



Ergonomi i kvinnors arbetsmiljö

Projektrapport

Rapport 2015:3



Enheten för region öst
Minke Wersäll, 010-730 97 45
Ruth Carlsson, 010 - 730 98 34
Kersti Lorén, 010 - 730 97 85

Projektrapport

Projektnamn: Ergonomi i kvinnors arbetsmiljö (EKA)
Projektägare: Boel Callermo
Projektledare: Minke Wersäll, även delprojektledare för metod och kompetensutveckling
Delprojektledare: Ruth Carlsson, kunskapsinhämtning och – spridning
Delprojektledare: Kersti Lorén, inspektionsaktiviteter
Projektgruppen: Leif Häggström Nätfalk, IRN; Ulla Norrby och Helena Westlund, K.

1. Sammanfattning

Projektet Ergonomi i Kvinnors Arbetsmiljö har bestått av tre delar; kunskapsinhämtning och – spridning, metodutveckling och kompetensutveckling samt tillsyn. Delarna har under hela projektets gång integrerats och på så sätt förstärkt varandra. Syftet var att öka kunskaper om ergonomi och bidra med användbara metoder för att förebygga belastningsskador.

Projektet har årligen genomfört inspektioner med fokus på bedömning av risker för belastningsskada inom en rad olika branscher. Inspektionerna har bidragit till ökad kunskap om bedömning av risker för belastningsskada såväl externt som internt. Verktyg har introducerats i form av metoder för att synliggöra och underlätta bedömning av risker och finna lämpliga åtgärder för att få till en hållbar arbetsmiljö. Att använda verktyg vid riskbedömning ger en tydligare bild av vad som bidrar till risken och därmed blir åtgärderna mer anpassade och adekvata. Kunskapssammanställning har bidragit till ökad kunskap som kunnat omsättas i verksamheten.



Följeforskningen har bidragit till att fokus lagts på ett tydligare genusperspektiv på ergonomi. Det är organiseringen av arbetet som skapar förutsättningar för en bra arbetsmiljö för både kvinnor och män.

Budskapet om genusperspektiv på ergonomi har spridits till inspektörer, arbetsgivare, skyddsombud och ergonomer, men har inte lett till att det används i praktiskt ergonomiarbete i alla lägen.

Fortfarande finns ett behov av att sprida betydelsen av att ha ett helhetsperspektiv och ta hänsyn till människa, teknik och organisation (MTO perspektiv) i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta behöver ytterligare uppmärksammas, inte minst i tillsynen.

2. Mål, syfte och avgränsningar för projektet

Syftet med projektet var att öka kunskaperna om ergonomi i kvinnors arbetsmiljö och att bidra med flera användbara metoder för att i tillsynsarbetet uppmärksamma risker för belastningsskada. Ökade kunskaper hos inspektörer leder till att de uppmärksammar riskerna och ställer krav på åtgärder. Projektet förväntades ha positiva effekter på såväl kvinnors som mäns arbetsmiljö. Externt skulle projektet leda till ökade kunskaper hos arbetsgivare om hur belastningsskador uppstår och ökad kompetens för hur de förebyggs. Flera arbetsgivare skulle känna till vilka risker för belastningsskada som arbetstagarna i verksamheten utsätts för och systematiskt arbeta med att förbättra arbetsmiljön.

Projektet har bestått av tre delprojekt:

- ✚ Kunskapsinhämtning och – spridning,
- ✚ Metod- och kompetensutveckling samt
- ✚ Tillsynsaktiviteter

Mål för Ergonomi i Kvinnors Arbetsmiljö (EKA) var att:

- utveckla en process för kunskapsinhämtning och kunskapsspridning inom ergonomiområdet
- hitta och pröva användbara metoder för att undersöka, bedöma risker för belastningsskador och ställa krav på åtgärder
- genomföra årliga nationella inspektionsaktiviteter i olika branscher



3. Uppnått resultat för projektet

Kunskapsinhämtning

Kunskapsinhämtning för inspektörer och ergonomer har huvudsakligen skett med genombrottsmetoden som är en metod för att bedriva utvecklingsarbete på arbetsplatsen. Lärande seminarier har hållits med utgångspunkt i aktuella kunskapssammanställningar med de berörda forskarna. Särskilt kan omnämnas kunskapssammanställning om belastning, genus och hälsa (Rapport 2013:9) som tagits fram i EKA. Från seminarierna fick vi med oss att ett genusperspektiv måste införas i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi har också blivit medvetna om att arbete med normer och värderingar behövs för att åstadkomma hållbara förändringar.

Tre viktiga frågor har identifierats för att få in ett genusperspektiv i dialogen om det systematiska arbetsmiljöarbetet vid inspektionen:

- Hur är fördelningen mellan kvinnor och män på arbetsplatsen
- Utför kvinnor och män samma arbetsuppgifter
- Finns könsuppdelad statistik om till exempel sjukfrånvaro och arbetsskador

Metod- och kompetensutveckling

För att underlätta för inspektörer och arbetsgivare att bedöma risker för belastningsskada har vi inom projektet introducerat metoder eller verktyg, för att underlätta bedömning av risker för belastningsskada, som är evidensbaserade och lätta att använda. Verktygen synliggör förbättringsområden på arbetsplatsen. Även KIM III, en tysk metod för bedömning av repetitivt arbete som kan användas som alternativ till HARM, är översatt till svenska och kommer inom kort att läggas ut på webbplatsen. Vid tillsynen av personförflyttning användes metoderna Patient Transfer Assessment Instrument (PTAI) och Tilthermometer som underlag till bedömning av risker för belastningsskada. Ett tydligt resultat är att metoderna numera används ute i arbetslivet och finns tillgängliga på www.av.se/checklistor.

Kompetensutveckling för inspektörer med djup kunskap inom ergonomi har tagit avstamp i kursen om "Belastningsergonomisk riskbedömning" med Centrum för belastningsskadeforskning vid Högskolan i Gävle (CBF). Vidare har ett större antal inspektörer uppdaterat sin kompetens om personförflytt-



ningar i samverkan med Hjälpmedelsinstitutet Väst. Genom att lokala utbildningar på distrikten/regionerna genomfördes kunde alla inspektörer bygga på sin kompetens i att synliggöra risker för belastningsskada och tillämpa det i tillsynen. Se rapport om kunskapsinhämtning och - spridning samt metod- och kompetensutveckling.

Tillsyn

Under projekttiden har tillsynsaktiviteter anordnats årligen. Den röda tråden har varit att arbetsgivarna ska identifiera och bedöma risker för belastningsskada samt synliggöra förbättringsområden och vidta åtgärder. Inspektörerna har haft med sig verktyg och inspekterat i branscher där många arbetstagare, både kvinnor och män, drabbas av belastningsbesvär. Projektet har nått ut till ett brett spektrum av branscher.

Inspektörerna har känt sig välkomna och upplevt att de har haft kunskaper och tillsynsstöd som gjort att de har varit trovärdiga på arbetsplatserna. Arbetsgivare och skyddsombud har varit positiva till att få ta del av de konkreta metoder som har använts vid inspektionerna. Genom det stora antalet inspektioner känner flera arbetsgivare till vad som orsakar belastningsskador och kan uppmärksamma skillnader i mäns och kvinnors förutsättningar när det gäller belastningsergonomi.

2012 inspekterade vi arbetsplatser där manuell hantering eller repetitivt arbete förekommer. Exempel på sådant arbete är att lyfta, bära, skjuta, dra eller repetitivt utföra arbete där varor, redskap och eller verktyg hanteras manuellt. Vi har framförallt använt oss av verktygen KIM I och II samt HARM. Av de 717 företag och organisationer som Arbetsmiljöverket besökte var det endast tre av tio som inte fick krav, vilket visar att denna typ av insats är nödvändigt och behövs. Se rapport 2013:07 om Ergonomi i kvinnors arbetsmiljö – nationell tillsyn 2012.

2013 inspekterade vi arbetsplatser inom vård och omsorg med fokus på riskbedömning vid personförflyttning. I tillsynen använde vi Arbetsmiljöverkets broschyr "Belasta rätt vid personförflyttning" och verktygen Tilthermometer samt PTAI. Vi hade stöd i de reviderade föreskrifterna (AFS 2012:02) om belastningsergonomi. Av de 692 företag och organisationer som besöktes var det över



75 procent som fick krav. Vid inspektion och uppföljning av personförflyttningar kan det vara svårt att bedöma om arbetsgivaren verkligen kan säkerställa att arbetstagarna har tillräckliga kunskaper, trots att vårdarbete kan innebära stora skaderisker. Tyvärr saknas nationella riktlinjer för krav på utbildning och kompetens som vårdarbetsgivare kan rätta sig efter. Det är skillnad på hur kunskaper i arbetet värderas i en mansdominerad bransch jämfört med en kvinnodominerad bransch som t ex vården. Exempelvis är riktlinjer för en läroplan för truckförare framtagna i samarbete med arbetsmarknadens parter (TLP 10). På samma sätt borde parterna inom vård och omsorg ha en gemensam syn på vilka kunskaper arbetstagare inom vård och omsorg behöver för att kunna arbeta säkert med personförflyttning. Se rapport 2014:05 om ergonomi i kvinnors arbetsmiljö – inspektioner med fokus på riskbedömning vid personförflyttning inom vård och omsorg.

2014 inspekterade vi arbetsplatser där manuell hantering eller repetitivt arbete förekommer samt personförflyttning inom vård och omsorg med fokus på bedömning av risker för belastningsskada. Vi skulle nå ut till flera arbetsplatser i ett större antal branscher än vid de tidigare tillsynsaktiviteterna. Tillsynsinsatsen syftade också till att alla inspektörer skulle prova att använda riskbedömningsverktyg i tillsynen. För att införa ett tydligare genusperspektiv i inspektionerna ställde vi tre frågor, oavsett vilken bransch som inspekterades:

- Hur är könsfördelningen på arbetsplatsen
- Utför kvinnor och män samma arbetsuppgifter
- Finns könsuppdelad statistik om till exempel sjukfrånvaro och arbetsskador

Av de 790 företag och organisationer som vi besökte med KIM och HARM var det över 75 procent som fick krav. Av de 496 företag och organisationer som besöktes med fokus på personförflyttning lämnades inspektionsmeddelanden till 80 procent. Totalt har 2145 besök genomförts, år 2014, på 1400 arbetsställen.

79 % av inspektörerna deltagit i någon av EKA:s tillsynsaktiviteter 2012-2014 med minst ett av verktygen KIM, HARM, Tilthermometer och PTAI för bedömning av risker för belastningsskada. Fler inspektörer har i och med detta lärt sig att uppmärksamma risker för belastningsskada på ett systematiskt sätt samt vävt in genusperspektivet i dialogen med arbetsgivare och skyddsombud.



Kunskapsspridning

Vi har nått ut till många målgrupper, både arbetsgivare, arbetstagare och företagshälsovård, men även forskare. Kunskapsspridning har skett genom seminarier i olika former. Kunskapssammanställningen "Belastning, genus och hälsa i arbetslivet" har presenterats på ett frukostseminarium för bland annat arbetsmarknadens parter och representanter från företagshälsovården. Att utforma arbetsuppgifter och arbetsutrustning så att de passar både kvinnor och män och att organisera arbetet så att belastningen varierar borde vara en självklarhet i ett inkluderande arbetsliv.

Eftersom det uppstår många arbetsskador inom vård och omsorg i samband med personförflyttning anordnades ett seminarium för framförallt chefer och skyddsombud inför tillsynen 2013. Ett viktigt budskap från seminariet var att förebygga olycksfall genom att "Chansa aldrig!"

Det ska vara lätt att göra rätt för arbetsgivaren därför har vi spridit kunskap om metoder för att bedöma risker för belastningsskada. Vi har också riktat oss till företagshälsovårdens ergonomer med information. Några har börjat arbeta på ett nytt sätt. Idag utbildar och vägleder de arbetsplatsen i att bedöma och åtgärda brister, de leder processen snarare än att själv utföra bedömningen av risker för varje arbetsuppgift.

Under projektets gång har vi presenterat aktuella aktiviteter på konferenser, framförallt på Nordiska Ergonomi Sällskapets årliga konferenser. Det har rönt intresse internationellt. Att fortsätta sprida kunskaper internationellt underlättas av att rapport 2013:9 numera finns på engelska med titeln "Physical work, gender and health in working life". Även sammanfattningen i rapport 2014:5 om ergonomi i kvinnors arbetsmiljö – inspektioner med fokus på riskbedömning inom vård och omsorg har blivit översatt till engelska. Se rapport om kunskapsinhämtning och – spridning samt metod- och kompetensutveckling.

4. Utvärdering av planering och genomförande

Kvantitativt har vi i stort sett uppfyllt våra mål varje år och tidplanen har följts på ett tillfredsställande sätt. Enligt planen hade vi tre delprojekt som vi har valt att integrera genom att vi har deltagit som projektmedlemmar i varandras



projekt, men haft egna ansvarsområden. Det har visat sig vara en framgångsfaktor eftersom de tre delprojekten har förstärkt varandra. Ny kunskap och nya metoder har varje år spridits och tillämpats i tillsynen.

Upplägget med att ha samma kontaktpersoner för tillsynen som kunskapsinhämtningen har gett möjlighet till reflektion och bidragit till effektiv kompetensutveckling lokalt, vilket har uppskattats och gett ett mervärde. Tack vare engagerade kontaktpersoner ute på regionerna har projektmålen uppfyllts både kvantitativt och kvalitativt, kunskapen har nått ut till arbetsplatserna på ett trovärdigt sätt.

Följeforskarna har varit delaktiga i planeringen och genomförandet av projektet och bidragit till ett gemensamt lärande. Följeforskningen har medfört att ett tydligt fokus lagts på betydelsen av att ha ett genusperspektiv på ergonomi.

5. Diskussion och slutsatser

En framgångsfaktor för att nå effekt har varit hela upplägget, där kunskapsinhämtning, kompetensutveckling och tillsyn har integrerats och fått pågå under så lång tid som tre år. Kunskaperna och metoderna för tillsyn har därmed kunnat spridas och fördjupas.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver ha ett genusperspektiv och vi behöver lyfta in det i dialogen med arbetsgivarna vid våra inspektioner även framöver. Företagshälsovårdens ergonomer har en viktig roll i kunskaps-spridningen.

Från tillsynsinsatserna med fokus på personförflyttning har vi lärt oss att insatsen får en mer bestående effekt om den organiseras så att vi vid inspektion av en större organisation börjar med att informera och förankra insatsen hos ledningen på förvaltningsnivå inom kommun, landsting eller på motsvarande verksamhetsledningsnivå i andra stora organisationer. Eftersom politiker är ytterst ansvariga för arbetsmiljön inom offentlig verksamhet behöver de också bli informerade. Det krävs mer resurser att göra så, både i form av personal och tid och insatsen ger inte lika många besök, men den blir mer genomarbetad och effekterna av vår tillsyn blir mer bestående.



I tillsynen har vi betonat det systematiska arbetsmiljöarbetet, att det måste genomsyra hela organisationen på alla nivåer. Ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete är en framgångsfaktor på arbetsplatser med låg sjukfrånvaro. När arbetsmiljöarbetet fungerar får en ny chef en introduktion där SAM ingår. Om arbetsmiljöarbetet försvinner när chefen flyttar till annan arbetsplats är det ett varningstecken.

Det är organisationen som skapar förutsättningar för att krav i arbetet och resurser för att utföra det är i balans. Många medarbetare per chef medför risk för att arbetsmiljöarbetet inte prioriteras och risker förbises. Vid hög arbetsbelastning är det lätt att arbetstagarna börjar ta genvägar, t.ex inte använda hjälpmedel eller kompensera för brister. Det leder så småningom till ohälsa eller kanske olycksfall. Lojaliteten mot vårdtagaren inom vård och omsorg är stor, patient och brukare prioriteras ofta framför arbetstagare både av chefer och medarbetarna själva. Chefer måste vara tydlig med vad som gäller. Detta för att kunna åstadkomma bra kvalitet i arbetet, hög patient- och brukarsäkerhet och en bra arbetsmiljö.

Att få till en bra arbetsmiljö i bostaden innebär en extra dimension som kräver planering. Vi har sett att ett väl etablerat samarbete mellan organisationerna för sjukvård och omsorg, med rutiner för kommunikation mellan vårdgivarna, gör att planeringen fungerar och att hjälpmedel som behövs finns på plats när vårdtagaren kommer hem från sjukhuset.

I väldigt få verksamheter finns en etablerad rutin för hur man säkerställer att arbetstagarna har tillräckliga kunskaper i personförflyttning utifrån verksamhetens krav. Önskvärt är att parterna inom vård och omsorg gemensamt tar fram riktlinjer för vilken förflyttningskunskap alla anställda arbetstagare och chefer minst behöver för att arbeta säkert:

- mål med grundutbildning för olika yrkesgrupper, nyanställda och vikarier
- mål med uppföljning och påfyllning
- omfattning i tid och med vilken regelbundenhet
- hur säkerställer organisationen att arbetstagarna har tillräckliga kunskaper



Vår interna genusresa

Inspektörer har gjort en egen genusresa där de har hittat ett sätt att lyfta genusperspektivet på ergonomi vid inspektionen. Dock är det viktigt att prioritera ett fortsatt arbete med att utveckla genusperspektivet i tillsynen efter projektavslut. Det är viktigt att ta till vara på den kunskap som inspektörerna nu har fått genom EKA. Den kunskapen har sin plats och kommer till sin rätt. Följeforskarna har haft stor påverkan avseende att få in ett genusperspektiv i kunskapssammanställningen, i riskbedömningen och i tillsynen i stort och bidragit till ett gemensamt lärande.

6. Eventuell plan för effektutvärdering

Uppföljning av projektets effekter internt har skett genom lärande utvärdering. Fortlöpande återkoppling och därpå följande justeringar har påverkat projektets arbete. Reflekterande samtal har genomförts med inspektörer som har delat med sig av sina erfarenheter och lärdomar. Syftet med samtalen var att inhämta underlag till vårt fortsatta lärande i organisationen. I samtalen har lärdomar förstärkts som t.ex. att kvinnor arbetar mer med repetitiva arbetsuppgifter och att män ofta går vidare till mer varierat arbete. Det framkom också att inspektörerna har blivit bättre på att känna igen och bemöta myter om kvinnor och män. Det tydliggjordes att arbetsledare och chefer har en viktig roll i att leda och stödja processer för att få till nya och utvidgade uppgifter när arbetstagare har fastnat i arbete med lite variation.

Datum: 2015-01-13

.....
Minke Wersäll
Projektledare

.....
Boel Callermo
Projektägare



ARBETSMILJÖ
VERKET

Arbetsmiljöverket
112 79 Stockholm
Besöksadress Lindhagensgatan 133
Telefon 010-730 90 00
E-post: arbetsmiljoverket@av.se
www.av.se

Den här rapporten kan laddas ner från vår webbplats
www.av.se/publikationer/rapporter/

ISSN 1650-3171

Vår vision: *Alla vill och kan skapa en bra arbetsmiljö*