



Rapport 2015:5

Inspektioner av kvinno- och
mansdominerad verksamhet
i sex kommuner

Innehåll	Sida
Sammanfattning.....	3
Bakgrund	4
Upplägg	5
Resultat.....	7
Diskussion.....	12
Bilageförteckning.....	15

Sammanfattning

Arbetsmiljöverket har genomfört inspektioner inom hemtjänsten och enheter i teknisk förvaltning i sex kommuner. Inspektionerna har ingått som en del i det uppdrag som Arbetsmiljöverket fick från regeringen 2011. I uppdraget har ingått att genomföra särskilda insatser i syfte att förbättra kvinnors arbetsmiljö för att förebygga utslagning från arbetslivet till följd av arbetsmiljörelaterade problem. Inspektionerna är en fortsättning på de inspektioner som genomfördes i 59 av Sveriges kommuner 2013. Upplägg och resultat av tillsynen 2013 återfinns i Arbetsmiljöverkets rapport (2014:03); "Inspektioner av kvinno- och mansdominerad kommunal verksamhet, hemtjänst och teknisk förvaltning".

Resultaten från denna tillsyn och 2013 års kommuntillsyn överensstämmer i stort. Samtliga sex besökta kommuner har fått inspektionsmeddelanden med krav på arbetsmiljöåtgärder utifrån de arbetsmiljöbrister som framkom vid inspektionerna.

Vid genomläsning av inspektionsmeddelanden var brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet de vanligaste bristerna både inom hemtjänsten och de tekniska verksamheterna. Denna brist var procentuellt högre inom hemtjänsten. Närmare var tredje brist inom hemtjänsten handlade om hög arbetsbelastning och stress. Denna brist var med än dubbelt så vanlig inom hemtjänsten än i de tekniska verksamheterna. I de tekniska verksamheterna var det 25 % av bristerna som handlade om brister i den fysiska arbetsmiljön (maskiner, fordon, buller, vibrationer, kemi etc). Det var endast 3 % av bristerna inom hemtjänsten som handlade om detta. I de tekniska verksamheterna var nästan var tredje brist inriktade mot belastningsergonomi. Detta var nästan dubbelt så många ergonomibrister än de som identifierades inom hemtjänsten.

Vid en sammantagen jämförelse mellan hemtjänsten och de tekniska verksamheterna med utgångspunkt ifrån de uppgifter som framkommit vid inspektionerna är det skillnader i arbetsförhållandena. Skillnaderna är att hemtjänstens chefer har fler medarbetare och att arbetssituationen för både chefer och medarbetare inom hemtjänsten är mer pressad. Likheterna mellan verksamheterna är att det systematiska arbetsmiljöarbetet har brister.

En slutsats av denna tillsyn är att jämförelse och synliggörande av skillnader och likheter mellan arbetsförhållandena för kvinnor och män är viktiga utgångspunkter för att kunna skapa hållbara och likvärdiga arbetsförhållandens för kvinnor och män.

Tillsynsrapport

Inspektioner av kvinno- och mansdominerad kommunal verksamhet, hemtjänst och teknisk förvaltning - 2014

En insats inom regeringsuppdraget om kvinnors arbetsmiljö

Bakgrund

Arbetsmiljöverket fick ett uppdrag från regeringen 2011. I uppdraget ingick att Arbetsmiljöverket under åren 2011- 2014 skulle genomföra särskilda insatser i syfte att förbättra för kvinnors arbetsmiljö för att förebygga utslagningen av kvinnor från arbetslivet på grund av arbetsmiljörelaterade problem.

Regeringsuppdraget medförde bl a nationella tillsynsaktiviteter. Under 2013 genomförde Arbetsmiljöverket inspektioner av kvinno- och mansdominerade kommunala verksamheter i 59 kommuner. Syfte, upplägg, genomförande och resultat från denna tillsyn finns dokumenterad i Arbetsmiljöverkets rapport (Rapport 2014:03); "Inspektioner av kvinno- och mansdominerad kommunal verksamhet, hemtjänst och teknisk förvaltning".

Inom regeringsuppdraget genomfördes också inspektioner under 2013 i olika verksamheter och branscher med fokus på belastningsergonomiska riskbedömningar. Vid dessa inspektioner tog Arbetsmiljöverket fram och tillämpade tre "verktyg" (underlag) för riskbedömning av de belastningsergonomiska förhållandena avseende hand- och armarbete, lyft- och bärarbete samt personförflyttningar. Se vidare bilagorna 1a, 1b samt 1c.

Denna tillsyn hade samma upplägg som kommuntillsynen 2013 med det tillägget att vi använt tre "verktyg" (checklistor) för riskbedömning av belastningsergonomiska förhållanden.

Inspektionerna

Syfte

I denna tillsyn har Arbetsmiljöverket inspekterat arbetsmiljön arbetsförhållandena inom hemtjänst och enheter inom tekniska förvaltningar i sex kommuner.

Syftet har varit att:

- kontrollera arbetsförhållandena och ställa krav på arbetsmiljöåtgärder utifrån de arbetsmiljöbrister som identifieras,
- ta reda på och synliggöra samt jämföra skillnader och likheter som finns i arbetsmiljö- och arbetsförhållanden för medarbetare och enhetschefer i den kommunala kvinnodominerade hemtjänsten och mansdominerade verksamheter inom kommunal teknisk förvaltning,
- särskilt fokusera på riskbedömningar av de belastningsergonomiska förhållandena i de mansdominerade-, tekniska-, och de kvinnliga hemtjänstverksamheterna,

De tre "verktygen" för riskbedömningar av de belastningsergonomiska förhållandena som användes vid belastningsergonomitillsynen i regeringsuppdraget 2013 har också använts i denna kommuntillsyn.

- med utgångspunkt ifrån tillsynserfarenheter ifrån regeringsuppdraget ta fram ett förslag till riktlinjer för hur inspektioner med genusperspektiv kan läggas upp.

De två första syftena ovan är desamma som i kommuntillsynen 2013. De två sista syftena ovan har tillkommit 2014.

Uppläggning och genomförande

Upplägget av denna tillsyn finns beskrivet på sidorna 5-7 i Arbetsmiljöverkets rapport 2014:03; "Inspektioner av kvinno- och mansdominerad kommunal verksamhet, hemtjänst och teknisk förvaltning".

Två inspektörer

Vid varje del av inspektionerna har det varit två inspektörer som arbetat tillsammans. Den ena inspektören med branschvana från tekniskt inriktade verksamheter och den andra med branschvana från vård- eller omsorg. De har varit en man och en kvinna som arbetat tillsammans i samtliga sex besökta kommuner.

Gruppsamtal med medarbetare och enhetschefer

Vid inspektionerna genomfördes gruppsamtal dels med medarbetare och dels med enhetschefer (första linjens chefer) från de två verksamheterna, hemtjänst och tekniska enheter inom teknisk förvaltning.

Vid varje gruppsamtal deltog cirka 4-6 personer.

Instruktionen inför gruppsamtalen var att chef och skyddsombud (personal) vardera valde ut hälften av deltagarna. Vanligtvis genomfördes två till fyra samtal med medarbetare och ett gruppsamtal med enhetschefer (eller motsvarande första linjens chefer) från de två verksamheterna.

Frågeformulär som diskussionsunderlag vid gruppsamtalen

I samband med gruppsamtalen, både med chefer och medarbetare, fick varje deltagare individuellt besvara ett frågeformulär med frågor om arbetsförhållandena. Frågeformuläret för medarbetarna hade 25 frågor med två fasta svarsalternativ, ja eller nej. Frågeformuläret för cheferna hade 27 frågor. Se bilagorna 2a och 2b.

Frågorna var indelade i fyra områden; Mål/arbetsuppgifter (5 frågor), Arbetskrav/arbetsbelastning (10 frågor), Resurser (4 frågor för medarbetarna och 6 frågor för cheferna) och Stöd (6 frågor). Svaren på frågorna användes som ett diskussionsunderlag vid gruppsamtalen.

Svaren på frågeformuläret sammanställdes direkt på ett sammanställningsformulär. Se bilaga 3. Sammanställningen användes som diskussionsunderlag.

Frågeformulär som jämförelseunderlag

Samtliga svar på frågeformulären i varje besökt kommun har också sammanställts i diagram. Vid sammanställningen har svaren på frågorna för varje område i frågeformuläret sammanslagits. Syftet har varit att åskådliggöra och jämföra svaren om förhållandena inom hemtjänsten och de tekniska verksamheter som besökts i de sex kommunerna som ingick i denna tillsyn.

Sammanställningen presenterades och diskuterades vid de återkopplande mötena på förvaltnings-, nämnds- och kommunledningsnivå.

Särskilt fokus på belastningsergonomi

Vid gruppsamtalen med medarbetarna inom båden hemtjänsten och tekniska enheter ställdes särskilda frågor om förekomst av tung manuell hantering eller tunga personförflyttningar. Ifall medarbetarna beskrev problem i arbetet kring detta, användes de tre "verktygen" för riskbedömning av de belastningsergonomiska förhållandena avseende hand- och armarbete, lyft- och bärarbete samt personförflyttningar. Se bilagorna 1a, 1b och 1c.

Återkoppling till närmaste chef

Efter gruppsamtalen återkopplade och diskuterade inspektörerna sammanställningen av svaren på frågeformuläret. Vid återkopplingen tog inspektörerna upp de konkreta exempel som framkommit vid gruppsamtalen angående förhållandena som kunde vara förenat med risker för belastningsskador. Inspektörerna visade och tillämpade de "verktyg" (checklistor) för belastningsergonomisk riskbedömning som var lämpliga att använda utifrån dessa konkreta exempel.

Krav på åtgärder

Inspektörernas bedömning om arbetsförhållandena och arbetsmiljöbrister utifrån gällande arbetsmiljör regler resulterade i skrivelser, inspektionsmeddelanden, till de besökta kommunerna. I dessa skrivelser beskrevs arbetsmiljöbristerna och det ställdes krav på att kommunerna till en viss tidpunkt skulle redovisa vilka åtgärder som vidtagits eller planerade att vidtas för att åtgärda dessa arbetsmiljöbrister.

Återkopplande möten på förvaltnings- nämnds och kommunledningsnivå

De sammanställda resultaten av genomförda inspektionerna i respektive kommun inom hemtjänsten och de tekniska enheterna har presenterats vid möten i varje kommun. Vid mötena har huvudskyddsombud, förvaltningschefer, kommunledning och representanter från nämnderna för de två verksamheterna deltagit. Avsikten med mötena var att redovisa resultat och diskutera skillnader och likheter i arbetsmiljöförhållandena och förutsättningar i arbetet i de två verksamheterna.

Resultat

Genomförda inspektioner

Totalt genomfördes det 51 inspektioner (gruppsamtal) i de sex besökta kommunerna. Gruppsamtalen genomfördes med medarbetare respektive enhetschefer (motsvarande första linjens chefer). Vi samtalade i 21 gruppsamtal med 101 medarbetare inom hemtjänsten (4,8 deltagare/gruppsamtal). Vi samtalade i 18 gruppsamtal med 90 medarbetare från verksamheter inom teknisk förvaltning

(5 deltagare per gruppsamtal). Vi genomförde sex gruppsamtal med 30 hemtjänstchefer och sex gruppsamtal med 19 chefer från tekniska verksamheter i de sex kommunerna.

Arbetsmiljöbrister

Samtliga sex besökta kommuner har fått inspektionsmeddelanden med krav på arbetsmiljöåtgärder.

Efter sammanställning av inspektionsmeddelanden från inspektionsbesöken har vi kunnat konstatera att vi totalt fann 97 arbetsmiljöbrister från besöken i hemtjänsten och 79 brister från besöken i tekniska verksamheter. Detta motsvarar 3,6 brister per inspektion i hemtjänsten (97 brister vid 27 inspektioner). Inom tekniska var det 3,3 brister per inspektion (79 brister vid 24 inspektioner).

Av tabell 1 nedan framgår att brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet var de vanligaste bristerna både inom hemtjänsten och de tekniska verksamheterna. Denna brist var procentuellt högre inom hemtjänsten. Närmare var tredje brist inom hemtjänsten handlade om hög arbetsbelastning och stress. Denna var mer än dubbelt så vanlig inom hemtjänsten som i de tekniska verksamheterna.

I de tekniska verksamheterna var det handlade 25 % av bristerna om brister i den fysiska arbetsmiljön. Det var endast 3 % av bristerna inom hemtjänsten som handlade om detta.

I de tekniska verksamheterna var nästan var tredje brist inriktade mot belastningsergonomi. Detta var nästan dubbelt så många ergonomibrister än de som identifierades inom hemtjänsten.

Tabell 1. Brister i arbetsmiljön

Typ av brist	Hemtjänsten	Teknisk verksamhet
Hög arbetsbelastning och stress	27 %	10 %
Systematiskt arbetsmiljöarbete (rutiner, arbetsmiljö-kunskaper, uppgiftsfördelning e t c)	31 %	32 %
Systematiskt arbetsmiljöarbete specifikt undersökning och riskbedömning av arbetet hos enskilda omsorgstagare	11 %	–
Belastningsergonomi (otillräckliga kunskaper om risker, tung manuell hantering, vibrationer etc)	16 %	28 %
Lokaler	4 %	2 %
Stöd och ledning i arbetet	7 %	2 %
Fysisk arbetsmiljö (maskiner, fordon, utrustning, kemi etc)	3 %	25 %

En likhet med insatsen 2013 är att båda verksamheterna har brister i sitt systematiska arbetsmiljöarbete.

Uppgifter om medarbetare och chefer

Av tabellerna 2 och 3 nedan framgår att det var i huvudsak kvinnor som vi träffade i gruppsamtalen inom hemtjänsten och att det var flest män vid gruppsamtalen i de tekniska enheterna. Detta gällde gruppsamtalen med både medarbetare och chefer.

Av tabell 3 framgår att hemtjänstens chefer har fler medarbetare än cheferna inom de besökta tekniska verksamheterna.

Tabell 2. Uppgifter om medarbetare

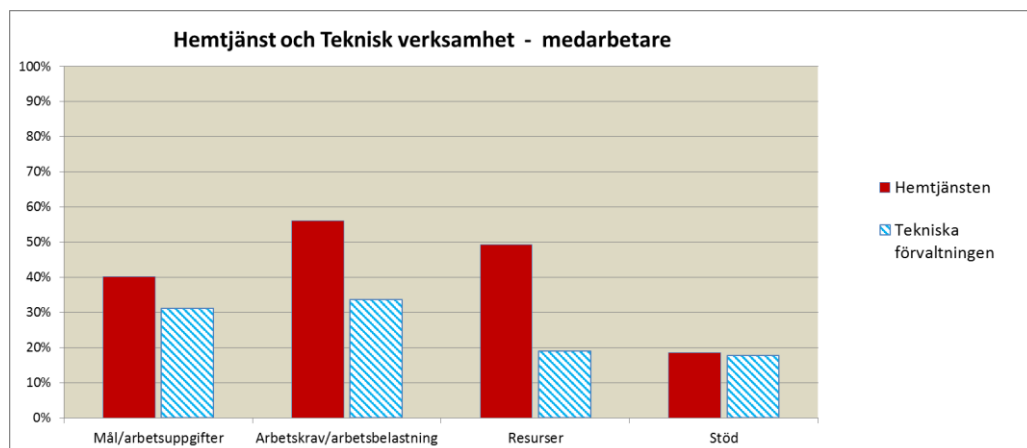
	Hemtjänst, medarbetare	Teknisk verksamhet, medarbetare
Antal medarbetare vi träffade	101	90
Varav kvinnor	91 %	12 %
Deltid	40 %	2 %
Heltid	60 %	98 %

Tabell 3. Uppgifter om chefer

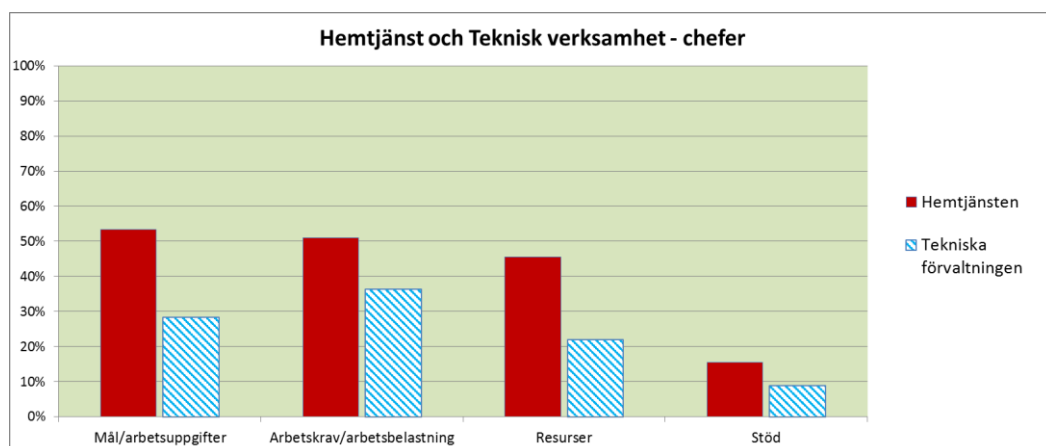
	Hemtjänst, chefer	Teknisk verksamhet, chefer
Antal chefer vi träffade	30	19
Varav kvinnor	90 %	27 %
< 20 medarbetare/chef	7 %	63 %
21-30 medarbetare/chef	43 %	16 %
31-40 medarbetare/chef	23 %	5 %
>40 medarbetare/chef	27 %	16 %

Svaren på frågeformuläret - Medarbetare och chefer i hemtjänsten uppger fler arbetsmiljöproblem

Fler chefer och medarbetare inom hemtjänsten uppgav arbetsmiljöproblem när de besvarade frågeformuläret med ja- och nej- frågor i samband med de grupp-samtal som genomfördes vid inspektionerna (se figurerna 1 och 2 nedan).



Figur 1. Medarbetarnas svar på frågor om arbetsförhållandena



Figur 2. Chefernas svar på frågor om arbetsförhållandena

I nedanstående tabell redovisas medarbetarnas svar på frågorna i frågeformuläret som användes som diskussionsunderlag vid gruppsamtalen. De svar som redovisas är de tio frågor där det är störst skillnad i svaren mellan hemtjänsten och tekniska verksamheter.

Tabell 4. Medarbetarnas svar

Fråga	Hemtjänst, medarbetare	Teknisk verksamhet, medarbetare
5. Är det vanligt att du känner dig hindrad att utföra arbetsuppgifter som du anser nödvändiga?	51 % svarade ja	24 % svarade ja
7. Är det vanligt att du måste arbeta under tidspress?	84 % svarade ja	53 % svarade ja
10. Påverkar larm/akuta situationer ditt arbete negativt?	74 % svarade ja	37 % svarade ja
11. Är dina arbetstider något som påverkar dig negativt?	42 % svarade ja	10 % svarade ja
12. Är ditt arbete fysiskt tungt	79 % svarade ja	49 % svarade ja
13. Är ditt arbete psykiskt tungt?	71 % svarade ja	32 % svarade ja
14. Har du det senaste halvåret besvärats av något eller några symtom som du sätter i samband med ditt arbete; sömnproblem, magbesvär, hjärtklappning, högt blodtryck nedstämdhet etc?	53 % svarade ja	38 % svarade ja
15. Har du det senaste halvåret besvärats av något eller några symtom som du sätter i samband med ditt arbete; värk rygg, axlar, armar, händer, knän etc?	78 % svarade ja	63 % svarade ja
17. Är det vanligt att du får arbetsuppgifter utan att du får de resurser som behövs för att utföra dem?	61 % svarade ja	27 % svarade ja
19. Är dina arbetsförhållanden så pass bra att du tror att du kommer att orka fram till pension?	36 % svarade ja	83 % svarade ja

I tabellen nedan redovisas de frågor om problem i arbetet där det är störst skillnad i Ja-svar mellan cheferna i hemtjänsten respektive i de tekniska verksamheterna. De svar som redovisas är de tio frågor där det är störst skillnad i chefernas Ja-svar.

Tabell 5. Chefernas svar

Fråga	Hemtjänst, chefer	Teknisk verksamhet, chefer
1b. Är målen realistiska att uppnå?	42 % svarade ja	100 % svarade ja
3. Är det klart och tydligt för dig hur du kan prioritera arbetsuppgifter vid arbetsanhopning?	43 % svarade ja	79 % svarade ja
7. Är det vanligt att du måste arbeta under tidspress?	87 % svarade ja	58 % svarade ja
10. Påverkar larm/akuta situationer ditt arbete negativt?	70 % svarade ja	37 % svarade ja
11. Är ditt arbete fysiskt tungt?	0 % svarade ja	21 % svarade ja
12. Är ditt arbete psykiskt tungt?	83 % svarade ja	58 % svarade ja
14. Har du det senaste halvåret besvärats av något eller några symtom som du sätter i samband med ditt arbete; sömnproblem, magbesvär, hjärklappning, högt blodtryck nedstämdhet etc?	47 % svarade ja	16 % svarade ja
16. Har du vanligtvis den utrustning du behöver för att kunna utföra ditt arbete?	40 % svarade ja	68 % svarade ja
20. Har du möjlighet att påverka de resurser som tilldelas dig? (ekonomi, personal etc.)	37 % svarade ja	74 % svarade ja
21. Är dina arbetsförhållanden så pass bra att du tror att du kommer att orka med arbetet fram till pension?	53 % svarade ja	84 % svarade ja

Jämförelse av arbetsförhållandena

Vid en sammantagen jämförelse mellan hemtjänsten och de tekniska verksamheterna med utgångspunkt ifrån de uppgifter som framkommit vid inspektionerna är det skillnader i arbetsförhållandena. Skillnaderna är att

- hemtjänstens chefer har fler medarbetare,
- arbetssituationen för både chefer och medarbetare inom hemtjänsten är mer pressad, samt
- att det identifierades fler belastningsergonomiska och fysiska brister i arbetsmiljön i de tekniska verksamheterna.

Likheterna mellan verksamheterna är att det systematiska arbetsmiljöarbetet har brister.

Diskussion kring resultaten

Likheter med resultaten från kommuntillsynen 2013

Arbetsmiljöbristerna i denna tillsyn var i huvudsak desamma som i 2013 års tillsyn. Likheterna är att det finns skillnader när det gäller de huvudsakliga arbetsmiljöbristerna för både medarbetarna och cheferna i de manliga, tekniska verksamheterna och de kvinnliga, hemtjänstverksamheterna.

Diskussionen kring resultaten från 2013 års kommuntillsyn finns redovisad på sidorna 15-20 i Arbetsmiljöverkets rapport (Rapport 2014:03); "Inspektioner av kvinno- och mansdominerad kommunal verksamhet, hemtjänst och teknisk förvaltning". Diskussionen i rapporten om skillnader mellan enheter inom teknisk förvaltning och hemtjänst är relevant också för denna tillsyn.

I rapporten diskuteras resultaten utifrån skillnader mellan teknisk verksamheter och hemtjänst när det gäller

- arbetskrav och arbetsbelastning,
- finansiering och styrning samt möjligheterna att påverka uppläggningsen och genomförande av det egna arbetet (teknisk verksamhet styrs i huvudsak utifrån uppdrag och hemtjänsten är i huvudsak uppgiftsstyrt),
- antal medarbetare per chef,
- administrativt stöd,
- möjligheterna att hantera oplanerade situationer,
- resurser och utrustning, samt
- genusmönster, värderingar etc. som orsak till skillnader i arbetsmiljön.

I rapporten ges också förslag till områden som kommunerna behöver satsa på för att förbättra arbetsförhållandena. Angelägna områden att satsa på;

- hemtjänstchefernas arbetsförhållanden,
- hemtjänstcheferna behöver få förutsättningar för ett närvarande ledarskap i den dagliga verksamheten,
- åtgärder som reducerar arbetsbelastningen i hemtjänsten för medarbetarna,
- att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet och från central ledningsnivå följa upp att det bedrivs och fungerar på alla nivåer i verksamheterna,
- att förbättra kunskaperna om arbetsmiljön, vad reglerna säger och hur man undersöker och bedömer konsekvenser av olika åtgärder och förändringar i verksamheten, samt
- jämställdhetsintegrering där medarbetarperspektivet och förutsättningarna för en bra och likvärdig arbetsmiljö ingår.

Jämförelse som metod för hållbara arbetsförhållanden för både kvinnor och män

Genom att vi vår tillsyn speglar och jämfört arbetsmiljöförhållandena i en kvinnodominerad verksamhet med förhållandena i en mansdominerad verksamhet har förutsättningar och skillnader som påverkar arbetsmiljön framträtt tydligt. Detta arbetssätt blir mer tydligt än att bedriva tillsyn som vi brukar göra och enbart inspektera de olika verksamheterna var för sig och på så vis följa mönstret i den könssegregerade uppdelningen av arbetsmarknaden.

För att skapa en arbetsmiljö som är hållbar för alla arbetstagare behöver de som har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön, politiskt förtroendevalda och chefer, se verksamheternas förutsättningar och villkor, och organisera och leda arbetet så att kvinnor och män får en så likvärdig och bra arbetsmiljö som möjligt. Det är en förutsättning för hög kvalitet och effektivitet i verksamheten, oavsett om uppdraget är att ta hand om människor eller materiella objekt.

Förslagsvis behöver kommunerna själva i sitt jämställdhetsarbete och systematiska arbetsmiljöarbete arbeta med jämförelse som metod. Könsuppdelade analyser för att synliggöra skillnader i arbetsvillkor och förutsättningar behövs. Kommunerna behöver också göra jämställdhetsanalyser inför beslut och när de följer upp konsekvenser av fattade beslut. Ett konkret exempel vore att resultaten från de medarbetarundersökningar som genomförs i många kommuner redovisas och analyseras könsuppdelat och utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Arbetsmiljöverket behöver också bedriva och utveckla tillsynen med ett genusperspektiv i syfte att synliggöra skillnader i arbetsförhållanden som finns för kvinnor och män i olika verksamheter. Samt att utifrån detta ställa krav på arbetsmiljöåtgärder och på så sätt bidra till kvinnors och mäns lika rätt till hållbara och jämställda arbetsförhållanden. Detta mot bakgrund av de skillnader i ohälsa mellan könen som fortfarande kvarstår. Enligt Försäkringskassans uppgifter från oktober 2014 var kvinnornas sjukpenningtal 11,89 dagar jämfört med män som har 6,53 dagar. Det betyder att i oktober 2014 var kvinnors sjukpenningtal 82 procent högre än männens. För kvinnor har det ökat med 1,27 dagar sedan oktober 2013 och för män med 0,57 dagar.

Vid tillsyn i verksamheter där det finns både kvinnor och män kan ett genusperspektiv exempelvis innebära att Arbetsmiljöverket vid inspektioner

- inhämtar uppgifter om hur många män respektive kvinnor som finns i verksamheten,
- inhämtar uppgifter om det finns arbetsuppgifter eller befattningar som enbart innehas av det ena könet,
- inhämtar uppgifter om hur könsfördelningen ser ut i olika befattningar,
- inhämtar uppgifter om likheter och skillnader i arbetsuppgifter för kvinnor och män som har samma befattningar,
- inhämtar uppgifter om likheter och skillnader i arbetsuppgifter i de befattningar som innehas av män respektive kvinnor,
- ställer krav på att arbetsmiljöundersökningar och riskbedömningar genomförs utifrån genus, dvs. att undersökningar och riskbedömningar av arbetsuppgifter och arbetsförhållande genomförs könsuppdelat, samt
- kontrollerar arbetsförhållandena både för kvinnor och män, synliggör skillnader och likheter vid inspektioner, samt utifrån detta ställer krav

på arbetsmiljöförbättrande åtgärder.

Bilagor:

1. Verktyg/underlag för riskbedömning av
 - a. hand- armarbete
 - b. lyft- bärarbete
 - c. personförflyttningar
2. Frågeformulär
 - a. Medarbetare
 - b. Chefer
3. Sammanställning av frågeformulär på plats - blankett

HARM: Hand Arm Riskbedömnings Metod

Bedömningsmall

Version nov 2008

Arbetsuppgift – arbetstagare (initialer)	Datum
Arbetsställe - avdelning	Bedömning utförd av

Steg 1: Bestämning av tidspoäng

- Steg 1A:** Den sammanlagda tiden som uppgiften förekommer i snitt under en arbetsdag (alla perioder tillsammans). Ange tiden enbart för de dagar uppgiften förekommer (max en decimal)
- Steg 1B:** Hur många dagar/vecka förekommer uppgiften?
- 1 eller 2 dagar/vecka: dra bort 1 poäng - 1
 - 3 eller flera dagar: poängen kvarstår - 0
- Steg 1C:** Minst 7,5 min. paus* per 1,5 timme?
- om ja: dra bort 1 poäng -1
 - om nej: poängen kvarstår -0

*Läs i handledningen vad som räknas som paus

Steg 1D: Beräkna tidspoängen

Om poängen <1, sätt 1

Steg 2: Den mest aktiva handen

ringa in

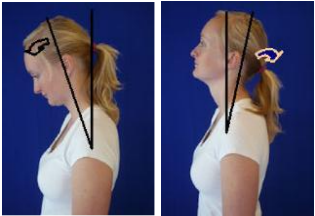
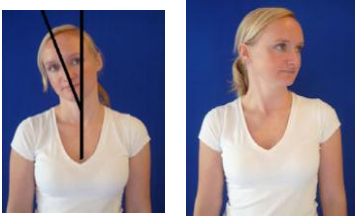
höger/vänster/båda

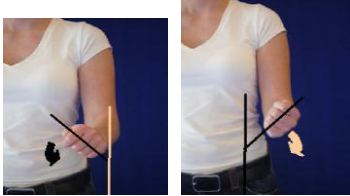
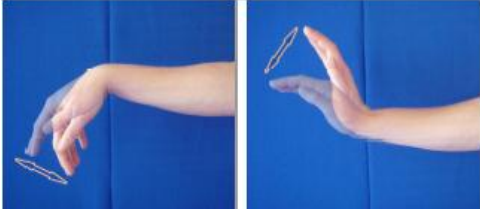
Steg 3: Bestämning av kraftpoäng

Steg 3A		Steg 3B			Steg 3C		
Ange den mest aktiva handen (H,V,B)		Tidspoäng kraftutövning i sek/min (för varje rörelse/moment)			Antal kraftansträngningar/minut (frekvens)		
Kraft	Beskrivning och exempel	< 4	4 - 30	31 - 60	< 4	4 - 30	> 30
Liten Vikt<100g Kraft<1 N	Litet tryck med fingrar (t ex hålla en blyertspenna med 2 eller 3 fingrar), sortera, trycka lätt med fingrar.	0	1,5	3	1	2,5	4
Medel V 100 – 1000 g K 1-10N	Hålla litet motordrivet verktyg med fingrar/hand. Ta/gripa, hålla delar, montera, trycka hårt.	0	2,5	4	1	2,5	4
Större V 1-3 kg K 10-30N	Stadigt grepp med handen (användning av kniv/tång, hantering av delar el. verktyg, genomförande av tyngre delar (tex kassaarbete)	0	3,5	6	2	3,5	6
Stor V 3-6 kg K 30-60N	Mycket kraft med armen, (tunga verktyg, tung manöver)	0	4,5	7	2	4,5	7
"peak"	Slå med handflata eller knytnäve	-	-	-	3	5	8

Steg 3D Kraftpoäng = högsta inringade värdet =

Obs! Om belastningen överstiger 6 kg bedöms den med annan metod (t ex för skjuta/dra eller manuell hantering)

Steg 4A Arbetsställningspoäng för HUVUD/NACKE och SKULDRA/ÖVERARM		Procentandel som arbetsställningen förekommer av den totala tiden som uppgiften pågår		
		0 – 10 %	10 – 50 %	> 50
Huvudet mer framåtböjt än på första bild ELLER bakåtböjt.	Huvudet mer sidoböjt än på första bild ELLER vridet.			
		0	1,5	3
Huvudet båda framåtböjt och vridet		0	2	4
Huvudet båda bakåtböjt och vridet		0	3	4
(Mycket) Framskjutet huvud/haka		0	1,5	3
Överarmen längre framåt, åt sidan eller bakåtlänt än på bilderna och utan stöd.		0	2,5	3,5
(Starkt) uppdragna axlar		0	3	4
Poäng för arbetsställning nacke/skuldra = högsta poäng =				

Steg 4B Arbetsställningspoäng UNDERARM/HANDED		Procentandel som arbetsställningen förekommer av den totala tiden som uppgiften pågår		
		0 – 10 %	10 – 50 %	> 50
Maximalt böjd eller sträckt. 		0	1	2
Underarmen är (i pilens riktning) mer vriden än på nedanstående bilder 		0	1	2
Handen tydligt böjd i sidled från handleden, nära ytterläge - ställningen i handleden ligger mellan lägena på respektive bild. Rörelsen är i riktning mot tummen eller lillfingeret. 		0	1,5	3
Handen är tydligt böjd från handleden, nära ytterläge - ställningen i handlederna ligger mellan ställningarna på respektive bild. 		0	1,5	3
Poäng för arbetsställning underarm/handled = högsta poäng =				

Steg 5 Vibrationspoäng

Används vibrerande verktyg vid uppgiften?

- Om Nej, fyll i en "0" på vibrationspoängen på den grå raden under tabell 5A och gå vidare till steg 6.
- Om Ja, är verktyget accelerationsvärdet känt?
 - Nej, gå till 5A
 - Ja, gå till 5B

Steg 5A Accelerationsvärdet är inte känt

Vilken av nedanstående förhållanden stämmer bäst? Ringa in passande poäng och för ned till den grå raden under tabellen.	Exponeringstid inom arbetsuppgiften	
Beskrivning	0-4 timmar	4-8 timmar
Vibrationer inte eller knappast kännbara eller synliga för operatör och observatör	0	0
Vibrationer inte synliga, men kännbara av operatören och observatör (kittlar)	2	2
Vibrationer synliga (lite) i underarm och hand, tydligt kännbara av operatör och observatör	2	4
Händer, armar och skuldror vibrerar tydligt synbart, vibrationer också tydligt kännbara.	4	4

Vibrationspoäng: ta med det inringade talet

Steg 5B Accelerationsvärdet är känt

Vilken av nedanstående förhållanden stämmer bäst? Ringa in den poäng som stämmer och för ned till den grå raden under tabellen	Exponeringstid inom uppgiften	
Accelerationsvärdet	0-4 timmar	4-8 timmar
$< 2,5 \text{ m/s}^2$	0	0
$\leq 2,5 - 5 \text{ m/s}^2$	2	2
$\leq 5 - 10 \text{ m/s}^2$	2	4
$> 10 \text{ m/s}^2$	4	4

Vibrationspoäng: ta med det inringade talet

Steg 6 Andra faktorer:

Ange för varje faktor om den stämmer med de aktuella förhållandena	Ringa in
Fasta tider för rast (motsats till att själv kunna bestämma när man tar rast)?	Ja/nej
Ogynnsamt klimat (t ex kyla, drag) ?	Ja/nej
Svårt att koncentrera sig (enbart vid koncentrationskrävande arbete)	Ja/nej
Dålig kontakt med verktyg och material, t ex genom handskar ?	Ja/nej
Precisionskrävande arbete?	Ja/nej
Poäng andra faktorer	Ringa in
0 "Ja" – svar ger poängtalet	0
1 "Ja" – svar ger poängtalet	1
2 eller fler "ja" – svar ger poängtalet	2

Notera poängen från steg 1 - 6		Poäng
Kraftpoäng	(steg 3)	
Poäng arbetsställning nacke/skuldra	(steg 4A)	
Poäng arbetsställning underarm/handled	(steg 4B)	
Vibrationspoäng	(steg 5)	
Poäng andra faktorer	(steg 6)	 +
Summera poäng (A)		
Tidsåtgång (steg 1) (T)		 X
Beräkna riskpoäng (A x T)		

...

Steg 8. Riskbedömning		
Bedöm risk med hjälp av nedanstående tabell:		
Total poäng	Risk	
< 25	GRÖN	Ingen förhöjd risk för belastningsrelaterade besvär i arm, nacke eller skuldra för majoriteten av arbetstagarna.
25 - 50	GUL	Risk för besvär i arm, nacke eller skuldra för en del av arbetstagarna. För att skydda arbetstagarna är det viktigt att vidta åtgärder för att minska risken.
≥ 50	RÖD	Hög risk för belastningsbesvär i arm, nacke eller skuldra för en stor del av arbetstagarna. Vidta åtgärder omgående.
UTTALADE BESVÄR		Om någon arbetstagare har besvär och misstanke finns om samband med arbetsuppgiften är det ALLTID viktigt att undersöka orsaken och vidta åtgärder.



Bedöm risker vid manuell hantering – lyfta / bära

KIM 1



Bedömning av manuell hantering med stöd av nyckelmoment

Version 2008

Om det finns ett antal individuella aktiviteter som innebär stor fysisk ansträngning måste de bedömas separat.

Arbetsmoment / aktivitet:

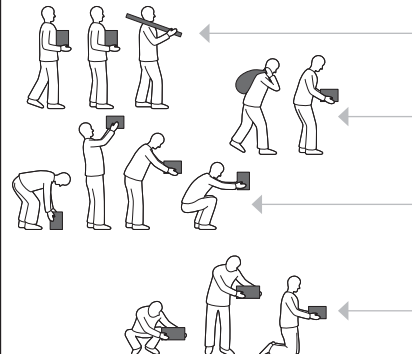
Datum för bedömning: _____ Bedömd av: _____

Steg 1: Bestämning av tidspoäng (Välj endast en kolumn!)

Att lyfta eller flytta laster (< 5 s)		Hålla (> 5 s)		Bära (> 5 m)	
Antal gånger per arbetsdag	Tidspoäng	Totalt tid under arbetsdagen	Tidspoäng	Totalt avstånd under arbetsdagen	Tidspoäng
< 10	1	< 5 min	1	< 300 m	1
10 till < 40	2	5 till 15 min	2	300 m till < 1 km	2
40 till < 200	4	15 min till < 1 h	4	1 km till < 4 km	4
200 till < 500	6	1 h till < 2 h	6	4 till < 8 km	6
500 till < 1000	8	2 h till < 4 h	8	8 till < 16 km	8
≥ 1000	10	≥ 4 h	10	≥ 16 km	10
Exempel: • mura, • placering av arbetsstycken i en maskin, • ta lådor ur en container och placera dem på ett transportband		Exempel: • hålla och styra ett stycke gjutjärn vid arbete med en slipmaskin, • användning av en handslipmaskin, • användning av en ogrärensare		Exempel: • bärande av möbler, • leverans av byggnadsställningskomponenter till en byggarbetsplats	

Steg 2: Bestämning av bedömningspoäng för belastning, arbetsställning och arbetsförhållanden

Lastens vikt	Lastpoäng
< 5 kg	1
5 till < 10 kg	2
10 till < 15 kg	4
15 till < 25 kg	7
≥ 25 kg	25

Vanlig arbetsställning, lastens position	Arbetsställning, lastens position	Bedömningspoäng arbetsställning
	• Upprätt överkropp, ej vriden • När lasten lyfts, hålls, bärs och sänks är den nära kroppen	1
	• Lätt framåtböjd eller vriden överkropp • När lasten lyfts, hålls, bärs och sänks är den nära kroppens mitt	2
	• Låg böjd kroppsställning eller långt framåtböjd • Lätt framåtböjd samtidigt som överkroppen är vriden • Lasten är långt från kroppen eller över axelhöjd	4
	• Långt framåtböjd samtidigt som överkroppen är vriden • Lasten är långt från kroppen • Begränsad stabilitet när arbetaren står upprätt • Hukande eller på knä	8

För att bestämma bedömningspoängen för arbetsställningen ska den arbetsställning som är vanligast användas. Om arbetaren intar olika arbetsställningar med lasten måste en sammanvägning göras, använd inte tillfälliga extrema värden.

Arbetsförhållanden	Bedömningspoäng arbetsförhållanden
Goda ergonomiska förhållanden, d.v.s. gott om utrymme, inga fysiska hinder i arbetsområdet, jämnt och fast underlag, tillräcklig belysning, låg halkrisk	0
Utrymmet för rörelser är begränsat och ogynnsamma ergonomiska förhållanden förekommer (t.ex. 1: utrymmet begränsat på grund av för låg takhöjd eller ett arbetsutrymme som är mindre än 1,5 m², eller 2: arbetsställningen är instabil på grund av ojämnt golv eller mjukt underlag)	1
Mycket begränsat rörelseutrymme och/eller instabil tyngdpunkt hos lasten (t.ex. flytt av patienter)	2

Steg 3: Utvärdering – Fyll i poängen och beräkna

	+	Lastpoäng:		
		Bedömningspoäng arbetsställning:		
	+	Bedömningspoäng arbetsförhållanden:		
=		Totalt:	X	
			Tidspoäng:	=
				Riskpoäng:

Med stöd av beräknad poäng och tabellen nedan är det möjligt att göra en grov bedömning. Allt eftersom antalet bedömningspoäng stiger, så ökar även risken för överbelastning av muskler och benstomme. Gränserna mellan riskområdena är flytande på grund av individuell arbetsteknik och prestationsförmåga

Riskområde	Riskpoäng	Beskrivning
1	< 10	Låg belastningssituation, fysisk överbelastning är osannolik.
2	10 till < 25	Ökad belastningssituation, fysisk överbelastning är möjlig för personer med lägre fysisk kapacitet. För denna grupp är det fördelaktigt att ändra arbetsplatsens utformning.
3	25 till < 50	Kraftigt ökad belastningssituation, fysisk överbelastning möjlig. En ny utformning av arbetsplatsen rekommenderas.
4	≥ 50	Hög belastningssituation, fysisk överbelastning är sannolik. Arbetsplatsens utformning måste ändras.

Kontroll av arbetsplatsen är nödvändig av andra skäl:

Orsaker: _____



**ARBETSMILJÖ
VERKET**

Fler exemplar av denna trycksak beställs från

Arbetsmiljöverket

112 79 Stockholm

Telefon: 010-730 90 00

E-post: arbetsmiljoverket@av.se

www.av.se

Best. nr. ADI 627

Vår vision: Alla vill och kan skapa en bra arbetsmiljö

Checklista – PTAI

Bedöm arbetstagarnas belastning vid personförflyttning
Patient Transfer Assessment Instrument



Instruktion till PTAI

A. Fyll i fakta för er arbetsplats. Gör minst fem bedömningar för en mer tillförlitlig risknivå.

B. Observera personförflyttningar och fyll i om punkterna 1–9 är i ordning/delvis i ordning/inte i ordning. Ta även hjälp av lathunden på sidan 4.

1. Förhållanden i arbetsmiljön
2. Egenskaper i arbetsmiljön och arbetsskor
3. Behov av och användning av lyft
4. Behov av och användning av andra förflyttningshjälpmedel
5. Avstånd och höjd vid förflyttningen
6. Belastning på övre extremiteterna och bålén
7. Belastning på ländryggen
8. Belastning på nedre extremiteterna
9. Förflyttningskunskaper och smidighet

C. Intervjua arbetstagaren och fyll i om punkterna är i ordning/delvis i ordning/inte i ordning. Ta även hjälp av lathunden på sidan 5.

10. Instruktion och utbildning i arbetsställningar
11. Användning av hjälpmedel och instruktion för användning
12. Arbetsorganisation
13. Mental belastning vid personförflyttningar
14. Fysisk belastning vid personförflyttningar
15. Antal manuella personförflyttningar

D. Beräkna index enligt instruktionen på sidan 3.

E. Värdera risken.

- Över 80% = grönt
- 60-80% = gult
- Under 60% = rött



FORMULÄR FÖR ATT UTVÄRDERA BELASTNING VID PERSONFÖRFLYTTNINGAR, PTAI					
Observerad förflyttning: Utvärderare:	Arbetstagarens befattning:	Arbetsställe och arbetsplats: Arbetstagarens kön: K M Datum:		Arbetstagarens ålder:	
INSTRUKTIONER FÖR UTVÄRDERING • Observera en typisk personförflyttning där hjälp av arbetstagare behövs • Vid varje observation bedöm om de tre punkterna är i ordning (x) eller inte (streck) • Summera punkterna i kolumnerna, markera med siffran ett (1) om de är i ordning (3/3), delvis i ordning (2/3 eller 1/3) eller inte i ordning (0/3).					
OBSERVERA:	I ORDNING 3/3 punkter	DELVIS I ORDNING 2/3 eller 1/3	INTE I ORDNING 0/3 punkter	ANTECKNINGAR	
1. FÖRHÅLLANDEN I ARBETSMILJÖN Temperatur_____ drag_____ belysning_____					
2. EGENSKAPER I ARBETSMILJÖN OCH ARBETSKOR Tillräckligt utrymme_____ justerbarhet_____ lämpligt underlag och lämpliga skor_____					
3. BEHOV AV OCH ANVÄNDNING AV LYFT Hjälpmedlet är tillgängligt_____ ändamålsenligt_____ används korrekt/behövs inte_____					
4. BEHOV OCH ANVÄNDNING AV ANDRA FÖRFLYTTNINGSHJÄLPMEDEL Hjälpmedel finns tillgängliga_____ är ändamålsenliga_____ används korrekt/behövs inte_____					
5. AVSTÅND OCH HÖJD VID FÖRFLYTTNINGEN Inga steg_____ knä och armbågshöjd_____ arbetar nära _____					
6. BELASTNING PÅ ÖVRE EXTREMITETERNA OCH BÅLEN Håller _____ armbåge och skuldra_____ handled och fingrar_____					
7. BELASTNING PÅ LÄNDRYGGEN Framåtböjning_____ vridning_____ kropps kontroll_____					
8. BELASTNING PÅ NEDRE EXTREMITETERNA Tyngdörföring och muskelkraft_____ knä och fötter i linje_____ inget huksittande/knästående_____					
9. FÖRFLYTTNINGSKUNSKAPER OCH SMIDIGHET Vägledning / stimulering _____ grepp_____ förflyttningsskunskap_____					

INTERVJUFRÅGOR TILL ARBETSTAGAREN	I ORDNING JA 3/3 punkter	DELVIS I ORDNING 2/3 eller 1/3		INTE I ORD- NING NEJ 0/3 punkter	ANTECKNINGAR
10. INSTRUKTION OCH UTBILDNING I ARBETSSTÄLLNINGAR 1) Har du fått introduktion och handledning på arbetsplatsen om ergonomiska arbetsställningar och -rörelser? Ja (J) Nej (N) 2) Har du deltagit i utbildning om personförflyttning under de senaste två åren? J N 3) Kan du använda lämplig arbetsställning och arbetsrörelse under personförflyttningarna? J N					
11. ANVÄNDNING AV HJÄLPMEDEL OCH INSTRUKTION FÖR ANVÄNDNING 1) Har du fått introduktion på den här arbetsplatsen i att använda hjälpmedel? J N 2) Har arbetsplatsen ett avtal om service och underhåll för hjälpmedlen? J N 3) Vet du hur du ska använda alla hjälpmedel på avdelningen/arbetsplatsen? J N					
12. ARBETSORGANISATION 1) Tas raster och pauser ut som planerat? J N 2) Får du hjälp vid personförflyttningar på alla arbetsskift om det behövs? J N 3) Kan du avbryta arbetet för att ta en kort återhämtnings paus? J N					
13. MENTAL BELASTNING VID PERSONFÖRFLYTTNINGAR 1) Planeras personförflyttningarna i förväg? J N 2) Sker förflyttningarna oftast utan stress? J N 3) Finns det fler än en arbetstagare vid alla skift? J N					
14. FYSISK BELASTNING VID PERSONFÖRFLYTTNINGAR Tycker du att personförflyttningarna är a) fysiskt lätta eller ganska lätta, b) ganska tunga eller tunga c) riktigt tunga?	a)	b)		c)	
15. ANTAL MANUELLA PERSONFÖRFLYTTNINGAR Hur många manuella personförflyttningar utför du i medeltal under ett arbetsskift? a) <6, b) 6-12, c) >12	a)	b)		c)	
TOTALT					

INSTRUKTIONER FÖR ATT BERÄKNA INDEX:

- Summera antalet bockar för kolumnerna "i ordning" och "delvis i ordning" och summera sedan det totala antalet bockar i alla kolumner.
- Sätt in antalet svar för "i ordning" i ekvationen. Antalet "delvis i ordning" svar multipliceras med ett standardvärde 0.67 eller 0.33 beroende på om två eller ett kriterium är "i ordning".
- Dela den summan du får med det totala antalet svar och multiplicera med 100.

INDEX	$\frac{\text{Antal i ordning} + (0,67 \times \text{antal med 2 punkter i ordning}) + (0,33 \times \text{antal med 1 punkt i ordning}^*)}{\text{Totalt antal svar}} \times 100 = \%$	>80%	60%–80%	<60%	INDEX = $\frac{\quad + \quad + \quad}{\quad} \times 100 = \%$
-------	---	------	---------	------	---

*omfattar också de 'delvis i ordning' utvärderingarna för fråga 14 och 15

OBSERVATIONER	UTVÄRDERINGS PRINCIPER
I ordning: 3/3 punkter i ordning, Delvis i ordning: 1-2 punkter i ordning, Inte i ordning: 0 punkter i ordning	
1. FÖRHÅLLANDEN I ARBETSMILJÖN	Punkt: 1) Temperaturen i arbetsmiljön är under 23° C (under 26°C för måttligt tungt arbete). 2) Inga observerbara luftströmmar (=drag), fuktigheten är 20–60%. 3) Belysningen är tillräcklig, inga skuggor eller överskotts bländning i arbetsmiljön.
2. EGENSKAPER I ARBETSMILJÖN OCH ARBETSSKOR	<i>Obs: var särskilt uppmärksam på toalett och duschutrymmen liksom dörröppningar.</i> Punkt: 1) Arbetstagaren har tillräckligt med utrymme för att utföra förflyttningen och använda hjälpmedel till exempel hindrar inte väggar/möbler förflyttningen. 2) Arbetstagaren kan lätt ställa och anpassa utrustningen till exempel sänghöjd för att passa honom/henne. 3) Golvet/underlaget ger bra grepp och arbetsskorna ger bra grepp och är ändamålsenliga.
3. BEHOV AV OCH ANVÄNDNING AV LYFT	<i>Obs: om lyften används i förflyttningen, värdera inte fråga 4–5.</i> Punkt: 1) Ett tekniskt lyfthjälpmedel finns tillgängligt. 2) Förflyttningen utförs med hjälp av lyften ELLER lyften är onödig med hänsyn till vårdtagarens grad av självständighet. 3) Lyften används säkert och på lämpligt sätt ELLER lyften behövs inte i förflyttningen.
4. BEHOV OCH ANVÄNDNING AV ANDRA FÖRFLYTTNINGSHJÄLPMEDEL	<i>Till exempel glidskiva, glidlakan, vårdbälte, förflyttningsplattform, antihalk</i> Punkt: 1) Hjälpmedel för att underlätta förflyttningen finns tillgängliga. 2) Hjälpmedlen är lämpliga. 3) Hjälpmedlen används korrekt och på lämpligt sätt ELLER de behöver inte användas för att underlätta förflyttningen.
5. AVSTÅND OCH HÖJD VID FÖRFLYTTNINGEN	Punkt: 1) Inga steg behöver tas under förflyttningen när vårdtagarens vikt bärs upp. 2) Förflyttningen sker i nivå mellan arbetstagarens knä- och armbåghöjd. 3) Arbetstagaren behöver inte sträcka ut övre extremiteterna under förflyttningen.
6. BELASTNING PÅ ÖVRE EXTREMITETERNA OCH BÅLEN	Punkt: 1) Tiden då vårdtagaren hålls består av endast några sekunder. 2) Armbågarna är intill kroppen och skuldrorna sänkta när man bär. 3) Handlederna är inte mycket böjda och det är inte nödvändigt att pressa med fingrarna.
7. BELASTNING PÅ LÅNDRYGGEN	Punkt: 1) Under förflyttningen är arbetstagarens rygg i en naturlig upprätt ställning eller bålen är böjd mindre än 45° i förhållande till lodlinjen (vertikala planet). 2) Det finns nästan ingen rotation i ryggen under förflyttningen (mindre än 15°). Obs: en vridrörelse från bäckenet måste särskiljas från enbart vridrörelse i ryggen. 3) Arbetstagarens bål är i en kontrollerad ställning genom hela förflyttningen (t.ex. ingen vridande rörelse eller böjd och rundad rygg).
8. BELASTNING PÅ NEDRE EXTREMITETERNA	Punkt: 1) Förflyttningen utförs i gångstående med tyngdöverföring. 2) Knäna och fötterna är i linje. 3) Arbetstagaren arbetar inte i knästående eller på huk under förflyttningen (att hjälp vårdtagaren med att sätta på skor klassas inte som en förflyttning).
9. FÖRFLYTTNINGSKUNSKAPER OCH SMIDIGHET	Punkt: 1) Vårdtagaren guidas och aktiveras i förflyttningen, antingen verbalt och/eller med hjälp av beröring. 2) Greppen förhindrar inte vårdtagarens egen aktivitet (t.ex. ett grepp under armen förhindrar vårdtagaren att använda hans/hennes arm). 3) Arbetstagarens kunskaper i personförflyttning främjar vårdtagarens normala rörelser med andra ord man använder det naturliga rörelsemönstret.

INTERVJUFRÅGOR TILL ARBETSTAGAREN	
I ordning: 3 ja svar, Delvis i ordning: 1–2 ja svar, Inte i ordning: 0 ja svar.	
10. INTRODUKTION OCH UTBILDNING I ARBETSSTÄLLNINGAR	Punkt: 1) Arbetstagaren har fått vägledning/orientering på arbetsplatsen i ergonomiska förflyttningstekniker. 2) Arbetstagaren har deltagit i utbildning i förflyttningsteknik under de senaste två åren. 3) Arbetstagaren vet hur man använder alla hjälpmedel på avdelningen/arbetsplatsen.
11. ANVÄNDNING AV HJÄLPMEDEL OCH INSTRUKTION FÖR ANVÄNDNING	Punkt: 1) Arbetstagaren har fått handledning på arbetsplatsen om att använda hjälpmedel på ett säkert sätt. 2) Arbetsplatsen har avtal om reparation och underhåll av utrustningen. 3) Arbetstagaren vet hur man använder alla hjälpmedel på avdelningen/arbetsplatsen.
12. ARBETETS ORGANISATION	Punkt: 1) Pauser som planerats under skiftet tas ut. 2) Arbetstagaren får hjälp med personförflyttningar under alla arbetsskiften. 3) Arbetstagaren kan avbryta arbetet för att ta en kort återhämtningspaus.
13. MENTAL BELASTNING VID PERSONFÖRFLYTTNINGAR	Punkt: 1) Personförflyttningarna är planerade i förväg. 2) Förflyttningarna sker oftast i lugn takt. 3) Det finns mer än en arbetstagare under skiftet (inget ensamarbete).
I ordning: svar alternativ A, Delvis i ordning: svar alternativ B, Inte i ordning: svar alternativ C.	
14. FYSISK BELASTNING VID PERSONFÖRFLYTTNINGAR	Punkt: A) Personförflyttningarna är lätta eller ganska lätta. B) Personförflyttningarna är ganska tunga eller tunga. C) Personförflyttningarna är fysiskt mycket tunga.
15. ANTAL MANUELLA PERSONFÖRFLYTTNINGAR	Punkt: A) Antalet personförflyttningar där muskelstyrka (över 15 kg) används är färre än 6 per dag. B) Antalet personförflyttningar där muskelstyrka (över 15 kg) används är färre än 12 per dag eller mycket sällan mer än 12 per dag. C) Antalet personförflyttningar där muskelstyrka (över 15 kg) används är 12 per dag eller mer än 12 per dag.

Tolkning av index:

- Om index värdet överskrider 80% är arbetets organisering i ordning i de flesta fall.
- När index är 60–80% ska arbetsplatsen vidta åtgärder för att rätta till problemen som identifierades i utvärderingsformuläret.
- Om index är under 60% ska arbetsplatsen vidta åtgärder omedelbart för att förbättra förhållandena.

Kati Karhula, M.Sc (Health Sciences) Reseacher, University of Jyväskylä, Department of Health Sciences, Finnish Institute of Occupational Health, kati.karhula@ttl.fi
Tuija Rönnholm, M.Sc (Health Sciences) Inspector, Occupational Safety and Health Inspectorate of Central Finland, tuija.ronnholm@avi.fi
Tuulikki Sjögren, Ph.D (Health Sciences) Lecturer, University of Jyväskylä, Department of Health Sciences, tuulikki.sjogren@jyu.fi

Frågor medarbetare

Kommun: _____

Förvaltning: _____

Enhet: _____

 Jag är kvinna ☐
 man ☐

 Jag arbetar heltid ☐
 deltid ☐

 Jag är tillsvidareanställd ☐
 visstidsanställd ☐

Mål/Arbetsuppgifter

Ja

Nej

1a. Finns det tydliga mål som anger vad som är viktigt och vad du ska uppnå i ditt arbete?

☐ forts fråga 1b☐ forts fråga 2

1b. Är målen realistiska/möjliga att uppnå?

☐☐

2. Är det klart och tydligt för dig vilka arbetsuppgifter som ska utföras?

☐☐

3. Är det klart och tydligt för dig hur du kan prioritera arbetsuppgifter vid arbetsanhopning?

☐☐

4. Är det vanligt att du utför arbetsuppgifter som egentligen inte ingår i ditt arbete?

☐☐

5. Är det vanligt att du känner dig hindrad att utföra arbetsuppgifter som du anser nödvändiga?

☐☐

Arbetskrav/Arbetsbelastning

6. Hinner du vanligtvis med dina arbetsuppgifter inom din ordinarie arbetstid?

☐☐

7. Är det vanligt att du måste arbeta under tidspress?

☐☐

8. Är det vanligt att du arbetar längre än din ordinarie arbetstid?

☐☐

9. Kan du vanligtvis ta ut raster och pauser i ditt arbete?

☐☐

10. Påverkar larm/akuta situationer din arbetssituation på ett negativt sätt?

☐☐

11. Är dina arbetstider något som påverkar dig negativt?

☐☐

12. Är ditt arbete fysiskt tungt?

☐☐

13. Är ditt arbete psykiskt tungt?

☐☐

- | | Ja | Nej |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 14. Har du under det senaste halvåret besvärats av något eller några av följande symtom som du sätter i samband med ditt arbete; sömnproblem, magbesvär, hjärtklappning, högt blodtryck, yrsel, nedstämdhet? | ☐ | ☐ |
| 15. Har du under det senaste halvåret besvärats av något eller några av följande symtom som du sätter i samband med ditt arbete; värk i rygg, axlar, armar, händer, knän, höfter, etc.? | ☐ | ☐ |

Resurser

- | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 16. Har du vanligtvis den utrustning du behöver för att kunna utföra dina arbetsuppgifter utan att riskera skador i arbetet?
(hjälpmedel, maskiner, fordon, telefoner, lokaler, personalutrymmen, skyddsutrustning, etc.) | ☐ | ☐ |
| 17. Är det vanligt att du får arbetsuppgifter utan att du får de resurser som behövs för att utföra dem?
(tid, kunskaper, hjälpmedel, utrustning, etc.) | ☐ | ☐ |
| 18. Är dina arbetsförhållanden vanligtvis sådana att du har tillräckliga resurser för att kunna göra ett bra jobb? | ☐ | ☐ |
| 19. Är dina arbetsförhållanden så pass bra att du tror att du kommer att orka med arbetet fram till pension? | ☐ | ☐ |

Stöd

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 20. Har din närmaste chef tillräcklig uppmärksamhet på din arbetssituation? | ☐ | ☐ |
| 21. Får du stöd och hjälp av din närmaste chef när du behöver det? | ☐ | ☐ |
| 22. Deltar du i regelbundna arbetsplatsträffar tillsammans med din närmaste chef? | ☐ | ☐ |
| 23. Är stämningen och samarbetet på din arbetsplats gott? | ☐ | ☐ |
| 24. Får du stöd och hjälp av dina närmaste arbetskamrater när du behöver det? | ☐ | ☐ |
| 25. Har du vanligtvis möjlighet att medverka i beslut som berör ditt arbete? | ☐ | ☐ |

HINDER

Hur påverkar nedanstående förhållanden dig – är det något som försvårar, hindrar dig eller riskerar din hälsa i arbetet?

Grad av hinder

	Inget hinder/ inget problem 0	Irritationsmoment 1	Vissa hinder/ vissa problem 2	Påtagliga hinder/ problem 3
Typ av hinder				
Tydlighet i arbetsuppgifter och mål	☐	☐	☐	☐
Arbetskrav/ arbetsbelastning	☐	☐	☐	☐
Material/utrustning maskiner	☐	☐	☐	☐
Fordon	☐	☐	☐	☐
Lokaler/personal- utrymmen	☐	☐	☐	☐
Kunskaper	☐	☐	☐	☐
Stöd från arbetskamrater	☐	☐	☐	☐
Stöd från närmaste chef/arbetsledare	☐	☐	☐	☐

Frågor enhetschefer

Kommun: _____

Jag är chef för: _____ (verksamhet)

Jag är kvinna ☐
man ☐

Jag har:

- ☐ färre än 20 medarbetare
- ☐ 21-30 medarbetare
- ☐ 31 – 40 medarbetare
- ☐ fler än 40 medarbetare

Mål/Arbetsuppgifter

Ja

Nej

1a. Finns det tydliga mål som anger vad som är viktigt och vad du ska uppnå i ditt arbete?

☐ forts fråga 1b

☐ forts fråga 2

1b. Är målen realistiska/möjliga att uppnå?

☐

☐

2. Är det klart och tydligt för dig vilka arbetsuppgifter som ingår i ditt arbete?

☐

☐

3. Är det klart och tydligt för dig hur du kan prioritera arbetsuppgifter vid arbetsanhopning?

☐

☐

4. Är det vanligt att du utför arbetsuppgifter som egentligen inte ingår i ditt arbete?

☐

☐

5. Är det vanligt att du känner dig hindrad att utföra arbetsuppgifter som du anser nödvändiga?

☐

☐

Arbetskrav/Arbetsbelastning

6. Hinner du vanligtvis med dina arbetsuppgifter inom din ordinarie arbetstid?

☐

☐

7. Är det vanligt att du måste arbeta under tidspress?

☐

☐

8. Är det vanligt att du arbetar utöver din ordinarie arbetstid?

☐

☐

9. Kan du vanligtvis ta ut raster och pauser i ditt arbete?

☐

☐

10. Påverkar akuta situationer din arbetssituation på ett negativt sätt?

☐

☐

11. Är ditt arbete fysiskt tungt?

☐

☐

12. Är ditt arbete psykiskt tungt?

☐

☐

	Ja	Nej
13. Har du under det senaste halvåret besvärats av något eller några av följande symtom som du sätter i samband med ditt arbete; sömnproblem, magbesvär, hjärklappning, högt blodtryck, yrsel, nedstämdhet?	☐	☐
14. Har du under det senaste halvåret besvärats av något eller några av följande symtom som du sätter i samband med ditt arbete; värk i rygg, axlar, armar, händer, knän, höfter etc.?	☐	☐
15. Kan du vanligtvis ge det stöd och den ledning i arbetet som dina medarbetare förväntar sig av dig?	☐	☐

Resurser

16. Har du vanligtvis de resurser du behöver för att du ska kunna utföra ditt arbete på det sätt som förväntas? (exempelvis kunskaper, ekonomi, personal, utrustning, hjälpmedel, etc.)	☐	☐
17. Har du tillräcklig tillgång till administrativt stöd i arbetet? (datorprogram, administrativ personal, HR frågor, etc.)	☐	☐
18. Är det klart och tydligt för dig vilka befogenheter du har? (dvs. i vilka frågor där du har rätt att fatta beslut)	☐	☐
19. Är dina arbetsförhållanden vanligtvis sådana att du har tillräckliga förutsättningar och resurser för att kunna göra ett bra jobb?	☐	☐
20. Har du möjlighet att påverka de resurser som tilldelas dig? (ekonomi, personal etc.)	☐	☐
21. Är dina arbetsförhållanden så pass bra att du tror att tror att du kommer att orka med arbetet fram till pension?	☐	☐

Stöd

22. Har din närmaste chef tillräcklig uppmärksamhet på din arbetssituation?	☐	☐
23. Får du stöd och hjälp av din närmaste chef när du behöver det?	☐	☐
24. Deltar du i regelbundna arbetsplatsträffar tillsammans med din närmaste chef?	☐	☐
25. Är stämningen och samarbetet på din arbetsplats gott?	☐	☐
26. Är stämningen och samarbetet med dina överordnade gott?	☐	☐
27. Har du vanligtvis möjlighet att medverka i beslut som rör ditt arbete?	☐	☐

HINDER

Hur påverkar nedanstående förhållanden dig – är det något som försvårar, hindrar dig eller riskerar din hälsa i arbetet?

	Grad av hinder			
	Inget hinder/ inget problem 0	Irritationsmoment 1	Vissa hinder/ vissa problem 2	Påtagliga hinder/ problem 3
Typ av hinder				
Tydlighet i arbetsuppgifter och mål	☐	☐	☐	☐
Arbetskrav/ arbetsbelastning	☐	☐	☐	☐
Material/utrustning maskiner	☐	☐	☐	☐
Fordon	☐	☐	☐	☐
Lokaler/personal-utrymmen	☐	☐	☐	☐
Kunskaper	☐	☐	☐	☐
Stöd från arbetskamrater	☐	☐	☐	☐
Stöd från närmaste chef/arbetsledare	☐	☐	☐	☐

Sammanställning av svar på plats - chefer

Kommun: _____ Förvaltning: _____ Enhet: _____

Fråga		Ja (0) (om rött =1)	Nej (1) (om rött =0)
Mål/arbetsuppgifter			
1a.	Finns det tydliga mål som anger vad som är viktigt och vad du ska uppnå i ditt arbete?		
1b.	Är målen realistiska/möjliga att uppnå?		
2.	Är det tydligt och klart för dig vilka arbetsuppgifter som ingår i ditt arbete?		
3.	Är det tydligt och klart tydligt hur du kan prioritera arbetsuppgifter vid arbetsanhopning?		
4.	Är det vanligt att du utför arbetsuppgifter som egentligen inte ingår i ditt arbete?		
5.	Är det vanligt att du känner dig hindrad att utföra arbetsuppgifter som du anser nödvändiga?		
Summa poäng			
Arbetskrav/arbetsbelastning			
6.	Hinner du vanligtvis med dina arbetsuppgifter Inom ordinarie arbetstid?		
7.	Är det vanligt att du måste arbeta under tidspress?		
8.	Är det vanligt att du arbetar utöver din ordinarie arbetstid?		
9.	Kan du vanligtvis ta ut raster och pauser i ditt arbete?		
10.	Påverkar akuta situationer din arbetssituation på ett negativt sätt?		
11.	Är ditt arbete fysiskt tungt?		
12.	Är ditt arbete psykiskt tungt?		
13.	Har du under det senaste halvåret besvärats av något eller några av följande symtom som du sätter i samband med ditt arbete; sömnproblem, magbesvär, hjärtklappning, högt blodtryck, yrsel, nedstämdhet?		
14.	Har du under det senaste halvåret besvärats av något eller några av följande symtom som du sätter i samband med ditt arbete; värk i rygg, axlar, armar, händer, knän etc.?		
15.	Kan du vanligtvis ge det stöd och den ledning i arbetet som dina medarbetare förväntar sig av dig?		
Summa poäng			
Resurser			
16.	Har du vanligtvis den utrustning du behöver för att kunna utföra ditt arbete på det sätt som förväntas?		
17.	Har du tillräcklig tillgång till administrativt stöd i arbetet?		
18.	Är det klart och tydligt för dig vilka befogenheter du har?		
19.	Är dina arbetsförhållanden vanligtvis sådana att du har tillräckliga förutsättningar och resurser för att kunna göra ett bra jobb?		
20.	Har du möjlighet att påverka de resurser som tilldelas dig?		
21.	Är dina arbetsförhållanden så pass bra att du tror att kommer att orka fram till pension?		
Summa poäng			
Stöd			
22.	Har din närmaste chef tillräcklig uppmärksamhet på din arbetssituation?		
23.	Får du stöd och hjälp av din närmaste chef när du behöver det?		
24.	Deltar du i regelbundna arbetsplatsträffar tillsammans med din närmaste chef?		
25.	Är stämningen och samarbetet på din arbetsplats god?		
26.	Är stämningen och samarbetet med dina överordnade gott?		
27.	Har du vanligtvis möjlighet att medverka i beslut som rör ditt arbete?		
Summa poäng			

Frågan "vänd. "Ja" är negativt = 1 poäng

Sammanställning av svar på plats - chefer

Sammanställning på plats av svaren på frågorna till enhetscheferna

	Grad av hinder			
	Inget problem/ hinder (0)	Irritations- moment (1)	Vissa hinder/ problem (2)	Påtagliga hinder/ problem (3)
Typ av hinder				
Tydlighet i arbetsuppgifter och mål				
Arbetskrav/arbetsbelastning				
Material/utrustning, maskiner				
Fordon				
Lokaler/personalutrymmen				
Kunskaper				
Stöd från arbetskamrater				
Stöd från närmaste chef				



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*