



RI.
SE

Kvinnors arbetsmiljö i produktionen

Underlag för presentation och dialog

Caroline Jarebrant, 2026

caroline.jarebrant@ri.se



IFMETALL



RI.
SE

Kvinnors arbetsmiljö i produktionen

Webbinarium 2026-05-28

Caroline Jarebrant, 2026

caroline.jarebrant@ri.se



IFMETALL



"Man sätter högre status på de arbeten som utförs av maskiner än människan."

Referens citat: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

**RI
SE**

FAKTA

Den teoretiska utgångspunkten för materialet är att det ofta finns en skillnad i vilka arbetsuppgifter som utförs av personer inom samma yrkeskategori, t ex montörer, i en organisation. Det är ett förhållande som är belagt i statistiken och visar sig i sjukskrivningar och ohälsotal. Ohälsan innebär en kostnad som drabbar både den enskilde och organisationen.

Flera källor visar att kvinnor drabbas av mer ohälsa än män i samma yrkeskategori. I industriarbete är det ofta män som har ledande befattningar och arbetsuppgifter med högt teknikinnehåll medan det är vanligare att kvinnor arbetar vid halvautomatiska maskiner med krav på manuella insatser som är repetitiva och bundna. Det innebär att kvinnor utsätts för en högre belastning av de fysiska arbetsmiljöfaktorer som överväger som riskfaktor för sjukskrivning .

De flesta förändringar som initieras på arbetsplatser drivs av ledningen och några utvalda personer ofta med hjälp av externa experter/konsulter. Dessa förändringar drivs ofta av tekniska krav i samband med organisationsförändringar och medarbetardeltagande sker genom förhandlingar mellan företaget och fackliga organisationer.

Mycket pekar på att hållbara förändringar av arbetsmiljö och organisation bygger på en hög grad av medarbetardeltagande. Inte endast genom valda representanter (fack) utan genom ett direkt tillvaratagande av den kunskap och de insikter som finns hos de personer som arbetar närmast produktionen.

Referens: Projektet "Utveckling av ett handlingsinriktat arbets sätt för att förbättra arbetsmiljön för kvinnor inom verkstadsindustrin", finansierat av Afa Försäkring



Känns orden igen?



**RI
SE**

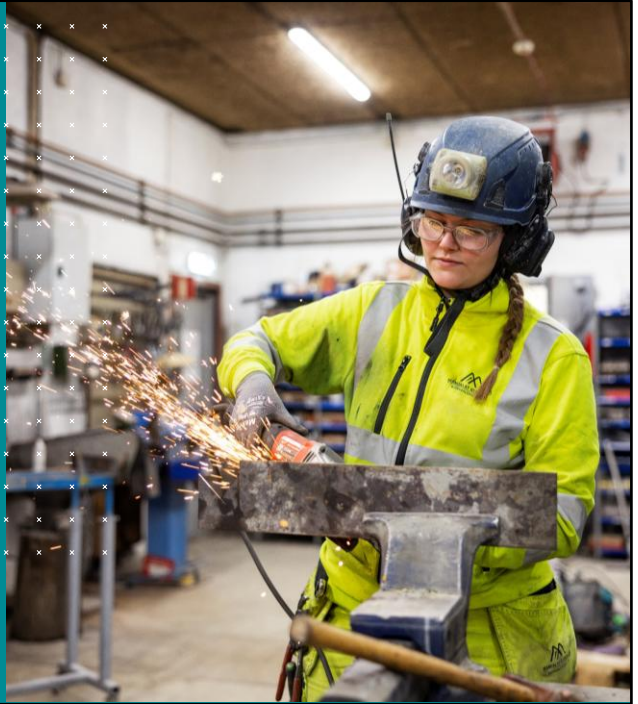
Materialet är framtaget av

Caroline Jarebrant

*Arbetsområde:
Produktionsergonomi –
integrering av ergonomiska
dimensioner i
produktionsutveckling*

Fil. Lic. Arbetsvetenskap

I samarbete med IF Metall



Omfattande statistik kring arbetsskador och sjukfrånvaro återfinns i rapporten:
Afa Försäkring, Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro, 2025
[Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro 2025](#)

I rapporten framgår att för äldre kvinnliga arbetare inom den privata sektorn dominerar belastningssjukdomar som orsak till längre sjukfall.

Vidare utgör kvinnor över 45 år ca 31 % av samtliga anställda i sektorn. Samtidigt står denna grupp för ca 48 % av de långa sjukfallen.

Syfte och målgrupp

Materialets syfte är att belysa kvinnors arbetsmiljö i produktionen och vara ett förebyggande stöd

- Materialet är framtaget för att företag ska kunna värdera och föra en dialog kring arbetsmiljön med fokus på kvinnor inom industrin
- Materialet utgör underlag för arbetssätt och åtgärder

Målgrupp för materialet

- Tänkta primära användare av materialet är Arbetslivsenheten vid IF Metall
- Användare kan vidare vara avdelningar, klubbar, skyddsombud, med flera



Materialet är lämpligt att använda sig av vid till exempel informations- och utbildningssammanhang inom arbetsmiljö, utveckling av verksamheten, vid undersökning av arbetsmiljön samt vid planerade tekniska eller organisatoriska förändringar i produktionen för riskbedömning och konsekvensanalys enligt AFS 2023:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete.

Materialet underlättar dialogen genom att använda visualisering av arbetsmiljöförhållanden och förändringar.

Balans i verksamhetens produktion



Referens: Öjmertz B, Nonås K, Hallin M, 2017, Integrering av arbetsmiljöperspektiv för hållbar Lean implementering och attraktivt arbete

RI
SE

Fågeln vingar symboliserar ett företags förmåga att samtidigt öka prestationer och utveckla goda arbetsförhållanden för konkurrenskraft. En fågel har förmåga att lyfta, styra och landa. Båda vingarna bidrar och måste underhållas för att bibehålla flygförmågan. Om fokus riktas mot att endast stärka den ena vingen förlorar fågeln drivkraft och riskerar förmågan att upprätthålla önskad färdriktning.

Ökade prestationer handlar om att skapa mer värde till kunder än konkurrenter genom bättre nyttjande av befintliga resurser i produktionsteknik och hos medarbetarna.

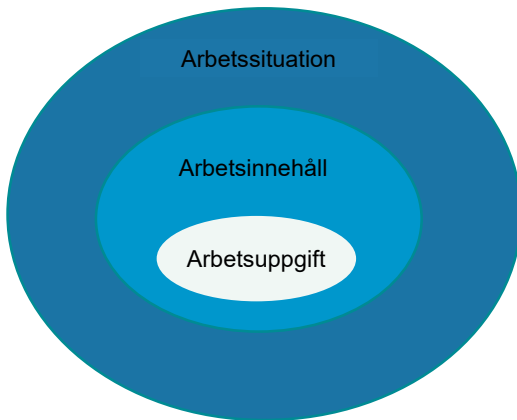
Det handlar bland annat om att i rätt tid leverera rätt saker och producerade i linje med kundens krav. Flödeseffektiviteten behöver utvecklas samtidigt som verksamhetens resurser nyttjas effektivt.

Med goda arbetsförhållanden avses här ett arbetsmiljöperspektiv som inbegriper såväl arbetsuppgifter och arbetsinnehåll som arbetsituation. Goda arbetsförhållanden handlar om en upplevd arbetsituation där verksamhetens färdriktning är tydlig och främjar ett utvecklande ledar- och medarbetarskap.

Referens: Projektet "Framtidens tvätter, Partsgemensamt arbetssätt för att

*förebygga belastningsbesvär och utveckla attraktiva hållbara företag”, finansierat av
AFA Försäkring, dnr 150099*

Systemperspektiv på medarbetarnas arbetsmiljö



- ❖ Arbetsituation: det sammanhang som arbetsuppgifterna utförs i, t ex bransch, ledning, kultur
- ❖ Arbetsinnehåll: de samlade arbetsuppgifter som en individ utför eller som finns representerade i flödet eller produktionsområdet
- ❖ Arbetsuppgift: varje enskilda arbetsuppgift som en medarbetare utför, t ex vid en station

Referens: Jarebrant C

Inspirerad av: Westlander G, (1993), Socialpsykologi, Tankemodeller om människor i arbete, Akademikerförlaget

RI
SE

För att erhålla goda arbetsförhållanden krävs att varje arbetsuppgift, medarbetarnas totala arbetsinnehåll och arbetsituationen ges goda förutsättningar. Det räcker till exempel inte att samtliga arbetsuppgifter är "gröna" om de för medarbetarna i deras totala arbetsinnehåll ger en liknande belastning och ingen variation. Totalt sett kan arbetet då bli "rött". I arbetsmiljöarbetet är det viktigt att växla fokus avseende systemnivå vid bedömningar av risker och konsekvenser.

Arbetets olika systemnivåer för att beskriva helheten:

Arbetsuppgift Var och en av arbetstagarna utför i sitt dagliga arbete ett antal arbetsuppgifter, som kan vara av samma eller olika art, t ex kan fysiskt arbetet vara varvat med administrativa uppgifter. En arbetsuppgift kan definieras som ett sammanhängande moment som leder till ett visst resultat. Tiden för ett arbetsmoment kan variera.

Arbetsinnehållet för en medarbetare utgörs av summan av alla arbetsuppgifter som hen utför, under t ex en dag eller vecka. Det kan också representera det utbud av arbetsuppgifter som ett produktionsflöde eller produktionsområde har att fördela mellan de olika medarbetarna. Arbetsuppgifterna kan organiseras på olika sätt och ur belastning- och variationssynpunkt för medarbetarna kan arbetsuppgifterna fördelas mer eller mindre bra.

Med **arbetsituation** avses det sammanhang och den miljö i vilken arbetet utförs.

Olika typer av produktion har olika miljöer och grundläggande förutsättningar. Vidare påverkar organisationsformer, ledarskap och rådande kultur arbetsförhållanden och förutsättningarna för arbetsuppgifterna. Här spelar även det grundläggande upplägget av produktionen roll som t ex layout, flexibilitet, produktionsprinciper och materiallogistik.

Kvinnors arbetsmiljö

Genomförd enkät

- Syfte: Belysa kvinnors förutsättningar till yrkesutveckling och bra arbetsmiljö
- Enkät med totalt 19 frågor, flera med möjlighet till frisvar/kommentarer.
- Antal svarande: Ca 1000 (motsvarande ca 25 % svarsfrekvens)

Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall. Enkäten skickades ut till ca 4000 kvinnliga medlemmar med förtroendeuppdrag.

**RI
SE**

9

Genomförd enkät - Teman

- Utvecklingssamtal och plan, 1.1 – 4.4
- Kompetensutveckling, realisering, 5.5 – 7.7
- Arbetsuppgifter och förutsättningar, 8.8 – 10.10
- Arbetsuppgifters status, 11.11 – 12.12
- Arbetsuppgifter och resurser, befogenheter, krav, 13.13 – 14.14
- Sammanhang och planering, 15.15 – 16.16
- Balans mellan arbete och fritid, 17.17 – 19.19

Några övergripande resultat

- Skillnad i kvinnors och mäns möjligheter till utveckling

"För att det fortfarande är mycket grabbklubb på industrin. Alltså killar hjälper killar fram men tjejer får inte samma möjligheter."

- Arbetsuppgifter har olika status

"Det har alltid sett som bättre att ex vara maskinoperatör än ex jobba med pack, emballering och svets."

"Man sätter högre status på de arbeten som utförs av maskiner än människan."

- Tas inte alltid hänsyn till fysiska förutsättningar

Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall



Upplever du att din möjlighet till yrkesutveckling är samma som för män?

"Män i tyngre yrken erbjuds mer varierade uppgifter då dem är fysiskt starkare. Många håller naturligt fram sig själv även om de inte kan något om uppgifterna man ska utföra. Kvinnor är ofta mer ödmjuk och önskar mer lära för att känna sig säkra i sin roll. Detta gör att kvinnor anses vara mer omständiga och därför erbjuds man inte lära sig nya saker."

"För att man är för kunnig på de man kan redan och ej kan flyttas på."

Har arbetsuppgifterna olika status?

"Kanske för att männen gör sej mer hörda och ständigt upplyser cheferna om att det just de gör är viktigast... Vi kvinnor gör vårt jobb (och vi gör det bra!), men vi skryter inte om det på samma sätt."

"Vi har olika roller. Vi får själv bestämma vilken roll Vi vill ha. Jag som kvinna har haft teknikroll så där är ingen skillnad på oss om du är man eller kvinna. Vi kan också avhjälpa fel på maskinerna och skruva och ställa in."

Har du möjlighet att själv planera ditt arbete?

"Inte vad jag ska göra men hur jag lägger upp det är upp till mig."

"Arbetar som reparatör så nej. Det som kommer upp fixas."

Hinder för aktiv fritid

"Tungt fysiskt jobb gör så att man får arbetsskador som påverkar hela ens liv. Många har problem med karpaltunnel, tennisarmbåge, axelproblem osv. Sedan så är vi tidvis underbemannede vilket leder till dålig balans. Själv har jag just börjat jobba på 100 procent efter att ha varit sjukskriven pga utbrändhet då min balans mellan produktionsjobb och min roll som huvudskyddsombud inte fungerade pga kassa omständigheter."

"För MÅNGA bollar i gång under dagen utan möjlighet att få jobba med en sak i taget påverkar min hjärna och när jag stämplar ut och åker hem vill jag bara VILA. orkar inte ens tänka tanke på simma, promenera eller så. finns ingen kraft kvar till det tyvärr."

Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

Inledande frågor

- **Känner ni igen det här?**
- **Varför ser det ut så här?**
- **Varför kommer dessa kommentarer?**

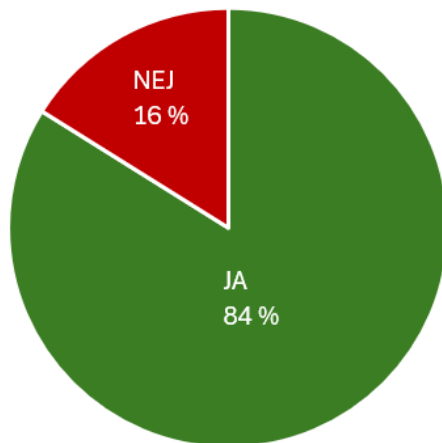
11

**RI
SE**

Tre frågor för att öppna och få igång en dialog.

1.1

Har ni utvecklingssamtal på er arbetsplats?



Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

**RI
SE**

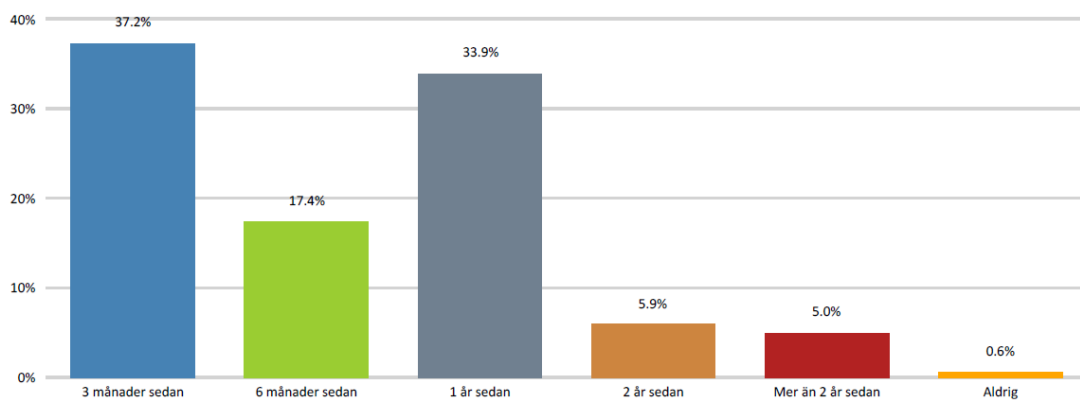
Utvecklingen av teknik och hållbar produktion går fort och påverkar arbetsgivares behov av kompetens inom alla verksamheter. Att tillsammans med arbetsgivaren ta tag i utbildningsbehovet på arbetsplatsen är därför en viktig facklig uppgift.

Text hämtad från:

[Ta tag i kompetensutvecklingen - IF Metall + " - " + Förtroendevald](#)

2.2

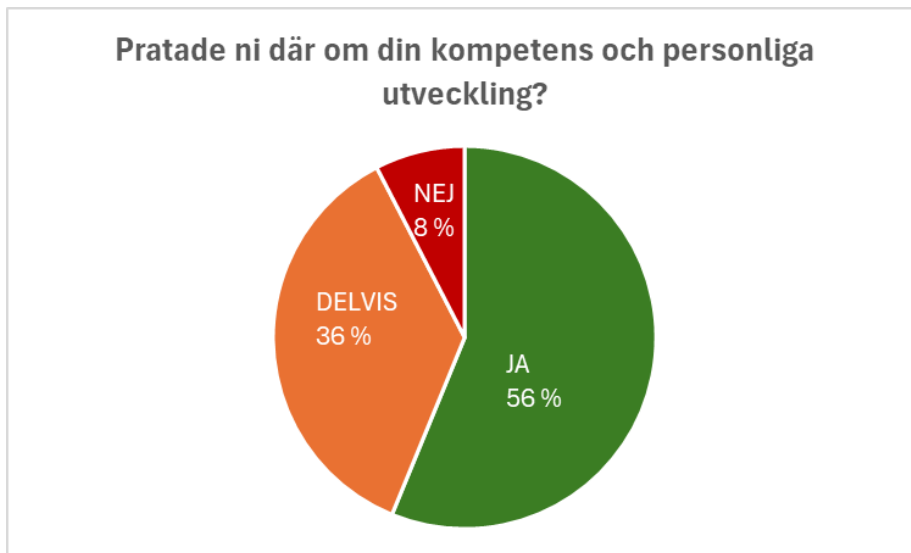
När hade du senast utvecklingsamtal?



Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall



[Ta tag i kompetensutvecklingen - IF Metall + " - " + Förtroendevald](#)



Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

Vad säger våra avtal om kompetensutveckling?

- Det är arbetsgivaren som har ansvar för kompetensutvecklingen. I våra avtal finns skrivningar om hur arbetsgivaren ska leva upp till ansvaret.
- Avtalen är tydliga om att kompetensutvecklingen inte bara ska utgå från företagets behov. Man ska också se på frågan ur den enskilde medlemmens perspektiv. Vad behöver hen?
- I avtalen anges också att parterna ska samverka om kompetensutveckling och hur arbetet kan läggas upp (utvecklingssamtal, utvecklingsplaner med mera).

Text hämtad från:

[Ta tag i kompetensutvecklingen - IF Metall + " - " + Förtroendevald](#)



Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

Varför ska man utbilda sig på jobbet?

Mer kunskap kan påverka lönen

- Ökad kompetens, och det ökade ansvaret som ofta följer på det, ger argument i den lokala löneförhandlingen.

Mer kunskap ger trygghet

- Den som har hög kompetens sitter säkrare vid varsel och uppsägningar.
- Hög kunskap och papper på vad man kan, kompetensbevis, gör det lättare att få nytt jobb om man ändå blir uppsagd eller måste byta jobb av annan orsak.

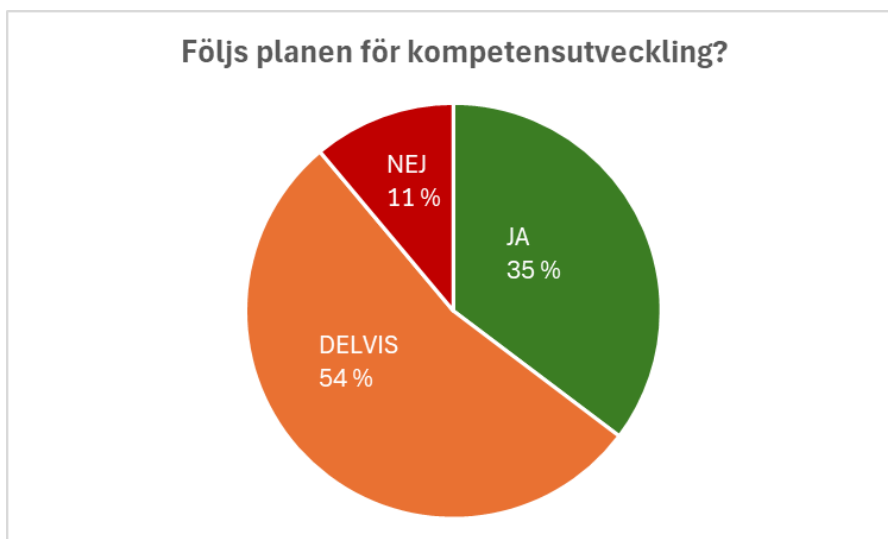
Mer kunskap gör jobbet roligare

- Att med högre kompetens få möjlighet till att prova nya och växla mellan arbetsuppgifter är stimulerande.
- Mer ansvar, som en följd av högre kompetens, ger personlig utveckling.

Text hämtad från:

[Ta tag i kompetensutvecklingen - IF Metall + " - " + Förtroendevald](#)

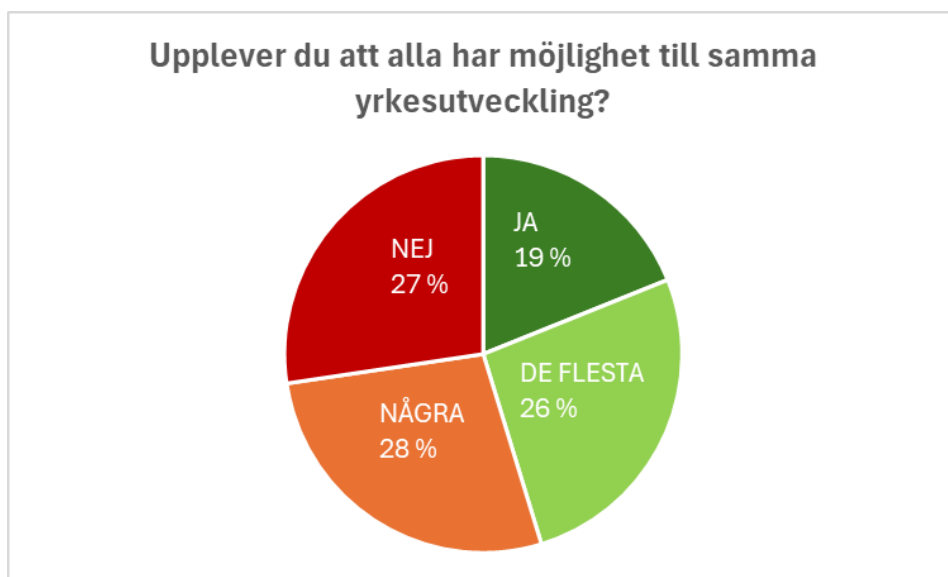
5.5



Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall



Lika viktigt som att ta fram en kompetensutvecklingsplan är att den följs och följs upp regelbundet. Konkreta aktiviteter och milstolpar bör sättas upp samt regelbundna uppföljningstillfällen ska planeras in och genomföras.

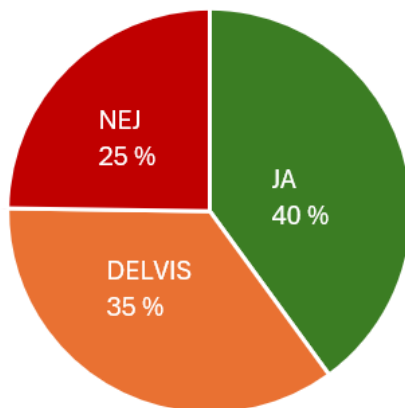


Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

Vid en första anblick kan det framstå som att alla har samma möjlighet till yrkesutveckling. Dock, om man tittar närmare på frågan upptäcks inte så sällan att "allt inte är öppet för alla".

Skillnader i möjligheterna kan till exempel bero på företagskultur, invanda mönster och arbetets organisering. Ett första steg för en förändring är att synliggöra och bryta ett "invant mönster" för att öppna möjligheter för fler medarbetare och ge kvinnor och män samma förutsättningar till yrkesutveckling.

Upplever du att din möjlighet till yrkesutveckling är samma som för män?



Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

Ibland lyfts frågan om kvinnors och mäns lika möjligheter till yrkesutveckling. I en del fall kan skillnader ha sin förklaring i rent fysiska förutsättningar, i andra fall är skillnaden i utveckling och arbetsuppgifter mer diffus. Även här är det första steget för en förändring är att synliggöra och bryta ett "invant mönster" för att öppna möjligheter för fler medarbetare.

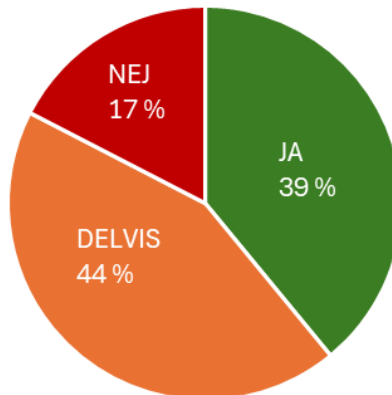
Citat Yrkesutveckling

- *"Folk förväntar sig inte att jag ska kunna och slänger med ord och meningar som att jag inte kan. Många tillfällen så ger man upp för att man inte pallar med det."*
- *"Jag upplever att mina utvecklingsmöjligheter är begränsade jämfört med mina manliga kollegor, eftersom det fortfarande finns en föreställning om att män är mer lämpade för industribranschen. Det anses ofta att de har en medfödd förståelse för maskiner och processer, vilket gör det svårare för kvinnor att få samma förtroende och chans att utvecklas."*

Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall



Tar arbetsorganisering hänsyn till dina fysiska förutsättningar?



Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

Organiseringen av arbetet har betydelse för bland annat fysisk, men även mental variation. Bristande variation utgör en riskfaktor för belastningsbesvär och även för understimulans.

Ergonomi

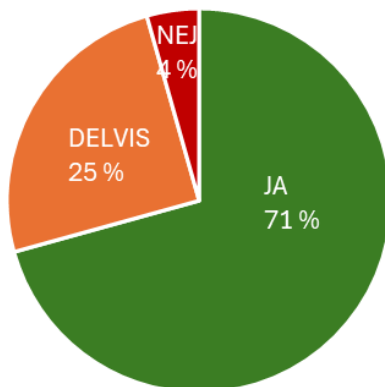
Vilka möjligheter till fysisk variation finns i produktionen?

Fundera kring hur arbetsuppgifterna ser ut avseende fysisk belastning.

- Vilket utbud av arbetsuppgifter finns?
- Är arbetsuppgifterna likartade där man arbetar i samma arbetsställningar med liknande arbetsrörelser eller finns möjlighet till varierande belastning.
- Ta även hänsyn till kring arbetsuppgifter som eventuellt kan finnas, t ex av mer administrativ natur.

Referens: Projektet "Utveckling av ett handlingsinriktat arbetssätt för att förbättra arbetsmiljön för kvinnor inom verkstadsindustrin", finansierat av Afa Försäkring

Gör kvinnor och män samma typ av arbetsuppgifter?



Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

Arbetsinnehåll

Är det möjligt för all produktionspersonal att utföra alla förekommande arbetsuppgifter i exempelvis ett produktionsavsnitt, del av produktionsflöde eller en avdelning?

Bedöm, diskutera och anteckna vilka reflektioner ni gör.

Ytterligare frågor för att fånga arbetsdelning och kultur i organisationen

- Finns det arbetsuppgifter som kvinnor/män är mer lämpade för?
- Finns det arbetsuppgifter som bara kvinnor/män utför?
- Finns det maskiner som bara kvinnor/män sköter?
- Finns det platser på jobbet som är typiskt "kvinnliga" eller "manliga"?
- Hur går det till när det införs nya tekniska lösningar?
- Vilka är delaktiga under idé, planering och genomförande?
- Vilka förväntningar har företaget/organisationen på kvinnor respektive män?

Referens: Projektet "Utveckling av ett handlingsinriktat arbets sätt för att förbättra arbetsmiljön för kvinnor inom verkstadsindustrin", finansierat av Afa Försäkring

Risker i arbetsmiljön, AFS 2023:10

Avdelning IV: Hälsosfarliga eller onödigt tröttande fysiska belastningar

6 kap. Belastningsergonomi

1 § Bestämmelserna i detta kapitel reglerar all verksamhet där arbetstagare kan utsättas för belastningar eller andra förhållanden som, direkt eller indirekt, kan påverka rörelseorganen eller stämbanden negativt.

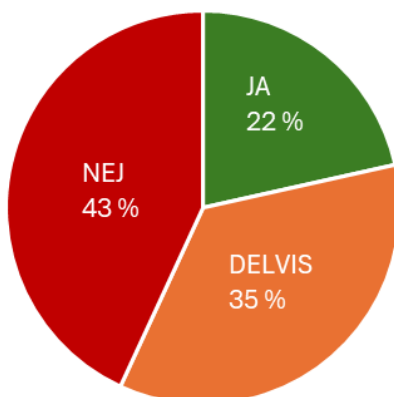
Innehåller föreskrifter (regler) och allmänna råd

[Risker i arbetsmiljön \(AFS 2023:10\), föreskrifter - Arbetsmiljöverket](#)



**RI
SE**

Tar arbetets organisering hänsyn till om du är kvinna eller man?



Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

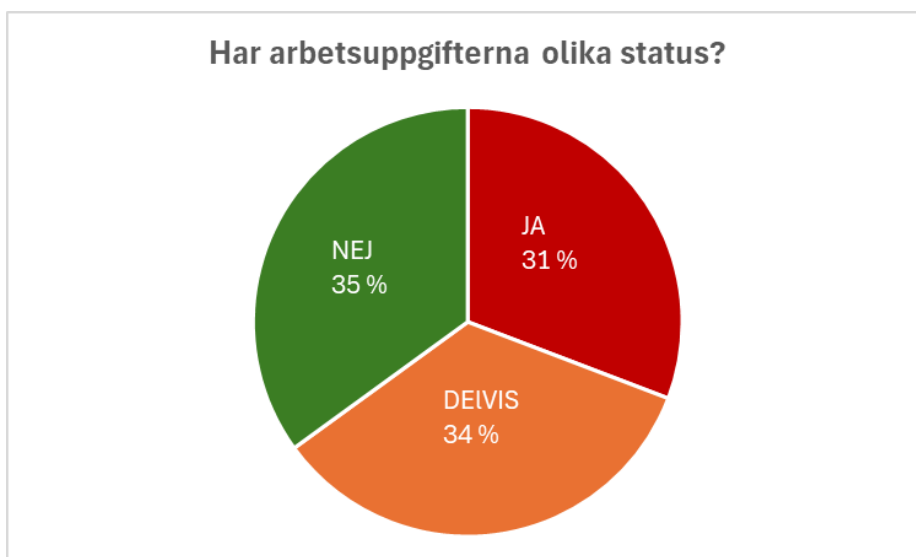
Kvinnors och mäns fysiska förmåga kan skilja sig åt och hänsyn till detta behöver tas vid organiseringen av arbetet. Man ska dock ha i åtanke att den fysiska förmågan kan variera mellan olika kvinnor och mellan olika män.

Hur nyttjas de möjligheter till fysisk variation som finns?

De arbetsuppgifter som finns att tillgå kan fördelas på olika sätt. Fördelningen påverkar hur stor variation i fysisk belastning respektive arbetstagare får. Fundera speciellt på hur det ser ut för kvinnor respektive män i produktionen. Ta i värderingen även med eventuella kring-arbetsuppgifter och hur de fördelas på arbetstagarna.

Referens: Projektet "Utveckling av ett handlingsinriktat arbets sätt för att förbättra arbetsmiljön för kvinnor inom verkstadsindustrin", finansierat av Afa Försäkring

11.11



Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

**RI
SE**

Att arbetsuppgifter har olika status beror ofta på invanda mönster och värderingar. Olika status kan försvåra möjligheter för att skapa en tillfredsställande variation i arbetet för medarbetarna. Skillnad i status kan bland annat medföra att medarbetare ogärna vill rotera till arbetsuppgifter med lägre status.

I enkäten var det många kommentarer (svar i fritext) på denna fråga.

Hur värdesätts arbetsuppgifter i produktionen?

Diskutera arbetsuppgifter som tillhör rent produktionsarbete och arbetsuppgifter som hör till produktionen i form av planering, kvalitetsarbete och utvecklingsarbete. Fundera och diskutera kring vilka olika perspektiv det finns på vad som anses som "värdefullt" och ger status. Finns det något mönster när det gäller vilka som utför olika arbetsuppgifter?

Referens: Projektet "Utveckling av ett handlingsinriktat arbetssätt för att förbättra arbetsmiljön för kvinnor inom verkstadsindustrin", finansierat av Afa Försäkring

Citat Status

- *"Det har alltid varit så. Gamla fördomar och mönster. Det mer kvinnliga har lägre status än det typiskt manliga." Kvinnor är bättre på ordning och reda". Så därför kommer männen undan med stök och oordning och det hamnar på kvinnorna att hålla ordning. Kvinnor får extra uppgifter med ingen kompensation, varken lönemässigt eller utrymme för att hinna med det extra plus det ordinarie."*
- *"Vissa arbetsuppgifter kräver utbildning och oftast är det männen som har dessa arbetsuppgifter. det handlar oftast om att köra vissa maskiner eller ha behörighet för att utföra vissa arbetsuppgifter där företaget är tvunget att utbilda personal externt. Dessa arbetsuppgifter hamnar oftast hos männen. medans kvinnornas kunskap sker över tid på arbetsplatsen. därför väger de arbetsuppgifter som kräver en viss extern utbildning lite tyngre."*

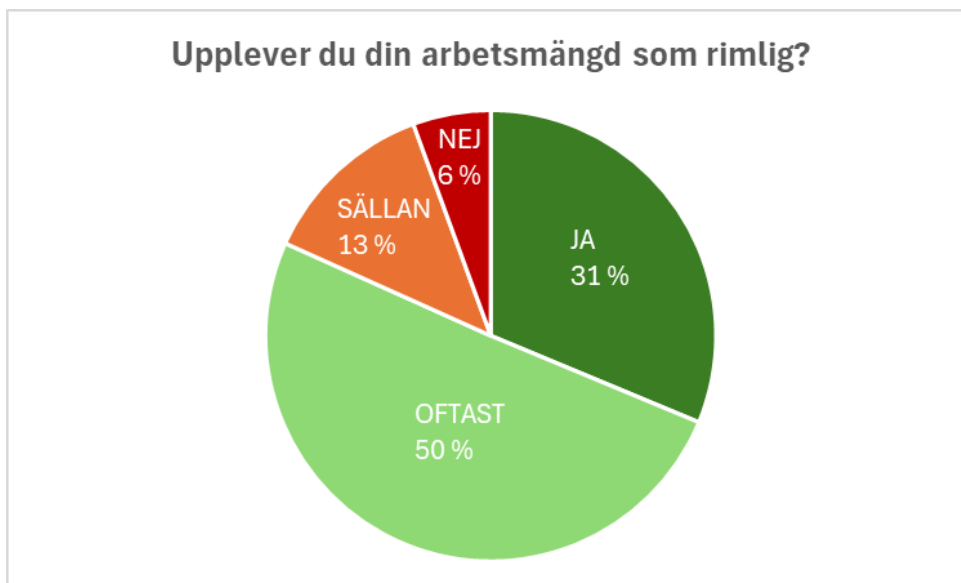
Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall



Att arbetsuppgifter har eller upplevs ha olika status kan påverka bland annat hur arbetsuppgifter fördelas. Detta i sin tur har betydelse för arbetstagarnas arbetsinnehåll och totala belastning.

Arbetsuppgifters status kan även påverka krav, resurser, befogenheter etc.

13.13



Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

RI
SE

70 % av kvinnorna anser att deras arbetsbelastning helt eller delvis är för hög.

Arbetsbelastning

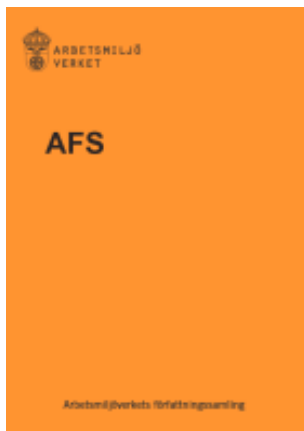
Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till

1. Vilka arbetsuppgifter de ska utföra
2. Vilket resultat som ska uppnås med arbetet
3. Om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur
4. Vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras, och
5. Vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet.

Arbetsgivaren ska därutöver säkerställa att arbetstagarna känner till vilka befogenheter de har enligt punkterna 1–5.

Källa: AFS 2023:2, Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om planering och organisering av arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar, kapitel 2, Organisatorisk och social arbetsmiljö, 7 §

Så säger lagar och föreskrifter



Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2023:1

Riskbedömning ska göras vid ändringar som inte är en del av den löpande verksamheten, t ex vid:

- Införande av ny teknik
- Organisationsändringar (exempelvis fusioner, ändrad organisationsstruktur)
- Personalförändringar
- Nya arbetstider
- Nya arbetsmetoder
- Om- och nybyggnationer



**RI
SE**

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter kring ”Systematiskt arbetsmiljöarbete” (AFS 2023:1) krävs att en konsekvensanalys med riskbedömning genomförs vid alla typer av förändringar i verksamheten som kan påverka arbetsmiljön.

Utdrag ur ”Systematiskt arbetsmiljöarbete”, 2023:1

11 § Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsmiljöförhållandena, för att bedöma risker för ohälsa och olycksfall i arbetet.

När ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren undersöka om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall och bedöma dessa.

Riskbedömningar ska alltid dokumenteras skriftligt. Av dokumentationen ska det framgå vilka riskerna är, och om de är allvarliga.

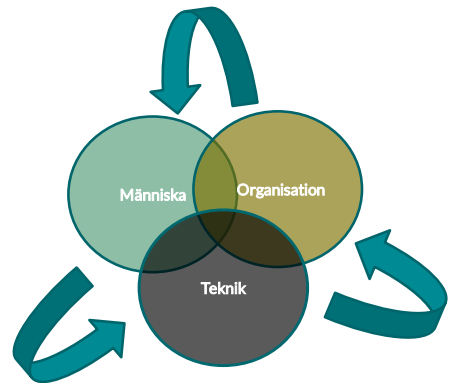
Frågor som kan vara lämpliga att ställa vid en riskbedömning:

- Typ av ohälsa/olycksfall som kan uppstå?
- Hur många utsätts för riskerna?
- Finns arbetsmoment där riskerna är särskilt stora?
- Hur ofta och hur länge är medarbetarna utsatta för riskerna?
- Finns särskilt utsatta grupper bland medarbetarna?

Riskbedömningen ska vara skriftlig.

Att använda sig av MTO – ett systemperspektiv

- **Mål:** Människa-Teknik-Organisation är i samspel när arbete utförs på en arbetsplats
- Bristande samspel kan medföra risker för medarbetares hälsa och produktionsprestanda
- Ett fungerande samspel mellan MTO minimerar risker och möjliggör bästa optimering av såväl personalresurser som teknisk kapacitet



Referens: Jarebrant C., Mattsson S

**RI
SE**

På en arbetsplats sker att samspel mellan människan och hens individuella, tekniska och organisatoriska förutsättningar. Det är just i samspelet, eller gränssnittet, mellan dessa som risker ofta uppstår. De mänskliga (fysiska, psykologiska, kognitiva och sociala) förutsättningarna en medarbetare har, behöver med andra ställas i relation till hur arbetet är utformat tekniskt, även fysisk utformning samt organisatoriskt (mål och styrning, formella rutiner och arbetssätt, schema, normer etc).

Referens: Karlton et al. (2017). HTO – A complementary Ergonomic approach. Applied Ergonomics 59, 182-190

Människa – Teknik – Organisation (MTO), varför?

- Optimering av resurserna
- Ta vara på resurserna, varav människan är en
- Ej behöva "göra om förändringen, dyrt anpassa efter genomförd förändringen
- Förändringens hållbarhet över tid, långsiktighet
- Kvalitetsaspekter

Det som kan ses som gynnsamt ur ett produktionsperspektiv kan långsiktig bli olönsamt om medarbetarna riskerar sin hälsa och produktiviten minskar. Genom att bredda perspektivet undviks risken att fastna i enbart en orsak eller lösning till det problem som uppstått. Exempelvis kan Lean produktion ge både positiva och

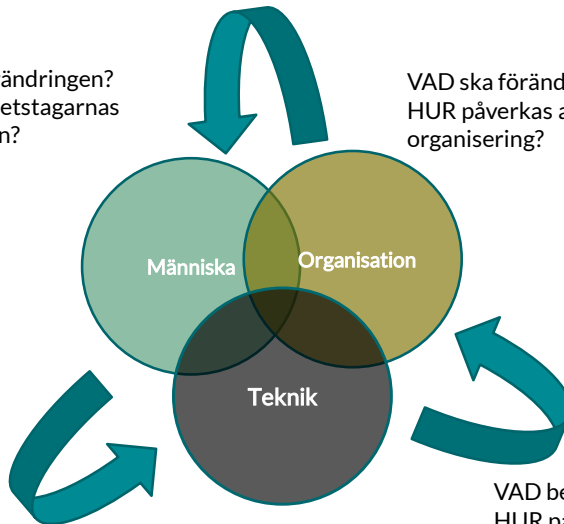
negativa konsekvenser för belastningsergonomin, beroende bl a på hur det praktiseras.

Referenser t ex: Arezes et al. (2015), Workplace ergonomics in lean production environments: A literature review, Work, 52, s 57 – 70; Hasle et al. (2012), Lean and the working environment: a review of the literature, International Journal of Operations and Production Management, Vol. 32, s 829 – 849

MTO vid förändringar

VEM berörs av förändringen?
HUR påverkas arbetstagarnas
arbetsförhållanden?

VAD ska förändringen leda till?
HUR påverkas arbetssätt och
organisering?



VAD behöver förändras?
HUR påverkas befintlig teknik?

Referens: Jarebrant C., Mattsson S

RI
SE

Vid förändringsprocesser av olika slag kan det vara speciellt viktigt att ha ett helhetsperspektiv där människa, teknik och organisation (MTO) ingår. Här krävs en systematik i analys, värdering samt lösnings- och åtgärdsarbetet. Det som kan ses som gynnsamt ur ett produktionsperspektiv kan långsiktig bli olönsamt om arbetstagarna riskerar sin hälsa. Genom att bredda perspektivet undviks risken att fastna i enbart en enda orsak eller lösning till det problem som kan tänkas uppstå.

- Vilka förändringar står ni inför?
- Vilka är era stora utmaningar när det gäller MTO?
- Hur samverkar ni internt vid planering av förändringar?

- VEM?
- VAD?
- HUR?

Viktigt är att ta hänsyn till arbetstagarnas fysiska och mentala förutsättningar för att utföra arbetsuppgifterna. Här kan det inte bortses från kvinnors och mäns biologiska olika fysiska förutsättningar.

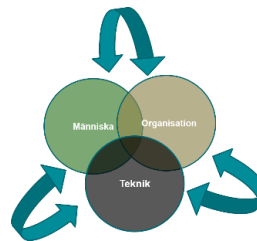
MTO stödjer helhetsperspektivet

Exempel på förändringar där konsekvensanalyser med riskbedömningar behöver göras:

Införande av robot, digitalisera produktionen, koppla upp maskiner mot system som ska underlätta underhåll, omorganisera flödet och skapa nya arbetsätt, förändra skiftgång.

Vid en förändring behöver vi analysera och göra en riskbedömning utifrån ett helhetsperspektiv:

- Människa
- Teknik
- Organisation



Referens: Jarebrant C., Mattsson S

**RI
SE**

Arbetsmiljöforskning och arbetsmiljöarbete har bedrivits under många år, bland annat avseende belastningsergonomiska förhållanden. Många åtgärder har vidtagits på arbetsplatserna, oftast individinriktade och med punktvisa insatser på arbetsstationsnivå. De förbättringar man uppnår genom dessa insatser tenderar att "slås undan" av andra förändringar i produktionen.

Referens: Westgaard & Winkel, (2011), Occupational musculoskeletal and mental health: Significance of rationalization and opportunities to create sustainable production systems: A systematic review, Applied Ergonomics, 42, 261 – 296

Åtgärdsstrappa



Ta bort risken:

Avstå från förändringen , bygg bort, byt ut material, ersätt manuell med automatisk hantering.

Isolera och skärma av risken:

Separera risk från arbetstagare med tekniskt skydd som, arbetsrotation, sänkt arbetstakt för minskad belastning.

Medvetandegöra och hantera risken:

Utbilda, instruera, varningssignaler, personlig skyddsutrustning.



Referens: Jarebrant C., Skagert K

RI
SE

De risker och effekter som identifierats och värderats som sannolika kan kräva åtgärder. Åtgärderna kan genomföras på olika sätt.

Arbetsättet för åtgärder kan illustreras av en trappa med olika strategier som kan vara relevanta för att förebygga risker och stärka förutsättningarna.

Det bästa är att ta bort risken helt (hitta annan lösning för den planerade förändringen).

I andra hand att isolera orsaken till risken (riskkällan) eller skärma av den.

När alla andra åtgärder värderats och arbetstagarna inte kan erhålla full säkerhet, behöver det kompletteras med varning, personlig skyddsutrustning och utbildning.

Den nya lösningen som tas fram behöver också värderas och riskbedömas, så att man säkerställer att riskerna verkligen undanröjts. Det kan också ha uppstått andra risker med den nya lösningen som då behöver värderas etc.

Förändring Vad behöver ändras?	Aktivitet/Åtgärd Vad krävs?	Förväntade effekter T ex arbets- miljö, kvalitet, effektivitet	Förankring Hos ledning Ja/Nej	Ansvarig Vem?	Klart När?	Uppföljning Hur och när?

Handlingsplan

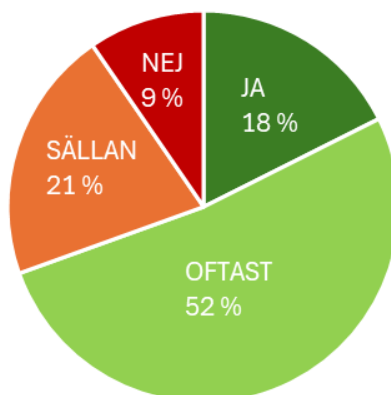
Referens: Jarebrant C, Framtidens tvätteri, finansierat av AFA Försäkring



Vid konsekvensanalyser och riskbedömningar är det viktigt att tydligt dokumentera vilka lösningar och åtgärder man kommer överens om.

14.14

Är det balans mellan resurser, befogenheter och krav i arbetet?



Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

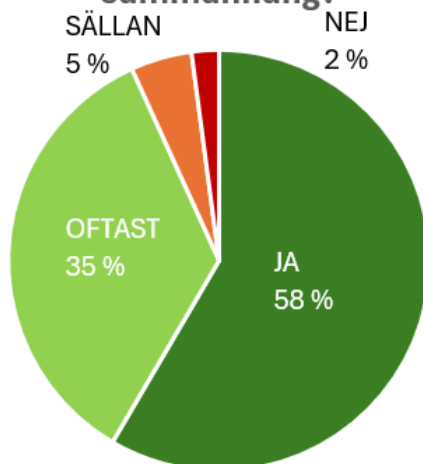
RI
SE

Över 80 % av kvinnorna anser att det inte råder balans mellan resurser, befogenheter och krav i arbetet.

Psykisk och fysisk belastning hänger ihop och båda påverkas av hur organiseringen av arbetet är utformad. Till exempel kan stress påverka kroppen fysiskt, bland annat genom att muskelspänningen ökar, vilket i sin tur ökar risken för utveckling av belastningsbesvär. Generellt sett klarar man högre krav om man har tillräcklig kontroll över sina arbetsuppgifter.

15.15

Har du arbetsuppgifter som har ett tydligt sammanhang?



Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall



Över 40 % som inte alltid upplever ett sammanhang i i sitt arbete.

Tips om ni vill veta mer om KASAM:

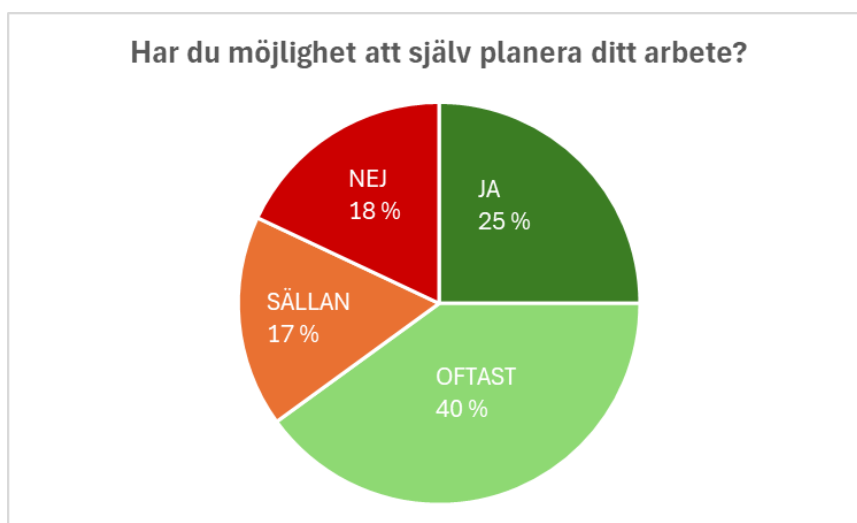
[Känsla av sammanhang \(KASAM\) - Institutet för stressmedicin](#)

Föreskrifter om Organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2023:2

Tar upp krav, resurser, arbetsbelastning etc.



**RI
SE**



Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

Endast 1 av 4 har fullt ut möjlighet att planera sitt arbete.

Arbetsmiljölagen 2 kap. Arbetsmiljöns beskaffenhet

1 § Arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Vid fartygsarbete skall arbetsmiljön vara tillfredsställande också med hänsyn till sjösäkerhetens krav. Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete.

Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Därvid skall även löneformer och förläggning av arbetstid beaktas. Starkt styrt eller bundet arbete skall undvikas eller begränsas.

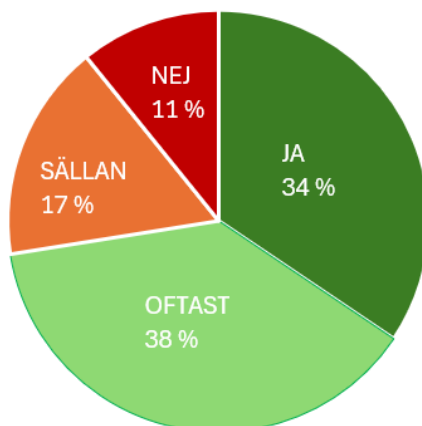
Det skall eftersträvas att arbetet ger möjligheter till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter.

Det skall vidare eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar. Lag (2003:365). Återhämtning behövs såväl under arbetsdagen som på fritiden.

Under arbetsdagen ska det finnas möjlighet till korta pauser/avbrott (någon/några minuter). Ju mer medarbetarna själv kan styra över när återhämtningsavbrotten tas, desto kortare återhämtningstid behövs. Det ska under arbetsdagen finnas både faktisk tid (utrymme) och självbestämmande för dessa avbrott. Ju mer man själv kan styra sitt arbete själv desto bättre är förutsättningar finns för att iaktta korta återhämtningspauser under arbetspasset.

Dessa korta pauser/avbrott kan inte ersättas av en lång paus.

Upplever du balans mellan arbetsliv och fritid?



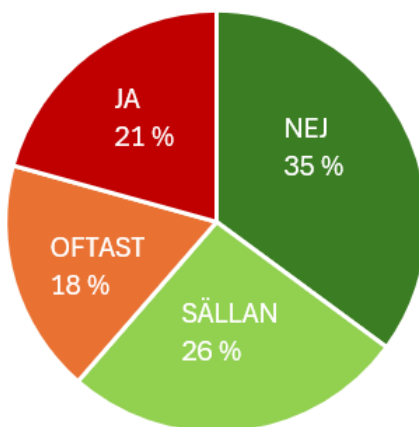
Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

Återhämtning behövs såväl under arbetsdagen som på fritiden.

Mellan arbetspassen är det viktigt att erhålla återhämtning både fysiskt och mentalt. Återhämtningen kan utgöras av aktiviteter som bryter av nödvändiga hemaktiviteter/hemarbetet. Återhämtning behöver inte alltid innebära fysisk vila utan kan utgöras av aktiviteter som till exempel skogs promenader, olika hobbies, läsning.

18.18

Påverkar arbetet dina möjligheter att ha en aktiv fritid?



Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall



39 % av kvinnorna anger att arbetet oftast eller alltid påverkar fritiden, bl a på grund av skiftarbete.

På nästa bild återges några citat.

Citat Hinder för aktiv fritid

- *"Arbetet tar för hårt på en och det är alldeles för många timmar vi jobbar och energin är totalt slut efter jobbet och man känner sig dränerad. Sen när man väl är hemma så gäller det att fixa iordning sig själv och allt inför nästa arbetsdag så det är inte många timmar man hinner slappna av."*
- *"Mycket stress på arbetsplatsen där vi är och under lång tid har varit underbemannade. Detta gör att man behöver lägga mycket tid för återhämtning på sin fritid."*

Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

Citat Hinder för aktiv fritid

- *”Det är mycket som ska göras och intensiva dagar. När man kommer hem vill man ha det tyst och lugnt omkring sig men då börjar ju det andra jobbet med matlagning, tvätt, träning, ungar, inhandling av mat mm. 6-timmars dag hade varit perfekt. Då många är ensamstående och stressar runt för att få dagarna att gå ihop. Förr var ju en alltid hemma och skötte markarbetet. Nu ska båda jobba och ändå sköta hemarbetet.”*
- *”Slitsamt med skift. Man försöker sova tillräckligt äta bra och röra på sig, ändå har jag problem att tagit upp ur sängen/vakna. Tänker mycket på jobbet utanför jobbet, då det finns frustration över saker rörande jobbet.”*

Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall



”Tid och ork. Mycket övertid i kombination med lite återhämtning. Orimliga krav för vad vi ska leverera på jobbet. Producera med, snabbare, utan resurser för att lyckas. Var tvungen att gå ner i tid (föräldraledig) för att undgå övertid och har därigenom mer tid och ork för mig själv och familjen.”

”Tungt fysiskt jobb gör så att man får arbetsskador som påverkar hela ens liv. Många har problem med karpaltunnel, tennisarmbåge, axelproblem osv. Sedan så är vi tidvis underbemannade vilket leder till dålig balans. Själv har jag just börjat jobba på 100 procent efter att ha varit sjukskriven pga utbrändhet då min balans mellan produktionsjobb och min roll som huvudskyddsombud inte fungerade pga kassa omständigheter.”

Diskussion

- Känner ni igen de beskrivna förhållandena?
- Varför ser det ut så här?
- Hur hanterar ni eventuella skillnader i arbetsuppgifter, arbetsinnehåll och arbetsfördelning mellan kvinnor och män?
- Finns något gott exempel?



RI.
SE

Verktygslåda

**Utvecklingssamtal
Kompetens
Yrkesutveckling**



Kompetens och Upplärning

Station: Arbetsuppgifter	Under upplärning	Kan självständigt	Kan lära ut

Kompetensinventering

Inspirerad av material från IF Metall

Referens: Jarebrant C, Framtidens tvätteri, finansierat av Afa Försäkring



En god och gemensam bild över vilka arbetsuppgifter som ingår i ett produktionsflöde eller för en medarbetare är centralt för att underlätta planering av kompetensutvecklingen.

I planering av kompetensutveckling behöver en del faktorer beaktas. Medarbetarnas vilja att utvecklas är liksom medarbetares behov av variation i arbetet en sådan faktor.

Syfte med kartläggningen: Tydliggöra vilka kompetenser som arbetsuppgifterna kräver och behov av kompetensutveckling/förstärkning. Tydliggöra arbetstagarnas kompetens kopplat till arbetsuppgifterna och utvecklingsbehov.

Referens: Jarebrant C, Framtidens tvätteri, finansierat av Afa Försäkring

Fysisk belastning Belastningsergonomi

Screeningmodell Belastningsergonomi

"Station"	Tunga lyft/ hantering %	Böjd, vriden arbetsställning %	Arbete över axelhöjd %	Arbete under knähöjd %	Armbelastning %	Repetitivt /ensidigt arbete %

Referens: Jarebrant C, Framtidens tvätteri, finansierat av Afa Försäkring;
Jarebrant et al., Projekten Swedprod och LoHi Swedprod,, Vinnova



Screeningmodell för att identifiera riskarbetsuppgifter

Kartläggning av belastningsergonomin för att få en första överblick av belastningstyper och för att identifiera de mest angelägna att åtgärda.

Syfte

Övergripande bedömning (screening) av medarbetarnas belastningsergonomiska förhållanden. För att få en första överblick av de belastningsergonomiska förhållandena i ett produktionsflöde. Till exempel vad som uppenbart lyser "rött" och där åtgärder behövs. Vad behöver vi studera vidare? För djupare bedömningar krävs andra verktyg och metoder.

Tillvägagångssätt

1. Identifiera olika arbetsstationer eller processer i produktionsflödet.
2. Kartläggningen av belastningsergonomin genomförs med fördel av ledning tillsammans med berörda medarbetare.
3. Utgå från vald produkt/produktfamilj/produktmix och skatta andelen tid i % för olika belastningstyper enligt mallen för arbetet vid de olika arbetsstationerna.

Observera att summan av procentsatserna kan överstiga 100 % eftersom flera olika typer av fysisk belastning kan förekomma i arbetet.

Referens: Referens: Jarebrant C, Framtidens tvätteri, finansierat av Afa Försäkring;
Jarebrant et al., Projekten Swedprod och LoHi Swedprod,, Vinnova

Exempel på mer djupgående vägledning och bedömningsmodeller

Arbetsmiljöverket [Förenklade modeller för att bedöma risker för belastningsbesvär – Arbetsmiljöverket](#)

RAMP [RAMP – ett riskhanteringsverktyg för manuell hantering | KTH](#)

KIM [Bedöm risker vid manuell hantering - skjuta och dra, KIM 2, \(ADI 668\), broschyr - Arbetsmiljöverket](#)

HARM [Hand Arm Riskbedömningsmetod \(HARM\) - FHVmetodik](#)

Belastningsergonomi

Kartläggning av belastningsergonomin genomförs med fördel av ledning tillsammans med berörda medarbetare. Utgå från vald produkt/produkt-familj/produktmix och skatta andelen tid i %, för arbetet vid de olika arbetsstationerna, som innebär:

- Tunga lyft / manuell hantering
- Böjd och / eller vriden arbetsställning
- Arbeta över axelhöjd under knähöjd
- Repetitivt arbete (ensidiga rörelser)

Observera att summan av procentsatserna kan överstiga 100 % eftersom flera olika typer av fysisk belastning kan förekomma i arbetet.

Tunga lyft, hantering

- Lyft / hantering av vikter på 25 kg eller mer bör inte förekomma.
- Arbeta som innebär lyft / hantering av vikter på 15 kg upp till 25 kg bör värderas närmare. Hänsyn ska även tas till frekvens.
- Arbeta som innebär lyft / hantering av vikter på 7 kg upp till 25 kg inom underarmsavstånd (högst ca 30 cm från kroppen), bör värderas närmare. Hänsyn ska även tas till frekvens.
- Arbeta som innebär lyft / hantering av vikter på 3 – 7 kg bör värderas närmare beroende på hur nära kroppen bördans tyngdpunkt ligger. Hänsyn ska även tas till frekvens.

*Referens: Jarebrant C, Framtidens tvätterier, finansierat av Afa Försäkring;
Jarebrant et al., Projekten Swedprod och LoHi Swedprod,, Vinnova*



*Referens: Jarebrant C, Framtidens tvätterier, finansierat av Afa Försäkring;
Jarebrant et al., Projekten Swedprod och LoHi Swedprod,, Vinnova*

Modellen baseras på/inspirerad av bedömningsmodeller i Arbetsmiljöverkets tidigare föreskrifter, AFS 2012:2 Belastningsergonomi.

Belastningsergonomi

Böjd, vriden arbetsställning

- En böjd och/eller vriden arbetsställning ger direkt en extra belastning på kroppen. Ökar graden av böjning eller vridning höjs belastningen ytterligare.
- Hantering av bördor i en böjd och/eller vriden arbetsställning gör att vridmomentet i ryggen ökar och därmed ger en onödig fysisk belastning. Lyft och hantering av bördor bör därför ske med rak rygg och med bördan nära kroppen.
- Likaså bör nacken hållas i ett neutralt läge, eftersom böjning framåt eller bakåt samt vridning ger oönskad belastning.

Arbete under knähöjd

- Arbete under knähöjd innebär att man antingen böjer ryggen, vilket belastar ryggen ogynnsamt eller arbetar i huksittande eller knäliggande, vilket medför extra knäbelastning.
- Ligger man på knä ska knäskydd användas.

Arbete över axelhöjd

- Arbete med armarna över axelhöjd utsätter skulderpartiet för statisk belastning, vilket skapar en onödig trötthet. Dessutom böjs ofta nacken då bakåt och hamnar i en ogynnsam position.
- Är man tvingad att arbeta med armarna över axelhöjd under någon period är återkommande korta pauser extra viktigt.

*Referens: Jarebrant C, Framtidens tvätterier, finansierat av Afa Försäkring;
Jarebrant et al., Projekten Swedprod och LoHi Swedprod,, Vinnova*



*Referens: Jarebrant C, Framtidens tvätterier, finansierat av Afa Försäkring;
Jarebrant et al., Projekten Swedprod och LoHi Swedprod,, Vinnova*

Modellen baseras på/inspirerad av bedömningsmodeller i Arbetsmiljöverkets tidigare föreskrifter, AFS 2012:2 Belastningsergonomi.

Belastningsergonomi

Repetitivt arbete

- Repetitivt arbete innebär att liknande arbetsrörelser (ensidiga rörelser) utförs om och om igen ofta i ett högt tempo. Om arbetet är styrt eller bundet, till exempel arbete vid löpande band, minskar individens påverkansmöjlighet med risk för ökad belastning.
- Hänsyn bör tas till under hur lång tid arbetsrörelserna utförs – förekommer andra typer av arbetsuppgifter blir den fysiska belastningen mer varierad.

*Referens: Jarebrant C, Framtidens tvätter, finansierat av Afa Försäkring;
Jarebrant et al., Projekten Swedprod och LoHi Swedprod,, Vinnova*

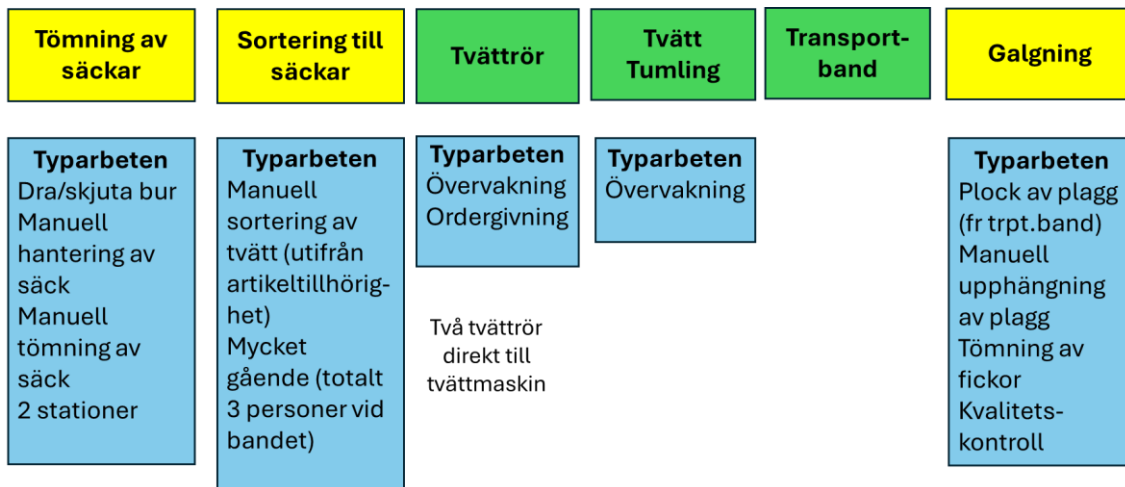


*Referens: Jarebrant C, Framtidens tvätter, finansierat av Afa Försäkring;
Jarebrant et al., Projekten Swedprod och LoHi Swedprod,, Vinnova*

Modellen baseras på/inspirerad av bedömningsmodeller i Arbetsmiljöverkets tidigare föreskrifter, AFS 2012:2 Belastningsergonomi.

Arbetsfördelning Arbetsuppgifters status

Kartläggning av typarbeten detaljbild



Referens: Jarebrant C, Framtidens tvätter, finansierat av Afa Försäkring

RI
SE

För att få en samsyn kring de processer som ingår i ett produktionsområde/produktionsflöde är visualisering och dialog ett bra hjälpmedel. Detta synliggör vilka typer av arbetsuppgifter som utförs och hur de bemannas.

Kartläggning av typarbeten och arbetsfördelning

1. Skapa en karta genom att visualisera produktionens olika processer/arbetsstationer genom att använda post it-lappar på en plastfilm, pappersark, tavla eller liknande. Gärna med olika färger avseende manuella stationer och automatiserade processer/stationer.
2. Identifiera typarbeten/typarbetsuppgifter i produktionsflödena. Med typarbeten/typarbetsuppgifter avses det man gör vid i en arbetsstation i praktiska termer, t ex sortera tvätt, "galga" plagg, köra burar. Ta hjälp av medarbetarna som arbetar i flödet/avsnittet. Använd post it-lappar och notera typarbetsuppgifterna, gärna i ytterligare ny färg.
3. Ange bemanning (antal medarbetare) vid varje process/station.
4. Ange ledtid och genomloppstid för typiska produkter.
5. Identifiera och lokalisera bidragande faktorer till belastningsbesvär, till exempel tunga lyft, repetitivt arbete. Markera på kartan.
6. Identifiera möjligheter till förebyggande åtgärder.

Planeras och genomförs förändringar i produktion och arbetsmiljö samtidigt?

Fundera kring hur ni går tillväga vid förändringar i produktionen

Arbetsmiljön påverkas ofta på något sätt vid förändringar i produktionen Det är viktigt att eventuella arbetsmiljökonsekvenser diskuteras redan i planeringsstadiet och inte först sedan förändringen redan är genomförd. Att rätta till arbetsmiljöbrister reda innan förändringen är genomförd leder i de flesta fall till bättre resultat än att "lappa och laga" senare.

Hur nyttjas medarbetarna som resurs i förändringsarbetet?

Medarbetarnas kunskaper och erfarenheter av sitt vardagliga arbete är en ovärderlig resurs som bör

tas tillvara inför all förändring. Att låta medarbetare kartlägga och analysera sin arbetsmiljö utifrån ett konstruktivt perspektiv med fokus på det som fungerar bra kan bidra med förbisedd information till ledningen. Konkreta förslag förhandlas och prioriteras tillsammans med ledningen och utmynnar i en handlingsplan som alla berörda är delaktiga i.

Referens: Projektet "Utveckling av ett handlingsinriktat arbetssätt för att förbättra arbetsmiljön för kvinnor inom verkstadsindustrin", finansierat av Afa Försäkring

Fördelning av arbetsuppgifter – Svårighet och lärtid

Arbetsuppgift	Lättare Kort lärtid	Svårare Lång lärtid	Bunden vid utrustning	Ensidig	Belastande	Hög status	Låg status	Mest kvinnor	Mest män	Kan alla utföra arbetsuppgiften?

Referens: Jarebrant C, Framtidens tvätteri, finansierat av AFA Försäkring



Syfte: Arbetsuppgifternas svårighetsgrad, belastningsgrad, status etcetera kan påverka möjligheterna och viljan bland medarbetarna att rotera i produktionen. Man vill kanske till exempel ogärna släppa vissa arbetsuppgifter och andra arbetsuppgifter vill man ogärna utföra.

Referens: Jarebrant C, Framtidens tvätteri, finansierat av AFA Försäkring

Känsla av sammanhang Arbetsinnehåll

Känsla av sammanhang (KASAM) i arbetet

Känslan av sammanhang (KASAM) omfattar delområdena:

- Meningsfullhet
- Begriplighet
- Hanterbarhet

Känslan av att vara behövd stärker arbetstagarna mentalt och ger en bättre förståelse av verksamheten och varandras arbetsuppgifter.



KASAM (Känsla av sammanhang)

KASAM mäter känsla av sammanhang, och har fokus på i vilken utsträckning man har en känsla av tillit till sin egen förmåga att möta motgångar. Denna tillit kan kopplas till upplevt välbefinnande och hälsa. Modellen bygger på tre centrala delar:

Begriplighet: Hur väl förstår individen sin omvärld och händelser som inträffar? En hög grad av begriplighet innebär att händelser som sker bättre kan förutses och även förstås.

Hanterbarhet: Denna del handlar om hur man upplever sina resurser och förmågor för att hantera utmaningar i livet. Känsla av kontroll och att kunna påverka är centralt.

Meningsfullhet: En hög grad av upplevd meningsfullhet innebär att man ser syftet och värdet av sina handlingar. Meningsfullhet är centralt för att känna engagemang.

Betydelse för Hälsa

En upplevd stark känsla av sammanhang är kopplad till att man mår bättre, både fysiskt och psykiskt. Ett bra mående gör att man blir mer motståndskraftig mot stress och ohälsa.

Länk för fördjupning:

[Känsla av sammanhang \(KASAM\) - Institutet för stressmedicin](#)

Arbetsinnehåll

Uppgiftsvariation

1. I vilken grad erbjuder arbetet variation?

1-----2-----3-----4-----5

Inte alls Till viss del I mycket hög grad

Uppgiftsidentitet

2. I vilken utsträckning medför arbetet att en operatör utför en

”hel och identifierbar del av ett arbete”?

1-----2-----3-----4-----5

Inte alls Till viss del I stor utsträckning

Arbetets betydelse för andra

3. Hur betydelsefull är en operatörs arbetsinsats för kunden eller

slutanvändaren?

1-----2-----3-----4-----5

Inte alls betydelsefull Måttligt betydelsefull Väldigt betydelsefull

4. Hur betydelsefull är en operatörs arbetsinsats för

nästkommade led eller avsnitt?

1-----2-----3-----4-----5

Inte alls betydelsefull Måttligt betydelsefull Väldigt betydelsefull

5. Är operatören medveten om betydelsen av den egna

arbetsinsatsen för efterföljande led?

1-----2-----3-----4-----5

Inte alls Till viss del I stor utsträckning

Frågor hämtade från "PPA-metoden, En metod för att bedöma produktivitetspotentialen i verkstadsindustrin" R 2006:17, Chalmers, utgiven av NUTEK

*Referens: Almström, Frisk, Jarebrant, Löfving, Wadman, Widfeldt
Projektet Swedprod och LoHi Swedprod, Guide, Vinnova*



Känslan av sammanhang (KASAM) omfattar delområdena meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet. Känslan av att vara behövd stärker arbetstagarna mentalt och ger en bättre förståelse av verksamheten och varandras arbetsuppgifter.

Meningsfullhet – Delaktighet och en känsla av att kunna påverka situationen, att se en mening med det hela.

Begriplighet – Förståelse och förmåga att bedöma och förklara olika händelser.

Hanterbarhet – Förmåga att möta och hantera dessa olika händelser utan att bli offer för omständigheter.

Här återges några frågor som kan användas för att få en uppfattning av medarbetarnas upplevelse av "sammanhanget".

Länk för fördjupning:

[Känsla av sammanhang \(KASAM\) - Institutet för stressmedicin](#)

Länkar

- [Start - Arbetsmiljöverket](#)
- [Prevent - arbetsmiljö i samverkan](#)
 - [Handintensivt arbete, så här minskar du riskerna](#)
- [Arbetsliv - Institutet för stressmedicin](#)
- [Hem - FHVmetodik](#) (samarbete mellan Sveriges arbets- och miljömedicinska kliniker)
- [Svensk forskning för hållbar tillväxt | RISE](#)