

**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

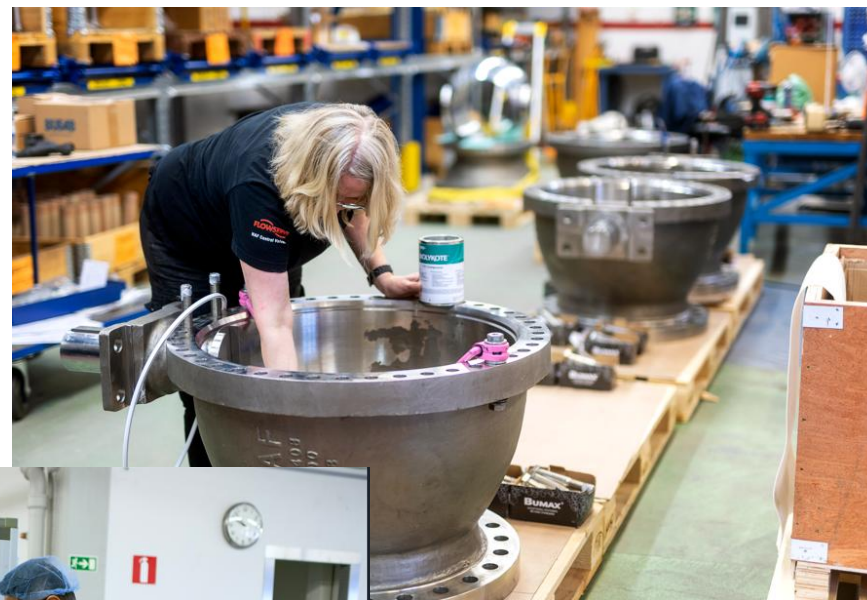
Webbinarium 2026-05-28

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

Materialet är framtaget av

Caroline Jarebrant

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

Fil. Lic. Arbetsvetenskap

I samarbete med IF Metall



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

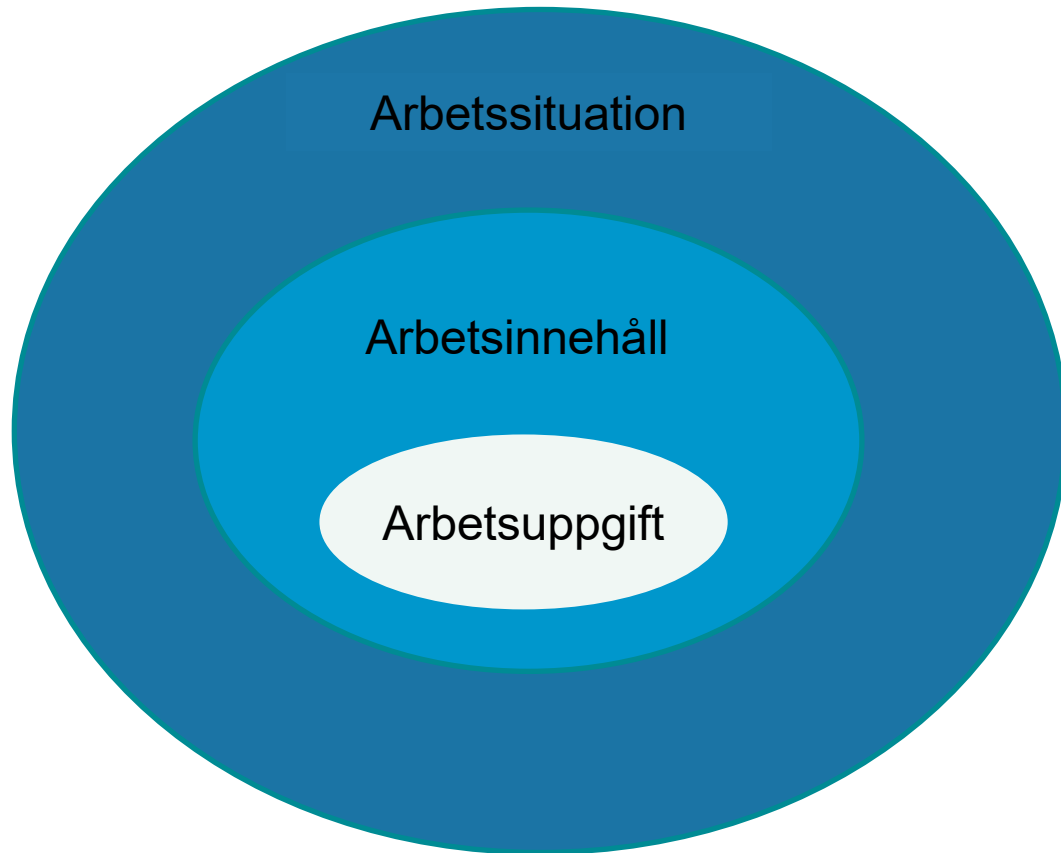
- Tänkta primära användare av materialet är Arbetslivsenheten vid IF Metall
- Användare kan vidare vara avdelningar, klubbar, skyddsombud, med flera

Balans i verksamhetens produktion



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

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

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.

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.”

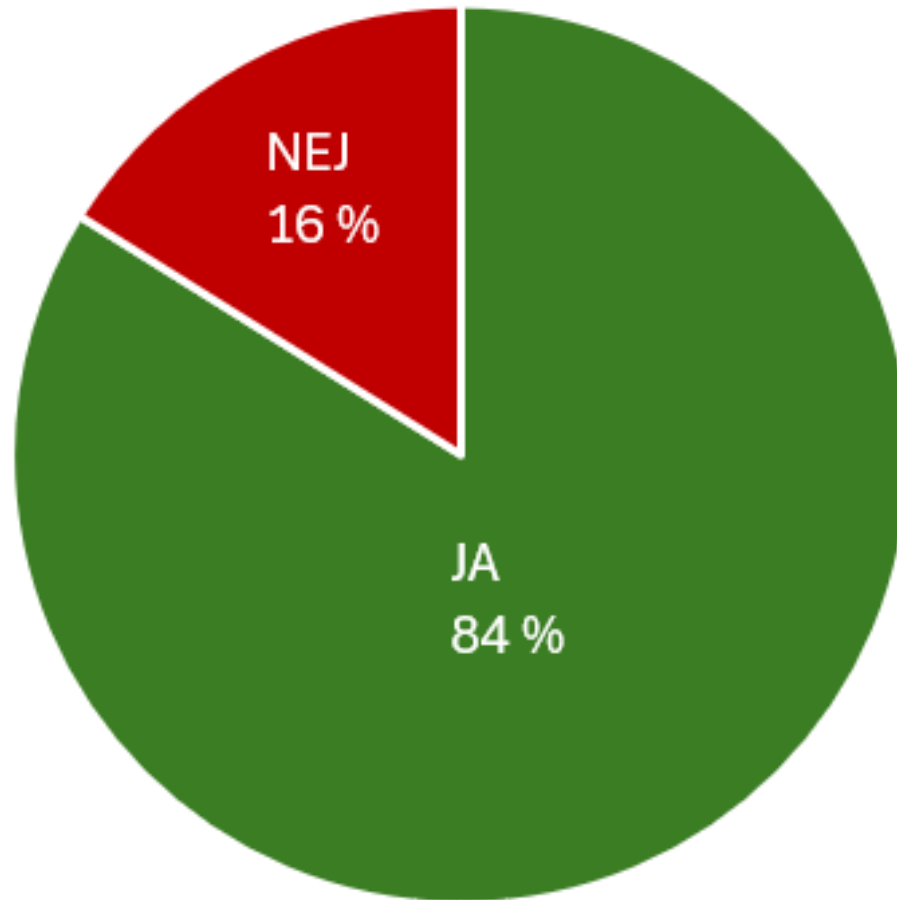
- Tas inte alltid hänsyn till fysiska förutsättningar

Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

Inledande frågor

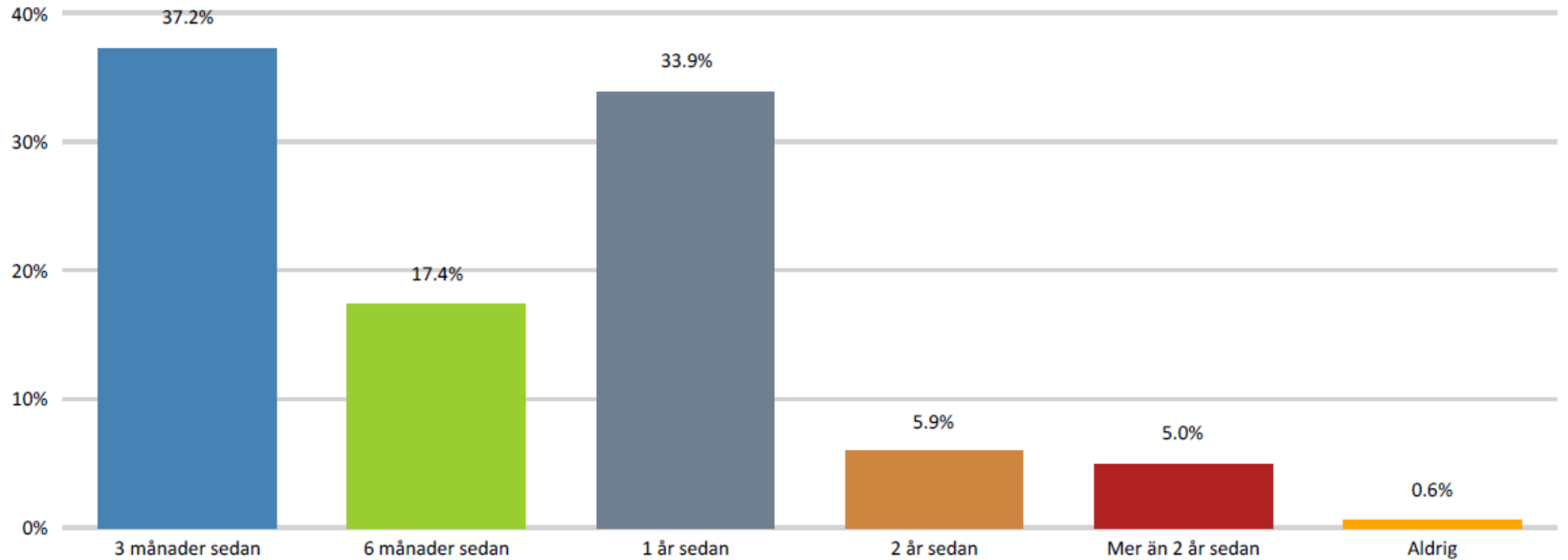
- Känner ni igen det här?
- Varför ser det ut så här?
- Varför kommer dessa kommentarer?

Har ni utvecklingssamtal på er arbetsplats?



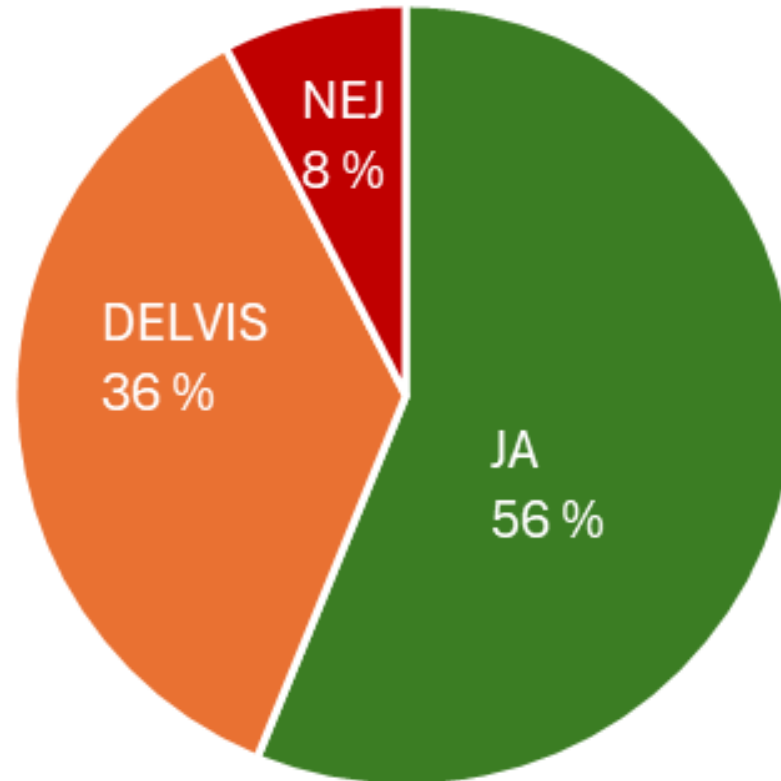
Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

När hade du senast utvecklingssamtal?



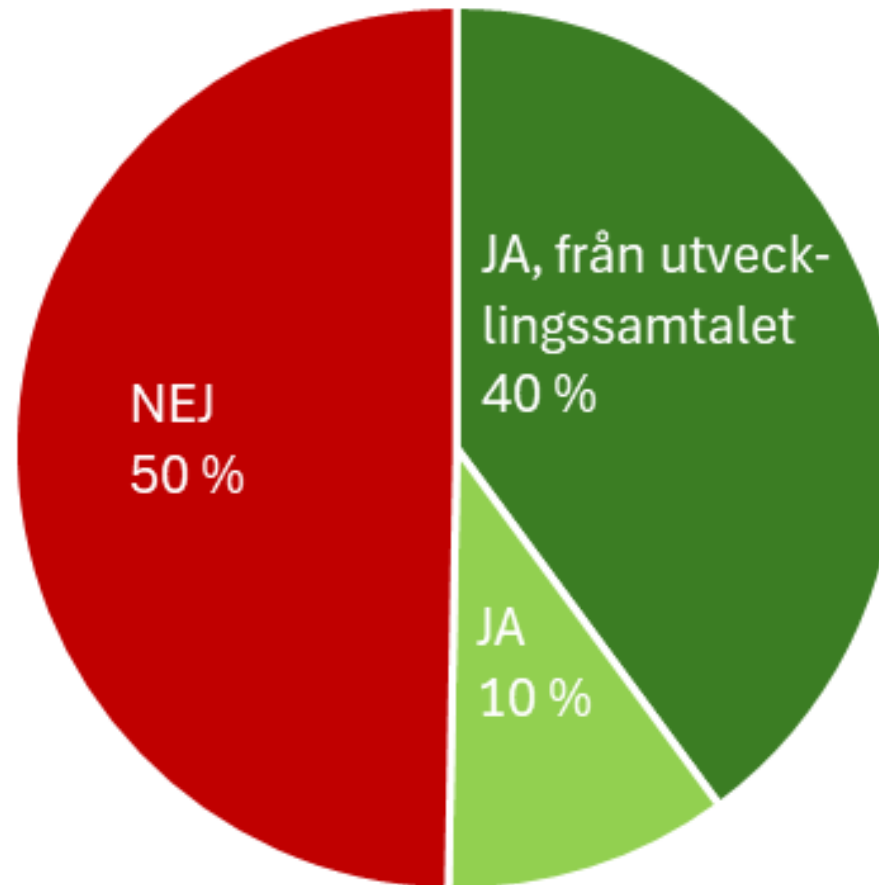
Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

Pratade ni där om din kompetens och personliga utveckling?



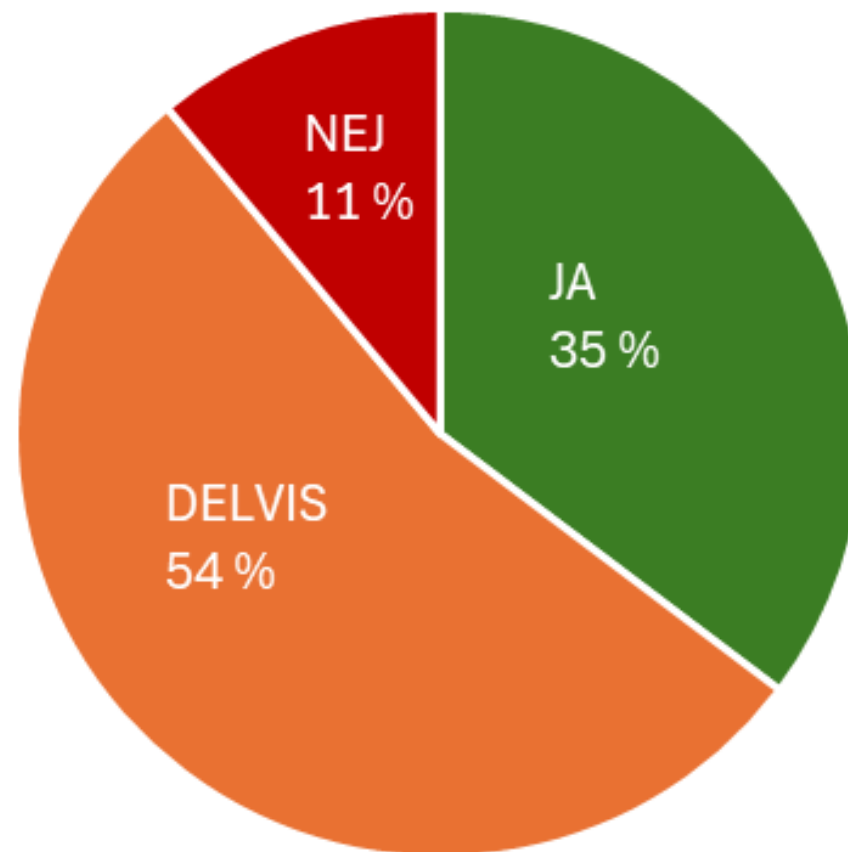
Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

Finns det en plan för din utveckling?



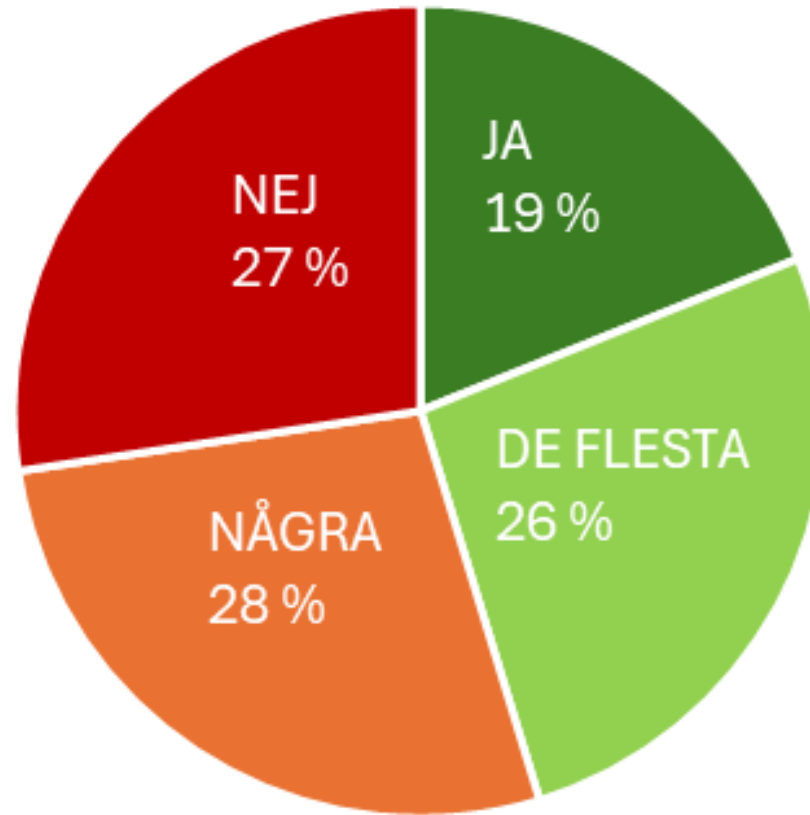
Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

Följs planen för kompetensutveckling?



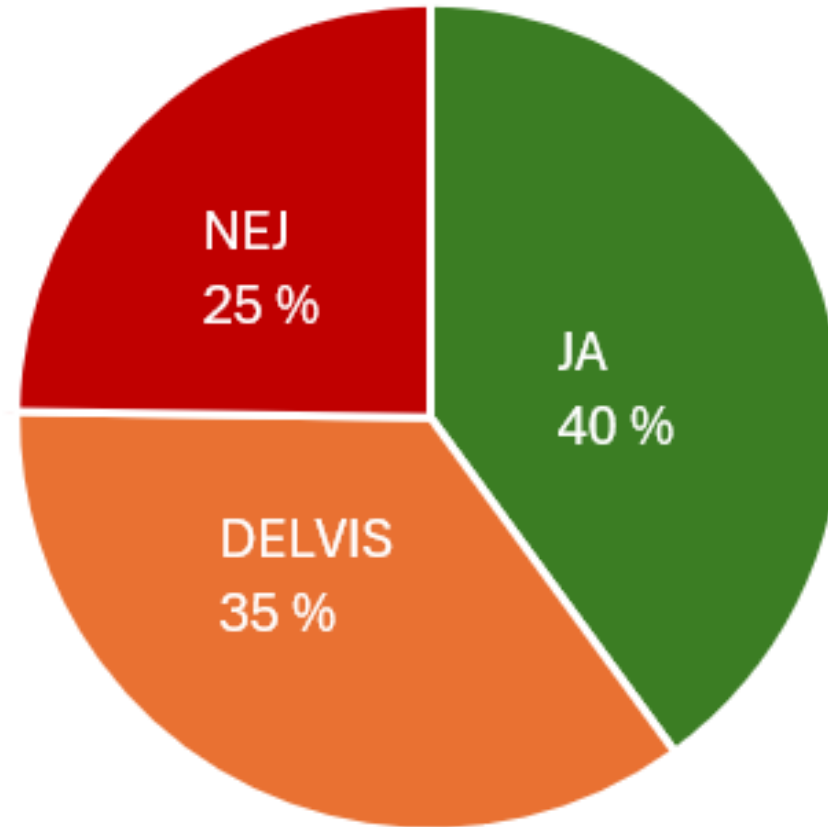
Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

Upplever du att alla har möjlighet till samma yrkesutveckling?



Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

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



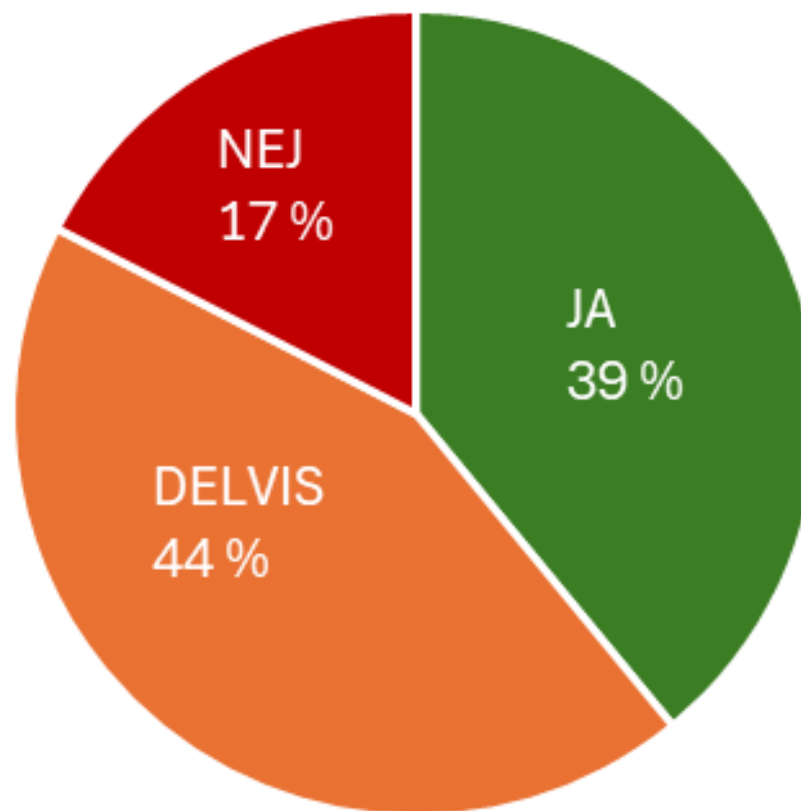
Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

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.”*

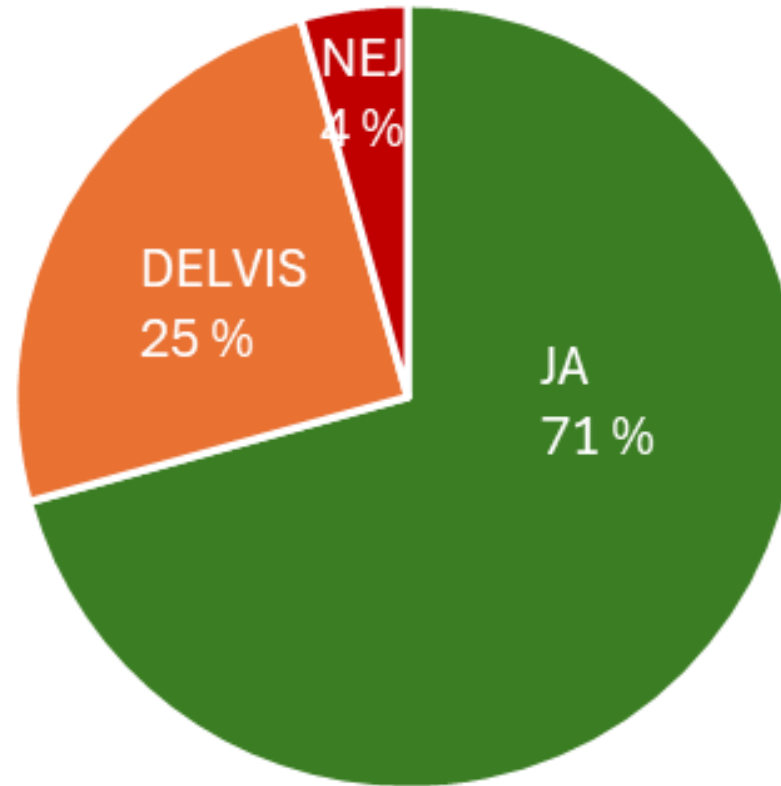
Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

Tar arbetets organisering hänsyn till dina fysiska förutsättningar?



Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

Gör kvinnor och män samma typ av arbetsuppgifter?



Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

Risker i arbetsmiljön, AFS 2023:10

Avdelning IV: Hälsosofarliga eller onödigt tröttande fysiska belastningar

6 kap. Belastningsergonomi

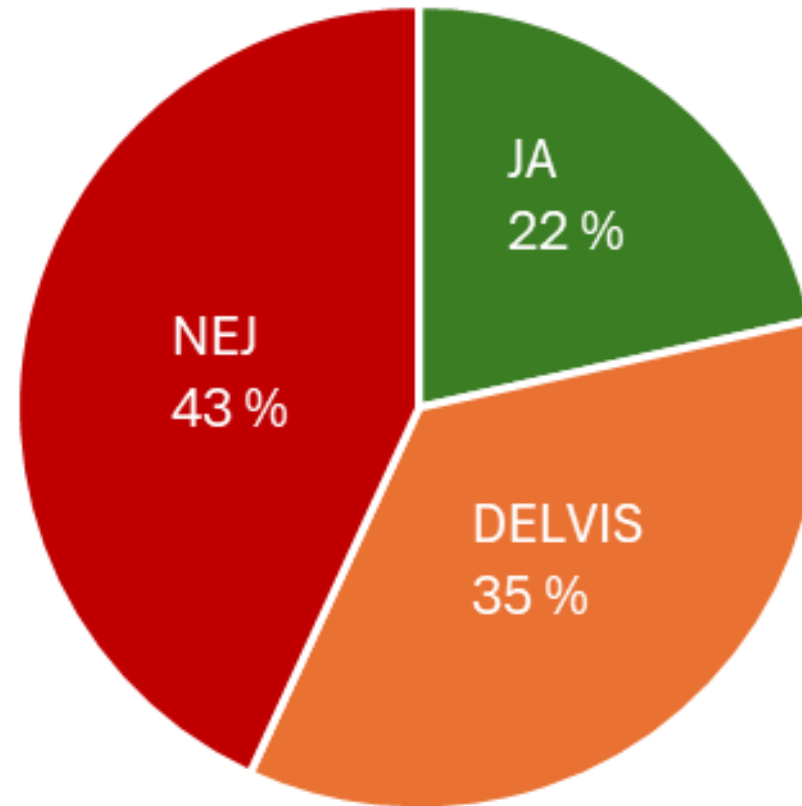
1 § Bestämmelserna i detta kapitel reglerar all verksamhet där arbetstagare kan utsättas för belastningar eller andra förhållanden som, direkt eller indirekt, kan påverka rörelseorganen eller stämbanden negativt.

Innehåller föreskrifter (regler) och allmänna råd

Risker i arbetsmiljön (AFS 2023:10), föreskrifter - Arbetsmiljöverket

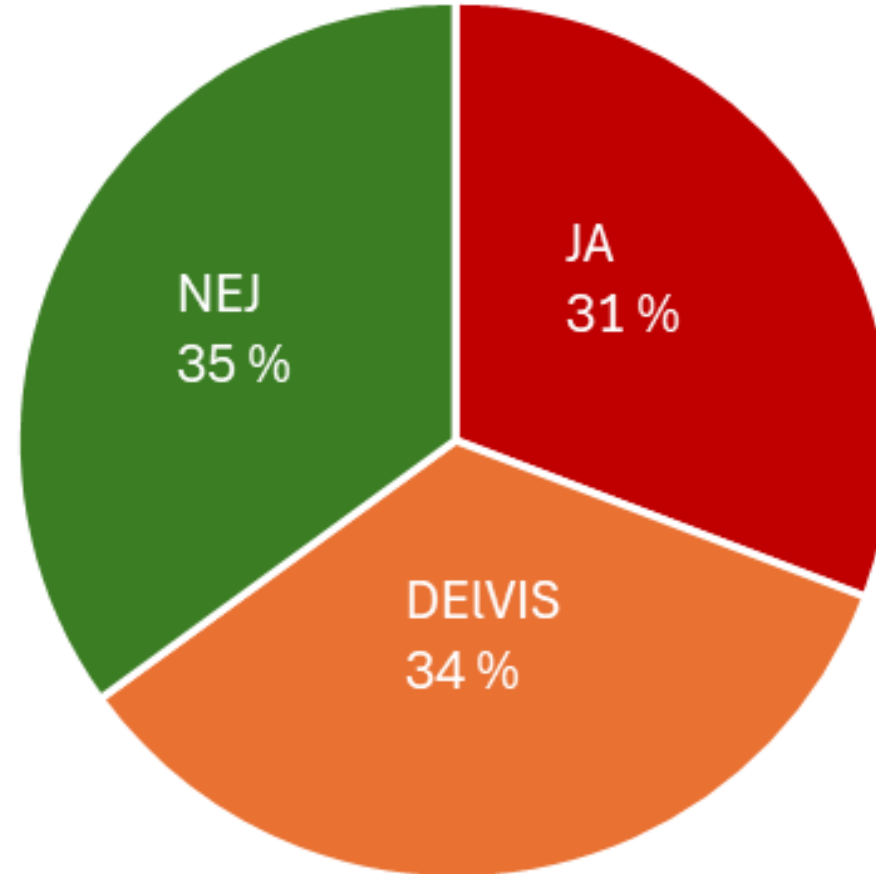


Tar arbetets organisering hänsyn till om du är kvinna eller man?



Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

Har arbetsuppgifterna olika status?



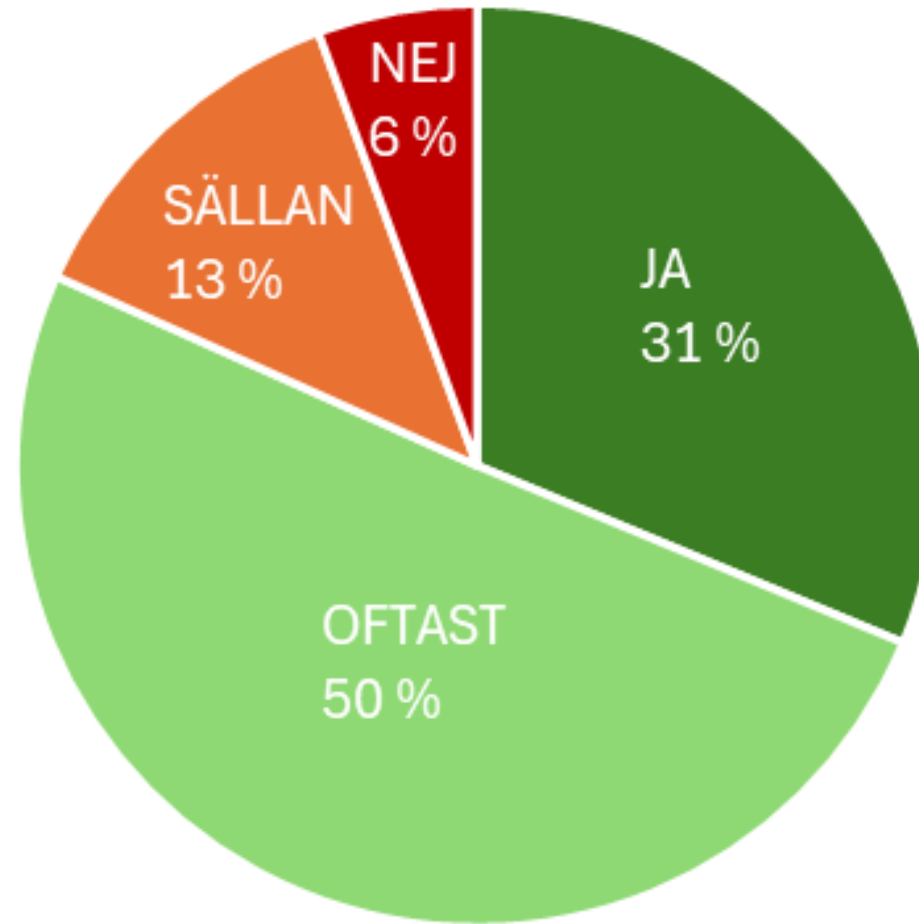
Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

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

Upplever du din arbetsmängd som rimlig?



Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

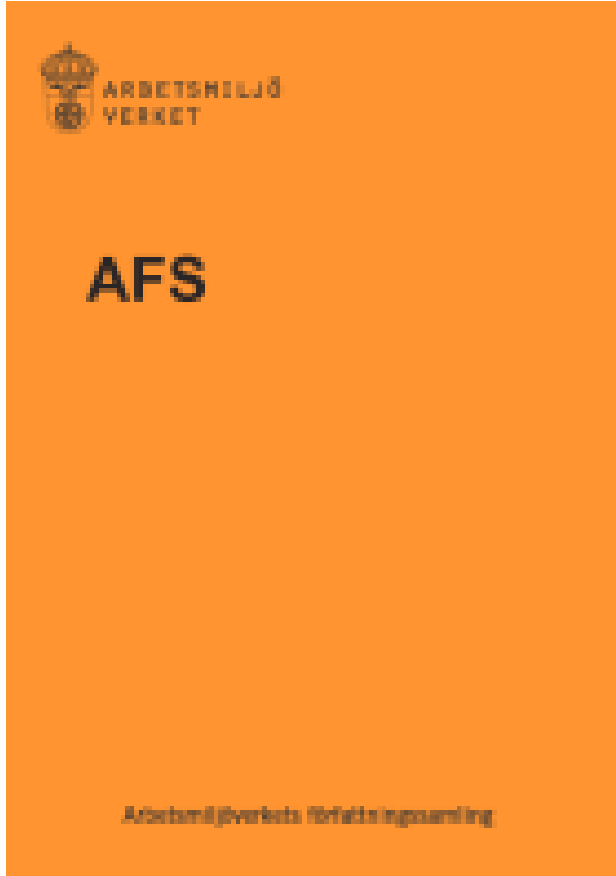
Så säger lagar och föreskrifter



Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2023:1

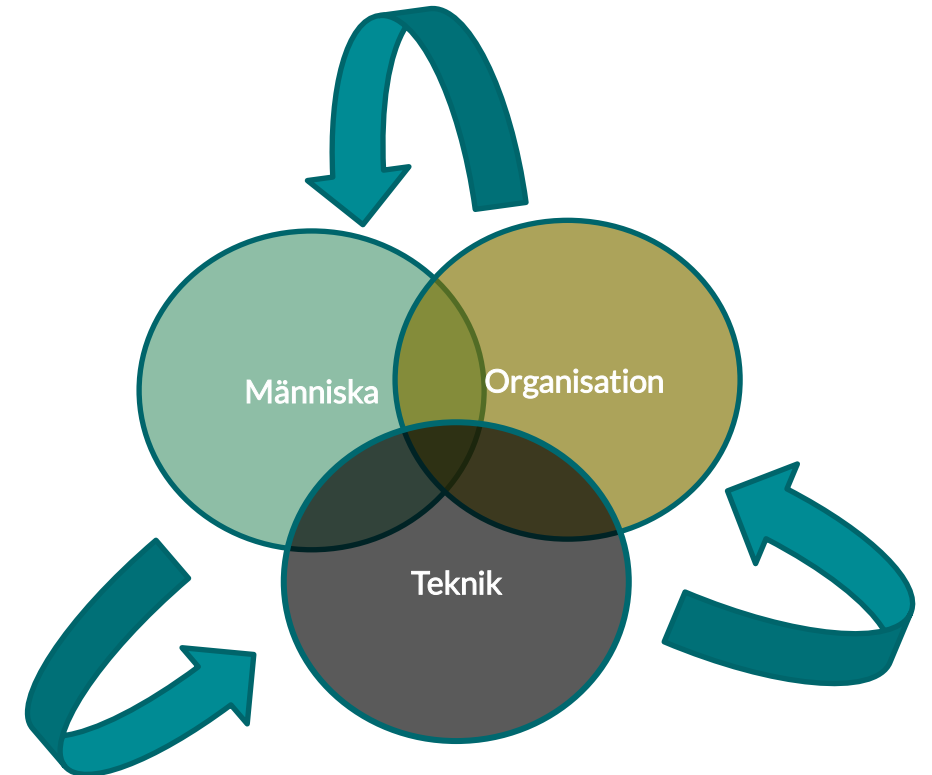
Riskbedömning ska göras vid ändringar som inte är en del av den löpande verksamheten, t ex vid:

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



Att använda sig av MTO – ett systemperspektiv

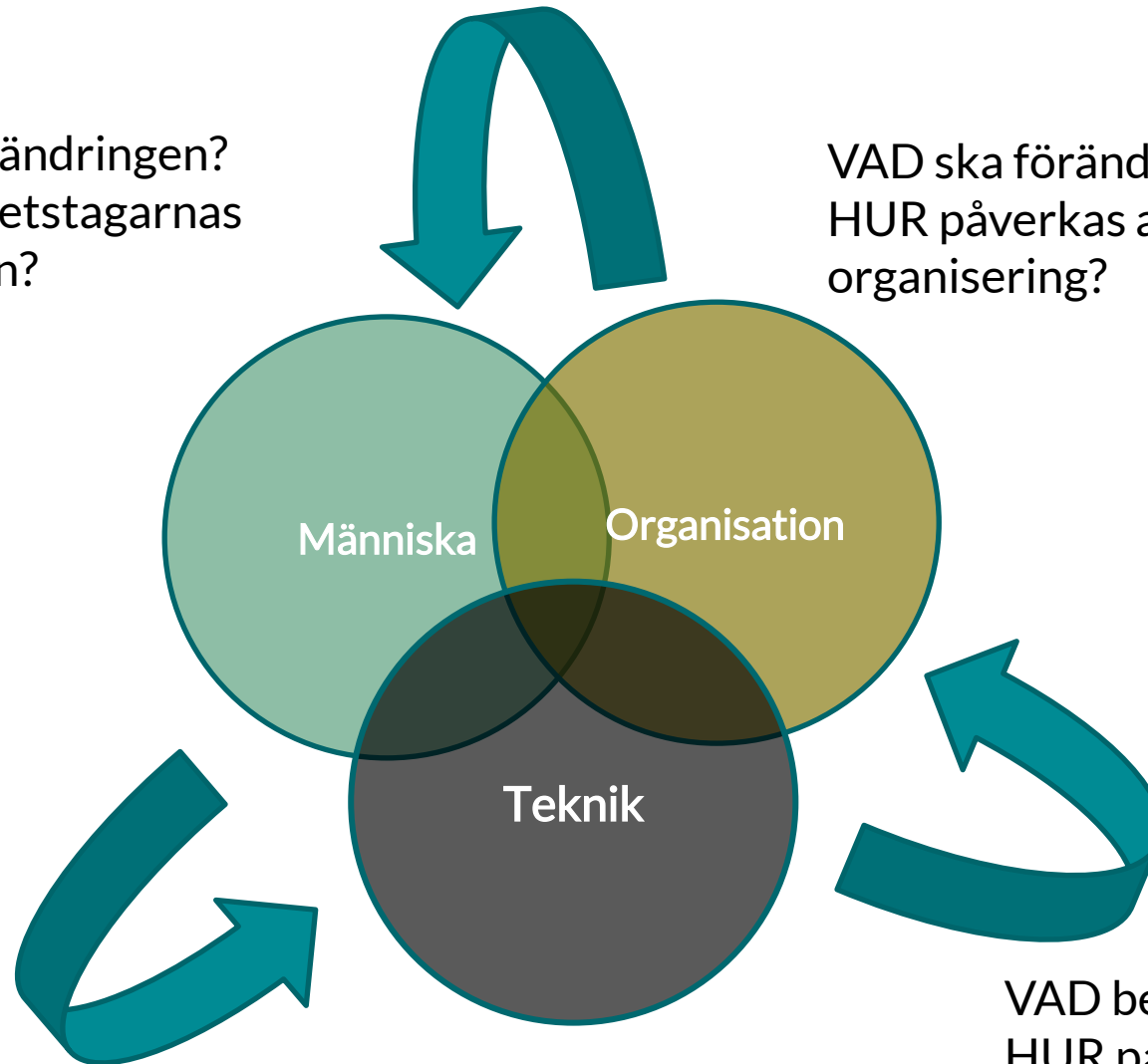
- Mål: Människa-Teknik-Organisation är i samspel när arbete utförs på en arbetsplats
- Bristande samspel kan medföra risker för medarbetares hälsa och produktionsprestanda
- Ett fungerande samspel mellan MTO minimerar risker och möjliggör bästa optimering av såväl personalresurser som teknisk kapacitet



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

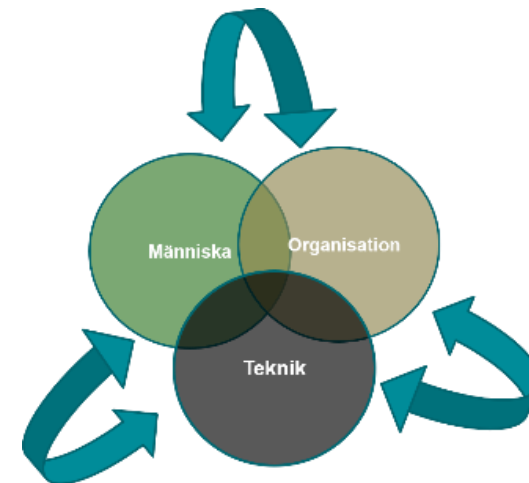
MTO stödjer helhetsperspektivet

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 arbetssätt, förändra skiftgång.

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

- Människa
- Teknik
- Organisation



Referens: Jarebrant C, Mattsson S

Åtgärdsstrappa



Ta bort risken:

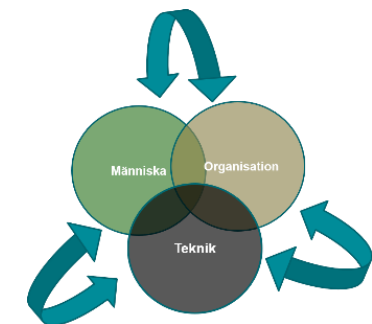
Avstå från förändringen , bygg bort, byt ut material, ersätt manuell med automatisk hantering.

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.

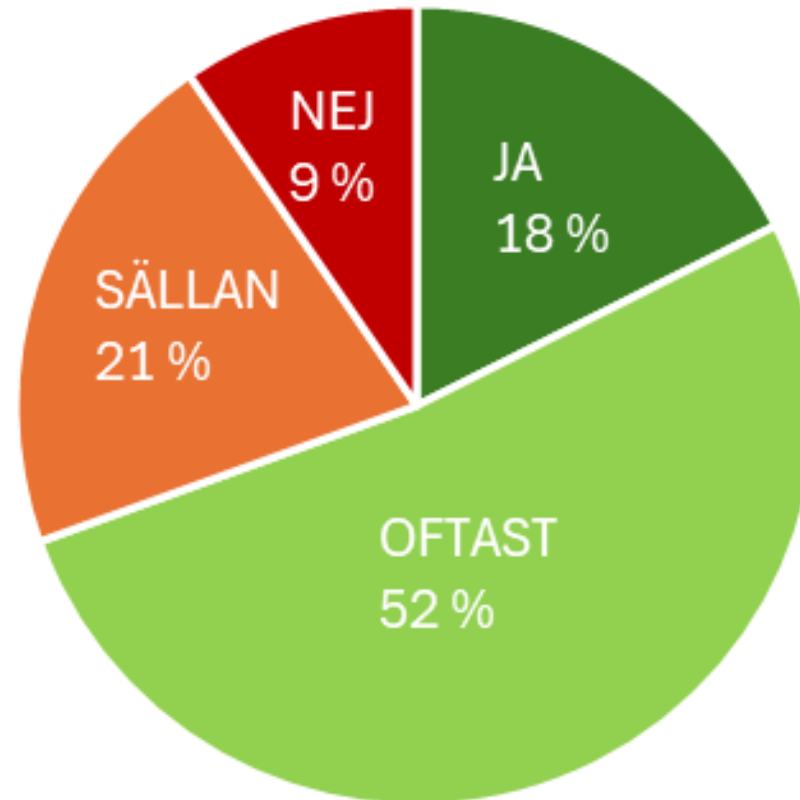


Förändring Vad behöver ändras?	Aktivitet/Åtgärd Vad krävs?	Förväntade effekter T ex arbetsmiljö, kvalitet, effektivitet	Förankring Hos ledning Ja/Nej	Ansvarig Vem?	Klart När?	Uppföljning Hur och när?

Handlingsplan

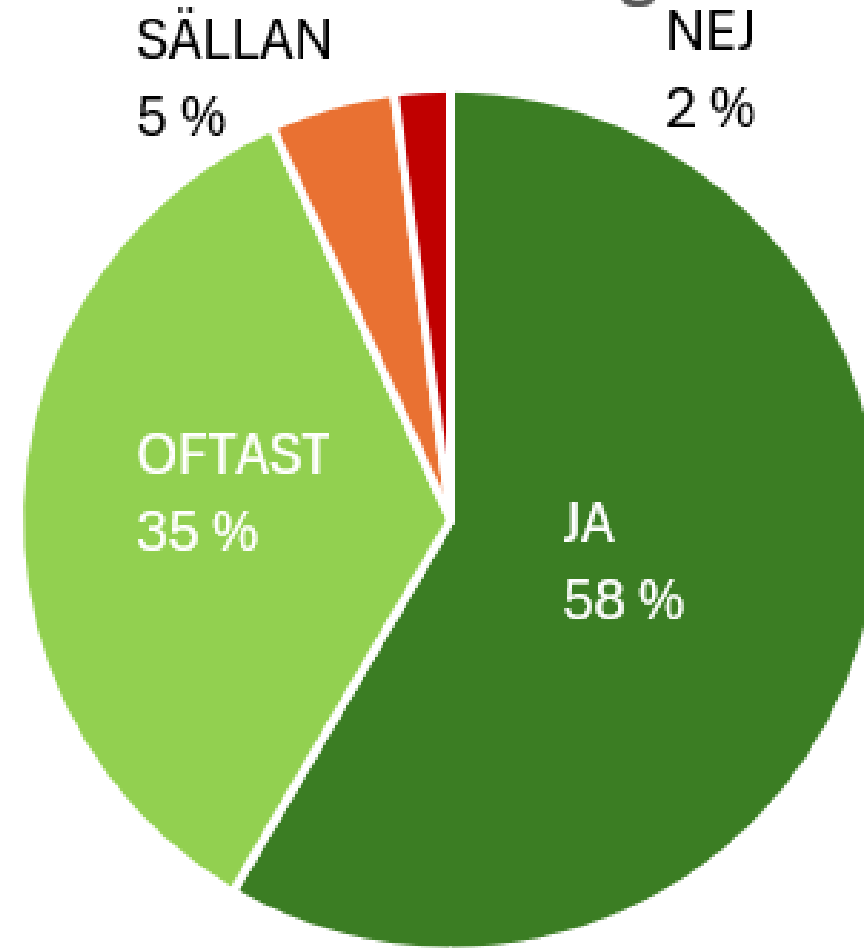
Referens: Jarebrant C, Framtidens tvätteri, finansierat av AFA Försäkring

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



Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

Har du arbetsuppgifter som har ett tydligt sammanhang?



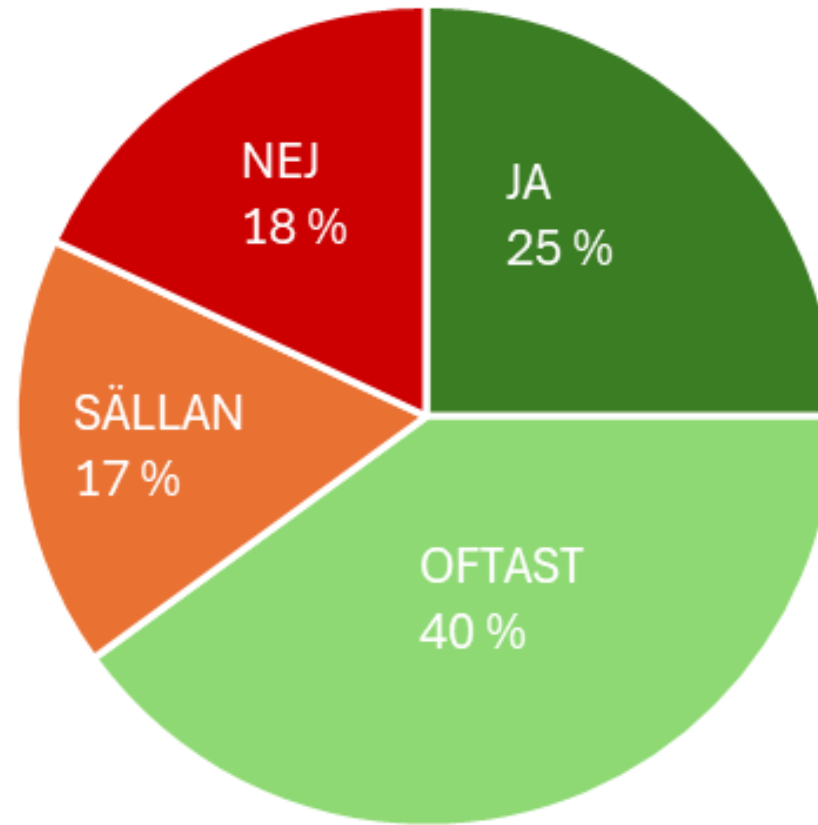
Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

Föreskrifter om Organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2023:2

Tar upp krav, resurser, arbetsbelastning etc.

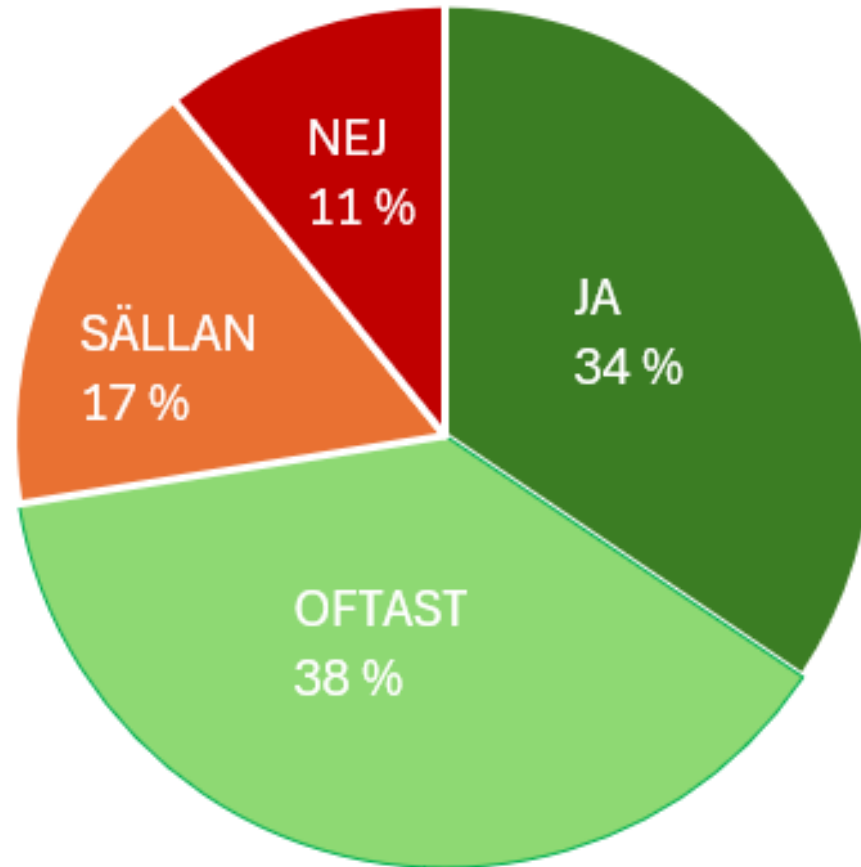


Har du möjlighet att själv planera ditt arbete?



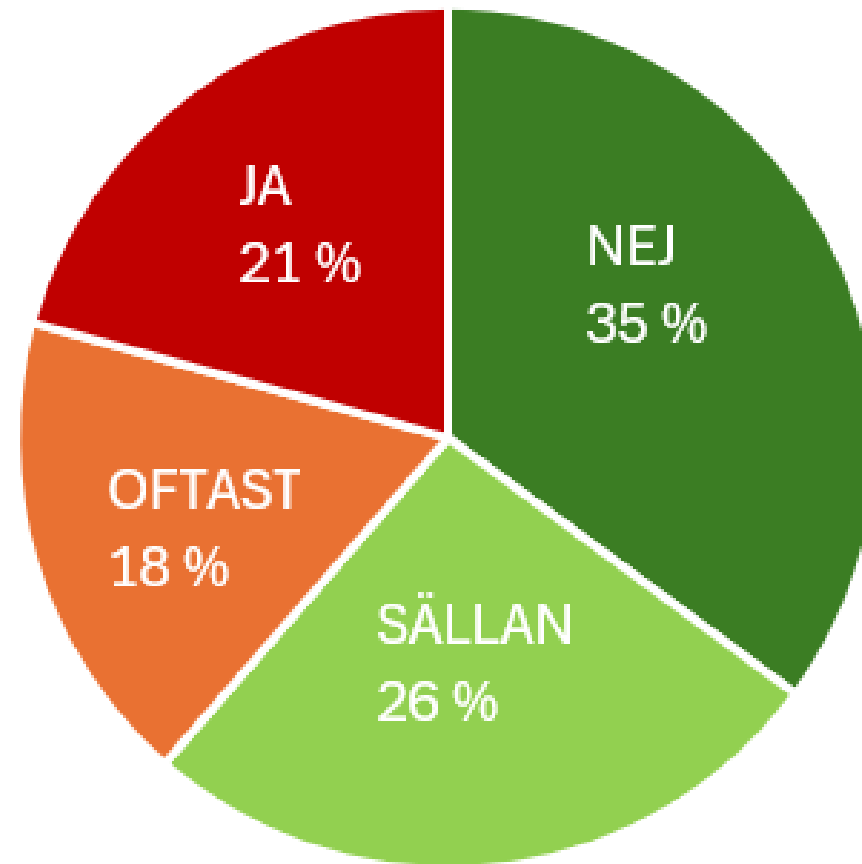
Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

Upplever du balans mellan arbetsliv och fritid?



Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

Påverkar arbetet dina möjligheter att ha en aktiv fritid?



Referens: Enkätundersökning genomförd våren 2025 av IF Metall

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.”*

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

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

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 tvätter, finansierat av Afa Försäkring;
Jarebrant et al., Projekten Swedprod och LoHi Swedprod,, Vinnova

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.

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 önskad 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.

Belastningsergonomi

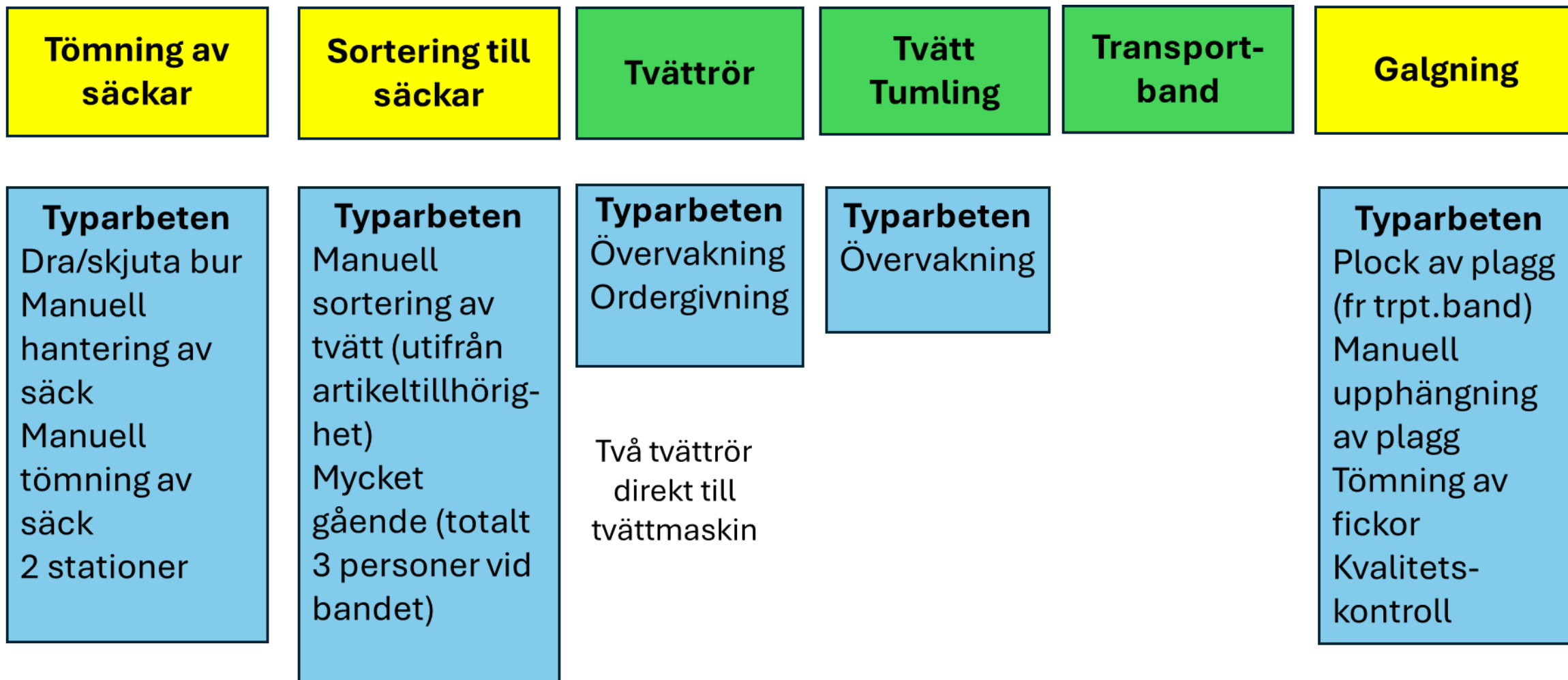
Repetitivt arbete

- 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.

Arbetsfördelning

Arbetsuppgifters status

Kartläggning av typarbeten detaljbild



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

Fördelning av arbetsuppgifter – Svårighet och lärtid

Arbetsuppgift	Lättare Kort lärtid	Svårare Lång lärtid	Bunden vid utrustning	Ensi- dig	Belas- tande	Hög status	Låg status	Mest kvin- nor	Mest män	Kan alla utföra arbets- uppgif- ten?

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.

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 Våldigt betydelsefull

4. Hur betydelsefull är en operatörs arbetsinsats för nästkommande led eller avsnitt?

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

Inte alls betydelsefull Måttligt betydelsefull Våldigt 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*

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](#)