom området arbetsorganisation, stress och psykisk belastning. Utbildningen vände sig till arbetsmiljöinspektörer med en beteendevetenskaplig grundutbildning som har genomgått någon av verkets utbildningar för sakkunniga. Deltagarna förutsattes också ha en gedigen tillsynserfarenhet.

Utbildningen omfattade tre utbildningsveckor totalt varav 13 dagar på internat och två dagar på distrikt. Den inriktades på stress, arbetets organisation och psykisk belastning och aktuell arbetslivsforskning. Praktisk träning genom saminspektioner på annat distrikt än det egna skulle också ingå. Utbildningen krävde stort eget engagemang. Litteratur på engelska förekom och deltagarna skulle vara beredda på kunskapsredovisningar. Utbildningen syfte var att deltagarna skulle bli mer orienterade teoretisk genom att få aktuella och fördjupade kunskaper om ny arbetslivsforskning samt få en mer gedigen helhetssyn på arbetsmiljön. Utbildningen startade i februari 2002.

Utbildning för chefer och jurister i arbetsorganisation, stress och psykisk belastning (chefs-ASP)

Målgruppen för denna utbildning var chefer på alla nivåer på Avdelningen för inspektion, chefer på Avdelningen för central tillsyn samt alla jurister på AV. Syftet med utbildningen var att öka deltagarnas kunskaper inom områdena arbetsorganisation, stress och psykisk belastning. Ytterligare syftet var att utbildningen skulle leda till att få bättre underlag för beslut i tillsynen och ge en ökad samsyn men också att öka deltagarnas möjlighet att på ett adekvat sätt ge medarbetarna stöd i tillsynsarbetet. Utbildningen genomfördes under 4 dagar på internat i två omgångar under hösten 2003. 60 chefer och jurister på olika nivåer genomförde utbildningen.

Utbildning för handläggare i Människa-Teknik-Organisation

Utbildningen som genomfördes vid två tillfällen i mars 2003 vände sig till handläggare vid CT med tillsynsfrågor som huvudsaklig verksamhet. Syftet med utbildningen var att ge ökad och fördjupad kunskap om MTO-frågor och ge information om vilka personer som arbetar med dessa frågor inom AV. Utbildningen gav också information om stöddokument som är användbara vid inspektioner och olycksfallsutredningar. Utbildningen omfattade två dagar. 64 handläggare deltog. Ytterligare utbildningar med fördjupning planeras till 2005 och därefter. Inspektörer kommer då att erbjudas tillfälle att delta.

Metodutbildningar och övriga utbildningar

Utbildning i metoden fokusinspektion har genomförts med ett 15-tal arbetsmiljöinspektörer. Andra metodutbildningar genomförs då metoderna har nått sin slutgiltiga utformning.

Utbildning i kommunikationsteknik för arbetsmiljöinspektörer har genomförts på alla distrikt under 2000-2002. Utbildningen omfattade tre utbildningsdagar per inspektör och genomfördes i samarbete med en konsult i kommunikationspsykologi.

METODUTVECKLING

”Målet är att en minskning skall uppnås av ohälsa på grund av faktorer som har samband med arbetets organisation och ledning. De arbetsmiljöfaktorer som avses är sådana som kan påverkas genom konkreta krav. Det kan gälla negativ stress, sociala faktorer, arbetsbelastning, ensidigt fysiska arbete m.m. Det kan även gälla arbetsanpassning”. Det var anvisningen i 2001 års regleringsbrev. För att greppa denna stora, svåra och utmanande uppgift beslutades det om ett särskilt metodutvecklingsprojekt med en projektledare för ändamålet, som i ett eller flera parallella projekt skulle ansvara för att vidareutveckla tillsynsmetoder och hjälpmedel så att flertalet arbetsmiljöinspektörer skulle ges förutsättningar att bedriva tillsyn på ett effektivt och trovärdigt sätt.

Andra mål i projektet var:

- att möjliggöra att de flesta arbetsmiljöinspektörer kan uppmärksamma de viktigaste ohälsokällorna till negativ stress.
- att utveckla hjälpmedel eller bedömningsmodeller som kan användas av de flesta arbetsmiljöinspektörer.

- att i samverkan med universitet och högskola eller motsvarande, försöka finna användbara analysverktyg för att vägleda och underlätta bedömningen och utformningen av krav och kommunikation med arbetsgivare.
- att vidareutveckla befintliga, mer omfattande och avancerade tillsynsmetoder så att de kan tillämpas av flertalet inspektörer.
- att ta fram strategier och riktlinjer med etiska och juridiska gränsdragningar samt språkliga begrepp som:
 - dels gör det möjligt för arbetsgivarna att förstå och efterleva innebörden av ställda krav i inspektionsmeddelanden,
 - dels kan användas i det pågående utvecklingsprogrammets utbildningar.

Arbetets utgångspunkter var våra tjänstemeddelanden, Arbetsmiljölagen (AML) och de föreskrifter som finns på området. Att praktiskt pröva och sprida de nya arbetssätt som skulle utvecklas ur projektarbetet samt att ta initiativ till att utvecklade metoder utvärderades skulle ingå i projektet. Utvärderingen skulle sedan hanteras av Avdelningen för verksamhetsutveckling och samordning (VUS).

Arbetet delades upp i olika mindre delprojekt för att kunna uppnå en bättre precisering. De olika delprojekten fick egna projektledare.

Strategi, policyfrågor, etiska och juridiska gränsdragningar lades som ett särskilt projekt, då resultatet från detta arbete skulle tas om hand och omgående användas i utvecklingsprogrammets utbildningar.

Projektgruppen begränsades till en grupp på 4 personer. Efterhand arbetet utvecklades kallades expertkompetens in i projektgruppen. Projektgruppen drog upp riktlinjer och initierade arbetet under ledning av projektledaren. Rapportering skedde regelbundet till programledaren, som föredrog projektets utveckling i styrgruppen.

Delprojekt i metodutveckling

Projektet "KASP"

KASP är förkortning för Kommunikation om Arbetsorganisatoriska, Sociala och Psykologiska risker. Projektets huvudfas avslutades år 2003 och överlämnades till Avdelning för verksamhetsutveckling och samordning (VUS) för att utvärderas och sedan ingå i metodhandboken. Utvärderingen ge-

genomfördes under 2004. Regional utbildning planerades ursprungligen till hösten 2004 men har fått skjutas på då resultatet av utvärderingen gav anledning till vissa justeringar i metodbeskrivningen.

Intentionerna med metoden var att den skulle vara en flexibel och generell användbar metod för att inspektera arbetsorganisatoriska, sociala och psykologiska arbetsmiljörisker med systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) som utgångspunkt.

Metoden har följande huvudegenskaper:

1. Inspektionen inriktas på arbetsgivarens (arbetsställets) förutsättningar och förmåga att genomföra riskbedömningar och riskhantering.
2. Kraven på hur riskbedömningar och riskhantering ska genomföras följer föreskrifterna om Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), i förekommande fall kompletterade med sakföreskrifter.
3. Underlaget för tillsynen inhämtas huvudsakligen genom kommunikation med arbetsgivaren och arbetstagarna och deras representanter. Kommunikationen genomförs främst genom intervjuer, samtal och skrivelser, som är strukturerade i överensstämmelse med SAM-föreskrifterna. Viktigaste kännetecknet är att inspektören följer en kommunikationsstruktur, som överensstämmer helt med kontrollstrukturen i SAM.
4. Metoden är generell för att den kan användas i samband med olika typer av tillsyn och inte bara i det nu aktuella sammanhanget. Den är flexibel för att den kan formas i mer eller mindre utvecklade versioner.

Inspektören kontrollerar arbetsgivarens sätt att bedöma och hantera arbetsorganisatoriska, sociala och psykologiska risker, men gör inga egna diagnoser eller prognoser om arbetstagarnas faktiska psykiska och fysiska tillstånd. Metoden kan tillgodose kraven på saklighet och objektivitet i myndighetsutövningen, tack vare att inspektionen inte grundas på inspektörens subjektiva bedömningar eller svårobserverbara förhållanden. I den mån det redan finns uppenbara, psykosocialt betingade skador på arbetsplatsen, så kan metoden givetvis användas för att kontrollera hur man åtgärdar och utreder existerande problem.

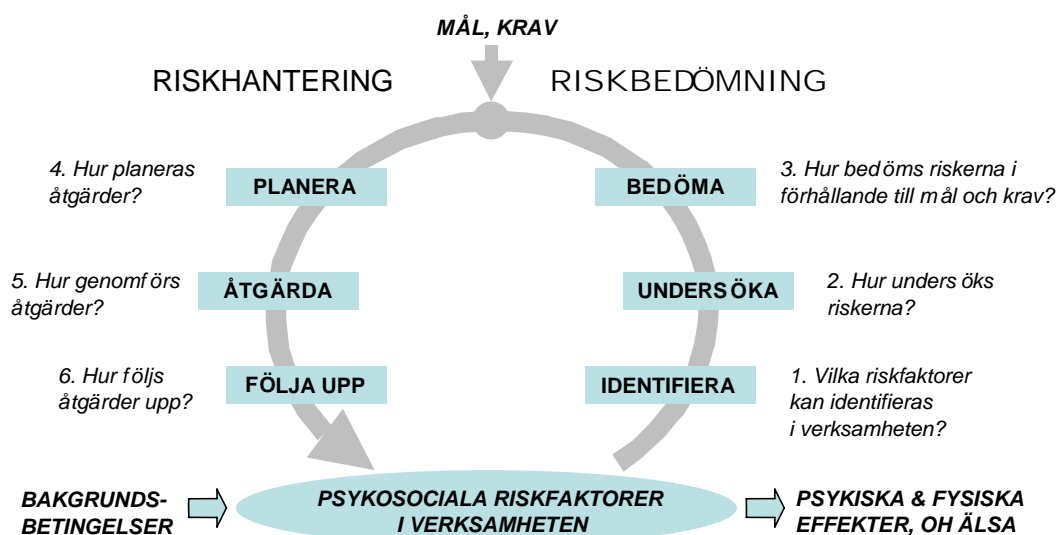
Kommunikationens struktur framgår av Figur 1:1. En riskbild uppkommer genom att en mängd bakgrundsbedingungen inom och utanför arbetsstället bidrar till arbetsorganisatoriska, sociala och psykologiska riskfaktorer i verksamheten. Dessa kan medföra negativa psykiska och fysiska effekter och ohälsa. Kommunikationen under inspektionsprocessen följer ett cykliskt förlopp som överensstämmer med den kontrollcykel, som SAM föreskriver att arbetsgivaren skall följa.

Inspektionen gäller hur man på arbetsstället gör riskbedömningar:

1. vilka riskfaktorer man identifierar,
2. hur man undersöker sådana risker,
3. hur man bedömer risker mot bakgrund av detta underlag samt de mål man har beträffande ASP, samt

hur man genomför riskhantering mot bakgrund av riskbedömningarna:

4. hur man planerar åtgärder,
5. hur man genomför åtgärder,
6. hur man följer upp åtgärder.



Figur 1:1 Kommunikationsstrukturen

Projektet "Psykosocial tillsyn av småföretag"

Projektarbetet har skett under arbetsnamnet KOPS som är en förkortning av Kommunikation Om Psykosocial arbetsmiljö i Småföretag. Projektets huvudfas avslutades år 2003 då det överlämnades till VUS för utvärdering och därefter att ingå i metodhandboken. Utvärdering genomfördes under

2004. En försöksutbildning i samtalsmetodik genomfördes regionalt i ett distrikt under våren 2005. Metodutbildning planerades ursprungligen till hösten 2005 men har fått uppskjutas då resultatet av utvärderingen och den granskning som utförts av Avdelningen för inspektion medfört behov av justeringar i metodbeskrivningen.

En utgångspunkt för metodprojektet har varit att utveckla en inspektionsmetod där småföretag får hjälp med att sätta ord på sin situation och "översätta" regler i arbetsmiljölagstiftningen till praktisk handling. Inspektören behöver kunna "tala samma språk" som småföretagare och kunna sätta sig in i deras situation.

Andra utgångspunkter för metodprojektet har varit att:

- det finns en viss kunskap om vad god arbetsmiljö är inom ett småföretag, vilka risker som finns och vem som svarar för att åtgärda problem
- alla i personalen känner till företagets inställning till arbetsmiljö och de förväntas själva delta i arbetet för en bättre arbetsmiljö.

Tillsynsmetoden är både en inspektionsmetod och ett pedagogiskt arbets sätt. Tillsynen ska riktas mot småföretag med minst 5 och upp till ca 20 anställda och fokuserar på organisatoriska och psykosociala arbetsmiljöförhållanden. Inspektionen sker genom att arbetsgivaren först gör en självskattning genom att besvara några grundläggande frågor. Därefter har inspektören samtal med personalen om deras arbetsmiljö. De av arbetsgivaren besvarade frågorna används som underlag för samtalet. De beskrivningar av arbetsmiljön som kommer fram kan ge inspektören en nyanserad bild av de risker som personalen och arbetsgivaren upplever i sin vardag. Detta utgör också en del av det underlag som inspektören använder för att bedöma om AML: s krav är uppfyllda.

Tillsynsinsatsen avslutas med samtal med arbetsgivaren och i förekommande fall skyddsombudet, där inspektörens intryck av företagets arbetsmiljö så här långt i inspektionen redovisas. Efter detta samtal redovisas den sammanfattade och slutliga bedömningen i ett inspektionsmeddelande (IM) till arbetsgivaren. IM kan bestå av enbart bristbeskrivning med åtföljande krav på redovisning av vidtagna åtgärder. En förutsättning för detta är att ingen omedelbar risk för ohälsa eller olycksfall har konstaterats. Bristbeskrivning med allmänt redovisningskrav kan tillämpas vid komplexa ärenden av psykosocial karaktär där många skilda åtgärder kan leda till att synliggjorda ohälsorisker undanröjs. I metoden finns olika sätt att beskriva brister och utforma krav.

Uppföljning av inspektionen är nödvändig men tidpunkten för denna av görs av omfattningen och komplexiteten i bristbeskrivningen.

Projektet "Hälssofarlig stress i byggprocessen"

AV:s regler för byggområdet uppfattas ibland som svåröverskådliga och komplicerade. Det är besvärligt att bedriva tillsyn inom byggbranschen. Det finns dokumenterat att både byggnadsarbetare och platschefer upplever en ökad grad av stress bland annat beroende på tidspress. Projektets mål var en effektivare tillsyn mot arbetsmiljörisker inom byggindustrin – framförallt sådana som uppfattas bero på tidsbrist och förbättrad arbetsmiljö inom byggindustrin, främst när det gäller arbetsmiljöbrister orsakade av hälssofarlig stress, hög arbetsbelastning etc.

Projektarbetet delades upp i två faser. Fas 1 var en förberedande fas där en problembeskrivning togs fram och där exempel på tidigare tillsyn inom området samlades in från distrikten. Fas 1 varade från juni till september 2002. Resultatet från fas 1 presenterades på ett referensgruppsmöte i februari 2003.

Fas 2 innehöll genomgång av det insamlade materialet om tidigare tillsyn och diskussioner om detsamma. Ett nytt arbetssätt diskuterades fram med inriktning mot arbetsmoment där negativ stress kunde förväntas få särskilt allvarliga konsekvenser. Fem provinspektioner per distrikt planerades. Det bestämdes att inspektionerna under fas 2 skulle följas upp under 2004 för att bättre kunna avgöra effekten av besöken.

Projektgruppen valde att inrikta inspektionerna mot dels projekteringskedet dels byggskedet. Besöken i projekteringskedet aviserades med ett särskilt aviseringsbrev som angav syfte med besöket och vad som skulle tas upp under inspektionen. Byggherren, projekterande konsulter och utsedda entreprenörer deltog vid inspektionen. Arbetsmiljöplanens åtgärdsbeskrivning, samordning av projektering och samordning av projektet i tid och rum diskuterades under besöket.

Till inspektionerna i byggskedet kallades byggherren och samtliga verk-samma entreprenörer på byggarbetsplatsen. Åtgärdsbeskrivningar i arbetsmiljöplanen, planering i tid och rum, och riskbedömningar enligt systematiskt arbetsmiljöarbete togs upp. Under fas 2 beslutades att under 2004 genomföra ett utvärderingsprojekt. Detta eftersom deltagarna i projektet kände ett behov av att se hur de tidigare inspektionerna fallit ut.

De 32 inspektioner som har genomförts har resulterat i IM och andra intressanta kommentarer. Genomförandet av inspektionerna diskuterades på referensgruppsmöte i december 2003. Detta kompletterades med en enkät. Projektresultatet finns dokumenterat i en rapport.

Projektet "Mått i vården"

Trånga vårdlokaler är vanligt. De ansvariga har inte tagit tag i problemet och AV måste därför lägga mycket kraft på detta. Utvecklingsprojektet "Mått i vården" startades därför med målet att sammanställa ett kunskapsunderlag för både kravställande och lokalplanering. Med hjälp av kunskapsunderlaget skulle en bedömningsmodell utformas. Förhoppningen var att vi skulle kunna genomföra en effektivare och tydligare tillsyn av vårdlokaler och få bättre acceptans från arbetsgivarna. Projektet förstärktes med externa konsulter i två delprojekt. Resultatet finns dokumenterat i två rapporter. Bedömningsmodellen har trots ansträngning inte blivit klar inom ramen för utvecklingsprogrammet men arbetsgruppen har fortsatt att arbeta inom branschprogrammet Hälso- och sjukvård i AV:s verksamhetsprogram 2004-2006. Det praktiska arbetet har färdigställts under 2004 och dokumentationen har bearbetats under första kvartalet 2005.

Projektet "Samverkan med Företagshälsovården"

Projektet handlar om metoder för att uppmärksamma och bedöma psykosocial ohälsa och är en inventering inom företagshälsovården. Projektet har genomförts i samverkan med företagshälsovården (FHV).

När AV meddelar ett föreläggande eller förbud inom området arbetsorganisation och negativ stress uppmanas ofta arbetsgivaren att anlita sakkunnig hjälp från FHV. Eftersom det inte fanns någon enhetlig information om vilka metoder som FHV använder sig av vid kartläggningen av negativ stress m.m. beslutade AV att undersöka vilka metoder som tillämpades inom FHV. Kartläggningen upphandlades av Föreningen Svensk Företagshälsovård. Undersökningen resulterade i 29 metoder, varav 16 närmare beskrivs i boken "Metoder för att uppmärksamma och bedöma psykosocial ohälsa - en inventering inom företagshälsovården".

Av en enkätundersökning bland företagshälsovårdsenheterna i Sörmland och Östergötland framkom att det framförallt var fyra metoder som användes, nämligen Previas Psykosociala arbetsmiljöenkät, SMC:s profiler, Marvin Weisbords 6-boxmodell och Metodicum AB. FHV tillfrågades också i enkäten om vilken kompetens de hade för att arbeta med de psykosociala frågorna. Av de 31 svaranden uppgav 21 centraler (67%) att de hade egen beteendevetare/psykolog/socionom och 3 centraler (9 %) att de köpte in vid behov. 8 centraler (25%) saknade helt sådan kompetens.

Samtliga FHV-centraler i Linköpings distrikt inbjöds till ett seminarium kring samverkan mellan FHV och AV. 43 personer (representerade 20 olika

FHV-centraler) deltog i ett seminarium i november 2003. Behovet av fortsatt samverkan med AV beskrevs som mycket stort, men att viss tveksamhet fanns beträffande kostnaderna. Vem betalar?

FHV såg en viss fara i att använda de ovan nämnda metoderna, då de flesta inte är utvärderade ordentligt. Ett önskemål inför framtiden är att försöka få fram fyra till fem metoder, som är utvärderade och kvalitetssäkrade. Det skulle underlätta för AV att bedöma värdet av FHV:s arbete. Det är viktigt att AV och FHV är tydliga i sina respektive roller, så att inte konkurrens uppstår.

I 2003 års arbetsmiljöundersökning kommer frågorna beträffande FHV att ändras. Det kommer att gå att utläsa vilka insatser som den enskilde har fått hjälp med, t.ex. frågor kring arbetsbelastning, stress, samarbete, teknisk utrustning, sjukfrånvaro, rehabilitering eller anpassning av arbetsplatsen.

Många FHV-centraler saknar egen beteendevetenskaplig kompetens. För att FHV bättre ska kunna samarbeta med AV beträffande frågor kring negativ stress måste deras kompetens stärkas betydligt inom det psykosociala arbetsmiljöområdet.

Projektet "Handledning för inspektörer"

Arbetslivets utveckling och forskningen inom arbetsmiljöområdet har medfört behov av ökade kunskaper och färdigheter hos arbetsmiljöinspektörerna. Bl.a. ökar behovet av samverkan mellan inspektörer med olika erfarenhets- och kunskapsbakgrund, samtidigt som arbete i team kan medföra nya krav på såväl medlemmarna i teamet som på de arbetsformer som används.

En annan tendens i tillsynsarbetet är att det idag har ett mera organisatoriskt perspektiv, jämfört med att tidigare ha varit mera praktiskt/tekniskt. En ytterligare tendens är att det idag är svårare än för t.ex. 5 år sedan, att få igenom åtgärdsbeslut. Beslut förs fram till de politiska organen, men då fattas ofta pengar - mål och resurser stämmer inte överens.

Handledning har bedömts vara ett sätt att stödja de processer som är nödvändiga för att utveckla yrkesrollen, stärka yrkesidentiteten, stärka de enskilda medlemmarna i teamet och utveckla det gemensamma arbetet i teamet.

Det övergripande syftet med handledningen var att åstadkomma en yrkesmässig utveckling och en stärkt yrkesidentitet, för att på så sätt säkra tillsynskvaliteten. Ett annat syfte var att stärka samarbetet i gruppen, samt att reducera stressreaktioner.

Målsättning med handledning är att inspektören ska:

- öka medvetenheten om sin roll i inspektionssituationen (tillsynsarbetet),
- utveckla sin problemlösningsförmåga och kunna se problem från olika synvinklar,
- öka sin flexibilitet,
- kunna ställa upp realistiska mål för tillsynsarbetet,
- kunna bearbeta och acceptera sina känslor, samt öka sitt självförtroende,
- kunna hantera den egna stressen på ett effektivare sätt (stressreduktion).

För att nå målsättningen började ett distrikt under våren 2002 en grupputveckling med grundläggande utbildning på tre dagar i problemlösning, bl.a. genom en utbildning i Beyond Conflict-modellen. Därefter följde en rad handledningstillfällen med en till en och en halv månads mellanrum. Handledningen skedde i arbetsteam (8 personer/ team) bestående av de som arbetar gemensamt i organisationen, även gruppsekreterarna deltog.

Under handledningen togs "bökiga" och svåra tillsynsärenden upp. Med utgångspunkt från ärendena och Beyond Conflict modellen undersöktes lösningar till att handlägga ärendet på ett så framgångsrikt sätt som möjligt. Totalt var det sju handledningsträffar per team. Ytterligare tre hade planerats under våren. Under mars 2003 genomfördes den grundläggande utbildningen i Beyond Conflict för de medarbetare i gruppen som inte tidigare fått ta del av denna utbildning. Totalt har (eller kommer) 30 inspektörer genomgått den grundläggande utbildningen i Beyond Conflict. Inspektörer som deltagit i aktiviteten arbetar främst mot offentliga arbetsgivare.

Grupputvecklingsarbetet hade konsultstöd. Under sommaren 2002 gjordes en intern utvärdering av den genomförda handledningen. Utvärderingen var så positiv att det beslöts att fortsätta under ytterligare en tid. Målet var att på sikt fortsätta utan extern hjälp. Resultatet av handledningen blev att arbetsklimat och förutsättningar att arbeta med svåra tillsynsärenden ökat.

Projektet "Observationsmetod för att registrera psykisk belastning arbetsmiljön"

Under mitten av 1980-talet utvecklade Arbejdstilsynet i Danmark en metod för att registrera psykisk belastning i arbetsmiljön. Metoden kallas Observationsmetoden.

Projektet tog sin utgångspunkt från Danskarnas Observationsmetod och valda delar har översatts och anpassats till svenska förhållanden i avsikt att metoden ska kunna provas och användas i AV:s tillsyn.

Inriktningen av projektet var således att utveckla en tillsynsmetodik för arbetsmiljöfrågor inom organisatoriska, sociala och psykologiska området. Ett mål var att metoden inte skulle kräva omfattande tidsresurser för förberedelser och inspektion. Metoden skulle, med en begränsad utbildningsinsats, kunna användas av de flesta arbetsmiljöinspektörer med beteendevetarebakgrund. Metoden skulle utvecklas som hjälpmedel för arbetsmiljöinspektörer, för att ge förutsättningar att bedriva tillsyn av organisatoriska, sociala och psykologiska arbetsmiljöförhållanden på ett enhetligt, rättssäkert, tillförlitligt, effektivt och trovärdigt sätt.

Projekt mål

- att beskriva en metod så att den kan läras ut i utbildning av inspektörer som har en beteendevetenskaplig bakgrund
- att i samverkan med CTO och distrikt inom AI pröva tillförlitlighet och giltighet i bedömningar
- att utvärdera metoden.

Projektet har pågått även under 2005 och 2006 och VUS kommer i ett senare skede att utvärdera metoden.

Arbetet började med en kartläggning och kunskapsinhämtning av den befintliga metoden inom Arbejdstilsynet i Danmark vad avser att uppmärksamma och bedöma negativ stress och arbetsorganisatoriska brister oavsett verksamhetens art, bransch eller storlek. Den danska observationsmetoden bearbetades och anpassades till rådande förhållanden i det svenska tillsynsarbetet. Därefter har arbetet fortsatt i linjeorganisationen i samverkan med distriktet i Malmö och med assistans av danska kollegor. Att genomföra den aktuella tillsynsmetoden är tids- och resursmässigt krävande. De frågeställningar som metoden ska ge svar på är komplexa till sin karaktär. Frågeställningarna är inte enkelt mätbara utan måste värderas i förhållande till den situation som tillsynsmetoden tillämpas i. Antalet studieobjekt måste begränsas och anpassas till den resursram som lagts för metodprojektet. Detta innebär sammantaget att omfattande diskussioner, analyser, fallstudier m.m. har måst göras under inledningsskedet.

Under projektet görs avrapportering till uppdragsgivaren löpande.

Projektet "APP - Arbetsplatsens Psykosociala Puls"

Arbets- och miljömedicin (AMM), Akademiska sjukhuset, Uppsala har utvecklat en checklista för att identifiera risker och brister i den psykosociala arbetsmiljön, APP har utvecklats i samverkan med distriktet i Falun. Checklistan syftar till att identifiera väsentliga risk- och bristfaktorer som bidrar till att skapa negativ stress bland de anställda. Bedömningsmodellen

har formen av en checklista och är avsedd att användas som en sådan. Varje fråga i APP är kopplad till ett exempel på en tillämplig föreskrift och paragraf i arbetsmiljölagstiftningen. Eftersom dessa endast är exempel måste inspektören beakta hela lagstiftningen. Arbetsmiljöinspektörens kunskaper och medvetenhet om stressorer och deras konsekvenser för individens hälsa och arbetsplatsens miljö är av stor vikt. Checklistan är ett instrument att fånga upp konsekvenser av stress.

ÖVRIGA AKTIVITETER

Hälsoeffekter av nattarbete - Störd sömn höjer olycksrisken

En tredjedel av befolkningen har någon form av udda arbetstider och åtta procent har någon form av nattarbete. Dessutom råder en stark trend mot långa pass, kort dygnsvila, brister i inflytande på schemaläggning och produktionsanpassade (flexibla) arbetstider. Skiftarbete med nattskiftlag medför en kraftig störning av sömnen vilket höjer olycksrisken, risken för hjärt- och kärlsjukdomar, mag- och tarmsjukdomar samt svårigheter med normala sociala kontakter. Om detta och mer finns att läsa i "En sammanfattning av en översikt av aktuell forskning", som AV har gjort tillsammans med Institutet för psykosocial medicin (IPM).

Biologiska stressmarkörer - Det går att ställa diagnos på en organisation

Det finns biologiska verktyg för diagnostisering av en stressbelastad organisation. Idag kan prover från blod, urin och/eller saliv ge viss information om stressreaktioner hos arbetstagarna. Det gäller även mätning av vissa fysiologiska reaktioner. Proverna kan t.ex. mäta akuta stressreaktioner eller långsiktigt slitage på kroppen. Exakt vad testerna kan mäta finns det olika uppfattningar om och sättet att reagera skiljer mellan individer. Våra kunskaper om området och mätmetoderna behöver utvecklas. Orsakerna till stressreaktioner kan också finnas både inom och utanför arbetsmiljön. Ett sätt att bättre ringa in förhållanden knutna till arbetsmiljön är att studera förändringar i stressreaktioner över tid, i arbetet under olika arbetssituationer och under arbetsfria perioder.

I samarbete med Institutet för psykosocial medicin (IPM) inbjöds en rad ledande forskare inom stressområdet till ett konsensusmöte i Stockholm. Målgruppen var framför allt forskare som via vetenskaplig publikation dokumenterat erfarenhet av de aktuella frågorna. Ett konsensusdokument finns nu som en rapport. Biologiska stressmarkörer har visat sig ha en hög grad av tilltro hos arbetsplatsernas ledningar och för de anställda kan det upplevas som positivt att få konkreta bevis för att de mår dåligt på sitt jobb.

På det sättet kan det vara lättare att ställa krav på arbetsgivaren. Men även med tillgång till bättre utvärderade och mer användarvänliga metoder för biologisk mätning av stresspåverkan, blir det knappast aktuellt att AV genomför mätningar. Däremot kan man tänka sig att biologisk provtagning kan användas och vidareutvecklas av företagshälsovården, de yrkesmedicinska klinikerna och forskningsinstitutioner för att bli ett komplement till andra metoder. AV kan också komma att kräva kartläggningar av psykosociala arbetsmiljöförhållanden där biologiska markörer eventuellt kan vara en del.

Det finns integritetsproblem med blod-, urin- och salivtester. De anställda vet ju inte hur arbetsgivaren kan komma att använda resultaten. Dessutom kan proverna tänkas ge även annan information än den man frågat efter, t.ex. indikera att någon dricker för mycket. Av den anledningen behöver testerna utföras av en extern instans. Testerna måste kodas så att bara den anställde får veta sitt resultat. Arbetsgivarna får bara ut informationen för gruppen som helhet och enbart sådan information som man på förhand kommit överens om. AV gjorde den bedömningen att biologiska stressindikatorer för grupper av arbetstagare på en arbetsplats kan vara ett intressant och värdefullt komplement i tillsynen och att det är angeläget att satsa på metodutveckling så att de kan fylla en sådan funktion. AV avser att gå vidare på området. Några intressanta metoder att pröva är då kortisol i saliv, taget på ett standardiserat sätt från individer arbetande under olika förhållanden och skiftesscheman – inklusive nattarbete – samt de fysiologiska variablerna puls, blodtryck och variationer i hjärtfrekvens.

Revidering av exempelsamling om kravformuleringar utifrån AML - en formuleringshjälp till en inspektör

AV har tidigare på flera sätt försökt att ge formuleringshjälp till arbetsmiljöinspektörerna. Det har exempelvis tagits fram en exempelsamling med formuleringar på krav som förankrats väl i organisationen. Denna exempelsamling har nu omarbetats och finns ute på distrikten. Den omfattar sådana komplexa frågor där tillämpningsföreskrifter i AFS helt saknas och krav därför måste ställas med stöd direkt i AML. Även frågor om kränkande särbehandling hör oftast hemma här, trots att tillämpningsföreskrifter finns. Det är normalt att en jurist deltar i handläggningen av denna typ av ärenden och det är lika naturligt att ta hjälp från kollegor som är sakkunniga på psykosociala frågor. I exempelsamlingen understryks det att bedömningar alltid måste bygga på ett relevant faktaunderlag. De brister och risker som iakttas måste beskrivas på ett konkret och tydligt sätt, så att det framstår klart att åtgärder måste vidtas. De krav som ställs ska utformas på ett sådant sätt att det inte är någon tvekan om vilket resultat som förväntas av arbetsgivaren.

Revidering av handledningen i Psykosociala arbetsmiljöfrågor - med särskild inriktning på arbetsbetingade konflikter och kränkande särbehandling

De psykosociala frågorna har kommit allt mer i fokus. Detta har förändrat förutsättningarna för AV:s arbete. Tillsyn av psykosociala arbetsmiljöfrågor är en svår och känslig arbetsuppgift och behöver allt tänkbart stöd för att bästa möjliga resultat ska uppnås. Handboken ska underlätta arbetet för tillsynsarbetet för arbetsmiljöinspektionen. Den kan vara en utgångspunkt för arbetet med att bedöma och ställa krav på problem som brukar benämnas som arbetsbetingade konflikter och kränkande särbehandling. Handboken har uppdaterats av författaren.

Utveckling av att beskriva psykosociala arbetsmiljöbrister

Som ett led i utvecklingen att beskriva de arbetsmiljöbrister som identifieras vid inspektion, har en undersökning genomförts om hur vi kommunicerar psykosociala arbetsmiljöproblem. Undersökningen omfattade både kommunikation ute på arbetsplatserna och kommunikationen i AV:s skrivelser. I rapporten konstateras att psykosociala arbetsmiljöproblem är svår-greppbara för alla parter. De är svåra för AV att konstatera i tillsynen, svåra för skyddsombuden att påvisa för arbetsgivaren och slutligen svåra problem för arbetsgivarna att lösa. Arbetsmiljöinspektörerna har svårt att göra sig förstådda genom sina inspektionsmeddelanden och detta oavsett om det är små eller mellanstora företag som inspekterats.

En lässtudie av ett stort antal inspektionsmeddelanden har också genomförts. Även där konstateras att bristbeskrivningarna behöver utvecklas och preciseras. Detta arbete har nu påbörjats på flera håll i verket.

Erfarenhetsutbyte med norska kollegor

Sommaren 1998 träffades några svenska och norska tillsynschefer på ett möte på Island. Då uppkom idén om en gemensam aktivitet för att utbyta kunskaper och erfarenheter. Två gemensamma konferenser har därefter arrangerats, en i Hamar i Norge och en i Örebro. Vid konferenserna har olika grupper diskuterat tillsynsfrågor.

En sådan diskussionsgrupp var särskilt inriktad på sjukvård, och som en följd av denna diskussion gjordes ett tillsynsprojekt för gemensamma tillsynsinsatser i sjukvården. De båda nordiska tillsynsdistrikten genomförde gemensamma inspektioner i både Norge och Sverige för att lära av varandra. Inspektionerna gjordes som saminspektioner i både länderna. Den sista delen av projektet skedde inom ramen för ARNE.

Riktlinjer för arbetsanpassning med åldersperspektiv

I samverkan med Arbetslivsinstitutet har en bok tagits fram. Den ska vara en hjälp och vägledning i arbetet med att anpassa arbetsmiljön till olika åldrar, främst för äldre. Den beskriver hur man kan gå till väga med hjälp av aktuell vetenskaplig fakta kopplad till AV:s regler. Boken bygger på flera av AV:s föreskrifter och på arbetsmiljölagen.

Lathund om handläggning av vissa psykosociala arbetsmiljöfrågor

Lathunden bygger på handboken "Psykosociala arbetsmiljöfrågor - En handledning med särskild inriktning på arbetsbetingade konflikter och kränkande särbehandling". Den finns nu på alla distrikt och används även i AV:s utbildningar inom området.

Kartläggning om behov av stöd och handledning i tillsynsarbetet - Det behövs handledning i svåra ärenden

Arbetet sliter hårt på många arbetsmiljöinspektörer med ökad sjukfrånvaro och långtidssjukskrivningar som följd. Begäran om medel för handledning och stöd i olika situationer har kommit till ledningen för Avdelningen för inspektion, till personalavdelningen och till ARNE-programmets ledning. En del distrikt har efterfrågat extern handledning medan andra behöver stöd för grupprocesser eller efterlyst internt stöd och vägledning. Många nya medarbetare har i tidigare verksamheter haft tillgång till handledning som en naturlig del i arbetet. Några har själva haft stödjande och konsultativa uppgifter i sin yrkesverksamhet.

En arbetsgrupp fick i uppdrag att undersöka om det finns ett generellt behov av speciellt stöd eller handledning i tillsynsarbetet vid AV:s olika distrikt. Efter kartläggning föreslog gruppen att distrikten själva får utse handledare/samtalsledare som av sina respektive biträdande tillsynsdirektörer (btd) får information om vilka handledningsverktyg som ska användas och hur. Detta efter att btd och eventuell samtalsledare erhållit utbildning. För att handledningen ska ha samma förutsättningar på alla distrikt bör riktlinjer för handledningen utarbetas. Gruppen föreslog att tid skulle reserveras på alla distrikt för tio handledningstillfällen à 3 timmar under 2004. Förslaget omfattade också att medel för extern handledning (processhandledning) skulle avsättas centralt för 2004. Handledarutbildning genomfördes i två omgångar under 2004.

Stöd till extern metodutvecklare i projektet om "Skadeutredning av stressrelaterad sjukdom"

Projektledaren för metodutvecklingen inom ARNE har fått ett stort nätverk med utvecklingsintresserade och kunniga personer utanför vår egen organisation. Författarna till rapporten "Skadeutredning av stressrelaterade sjukdom" är sådana personer. De har utvecklat en metod som bygger på MTO-teknik för att kunna utreda psykosociala långtidssjukskrivningar på ett effektivt sätt. I detta har de fått stöd och uppmuntran av AV:s projektledare. Deras metod lämpar sig bäst för användning av arbetsgivare, företagshälsovård osv., men AV kan också dra lärdomar av deras arbetssätt.

Arbetskonferens om "Organisatoriska och psykosociala arbetsmiljörisiker"

En arbetskonferens med syftet att genom diskussioner och erfarenhetsutbyte utveckla metoder för att nå de uppsatta målen på det psykosociala området i verksamhetsprogrammet anordnades i september 2002. Målgrupp för konferensen var sakkunniga i organisatoriska och psykosociala frågor och/eller planeringsansvariga i distriktledningen. Programmet innehöll också information om de aktuella metodutvecklingsprojekten inom det arbetsorganisatoriska och psykosociala sakområdet. Innehållet fokuserade på strategier och tillsynspolicy för sakområdet, liksom på juridiska gränsdragningar i syfte att underlätta för AI att göra bedömningar och ställa krav. Efterföljande arbetskonferenser 2003-2005 har haft samma upplägg.

DISKUSSION

Ett utvecklingsprogram av den omfattning som ARNE skulle för att lyckas fullt ut behöva en tids förberedelse. Inte minst hade en förberedelse för att kunna särskilja programaktiviteterna från övriga aktiviteter i budgeten varit värdefullt. Det blev nu inte möjligt under det första programåret och bara delvis under det andra. Detta har bland annat medfört att den ekonomiska redovisningen inte är så lättöverskådlig, då den redovisats lite olika för de olika åren. Det hade också varit en fördel om personalresurserna hade kunnat avsättas i den ordinarie planeringsprocessen för 2001. Inordningen i linjen hade då underlättats.

Under de tre åren 2001-2003 skulle såväl planering som genomförande ske. Viss planering av utvecklingsprogrammet skedde i slutet av år 2000, men rekryteringen av programledare var inte genomförd förrän under tidig vår 2001 och därefter kunde planering av själva programmet och dess utform-

ning ske. Planering av budget och rekrytering av projektledare för metodutveckling var nästa steg. Därefter planerades de olika aktiviteterna inom programramen. Projektmedarbetare och projektledare för de olika aktiviteterna skulle utses. Detta medförde också en del svårigheter då utvecklingsaktiviteterna inte ingått i den ordinarie planeringen för det första året. Till att börja med hade programledningen också bekymmer med att hantera det faktum att denna stora och sammanhållna insats skulle inordnas i linjen. Det krävdes många kontakter med linjechefer, vilket tog mycket tid i anspråk, men med tiden blev detta allt smidigare och fungerade mycket väl då utvecklingsprogrammet avslutades.

Så sent som i december 2001 började programmet ta form. Under 2002 skedde det mesta av utvecklings- och kompetensutvecklingsaktiviteterna och det blev under detta år en mycket hög belastning på hela organisationen. Många nyrekryterade skulle ha sin introduktion och utbildning, ASP-utbildningar pågick liksom metodutvecklingsprojekt. Dessutom måste en plan för att utvärdera programmets olika delar upprättas. Det stod klart att utvärdering inte kunde göras förrän de olika aktiviteterna var helt genomförda och därför genomförs utvärderingarna under perioden 2004-2006.

Att hålla samman en mängd olika aktiviteter inom samma tillsynsområde ger många fördelar och möjligheter, men också en del svårigheter. I ASP-utbildningarna var tanken att teori och praktik skulle knytas ihop och detta innebar att utveckling av sakområdet skedde simultant med utbildningsinsatserna. Vartefter riktlinjer och tillsynsstöd utformades så fördes de in i utbildningen, vilket naturligtvis medförde att alla utbildningarna inte innehållsligt blev alldeles lika. Konceptet var detsamma och via sina handledare fick de som redan gått utbildning information om utvecklingen på området. ASP-utbildningarna fick alla höga betyg av deltagarna och även kursledningen skattade utbildningen högt. Hela ARNE-programmet har fått stor uppmärksamhet hos våra nordiska grannländer och då framför allt utbildningsdelen. Programledare och kursledare har bland annat presenterat utbildningen på ett seminarium i Oslo för de norska tillsynscheferna.

En framgångsfaktor i utvecklingsprogrammet ARNE var att kompetensutvecklingen byggdes upp från basutbildningsnivå till spetsutbildningsnivå. Detta kompletterades med stöd till dem som genomgick utbildning men också till dem som skulle ge stöd. Chefer och jurister fick utbildning som anpassades till deras funktion och behov. Dessutom fick handläggarna på CT bekanta sig med MTO, där varje specialist fick anledning att fundera över det organisatoriska perspektivet med utgångspunkt från sin egen kompetens. Ett flertal medarbetare deltog också i något av de många större eller mindre projekt och grupparbeten som genomfördes inte bara på huvudkontoret utan även på olika distrikt runt om i landet.

Metodutveckling är komplicerat och kraven på vetenskaplighet och hanterbarhet från tillsynssynpunkt är svårkombinerat. Tre år är därför en kort tid för att färdigställa en metod. Ambitionsnivån lades högt i utvecklingsprogrammet och vid programtidens slut så fanns grundläggande beskrivningar för tre olika tillsynsmetoder framtagna. Utvecklingsarbetet fördes därefter in i den ordinarie verksamheten för ytterligare bearbetning och förfining. Dessutom har som redovisats ett antal checklistor och bedömningsmodeller presenterats. Under arbetets gång har många värdefulla kunskaper tillkommit både då det gäller att driva utvecklingsprojekt, och kunskaper om metoder och metodutveckling.

Rekrytering, kompetensutveckling och metodutveckling kan tydligt urskiljas i programmet men det finns också en mängd av de ingående aktiviteterna, främst då i utbildning och metodutveckling som är integrerade. Metodutvecklingsresultat användes i utbildning, men kunde också förädlas då det användes som kursmaterial. Behov av material i utbildningen har legat till grund för olika grupparbetsuppgifter eller projekt, och forskningskontakter har gett stoff i både utbildningssammanhang och metodutvecklingen. Forskningskontakter har också bidragit till såväl utvecklingsarbete i föreskriftssammanhang, som underlag till att utveckla psykosociala begrepp i ASP-utbildningen. Samma underlag har också kunnat användas i metodutvecklingsprojekt.

En viktig erfarenhet att ta med sig är att informationskunskaper behövs för att planera för både intern och extern information. Informationskunniga bör medverka i ett tidigt skede i planeringen. Informationen internt skedde till att börja med på chefsmöten och därefter via en egen sida på intranätet. Informationen hade dock inte utformats av särskilt kunnig på området. Det är svårt för den som arbetar med själva utvecklingsarbetet att också samtidigt informera. Kontakterna med informationsenheten intensifierades halvvägs in i programmet och sammanfattningen av ARNE-programmet på intranätet och på CD-ROM gjordes av Informationsenheten. Tekniken i det projektet var inte prövad tidigare och skedde i samverkan med IT-enheten och extern konsult.

ARNE har krävt en stor kraftansträngning av många anställda i verket, inte minst de sakkunniga på området arbetsorganisation. En del projekt blev i slutändan inte riktigt som planerats, men har utvecklat nya arbetssätt, och tillsammans med en allt större datormognad inom myndigheten så finns det nu checklistor, tillsynsstöd och väglednings-PM att finna på området på AV:s intranät. AV:s intention om att i utvecklingsprogrammet arbeta på ett samlat och tydligt sätt med de frågor som gäller negativ stress, sociala faktorer, arbetsbelastning, ensidigt fysiskt arbete samt arbetsanpassning är uppnådd.

REFERENSER

Sammanfattning av ARNE-programmet, CD-ROM för PC, producerad av Happiness, www.happiness.se, Filmproduktion av Ladda, www.ladda.se

Strempl, Y – Programbeskrivning Utvecklingsprogrammet ARNE 2001-2003, AV/CT reviderad senast 2002-03-14, 2002/20356

Näringsdepartementet – Regleringsbrev för budgetåret 2001 avseende Arbetsmiljöverket. Regeringsbeslut 200-12-21

Eriksson, O – Plan för utvärdering av utvecklingsprogrammet ARNE. AV/VUS, PM 2003-02-12

Eriksson, O – Rekrytering och rekryteringsprocessen 2001/2003. En delrapport i utvärderingen av utvecklingsprogrammet ARbetsorganisation och NEgativ stress (ARNE), AV-rapport 2006:3

Spång-Rosén, E – Kompetensutveckling – En delrapport i utvärderingen av utvecklingsprogrammet ARbetsorganisation och NEgativ stress (ARNE) AV-rapport 2006:4

Schäfer, J – Arbetsorganisation och negativ stress. Idé-PM med förslag till utvärdering av ARNE, Nordeg 2002-10-02.

Frick, K, Bruhn A och Lehto A, Arbetslivsinstitutet, Metodutveckling – En delrapport i utvärdering av utvecklingsprogrammet ARbetsorganisation och NEgativ stress (ARNE), AV-rapport 2006:5

Eriksson, O – Utvärdering av utvecklingsprogrammet ARbetsorganisation och NEgativ stress (ARNE), Bakgrund, Sammanfattning av resultat, Slutsatser och rekommendationer, AV-rapport 2006:2

Wadell, Y – Grundutbildning i arbetsorganisation, stress och psykisk belastning (ASP), projektbeskrivning AV/ADP 3559/01

Grönback, C, Åkerlind, I –Handledarutbildning för sakkunniga inom området arbetsorganisation och stress och psykisk belastning, Projektbeskrivning AV/ADP 4731/01

Grönback, C, Åkerlind, I – Fördjupad utbildning i arbetsorganisation, stress och psykisk belastning, Spets-ASP, Projektbeskrivning AV/ADP 4730/01

Lyxén, U, Shamoun, S, Åradsson, B-O Handläggarkurs i Människa-Teknik-Organisation (ARNE), Projektbeskrivning AV/ADP 2003/1078

Strempl, Y, Grönbäck, C - Metodutbildning - fokusinspektion. Projektbeskrivning AV/CT 2002/29411

Grundfelt, M-B, Finn, U - Arbetsmiljöinspektörens viktigaste verktyg - Kommunikation och Intervjuteknik, Inspektionsmetodik STEG II AV-rapport ADP 2002/2459, ADP 598/01, AP 1552/01

Marklund, S - Metodutveckling - ARNE, projektbeställning 2002-01-22, AV/CT 2002/20356

Arbetsmiljöverket - Policy angående utveckling av tillsynsmetoder inom Arbetsmiljöverket, Tillsynsserien 5/2002

Arbetsmiljöverket - Grundläggande regler för inspektion, Tillsynsserien 1/2002

Arbetsmiljölagen (AML) och föreskrifter som utfärdats med stöd av denna på det organisatoriska och sociala området

Marklund, S - Projektet Psykosocial tillsyn av småföretag, AV/CT 2002/20356

Rundström, I - Projektet Hälsosafarlig stress i byggprocessen, CTB 2002/13229

Carlsson, R - Projektet Mått i vården, CTO 2002/21620

Sjöström, M - Metoder för att uppmärksamma och bedöma psykosocial ohälsa - en inventering inom företagshälsovården, Arbetsmiljöverket, H370, Hultin, A- Projektet Samverkan med Företagshälsovården

Swedberg, J - ProjektetHandledning för inspektörer. Hänvisning till AV, distriktet i Göteborg

Balsvik, G - Projektet Observationsmetod för att registrera psykisk belastning i arbetsmiljön, CTO 2006/10509

Runeson Roma, Kjölrsrud, Britt Marie - Arbetsplatsen Psykologiska Puls. Rapport från Arbets- och miljömedicin 3/02, Akademiska sjukhuset, Landstinget Uppsala län och Arbetsmiljöverket i Falun

Runeson Roma, Kjölrsrud, Britt Marie - Tillsynsinsatser på arbetsplatser med komplex och djupgående psykosocial problematik - Vägledning med

organisatoriskt perspektiv. Rapport från Arbets- och miljömedicin 1/03, Akademiska sjukhuset, Landstinget Uppsala län och Arbetsmiljöverket i Falun

Åkerstedt, T - Arbetstider, hälsa och säkerhet - Sammanställning av aktuell forskning. Stressforskningsrapporter, Nr 300 2001, Institutet för Psykosocial Medicin (IPM), Avdelningen för stressforskning, karolinska institutet, Stockholm. Aringer, L - Projektet Hälsoeffekter av nattarbete

Åkerstedt, T - Arbetstider, hälsa och säkerhet - En sammanfattning av en översikt av aktuell forskning. Stressforskningsrapporter, Nr 299 2001, Institutet för Psykosocial Medicin (IPM), Avdelningen för stressforskning, karolinska institutet, Stockholm. Aringer, L - Projektet Hälsoeffekter av nattarbete

Åkerstedt, T, Theorell, T - Biologiska stressmarkörer, Konsensusmöte 12-13/2 2002, Sammanfattning. Stressforskningsrapporter, Nr 299 2001, Institutet för Psykosocial Medicin (IPM), Avdelningen för stressforskning, karolinska institutet, Stockholm. Aringer, L - Projektet Biologiska stressmarkörer

Forsberg, K - Projektet KASP (Kommunikation om arbetsorganisatoriska, sociala och psykologiska risker) CTA 2002/281

Marklund, S, Cederskär, C- Revidering av exempelsamling om kravformuleringar utifrån AML - en formuleringshjälp för inspektörer, AV/CT 2002/20356

Marklund, S - Revidering av Tillsyn av vissa Psykosociala arbetsmiljöfrågor - En handledning med särskild inriktning på arbetsbetingade konflikter och kränkande särbehandling, Arbetsmiljöverket 2002, H373

Blomqvist, Å - En inspektion av arbetsmiljöinspektionen - Hur kommuniceras psykosociala arbetsmiljöproblem. Rapport, Umeå universitet, Institutionen för Psykologi, 2003. Marklund, S - Projektet Strategier och gränsdragningar, AV/CT 2002/20356

Bohman, J - Projektet erfarenhetsutbyte med norska kollegor, AV/CT 2002/20356

Torgén, M, Ahlberg, G, Strempl, Y, red. Hellberg, A - Anpassning av arbetsförhållandena med åldersperspektiv - En handledning om att anpassa arbetsmiljön till äldre arbetstagares särskilda förutsättningar i fysisk och psykiskt avseende, Arbetsmiljöverket 2004, H380. Strempl, Y - Projektet Äldre i arbetslivet, CT 2002/37613

Strempf, Y - Lathund om handläggning av vissa psykosociala arbetsmiljöfrågor, AV/CT 2002/20356

Strempf, Y, Swedberg, J, Engman, C - Rapport handledning i tillsynsarbete, CT 2003/33162

Lindgren, K, Hammarberg, U, Vattenfall Support AV, på uppdrag av Vattenfall AB, HR Sverige - Slutrapport Skadeutredning av stressrelaterad sjukdom, AV/CT 2002/20356

Marklund, S - Arbetskonferens om organisatoriska och psykosociala arbetsmiljörisker, ADP 2002/2194