



Kvinnors arbetsmiljö 2011-2014

– Slutrapport

Rapport 2015:6



ARBETSMILJÖ
VERKET

RAPPORT

Datum
2015-02-26

Vår beteckning
2011/100748

Sid
1 (30)



Avdelningen för internationella frågor
Mats Ryderheim, 010-730 96 87

Regeringen
Arbetsmarknadsdepartementet

Slutrapport

av uppdraget att utveckla och genomföra särskilda insatser med syfte att förebygga att kvinnor slås ut från arbetslivet på grund av arbetsmiljörelaterade problem.

Kopia till Utbildningsdepartementet

Regeringens uppdrag åt Arbetsmiljöverket enligt beslut 2011-05-12
Arbetsmarknadsdepartementet ref. A2011/2209/ARM
samt tilläggsuppdrag enligt beslut 2014-09-04 ref. A2014/3170/ARM



Innehållsförteckning

Sammanfattning	5
Inledning	7
Bakgrund	8
Planering och genomförande	8
Redovisning av aktiviteter samt utvärdering av resultat - kunskapsinhämtning	9
1. Nollmätning av arbetsgivares kunskaper, attityder och beteenden (bilaga 1, 2)	9
2. Kunskapsinhämtning om ergonomi i kvinnors arbetsmiljö	9
3. Kunskapssammanställning - ur ett belastningsergonomiskt perspektiv (bilaga 3)	10
4. Kunskapssammanställning - ur ett arbetsorganisatoriskt perspektiv (bilaga 4)	10
5. Följeforskning (bilaga 5)	11
6. Referensgrupp med arbetsmarknadens parter med flera	11
Redovisning av aktiviteter samt utvärdering av resultat - information och kunskapsspridning	13
7. Kunskapsspridning om metoder för bedömning av risker för belastningsskador (bilaga 6)	13
8. Kunskapsspridning och nationell tillsynsinsats i samband med den internationella kvinnodagen 8 mars - Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus (HAK) 2012 (bilaga 7)	13
9. Kunskapsspridning i samband med den internationella kvinnodagen 8 mars - Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus (HAK) 2013 (bilaga 8)	14
10. Kunskapsspridning i samband med den internationella kvinnodagen 8 mars - Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus (HAK) 2014 (bilaga 9, 10)	14
11. Fyra externa konferenser hösten 2014 (bilaga 11)	14
12. Övrig informations- och kunskapsspridning	15
13. Tilläggsuppdraget hösten 2014 (bilaga 12)	15
Redovisning av aktiviteter samt utvärdering av resultat - metod- och kompetensutveckling	17



14. Metoder för bedömning av risker för belastningsskador (bilaga 13)	17
15. Utveckling av metoder för tillsyn av arbetsbelastning utifrån ett organisatoriskt perspektiv	17
16. Utbildning av inspektörer med flera (bilaga 6).....	18
17. Genusutbildning för alla medarbetare vid Arbetsmiljöverket (bilaga 14, 15)	19
Redovisning av aktiviteter samt utvärdering av resultat - tillsyn.....	20
18. Nationell tillsynsinsats - Ergonomi i kvinnors arbetsmiljö (EKA) 2012 (bilaga 16)	20
19. Nationell tillsynsinsats - Ergonomi i kvinnors arbetsmiljö (EKA) 2013 (bilaga 17, 18)	20
20. Nationell tillsynsinsats - Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus (HAK) 2013 (bilaga 19, 20)	21
21. Nationell tillsynsinsats - Ergonomi i kvinnors arbetsmiljö (EKA) 2014 (bilaga 21, 23)	22
22. Nationell tillsynsinsats - Hållbar ergonomisk arbetsmiljö med kvinnor i fokus (HEKA) 2014 (bilaga 22).....	23
Internt lärande	24
Beskrivning av hur erfarenheterna kommer att omhändertas i Arbetsmiljöverkets ordinarie verksamhet.....	25
Redovisning av medlens användande	27
Avslutande kommentarer	28
Förteckning över bilagor	29



Sammanfattning

Våren 2011 uppdrog regeringen åt Arbetsmiljöverket att utveckla och genomföra särskilda insatser med syfte att förebygga att kvinnor slås ut från arbetslivet på grund av arbetsmiljörelaterade problem. Fokus skulle ligga på att förebygga förslitningsskador på grund av felaktig arbetsbelastning. Satsningen skulle omfatta kunskapsinhämtning, information, utbildning av inspektörer och genomförande av en nationell tillsynsaktivitet.

Under uppdragstiden 2011-2014 har Arbetsmiljöverket bland annat

- publicerat två kunskapssammanställningar från forskare
- använt följeforskare för att löpande utvärdera arbetet
- tagit fram och publicerat verktyg som ska hjälpa såväl inspektörer som arbetsgivare att bättre synliggöra och bedöma riskerna för belastningsskador
- utbildat alla inspektörer i dessa nya verktyg och alla medarbetare i genusfrågor
- inspekterat ca 4 100 arbetsställen och där ställt krav på åtgärder bland annat med syfte att minska risken för belastningsskador
- utvecklat en ny metod för att kunna jämföra arbetsmiljön och arbetsvillkoren för kvinno- och mansdominerade verksamheter och därefter inspekterat 65 kommuner
- under tre år i anslutning till den internationella kvinnodagen fört samtal med totalt 2 600 olika arbetsgivare om hur de med ett genusperspektiv i det systematiska arbetsmiljöarbetet kan få en mer heltäckande bild av risker och brister i arbetsmiljön för både kvinnor och män
- genomfört fyra välbesökta konferenser för att sprida våra erfarenheter
- samverkat med arbetsmarknadens parter med flera i en referensgrupp.

Hösten 2014 fick Arbetsmiljöverket ett tilläggsuppdrag. I samband med att denna slutrapport överlämnas, redovisas även det. Resultatet, i form av ett informationsmaterial, består av en animerad film och tre korta föreläsningfilmer vilka beskriver våra erfarenheter och den kunskap som sammanställts under programtiden. Filmerna finns på vår webbplats. Syftet är att sprida våra erfarenheter och därigenom engagera ännu fler arbetsgivare.



I våra övergripande slutsatser utifrån bland annat inspektionsinsatser och kunskapssammanställningar så konstaterar vi att följande faktorer är centrala för att förklara varför kvinnor i högre utsträckning drabbas av arbetssjukdomar jämfört med män:

- Det genusmönster som råder i samhället, det vill säga att mannen är normen, återfinns även i arbetslivet. Att kvinnors arbeten värderas lägre får till följd att deras arbetsmiljörisker inte synliggörs tillräckligt och därför inte åtgärdas i tillfredsställande hör grad. Ett genusperspektiv behövs därför i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Den könssegregerade arbetsmarknaden bidrar i väsentlig grad till att kvinnor löper större risk att drabbas av belastningsskador.
 - Kvinnor och män inom samma yrke arbetar ofta med olika arbetsuppgifter och belastas därmed olika. Kvinnor arbetar i högre grad med ensidiga och repetitiva arbetsuppgifter eller med personförflyttningar.
 - Kvinnor arbetar i högre grad med möten och kontakter med människor vilket ofta innebär en psykosocial belastning.
 - När kvinnor och män arbetar med samma saker på samma arbetsplats belastas de ändå olika eftersom verktyg, skyddsutrustning och arbetsstationer ofta inte är anpassade för kvinnor.
- Många arbetsgivare och arbetstagare saknar tillräckliga kunskaper för att förebygga belastningsskador i sin verksamhet.



Inledning

Våren 2011 uppdrog regeringen, i regeringsbeslutet A2011/2209/ARM, åt Arbetsmiljöverket att utveckla och genomföra särskilda insatser med syfte att förebygga att kvinnor slås ut från arbetslivet på grund av arbetsmiljörelaterade problem. Fokus skulle ligga på att förebygga förslitningsskador på grund av felaktig arbetsbelastning. Satsningen skulle omfatta kunskapsinhämtning, information, utbildning av inspektörer samt genomförande av en nationell tillsynsaktivitet. Uppdraget skulle genomföras under perioden 2011–2014 och slutrapporteras senast den 1 mars 2015.

Regeringen har för uppdraget låtit Arbetsmiljöverket disponera högst 20,5 miljoner kronor. Utöver en redovisning av hur medlen använts ska Arbetsmiljöverket senast den 1 mars 2015 i en slutrapport till regeringen redovisa genomförda aktiviteter med utvärdering och beskrivning av hur resultat och erfarenheter kommer att tas om hand i Arbetsmiljöverkets ordinarie verksamhet. Arbetsmiljöverket har vid två tidigare tillfällen, den 13 mars 2012 och den 14 januari 2014, lämnat lägesrapporter till uppdragsgivaren (vår referens 2011/100748).

I ett nytt regeringsbeslut i september 2014, fick Arbetsmiljöverket ett tilläggsuppdrag. Uppdraget bestod i "att ta fram och tillgängliggöra verktyg för riskbedömning med särskild inriktning på kvinnors arbetsmiljö". För uppdraget disponerade myndigheten 240 000 kronor. Redovisningen av uppdraget ska ske i anslutning till slutrapporteringen av uppdraget om kvinnors arbetsmiljö.

Arbetsmiljöverket har inom ramen för de två uppdragen genomfört en stor mängd aktiviteter av olika art och omfattning. Denna rapport är en redovisning av genomförda uppdrag.



Bakgrund

I regeringens beslut 2011 konstaterades att kvinnor totalt sett har ett ohälsotal som är väsentligt högre än männens. Det är också fler kvinnor än män som av hälsoskäl tvingas avsluta sitt arbetsliv i förtid. Det innebär då också lägre pension och otryggare ålderdom till följd av högre grad av sjukdom och sämre ekonomiska förhållanden. Regeringen menade att detta är problematiskt ur ett jämställdhetsperspektiv och såg därför insatser som kan minska kvinnors sjukfrånvaro som angelägna.

Vidare konstaterade regeringen att utslitning på grund av tungt arbete, ensidiga arbetsrörelser och påfrestande arbetsställningar svarar för en stor del av den arbetsrelaterade ohälsan och sjukfrånvaron. Hos både män och kvinnor dominerar belastningsskador bland arbetssjukdomarna.

Uppdraget till Arbetsmiljöverket skulle leda till en allmänt ökad kunskap om kvinnors arbetsmiljö och bättre metoder för att i tillsynsarbetet uppmärksamma risker för belastningsskador. Det förväntades ha positiva effekter för såväl kvinnors som mäns arbetsmiljö.

Planering och genomförande

Vi har genomfört uppdraget i programform. För att kunna arbeta med såväl belastningsbesvär mer specifikt som ett generellt genusperspektiv på arbetsmiljön delades uppdraget in i två projekt: "Ergonomi i kvinnors arbetsmiljö" (EKA) och "Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus" (HAK). Aktiviteterna har i huvudsak utförts av medarbetare vid Arbetsmiljöverket. De två kunskapssammanställningarna utfördes av forskare vid Kungliga Tekniska Högskolan, Stockholm respektive Centrum för belastningsskadeforskning, Högskolan i Gävle. Vidare kontrakterades två följeforskare från Institutionen för samhällsvetenskap, Mittuniversitetet, Östersund för att genomföra fortlöpande utvärdering av programmet.



Redovisning av aktiviteter samt utvärdering av resultat – kunskapsinhämtning

Redovisning av aktiviteterna 1 och 3-5 finns även i bilagorna 1-5.

1. Nollmätning av arbetsgivares kunskaper, attityder och beteenden (bilaga 1, 2)

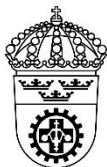
Vi startade hela uppdraget hösten 2011 med att ta reda på hur arbetsgivare ser på mäns och kvinnors skilda arbetsförhållanden och förutsättningar i arbetslivet. Syftet med undersökningarna var att få nollmätningar för utvalda målgrupper som utgångsläge för ett förändringsarbete.

Vi genomförde telefonintervjuer och fokusgrupper med arbetsgivare inom flera olika branscher. Frågorna handlade dels om hur arbetsgivare ser på kvinnors och mäns skilda arbetsförhållanden och förutsättningar i arbetslivet, dels om arbetsgivares syn på belastningsskador i branscher där belastningsbesvär är vanliga. Resultatet visade att okunskap och traditioner är den största utmaningen för att förändra så att män och kvinnor får samma förutsättningar i arbetslivet. De kvinnodominerade branscherna arbetade mer medvetet för att få in män i verksamheten än tvärtom. Det var en låg andel inom alla branscher som arbetade uttalat för att ge män och kvinnor lika förutsättningar vid fördelning av arbetsuppgifter.

2. Kunskapsinhämtning om ergonomi i kvinnors arbetsmiljö

Vi genomförde flera seminarier med en egen variant av genombrottsmetoden, en metod för att bedriva utvecklingsarbete på arbetsplatsen. Metoden har inneburit att vi har kunnat fastställa tydliga mål och testat förändringar i en liten skala vilket gjorde att vi har lärt oss vilka förändringar som leder till förbättringar. Genom att bjuda in forskare från olika forskningsdiscipliner har vi hämtat in kunskap som förädlats i seminarieform. Deltagare var ergonomer, inspektörer, kommunikatörer och forskare i olika konstellationer.

Det finns ett samband mellan ergonomi och kvalitet, och behovet av att ha ett MTO-perspektiv (människa – teknik – organisation) vid arbetsplatsförbättringar uppmärksammades. Föreställningar om kvinnor och män gör att arbetsuppgifter och arbetsutrustning könsmärks. Genom att arbeta med värderingar, normer och mönster vid förändringsarbete i



organisationer där kön ges betydelse ges stöd till förändringars hållbarhet på sikt.

3. Kunskapssammanställning – ur ett belastningsergonomiskt perspektiv (bilaga 3)

Kunskapssammanställningen "Belastning, genus och hälsa" (Arbetsmiljöverkets rapport 2013:9) tar upp frågan varför kvinnor har mer belastningsrelaterad ohälsa än män. Av forskningen framgår att män och kvinnor har olika arbetsuppgifter även om de arbetar i samma yrken. Det är sannolikt en väsentlig förklaring till ojämlikheten i arbetshälsan. Att män och kvinnor belastas olika när de utför samma arbetsuppgift kan sannolikt också vara en förklaring. Mäns och kvinnors olika fysiologiska reaktioner på samma belastning kan däremot inte i någon särskild omfattning förklara skillnaden i belastningsrelaterad ohälsa mellan kvinnor och män. Att konstruera arbetsuppgifter och utrustning till att passa både kvinnor och män borde vara en självklarhet i ett inkluderande arbetsliv.

Kunskapssammanställningen utgjorde ett kunskapsmässigt genombrott. Den visade på vikten av att ändra attityden från att kvinnans fysik ger begränsningar till att begränsningen ligger i de organisatoriska förutsättningarna, hur arbetsuppgifter fördelas eller i utrustningens utformning. Slutsatsen blir därför att det är viktigt att i det systematiska arbetsmiljöarbetet se till att man inte missar vissa arbetsmiljörisker för att man utgår från att alla i ett yrke gör samma saker. Rapportens effekt har blivit ett bättre underlag för våra inspektörer i diskussioner med arbetsgivare om belastningsskadeproblem. Kunskapssammanställningen har hittills laddats ner 278 gånger från vår webbplats.

4. Kunskapssammanställning – ur ett arbetsorganisatoriskt perspektiv (bilaga 4)

I kunskapssammanställningen "Under luppen – genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation" (Arbetsmiljöverkets rapport 2013:1) presenteras genusforskning om arbetsmiljö och arbetsorganisation, med huvudfokus på den arbetsorganisatoriska forskningen. Huvudslutsatsen är att för att uppnå ständiga förbättringar och förnyelser i arbetsmiljöarbetet krävs att arbetsplatsen inte är en grogrund för traditionella värderingar och mönster. Det blir därför centralt att identifiera och bearbeta de värderingar och normer som råder när det gäller föreställningar och förväntningar på hur kvinnor och män ska vara.



I vår inspektionsinsats av kvinno- och mansdominerade kommunala verksamheter fick vi en egen förståelse för huvudslutsatsen. Med syfte att identifiera och bearbeta de värderingar och normer som råder när det gäller föreställningar och förväntningar på hur kvinnor och män ska vara använde vi jämförelse som verktyg. En annan effekt av kunskapssammanställningen blev upplägget av samtalen med arbetsgivare runt 8 mars. Se vidare punkt 8-10.

Kunskapssammanställningen har hittills laddats ner 416 gånger från vår webbplats.

5. Följeforskning (bilaga 5)

Inom programmet har vi använt oss av så kallad fölieforskning. Det är en flexibel utvärderingsform som löpt under hela arbetet. Två fölieforskare har regelbundet deltagit i olika möten men också i inspektionsverksamheten och vid utbildningar. De har återfört iakttagelser till programledningen genom dialog. Målsättningen var att få till stånd ett kontinuerligt lärande för Arbetsmiljöverkets medarbetare.

Fölieforskarna konstaterar i sin slutrapport att programmet satt igång många olika utvecklingsprocesser inom Arbetsmiljöverket. Dessa har i sin tur genererat ny kunskap. Bland annat så har det lagts ett tydligare genusperspektiv på ergonomifrågorna. Det är ju organiseringen av arbetet som skapar förutsättningar för en bra arbetsmiljö för både kvinnor och män. Budskapet om vikten av att ha ett genusperspektiv på ergonomi har spridits till inspektörer, arbetsgivare, skyddsombud och ergonomer.

6. Referensgrupp med arbetsmarknadens parter med flera

Att samverka med arbetsmarknadens parter och andra viktiga intressenter, var av stor vikt för vårt genomförande av uppdraget. Att sådan samverkan skulle ske specificerades också i uppdragsbeskrivningen från regeringen. Vi bildade därför en referensgrupp som bestod av representanter från SKL, Arbetsgivarverket, Svenskt Näringsliv, Unionen, LO, TCO, SACO, Vårdförbundet, Prevent, Försäkringskassan, Diskrimineringsombudsmannen, Sveriges Företagshälsor, Karolinska Institutet, Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd samt Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. Referensgruppen skulle ha en rådgivande funktion för att säkerställa att vi arbetade med rätt frågor, att vi agerade i rätt sammanhang och att vi hade tillgång till aktuell och relevant kunskap. Totalt har fem möten genomförts. Referensgruppens synpunkter



och råd har varit viktiga för de val vi har gjort när det gäller innehåll och genomförande av insatserna. Referensgruppen fick också löpande ta del av följeforskarnas analys av hur vi genomförde uppdraget.



Redovisning av aktiviteter samt utvärdering av resultat – information och kunskapsspridning

Redovisning av aktiviteterna 7-11 och 13 finns även i bilagorna 6-12.

7. Kunskapsspridning om metoder för bedömning av risker för belastningsskador (bilaga 6)

För att synliggöra och bedöma risker för belastningsskador har vi identifierat följande metoder: Key Indicator Method (KIM I, II och III), Hand-arm-riskbedömningsmetod (HARM), Tilthermometer och Patient Transfer Assessment Instrument (PTAI). HARM, Tilthermometer, PTAI och KIM III har översatts till svenska inom ramen för projektet och alla metoderna finns på vår webbplats. För att sprida information om metoderna har vi ordnat och medverkat vid utbildningsinsatser för erfarna ergonomer. Vid utbildningsinsatserna kopplades användningen av metoderna till behovet av att ha ett MTO-perspektiv (människa, teknik och organisation) vid arbetsplatsförbättringar. Metoderna används numera i en allt högre utsträckning av arbetsgivare, ergonomer och inspektörer. Under 2014 laddades checklistor för nämnda metoder inklusive för själva föreskriften om belastningsergonomi ner ca 6 900 gånger från vår webbplats.

8. Kunskapsspridning och nationell tillsynsinsats i samband med den internationella kvinnodagen 8 mars – Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus (HAK) 2012 (bilaga 7)

Den första informationsinsatsen inom delprojektet HAK var både en inspektionsaktivitet och den första i raden av tre kunskapsspridningstillfällen i samband med den internationella kvinnodagen 8 mars. Fokus i tillsynen låg på att undersöka om arbetsgivarna hade undersökt och bedömt vilka förhållanden i kvinnornas arbetsuppgifter som kunde utgöra en risk för olycksfall och ohälsa. Drygt 1 300 inspektioner genomfördes och 47 procent av arbetsplatserna hade arbetsmiljöbrister. Flertalet brister handlade om otillräckliga riskbedömningar. Flest besök fick detaljhandeln och vård och omsorg i särskilda boenden.



Några månader senare genomfördes drygt 600 uppföljningsbesök. Vi kunde då konstatera att flertalet arbetsgivare åtgärdat de brister vi påtalat alternativt lagt in åtgärderna i en handlingsplan.

9. Kunskapsspridning i samband med den internationella kvinnodagen 8 mars – Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus (HAK) 2013 (bilaga 8)

Till 2013 års "8 mars-aktivitet" ändrade vi upplägget till en renodlad kommunikationsaktivitet. Drygt 600 samtal genomfördes med arbetsgivare och skyddsombud om att ett genusperspektiv kan ge en mer heltäckande bild av risker och brister i arbetsmiljön för både kvinnor och män. Samtalen genomfördes i samband med redan planerade, ordinarie inspektioner och uppföljningar. Inspektionerna skedde i princip i alla näringsgrenar.

10. Kunskapsspridning i samband med den internationella kvinnodagen 8 mars – Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus (HAK) 2014 (bilaga 9, 10)

I 2014 års "8 mars-aktivitet" följde vi upplägget från föregående år. Ca 750 samtal genomfördes. En nyhet var informationsbroschyren "Hur kan arbetsmiljön bli bättre för både kvinnor och män?" (ADI 685), vilken fungerade som en inkörsport i samtalen med arbetsgivarna. Den innehåller fakta om arbetsmiljön för kvinnor och män och ett trettiotal frågor som arbetsgivarna kan ställa till sig själv för att identifiera och bedöma risker och brister i arbetsmiljön som har med föreställningar om kön att göra.

När det gäller våra tre insatser i anslutning till den internationella kvinnodagen har vi generellt sett fått ett bra gensvar. De uppföljande samtalen med inspektörerna visar att många arbetsgivare uppskattade samtalen men också att en del var förvånade men positiva till att Arbetsmiljöverket tar upp den här typen av frågor. Det finns en nyfikenhet och ett intresse att diskutera frågorna. För flera arbetsgivare var det en ögonöppnare.

11. Fyra externa konferenser hösten 2014 (bilaga 11)

Under uppdragets sista halvår genomförde vi fyra dialogkonferenser med syfte att föra våra erfarenheter vidare. Tre heldagskonferenser hölls i Umeå, Malmö och Stockholm följt av en halvdagskonferens i Göteborg. Målgruppen var politiskt förtroendevalda, chefer, skyddsombud samt



arbetsmiljö- och jämställdhetsstrateger, främst i landets kommuner. Totalt samlade de tre heldagskonferenserna 255 deltagare. Av dessa var 6 procent politiskt förtroendevalda i kommuner, 19 procent chefer, 22 procent skyddsombud och 40 procent HR-specialister. Konferensen i Göteborg samlade 125 deltagare.

I konferensprogrammet ingick såväl korta redovisningar av våra inspektionsinsatser som information från närliggande forskning. Vid varje konferens deltog representanter från en kommun med ett lärande exempel.

I de utvärderingar som gjordes menade de allra flesta deltagarna att syfte och innehåll stämde väl överens med det som vi angivit. Många av deltagarna arbetade inom HR-området. Det faller sig då naturligt att delta på denna typ av konferens. Samtidigt hade det varit önskvärt med fler deltagande politiskt förtroendevalda från kommuner och högre chefer, eftersom de förändringar som behövs kräver såväl insikter som beslut på dessa nivåer.

12. Övrig informations- och kunskapsspridning

Vår bedömning är att informationsspridningen fungerat väl under detta uppdrag. De särskilda sidorna om kvinnors arbetsmiljö på vår webbplats har haft drygt 5 000 besökare under programtiden, med flest besökare första året.

Det mediala genomslaget för våra olika aktiviteter i programmet har varit stort. Såväl starten av programmet som resultaten av olika tillsynsinsatser har uppmärksammats frekvent i media. Pressmeddelandena som handlade om våra två avslutande nationella tillsynsinsatser om ergonomi och jämförelsen mellan kommunala verksamheter fick störst genomslag av alla utskickade pressmeddelanden 2014 (ca 150 publiceringar vardera). Nyheten om sistnämnda insats levde också längre än vanligt och ledde till att flera tidningar gjorde egna reportage om situationen lokalt.

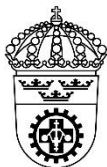
Vi har också deltagit på konferenser, olika möten samt nätverkat med arbetsmarknadens parter och andra viktiga aktörer.

13. Tilläggsuppdraget hösten 2014 (bilaga 12)

Hösten 2014 fick vi ett tilläggsuppdrag. Uppdraget innebar att den kunskap som vi byggt upp genom tillsynsinsatser och kunskapssammanställningar skulle paketeras så att det blir lätt för berörda att hitta kunskap och verktyg. Särskilt betonades att risken för



belastningsbesvär eller sjukdomar med anledning av sociala och organisatoriska förhållanden skulle uppmärksammas. För att uppfylla önskemålen i regeringens tilläggsuppdrag tog vi fram ett informationsmaterial som riktar sig till centrala målgrupper för uppdraget. Informationsmaterialet består av en animerad film och tre korta föreläsningsfilmer vilka beskriver våra resultat och den kunskap som sammanställts under programtiden. Filmerna finns på vår webbplats. De blir ett bra underlag bl.a. till 2015 års 8 mars-aktivitet.



Redovisning av aktiviteter samt utvärdering av resultat – metod- och kompetensutveckling

Redovisning av aktiviteterna 14 och 17 finns även i bilagorna 13-15.

14. Metoder för bedömning av risker för belastningsskador (bilaga 13)

Att utveckla belastningsergonomin i det systematiska arbetsmiljöarbetet har ringats in som ett förbättringsområde. För att förebygga belastningsskador behövs konkreta metoder som synliggör situationer som på sikt kan medföra överbelastning av muskler och leder. Urvalet av metoder för att bedöma risker för belastningsskador gjordes med utgångspunkt i att metoderna skulle vara lätta att använda för arbetsgivare, inspektörer och ergonomer inom företagshälsovården och att de skulle vara evidensbaserade. Följande metoder valdes ut: Key Indicator Method (KIM I, II och III), Hand-arm-riskbedömningsmetod (HARM), Tilthermometer och Patient Transfer Assessment Instrument (PTAI). Broschyren "Belasta rätt vid personförflyttning" togs fram som tillsynsunderlag inför tillsynen med fokus på personförflyttningar. 2014 lyftes tre centrala frågor in i inspektionen för att få in ett genusperspektiv. Vårt arbete har lett till att vi nu har användbara metoder för bedömning av risker för belastningsskador vid manuell hantering av varor, handintensivt arbete och arbete med personförflyttningar. En slutsats är att det fortfarande finns ett stort behov av att utveckla metoder som är lätta att tillämpa för att bedöma risker vid situationer med personförflyttningar.

15. Utveckling av metoder för tillsyn av arbetsbelastning utifrån ett organisatoriskt perspektiv

När vi fick regeringsuppdraget var frågan hur vi skulle kunna synliggöra kvinnors och mäns arbetsmiljöförhållanden och vilka grundläggande förutsättningar som ges för arbetsmiljön i en verksamhet utifrån organisation, styrning och resursfördelning. Vi kom fram till att använda jämförelse som ett verktyg. Att jämförelse är ett effektivt sätt att synliggöra skillnader har stöd i forskning av Annika Härenstam (Göteborgs universitet) och Tina Forsberg-Kankkunen (Stockholms universitet), där ledorden är att synliggöra, jämföra och reflektera. Metoder för tillsynen utvecklades i samarbete med dessa forskare. Se vidare punkt 20 och 22.



Genom att jämföra arbetsmiljöförhållandena i en kvinnodominerad verksamhet med förhållandena i en mansdominerad verksamhet skulle det gå att synliggöra förutsättningar och skillnader som påverkar arbetsmiljön tydligt. Vanligtvis inspekteras verksamheterna var för sig, men då följer vi mönstret i den könssegregerade uppdelningen av arbetsmarknaden. Nu ville vi göra något annorlunda och tillföra ett genusperspektiv genom jämförelsen. För att kunna göra en relevant jämförelse var det viktigt att samma arbetsgivare hade det yttersta ansvaret för arbetsmiljön i båda verksamheterna. Vi valde att jämföra den kvinnodominerade kommunala hemtjänsten med den mansdominerade kommunala tekniska förvaltningen (till exempel gatu- och park, fastighetservice, vatten- och avlopp). Arbetsskadestatistiken visade att den relativa risken att drabbas av en arbetsskada i dessa verksamheter var nästan lika stor, men orsakerna till arbetsskadorna skiljde sig åt till följd av verksamheternas karaktär.

Vår hypotes var att det skulle finnas skillnader och att arbetsmiljön och förutsättningarna för denna skulle vara sämre i den kvinnodominerade verksamheten. Det är vad forskningen har visat. Inspektionerna bekräftade vår hypotes och våra resultat överensstämde med vad forskningen har visat.

16. Utbildning av inspektörer med flera (bilaga 6)

Våren 2012 arrangerade vi en kurs i metoder för bedömning av belastningsergonomiska risker tillsammans med Centrum för belastningsskadeforskning (CBF), Högskolan i Gävle. Deltagarna var sakkunniga inspektörer i belastningsergonomi och handläggare från vår regelavdelning. Syftet var att inspektörerna skulle känna till de bedömningsverktyg som finns och kunna använda dem. Aktuella inspektörer har därefter förmedlat sina nyvunna kunskaper till sina kollegor men också börjat att föra dialoger med arbetsgivare om de olika verktygen.

Tillsynsaktiviteten inom EKA 2013 (se punkt 19) hade fokus på bedömning av risker för belastningsskador vid personförflyttningar. Som utgångspunkt för tillsynen ordnade vi kompetensutveckling om personförflyttning i samverkan med Hjälpmedelsinstitutet Väst i Göteborg. Temat var viktiga faktorer för en bra förflyttning. Deltagarna fick ta del av bra hjälpmedel och principer för förflyttning av överviktiga vårdtagare. Tillsynsinsatsen och bedömningsverktygen Tilthermometern och PTAI presenterades, samt den nya broschyren "Belasta rätt vid personförflyttning". Kompetensutvecklingen gjorde att de inspektörer som deltog därefter kunde hålla lokala utbildningar på distrikten för att sedan utföra



inspektionerna. Ett stort antal inspektörer fick på så sätt bygga på sin kompetens som de sedan använde i våra tillsynsinsatser. Vår uppföljning visar att inspektörerna har känt sig välkomna och upplevts vara trovärdiga av arbetsgivare och arbetstagare. Bilden förstärks av att inspektörerna har uppgett att arbetsgivarna har arbetat bra och med stort engagemang utifrån de brister som har beskrivits i tillsynen.

17. Genusutbildning för alla medarbetare vid Arbetsmiljöverket (bilaga 14, 15)

Tidigt i arbetet med kvinnors arbetsmiljö såg vi behovet av en intern genusutbildning. Inte minst inspektörerna, som under mars 2012 var ute i den första inspektionsinsatsen inom ramen för uppdraget, önskade mer kunskap och bättre förankring i det fortsatta arbetet med att hitta bra sätt att inspektera med ett genusperspektiv. Alla medarbetare på Arbetsmiljöverket har därför erbjudits en endagsutbildning för att öka sina kunskaper om genus och vad det innebär att arbeta utifrån ett genusperspektiv.



Redovisning av aktiviteter samt utvärdering av resultat – tillsyn

Redovisning av aktiviteterna 18-22 finns även i bilagorna 16-22.

Anm. Se punkt 8 för den första tillsynsinsatsen inom delprojektet Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus (HAK) som var en kombinerad tillsyns- och informationsinsats.

18. Nationell tillsynsinsats – Ergonomi i kvinnors arbetsmiljö (EKA) 2012 (bilaga 16)

Den första tillsynsinsatsen inom delprojektet EKA genomfördes på ca 700 arbetsplatser där manuell hantering eller repetitivt arbete förekom, framförallt inom livsmedelsindustrin, tillverkningsindustrin, fordonsindustrin, tvätterier, partihandel hotellstädning och skötsel av grönytor. Vi ville med denna tillsyn bidra till att minska belastningsskadorna på sikt genom att synliggöra riskerna idag – innan skadorna uppstår. Vid inspektionerna använde vi tre metoder – HARM, KIM I och KIM II – för bedömning av risken för belastningsskador vid repetitivt arbete och tunga lyft. Behovet av åtgärder var stort, ca 70 procent av företagen fick krav.

Arbets sättet, att introducera nya metoder, var nytt och inspektörerna var inte sällan överraskade över det positiva mottagandet. Våra uppföljningar har visat att metoderna ger utrymme för företagen att aktivt arbeta med rätt åtgärder. Arbetsgivarna och skyddsombuden har verkligen varit tacksamma för att vi lärt ut olika metoder, vilka underlättar bedömningen av risker för belastnings-skador. Bland vidtagna åtgärder finns arbetsrotation, ergonomironder, bättre samverkan med skyddsombud samt ökat utnyttjande av företagshälsovården.

19. Nationell tillsynsinsats – Ergonomi i kvinnors arbetsmiljö (EKA) 2013 (bilaga 17, 18)

I den andra nationella tillsynsinsatsen inom delprojektet EKA inspekterade vi arbetsplatser inom vård och omsorg med fokus på bedömning av risker för belastningsskador vid personförflyttningar. Syftet var att bidra till att minska belastningsskador genom att ge arbetsgivarna verktyg att synliggöra dagens risker för att undvika morgondagens skador. Av de knappt 700 arbetsgivare som besöktes fick över 75 procent krav på att åtgärda brister i arbetsmiljön.



De vanligaste kraven handlade om rutiner för kartläggning av risker för bedömning av belastningsskador vid personförflyttningar. Bedömning av risker vid enskilda förflyttningssituationer hade sällan gjorts. En annan vanlig brist var icke fungerande rutiner för anmälan av tillbud i samband med förflyttning. Våra uppföljningar visade att arbetsgivarna fått förståelse för att få in belastningsergonomin i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi fick många exempel på att väl genomarbetade checklistor hade tagits fram. Diskussioner fördes om hur chefer kan följa upp om arbetstagarna har tillräckliga förflyttningsskunkaper för att kunna arbeta säkert.

En nationell riktlinje skulle ge ökad tydlighet. Frågeställningen har därför lyfts till arbetsmarknadens parter.

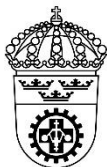
20. Nationell tillsynsinsats – Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus (HAK) 2013 (bilaga 19, 20)

I denna insats inspekterade vi arbetsmiljön och synliggjorde och jämförde arbetsförhållandena i övrigt i 59 kommuners hemtjänst och tekniska förvaltningar. Alla kommuner fick krav på åtgärder av arbetsmiljöbrister. Det fanns kommuner där krav endast ställdes mot den ena verksamheten. Vi ställde betydligt fler krav mot hemtjänsten, både avseende medarbetarnas och chefernas arbetsmiljöförhållanden.

Vår insats visade att det finns systematiska skillnader i förutsättningarna för att skapa en bra arbetsmiljö mellan verksamheterna. Till exempel så hade hemtjänstens chefer generellt sett betydligt fler medarbetare per chef. Vidare hade hemtjänsten mindre resurser i form av utrustning och fordon. Samtidigt upplevde såväl chefer som medarbetare inom hemtjänsten en större stress. Vidare bidrar det faktum att socialtjänstlagen i praktiken tenderar att ges företräde i förhållande till arbetsmiljölagen i omsorgen av brukarna.

Ett syfte med insatsen var att ge politiskt förtroendevalda och högre chefer en bild av skillnaderna i förutsättningar för en bra arbetsmiljö mellan kvinno- och mansdominerad verksamhet. Vi nådde syftet och fick många reaktioner av typen *"Detta har vi inte sett tidigare"*, *"Hur har det kunnat bli så här"* men också av typen *"Det går inte att jämföra dessa två verksamheter"*.

I våra uppföljningar har vi sett att det hos en del kommuner finns en ambition att göra förändringar i de grundläggande förutsättningarna för arbetsmiljön såsom i organisationen, styrningen och resursfördelningen i verksamheterna.



För att fördjupa förståelsen för vilka effekter insatsen resulterade i, genomfördes reflekterande samtal med 11 externa individer som deltog vid tillsynsinsatserna. Av utvärderingens resultat framkommer det att flera kommuner har gått vidare och genomför organisatoriska förbättringar och använder inspektionsresultaten som ett stöd. Arbetsmiljöverkets tillsynsinsats har i flera fall bidragit till att jämställdhetsarbetet har tagits ned från att vara en symbolfråga till att bli praktik. Myndigheten har i dessa fall utövat sin tillsynande roll på ett sådant sätt att det indirekt har bidragit till att utvärdera hur väl kommunerna har lyckats att operationalisera sina jämställdhetspolitiska mål. Att resultaten har rapporterats högre upp i organisationen har varit en stödjande faktor för i vilken grad chefer har kunnat använda sig av inspektionsresultaten för att starta ett organisatoriskt förbättringsarbete.

Många kommuner har genomfört, eller genomför, jämställdhetsintegreringsprojekt. Dessa projekt är ofta omfattande och bedrivs på gedigna metodologiska grunder. Fokus för insatserna är medborgarperspektivet. Vi ser att det finns goda förutsättningar att fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering, även från ett organisations-, medarbetar- och arbetsgivarperspektiv.

21. Nationell tillsynsinsats – Ergonomi i kvinnors arbetsmiljö (EKA) 2014 (bilaga 21, 23)

Tillsynsaktiviteten syftade som tidigare till att öka arbetsgivarnas kunskaper om riskerna för belastningsskador i deras verksamhet och även öka kunskaperna om hur dessa kan förebyggas. Ett brett spektrum av branscher omfattades av tillsynen. Vi genomförde inspektioner med fokus på bedömning av risker för belastningsskador vid personförflyttningar på arbetsplatser inom vård och omsorg och till liten del inom färdtjänsten. Samtidigt inspekterades livsmedels- och tillverkningsindustri, bygg och anläggningsarbete, partihandel, butikshandel, förskolor samt tvätterier med fokus på att synliggöra risker för belastningsskador.

Under projektets gång har det blivit tydligt att det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver ha ett genusperspektiv. Detta för att män och kvinnor oftast har olika arbetsuppgifter även om de arbetar på samma arbetsplats. Vid inspektionerna ställdes därför tre viktiga frågor för att få i gång en dialog om genus i arbetsmiljöarbetet. 80 procent av inspektörerna deltog i tillsynsaktiviteten och knappt 1 400 inspektioner genomfördes. 75 procent av inspektionerna resulterade i krav.



Vid våra uppföljningar har vi kunnat konstatera att flertalet arbetsgivare arbetat med bedömning av risker för belastningsskador på ett engagerat sätt. De nya metoderna har tagits i bruk och används i hög utsträckning på arbetsplatserna. Som exempel på åtgärder kan nämnas automatisering av repetitivt arbete.

22. Nationell tillsynsinsats – Hållbar ergonomisk arbetsmiljö med kvinnor i fokus (HEKA) 2014 (bilaga 22)

Denna aktivitet var en fortsättning på den HAK-tillsyn som gjordes 2013 med det tillägget att det fanns ett tydligare fokus på risken för belastningsskador. De metoder för riskbedömning som tagits fram tidigare för EKA-tillsynen användes. Vi inspekterade sex kommuner. Samtliga kommuner fick krav på åtgärder. Resultaten skilde sig inte nämnvärt från 2013 års inspektionsaktivitet.

Förbättringsarbetet pågår.



Internt lärande

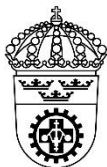
Programmet har i båda projekten arbetat med kunskapsinhämtning, kunskapsspridning, metod- och kompetensutveckling samt tillsyn. Delarna har under hela programmets gång integrerats och på så sätt förstärkt varandra. Många inspektörer har uppskattat att kunna arbeta i tre år med en röd tråd. Det har varit en lärorik resa: *"Vi är en produkt av vår samtid, vi tror att vi kan och vet mycket, men det finns mycket vi inte ser. Här behövs det fördjupade kunskaper. Det räcker inte med ett endagsseminarium i genuskunskap. Vi behöver vara en lärande organisation"*.

En mätning före och efter de interna genusseminarierna visade på ökade kunskaper och attitydförändringar och att fler inspektörer numera tar upp dessa frågor med arbetsgivare.

I uppdraget stod det att vi skulle göra en nationell tillsynsinsats. Vi genomförde sammanlagt sex. I flertalet insatser har mellan 70 och 80 procent av arbetsgivarna fått skriftliga krav. Detta faktum visar tydligt på behovet av dessa insatser. De allra flesta arbetsgivare har uppfattat våra inspektioner på ett positivt sätt, inte minst därför att de ökat deras kunskaper men också beroende på att de fått nya verktyg att bedöma risker och att synliggöra skillnader mellan kvinnor och män. De allra flesta arbetsgivare har också vidtagit åtgärder så att vi efter uppföljning kunnat avsluta ärendena. Det var sällsynt att vi behövde använda föreläggande/förbud.

Efter tillsynsinsatserna inom EKA och HAK genomförde vi reflekterande samtal med inspektörerna. I samtalen framkom bland annat erfarenheter från tillsynen, exempelvis om olika syn på kunskaper i olika branscher: *"röjsågar, byggställningar och truckar får användas först när arbetstagare har fått tillstånd av sin arbetsgivare och det får de när de har gått en utbildning. Så ser det inte ut inom vård och omsorg. Personförflyttningar utförs innan man har gått någon utbildning. Båda områdena medför mycket arbetsskador."*

En annan erfarenhet som vi fått handlar om vilka framgångsfaktorerna är för arbetsplatser inom vård och omsorg där vi inte har ställt krav på åtgärder. Till dessa hör bland annat goda rutiner för systematiskt arbete med att synliggöra risker innan arbete hos nya brukare påbörjas, fungerande rutiner för utbildning och uppföljning av förflyttningskunskaper samt god tillgång till hjälpmedel. Kännetecknande för dessa arbetsplatser var även låg sjukfrånvaro, känsla av delaktighet, kunniga chefer och en god stämning.



Beskrivning av hur erfarenheterna kommer att omhändertas i Arbetsmiljöverkets ordinarie verksamhet

Under 2014 påbörjade Arbetsmiljöverket ett arbete med att jämställdhetsintegrera verksamheten. Prioritet gavs till vår övergripande planerings- och uppföljningsprocess samt vår regelprocess. Erfarenheterna från kvinnors arbetsmiljö har använts i detta arbete och har varit av avgörande betydelse för dess genomförande. Arbetet med att jämställdhetsintegrera våra processer fortsätter under 2015.

Som en del av arbetet med jämställdhetsintegrering och kvinnors arbetsmiljö har vi också lyft vikten av en jämställd kommunikation i alla våra kanaler. Vi har genom seminarier ökat kunskaperna om hur vi kan skildra både kvinnors och mäns arbetsmiljö och undvika att reproducera könsstereotyper i text och bild.

Erfarenheterna kommer att användas i kommande föreskriftsprojekt. De har redan använts i pågående arbete med en ny föreskrift för organisatorisk och social arbetsmiljö. Kunskaperna om hur avgörande de organisatoriska förutsättningarna är för arbetsmiljöförhållandena, såväl fysiska, psykiska som sociala, stärker det perspektiv vi har i förslaget. När vi sedan ska föra ut och tillämpa föreskrifterna och vägledningen behöver vi ha med oss kunskapen från kvinnors arbetsmiljö om att kvinnor och män ofta ges olika organisatoriska förutsättningar och att det påverkar arbetsmiljöförhållandena. Det finns systematiska och strukturella skillnader och olika normer och kulturer. Det finns olika förväntningar och föreställningar om vad kvinnor och män bör göra, vad som passar dem, vad de är bra respektive mindre bra på.

När det gäller inspektionsverksamheten har erfarenheterna från kvinnors arbetsmiljö tagits om hand på olika sätt. Under programtiden har samtliga inspektörer utbildats. Dessa erfarenheter tas numera tillvara i den löpande tillsynen. Urvalsprocessen av vilken tillsyn som ska prioriteras samt vilka arbetsställen som ska besökas håller på att vidareutvecklas. Där kommer också programmets erfarenheter tas till vara.

Under kommande år blir det särskilt viktigt att, förutom att fortsätta ha ett genusperspektiv i vår tillsyn, även integrera detta i våra beslut.

Fortsatt kompetensutveckling inom området kommer att behövas.



Informationsinsatsen i samband med ordinarie inspektioner runt 8 mars fortsätter även 2015 med samma upplägg som under arbetet med kvinnors arbetsmiljö.



Redovisning av medlens användande

Regeringen har för de två uppdragen låtit Arbetsmiljöverket disponera högst 20,74 miljoner kronor. En fördelning för de tre åren gjordes där regeringen tillförde verket 4 miljoner kronor för år 2011, 5 miljoner kronor för år 2012, 7,5 miljoner kronor för år 2013 och 4 miljoner kronor för år 2014. För tilläggsuppdraget 2014 tillfördes 240 000 kronor. Arbetsmiljöverket har för uppdragen förbrukat knappt 20 miljoner kronor.

Tabell 1. Kostnadsöversikt för uppdraget att utveckla och genomföra särskilda insatser med syfte att förebygga att kvinnor slås ut från arbetslivet på grund av arbetsmiljörelaterade problem inklusive tilläggsuppdrag.

Fördelning av kostnad inklusive OH

Kostnader för personal	9 886 683 kr
Lokal- och driftskostnader	6 342 842 kr
Övriga kostnader	3 419 317 kr
Summa kostnader 2011-2014	19 648 842 kr
Ej använt tilldelade medel fullt ut 2011	1 091 158 kr
Tilldelade medel 2011-2014	20 740 000 kr

Den stora kostnadsposten är personalkostnader. Uppdraget har involverat en mängd medarbetare vid Arbetsmiljöverket, inte minst inspektörer i samband med de nationella tillsynsaktiviteterna. Andra större kostnadsposter har varit uppdraget till följeforskarna (1,15 mkr), de uppdrag som lagts ut vid två forskningsinstitutioner i syfte att ta fram kunskapssammanställningar (ca 1 mkr) men också de externa konferenserna under hösten 2014 (drygt 600 tkr).

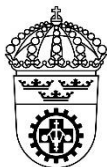


Avslutande kommentarer

Vi är, precis som alla andra, en del av de strukturer som reproducerar föreställningar om kön, det vill säga vad som betraktas som typiskt kvinnligt och typiskt manligt. Detta uppdrag har bidragit till att kunskapspositionerna flyttats fram, både internt och externt. Det är dock inte samma sak som att den nya kunskapen och metoderna sitter i strukturerna, varken hos oss eller hos dem som har tagit del av våra insatser och resultat. Traditionella genusmönster präglar såväl samhället som arbetslivet. Det får konsekvenser för på vilket sätt vi men också övriga aktörer möter upp kvinnors och mäns arbetsmiljö. Forskning har visat att ett genusneutralt förhållningssätt till arbetsmiljö som regel synliggör den genomsnittliga manliga medarbetaren och att det inte visar hur de kvinnor och män som faller utanför normen har det på arbetet. Här har vi ett viktigt arbete framför oss. Vi måste fortsätta att synliggöra hur kön ges betydelse i våra arbetsprocesser. För detta finns det numera både kompetens och engagemang i organisationen.

Resultaten från vårt uppdrag visar att det i grunden är hur arbetet organiseras som är av avgörande betydelse för möjligheten att förebygga belastningsskador och därtill kopplad ohälsa. För att få till stånd hållbara arbetsmiljöer behöver det genusmönster som råder i arbetslivet brytas. Erfarenheter visar att det är ett långsiktigt arbete att förändra attityder, värderingar och kulturer. Här krävs fortsatta satsningar såväl från myndigheter som från arbetsmarknadens parter och enskilda arbetsgivare.

Sjuktalet för kvinnor fortsätter att öka. Arbetsmiljöverket ser därför positivt på det faktum att verket ges ytterligare medel för att under 2015 fortsätta arbetet med fokus på arbetsmiljön i kvinnodominerade verksamheter.



Förteckning över bilagor

- Bil 1 Nollmätning av arbetsgivares kunskaper, attityder och beteenden, del 1, PM
- Bil 2 Nollmätning av arbetsgivares kunskaper, attityder och beteenden, del 2, PM
- Bil 3 Kunskapssammanställning – ur ett belastningsergonomiskt perspektiv, Rapport 2013:9
- Bil 4 Kunskapssammanställning – ur ett arbetsorganisatoriskt perspektiv, Rapport 2013:1
- Bil 5 Följeforskning, slutrapport 2014
- Bil 6 Kunskapsspridning om metoder för bedömning av risker förbelastningsskador, Rapport 2015:1
- Bil 7 Kunskapsspridning och nationell tillsynsinsats i samband med den internationella kvinnodagen 8 mars – Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus (HAK) 2012, Rapport 2012:11
- Bil 8 Kunskapsspridning i samband med den internationella kvinnodagen 8 mars – Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus (HAK) 2013, Rapport 2013:8
- Bil 9 Kunskapsspridning i samband med den internationella kvinnodagen 8 mars – Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus (HAK) 2014, Rapport 2014:9
- Bil 10 "Hur kan arbetsmiljön bli bättre för både kvinnor och män?" (ADI 685)
- Bil 11 Extern konferens hösten 2014, PM
- Bil 12 Tilläggsuppdraget hösten 2014, PM
- Bil 13 Metoder för bedömning av risk för belastningsskada
 - 13a) Key Indicator Method (KIM I)
 - 13b) Key Indicator Method (KIM II)
 - 13c) Key Indicator Method (KIM III)
 - 13d) Hand-arm-riskbedömningsmetod (HARM)
 - 13e) Tilthermometer
 - 13f) Patient Transfer Assessment Instrument (PTAI)
- Bil 14 Genusutbildning för alla medarbetare vid Arbetsmiljöverket, PM 2013
- Bil 15 Utvärdering av genusutbildning för alla medarbetare vid Arbetsmiljöverket, PM 2013
- Bil 16 Nationell tillsynsinsats – Ergonomi i kvinnors arbetsmiljö (EKA) 2012, Rapport 2013:7
- Bil 17 Nationell tillsynsinsats – Ergonomi i kvinnors arbetsmiljö (EKA) 2013, Rapport 2014:5



- Bil 18 "Belasta rätt vid personförflyttning" (ADI 581)
- Bil 19 Nationell tillsynsinsats - Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus (HAK), 2013, Rapport 2014:3
- Bil 20 Utvärdering av Nationell tillsynsinsats - Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus (HAK) 2013, PM
- Bil 21 Nationell tillsynsinsats - Ergonomi i kvinnors arbetsmiljö (EKA) 2014, Rapport 2015:2
- Bil 22 Nationell tillsynsinsats - Hållbar ergonomisk arbetsmiljö med kvinnor i fokus (HEKA) 2014, Rapport 2015:5
- Bil 23 Ergonomi i kvinnors arbetsmiljö, Rapport 2015:3

Anm. Bilagor med "Rapport-beteckning", "ADI:er" samt bilaga 13 återfinns på verkets webbplats. Övriga bilagor kan beställas via vår registrator.



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*