

En checklista för att identifiera risker och brister i den psykosociala arbetsmiljön

Detta dokument är en rapport utgiven av Arbets- och miljömedicin. Den innehåller en checklista som heter Arbetsplatsens Psykosociala Puls (APP). APP är användarvänlig och kan med några frågor identifiera psykosociala riskfaktorer. Varje fråga i APP är kopplad till ett exempel på en tillämplig föreskrift och paragraf i arbetsmiljölagstiftningen. APP är i första hand avsedd för användning av arbetsmiljöinspektörer som vill få en snabb uppfattning om helhetsbilden på arbetsplatsen. APP kan även användas av andra för att förebygga psykosociala problem, t ex vid skyddsronder.

APP får kopieras och användas fritt för eget bruk dock ej för försäljning.

Frågor om checklistan kan ställas till Roma Runeson 018-6113654

E-post: Roma.Runeson@medsci.uu.se

APP publicerades i mars 2002.

APP är uppdaterad och reviderad 2002-12-12 avseende mindre ändringar i APENDIX 2 lagrumshänvisningar gällande frågorna 1,2,6,18,24,38,39 och 40.

APP är uppdaterad och reviderad 2006-09-05 avseende mindre ändringar i APENDIX 2 lagrumshänvisningar gällande frågorna 5, 10, 21,24 och 40.

Uppsala 2006-09-05

Arbetsplatsens Psykosociala Puls (APP)

En checklista för att identifiera
risker och brister i den
psykosociala arbetsmiljön



Roma Runeson

Britt Marie Kjölsrud

Arbetsplatsens Psykosociala Puls (APP) har utvecklats vid Arbets- och miljömedicin (AMM), Akademiska sjukhuset, Uppsala, i samarbete med Arbetsmiljöinspektionen (AI) i Falun, inom ramen för ett utvecklingsprojekt.

Ett tack för stöd riktas till Lennart Friis, chef för AMM och Erik Wiklund, chef för AI Falun samt styrgruppen: Kurt Baneryd (Arbetsmiljöverket) och Lars Nygren (AI).

Projektet har fått ekonomiskt stöd från Arbetsmiljöverket. Detta stöd möjliggjorde en studieresa till Danmark, Arbejdstilsynet i Köpenhamn där författarna har bekantat sig med de metoder som används där för att bedöma psykosociala faktorer.

Roma Runeson är leg. psykolog, leg. psykoterapeut, specialist i klinisk psykologi, doktorand vid Institutionen för Medicinska Vetenskaper, och är verksam vid Arbets- och miljömedicin, Akademiska sjukhuset i Uppsala.

Britt Marie Kjölrsrud är socionom, arbetsmiljöinspektör med inriktning mot organisatoriska och sociala tillsynsfrågor, verksam vid Arbetsmiljöinspektionen i Falun.

"En armés moral präglas av hur man tar hand om sina döda och sårade" (okänd överste)

Arbets- och miljömedicin (AMM) i Uppsala har i samarbete med Arbetsmiljöinspektionen (AI) i Falun utvecklat en psykosocial bedömningsmodell. Den syftar till att i organisationer identifiera väsentliga risk- och bristfaktorer som bidrar till att skapa negativ stress bland de anställda. Denna bedömningsmodell har formen av en checklista och heter Arbetsplatsens Psykosociala Puls (APP). APP innehåller 45 frågor som kombinerats i fem index. Dessa index beskriver väsentliga arbetsmiljöfaktorer som kan bidra till ohälsa på arbetsplatsen.

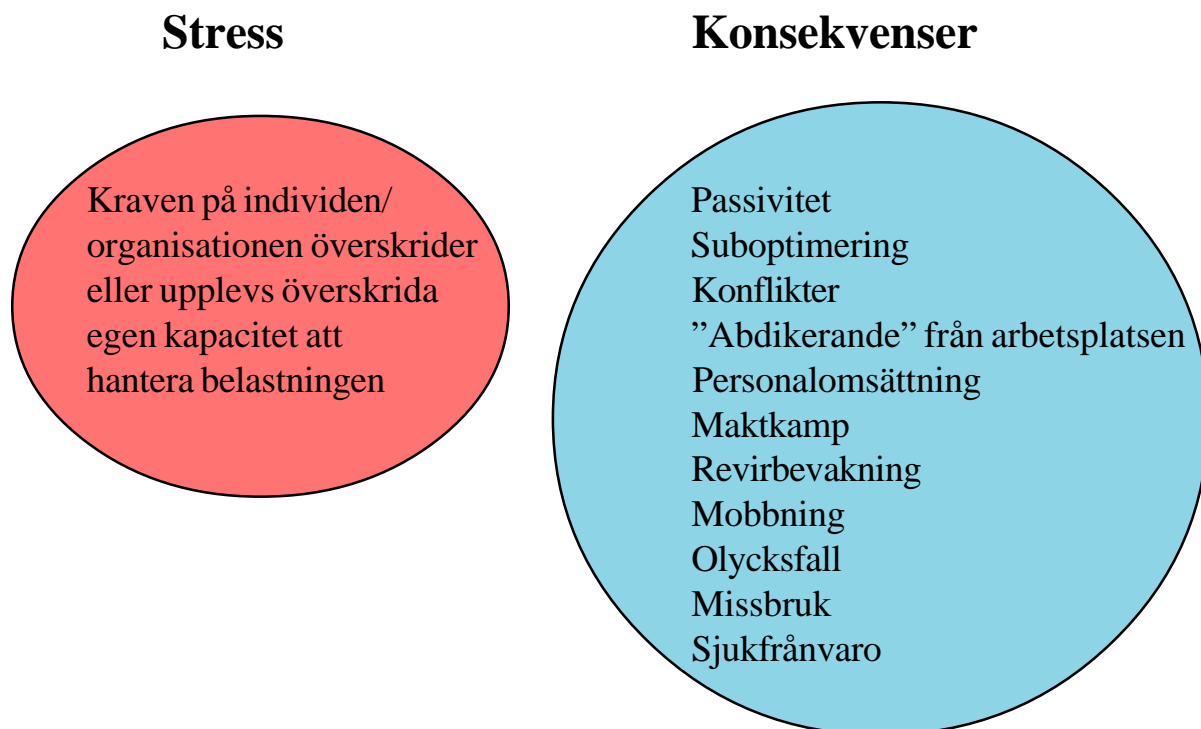
APP är avsedd att användas som en checklista i samband med arbetsmiljöinspektörernas inspektioner. APP är användarvänlig och kan med några frågor identifiera psykosociala riskfaktorer. Varje fråga i APP är kopplad till ett exempel på en tillämplig föreskrift och paragraf i arbetsmiljölagstiftningen. Eftersom dessa endast är exempel måste inspektören beakta hela lagstiftningen.

Arbetsmiljölagstiftningen och författningar måste vara i fokus både vad gäller tillämpning och möjligheter till kravformuleringar vid en inspektion. En arbetsorganisation kan vara väl fungerande trots att det inte finns medvetenhet om lagstiftningen men medvetenhet om denna förebygger problem. I många fall söker man tyvärr efter kunskaper först när den psykosociala arbetsmiljön sviktar och organisationen fungerar dysfunktionellt. Det finns då behov av formella sätt att handskas med en besvärlig situation.

När AI får kännedom om psykosociala problem i en organisation har det troligtvis funnits problem under flera års tid. Med de nya kunskaperna om sjukdomar pga. stress vet vi att det till exempel tar flera år av arbetsrelaterad utmattning för att utveckla utbrändhet. Det finns dock individuella skillnader. I vissa fall kan en pressad livssituation utanför arbetsplatsen vara nedbrytande för individens hälsa och då kan en påfrestande arbetssituation fortare orsaka utbrändhet. Arbetsmiljöinspektörens kunskaper och medvetenhet om stressorer och deras konsekvenser för individens hälsa och arbetsplatsens miljö är av stor vikt. I figur 1 sammanfattas de konsekvenser av stress som fångas av APP.

Att genomföra en inspektion i en dysfunktionell och ofta splittrad organisation kan vara lika svårt som att samtala med en splittrad och icke fungerande människa. Det är då en trygghet för inspektören att ha med sig en strukturerad checklista på en A4-sida som också omfattar tillämplig lagstiftning. På det viset kan checklistan också fungera som kvalitetssäkring för AI.

Figur 1. Exempel på konsekvenser av stress som kan drabba en arbetsplats



I Arbetsmiljöinspektionens uppgift ingår att kontrollera arbetsgivarens fortlöpande arbete med verksamhetens arbetsmiljö så att detta sker systematiskt. Arbetsgivarens insikter om lagstiftningen och målmedvetenhet i arbetsmiljöarbetet är i de flesta fall nödvändiga förutsättningar för detta. För att underlätta identifiering av vilka faktorer som inte fungerar utgör en lista på faktorer ett mycket gott stöd. Ett flertal stresskällor finns och sådana har sin tillämpning inom både forskning och klinisk verksamhet (Jonson, 1986; Karasek och Theorell, 1990; Siegrist, 1996). Det finns redan ett antal förslag på checklistor och arbetssätt vid tillsynsmetodik som sammanfattats i rapporten projekt ”OST2: Tillsynsmetoder och kompetensbehov inom sakområdet organisatoriska, psykologiska och sociala frågor” (Arbetarskyddsstyrelsen, 2000). APP är en vidareutveckling av tidigare checklistor med en systematisering som även möjliggör uppföljning av eget arbete. Pionjärarbetet inom området är Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling, Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön, AFS 1980:14, i sina huvudsakliga delar utarbetad av Kurt Baneryd. Den mest tillämpbara föreskriften tillsammans med APP är Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1, därför presenteras en kort sammanfattning av denna.

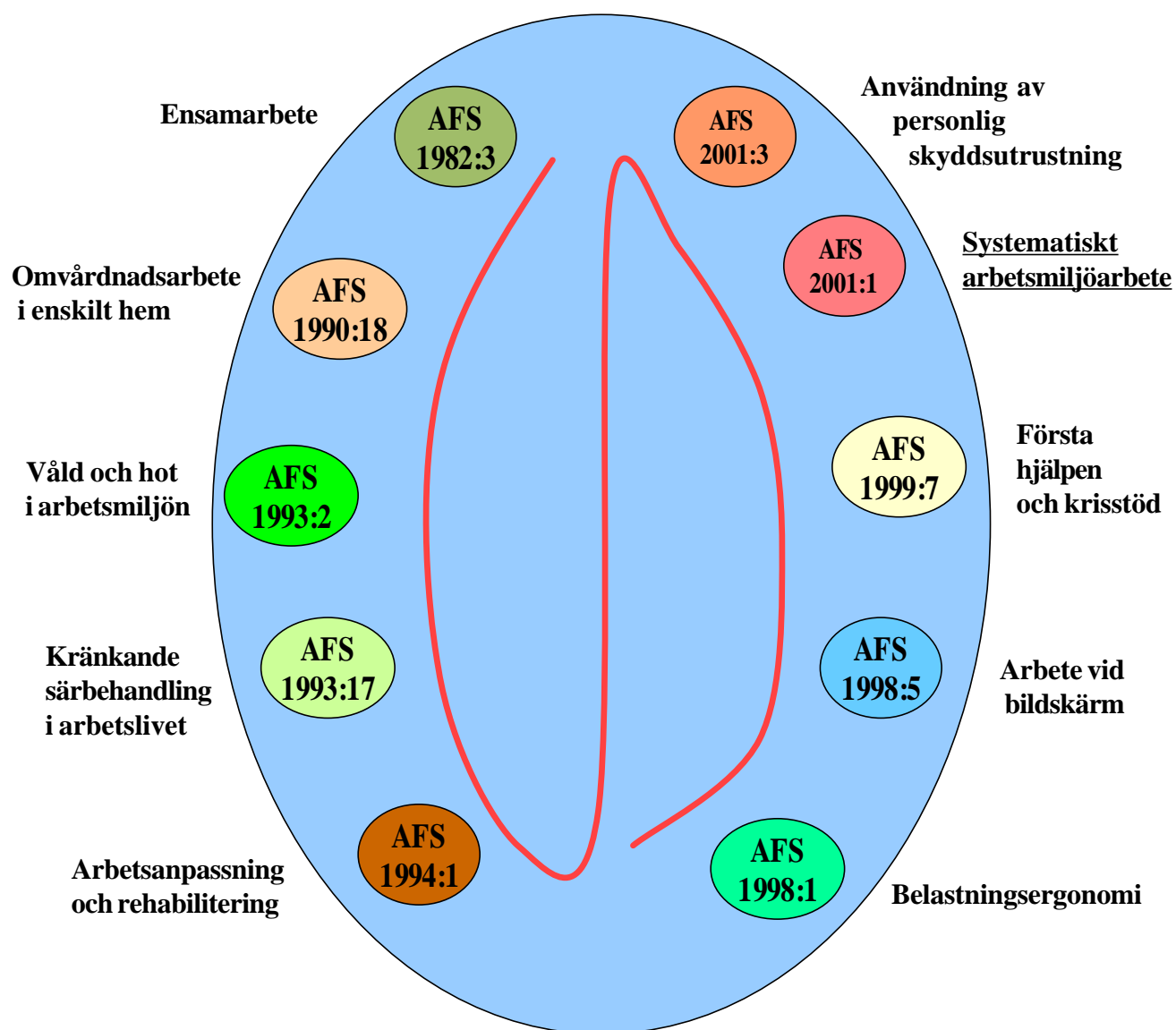
Kort sammanfattning av Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1

Alla arbetsgivare är skyldiga att se till att det finns ett arbetsmiljöarbete i samverkan på arbetsplatsen för att förebygga risker och uppnå tillfredställande arbetsmiljö.

1. Föreskriften gäller för alla arbetsgivare, även de som hyr in arbetskraft.
2. Arbetsgivaren skall undersöka, genomföra och följa upp verksamhetens arbetsmiljöarbete.
3. Arbetsmiljöarbetet skall vara en naturlig del i verksamheten och omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som är av betydelse för verksamheten.
4. Arbetsgivaren skall ge arbetstagarna, skyddsombuden och elevskyddsombuden möjlighet att medverka.
5. Det skall finnas en skriftlig arbetsmiljöpolicy vid arbetsplatser med fler än 10 anställda.
6. Uppgifter ska fördelas så att chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare, får tillräckliga befogenheter och resurser.
7. Arbetsgivaren skall se till att arbetstagarna har tillräckliga kunskaper om arbetet och riskerna för att ohälsa och olycksfall ska förebyggas.
8. Arbetsgivaren skall regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för olycksfall eller ohälsa samt göra konsekvensanalyser inför förändringar i arbetet.
9. Om någon råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet skall arbetsgivaren utreda orsakerna så att riskerna kan förebyggas i fortsättningen.
10. Nödvändiga åtgärder skall genomföras omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt.
11. Arbetsgivaren skall varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och undersöka om det kan förbättras.
12. När den egna kompetensen inte är tillräcklig bör företagshälsovård eller annan hjälp utifrån anlitas.

Alla tillämpbara föreskrifter i arbetsmiljölagstiftningen som föreslås att använda med APP presenteras i figur 2.

Figur 2. Tillämpliga föreskrifter i arbetsmiljölagstiftningen som underlag i APP.



Användning av APP

Syftet med APP är att erbjuda ett användarvänligt verktyg för att tolka stressens påverkan på arbetsmiljön. En teknik som tillåter integration med andra mått och därmed möjliggör forskning och vidare utveckling. APP är i första hand menat för användning av arbetsmiljöinspektörer som vill få en snabb uppfattning om helhetsbilden på arbetsplatsen. APP inkluderar 45 frågor som kombinerats i fem index som fångar arbetsplatsens psykosociala puls. Dessa index är: Organisation (ORG), Personalpolicy (PP), Arbetsmiljöarbete (AMA), Riskfaktorer (RISK) och Motvikt Mot Stress (MMS).

Användaren av APP besvarar dessa 45 frågor genom att sätta x i ja- eller nejrutan. För varje index ska sedan räknas samman de poäng som markerats med krysset. En procentuell fördelning beräknas genom att dividera av de inkodade summerade poängen i indexet med den maximala och multipliceras med 100. Till exempel, i indexet ORG är maximalsumman 6, och genom kodning av frågorna har man fått 4. Då hamnar denna arbetsplats vad gäller fungerandet i sin organisation på 66%, dvs det råder ganska bra förhållanden.

Den procentuella APP-profilen för arbetsplatsen kan fås genom att man för in alla procentvärden i diagrammet i Appendix 3. Detta sätt att presentera resultaten ger en snabb uppfattning om vilka problem och vilka resurser som finns på arbetsplatsen och möjliggör en snabb bedömning. I indexet RISK är riktningen negativ dvs ju högre summa desto större riskfaktorer på arbetsplatsen. De övriga indexen har en positiv laddning vilket betyder att höga siffror innebär att det är positivt. Användaren av APP kan bilda sig en egen referensram och objektivera sin bedömningsmetodik.

Kort beskrivning av fem index i APP

APP inkluderar fem index: Organisation (ORG), Personalpolicy (PP), Arbetsmiljöarbete (AMA), Riskfaktorer (RISK) och Motvikt Mot Stress (MMS).

1. Organisation (ORG)

Faktorerna i ORG handlar om brister i organisationen som kan bidra till ohälsa. Vanliga orsaker till ohälsa i dagens arbetsliv är otillräcklig bemanning och otillräckliga chefer. Dessa brister kan leda till att personalen blir utmattad. Oklarheter i organisations- och uppgiftsfördelning skapar osäkerhet hos arbetstagarna vilket kan leda till ineffektivitet.

Om verksamheten och dess målsättningar är otillräckligt kända finns det inte något gemensamt fokus och risken finns att var och en sköter sitt (suboptimering). Brist på information och kommunikation kan bidra till revirbevakning och ineffektivitet.

2. Personalpolicy (PP)

Brister i personalpolicy kan visa sig i form av hög sjukfrånvaro, stor personalomsättning, chefer med otillräckliga kunskaper, bristande jämställdhet och brister i rehabiliteringsarbetet. Hög sjukfrånvaro kan tyda på stressproblematik eller andra arbetsmiljöproblem på arbetsplatsen. För hög personalomsättning kan ge upphov till hög arbetsbelastning för övrig personal. Bristande eller otillräcklig hantering av stressreaktioner kan leda till hög sjukfrånvaro. Chefens brister i kunskaper och utbildning för att hantera problem kan ge upphov till maktkamp och konflikter. Jämställdhetsproblematik kan också ge upphov till missnöje och konflikter. Om arbetsgivaren inte hanterar rehabilitering ger det signaler om att personalen inte är viktig för verksamheten. ”En armés moral präglas av hur man tar hand om sina döda och sårade” (okänd överste).

3. Arbetsmiljöarbete (AMA)

Olika aspekter i arbetsmiljöarbetet fångas genom föreskriften Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1. Saknas mål, rutiner och fördelning av arbetsmiljöuppgifter eller är de oklara/okända kan konsekvenserna bli dålig arbetsmiljö, mobbning, olycksfall mm. Åtgärder skall vidtas omedelbart och om så inte sker skall handlingsplaner upprättas enligt föreskriften. Utredning av skador är ett sätt att hitta metoder att förebygga nya incidenter. Avsaknad av årlig uppföljning försvårar förbättringar i arbetsmiljöarbetet. Kartläggning av risker i den psykosociala och fysiska miljön ger möjlighet att vidta rätt åtgärder för att förebygga ohälsa.

4. Riskfaktorer (RISK)

Riskfaktorer har vi försökt att indela i tre nivåer. Det kan finnas risker på organisations-, grupp- och individnivån. Dock kan gränserna vara flytande och en risk kan finnas på flera nivåer. Undersökningar och riskbedömningar behöver genomföras systematiskt. Det kan göras till exempel genom personalmöten, medarbetarsamtal, skyddsronder, arbetsmiljöronder, medicinska kontroller, enkäter mm.

5. Motvikt Mot Stress (MMS)

MMS-faktorer handlar om sådana arbetsförhållanden som gör att vi mår bra i arbetet. Dessa faktorer har vi delat upp i två grupper. Första gruppen hittar stöd i föreskrifter och i den andra gruppen kan man hitta stöd i AML. Respekt, tydlighet och tillit är tre grundläggande faktorer för en god psykosocial arbetsmiljö. Avsaknad av dessa förutsättningar genererar ohälsa. Påverkansmöjligheter på den egna arbetssituationen är därför en av de grundläggande motvikterna mot stress. I en frisk arbetsmiljö finner man stöd och vägledning från chefen. Man finner också gemensamma värderingar och rättvisa belöningsystem. Man samarbetar i arbetslaget och arbetskamraterna är stödjande.

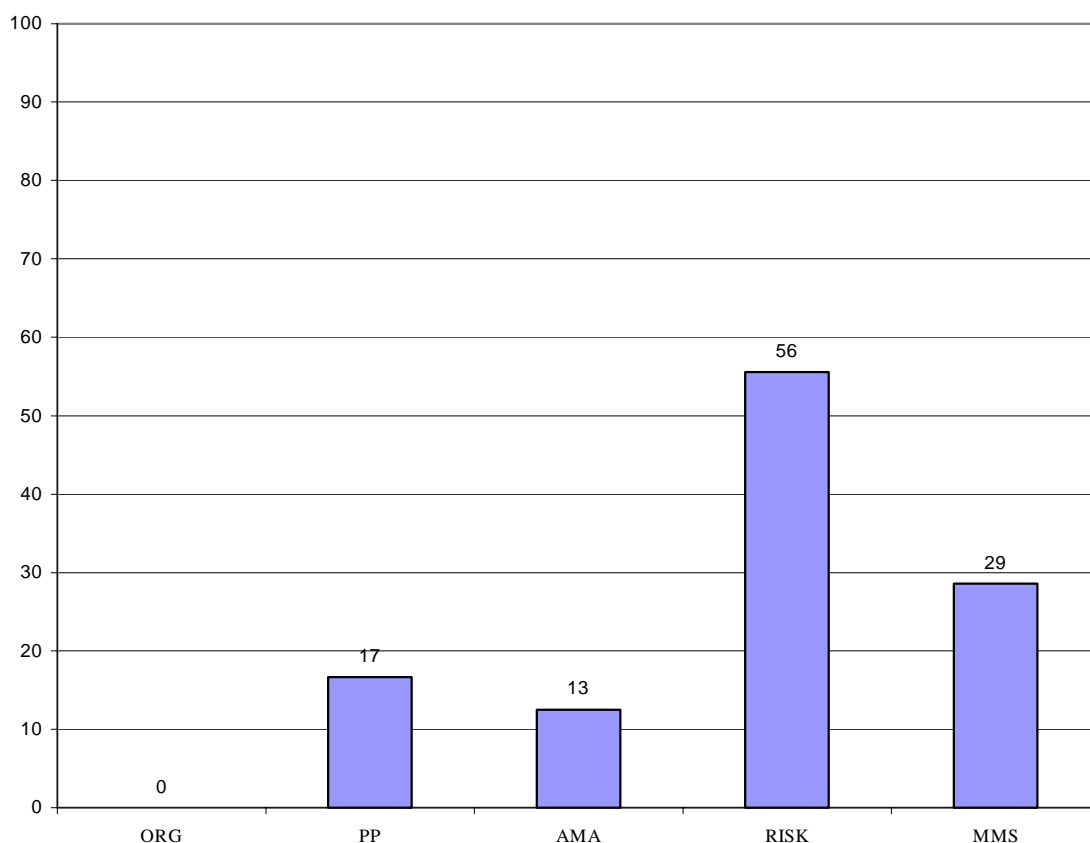
Administration

Själva ifyllandet av APP tar c:a 10 minuter och beräkning av poängen samt omkodning till diagramform c:a 5 minuter. APP kan administreras i grupp, individuellt eller kan fungera som underlag för diskussion. Det finns 45 frågor i APP som kodas på skalan ja=1, nej=0.

Det gäller att ta ställning till varje fråga i APP och om det är bra eller dåligt för den psykosociala arbetsmiljön på en arbetsplats.

Presentation av resultat

Resultaten kan presenteras i form av ett stapeldiagram. I figur 2 beskrivs en hypotetisk profil av en arbetsplats.



Figur 2. En hypotetisk APP-profil av en arbetsplats

APP visar här att arbetsplatsen fungerar mycket bristfälligt, *organisationen* saknar förutsättningar att fungera, 0% av sin möjliga funktionsförmåga.

Personalpolicyn fungerar inte så att den tar hand om sin personal och dess problematik, 17% av sin funktionsförmåga.

Arbetsmiljöarbetet är på en mycket låg nivå, 13%.

Riskerna uppgår till 56%, det måste bedömas som en arbetsplats med ovanligt stora risker.

Motvikt mot stress är svag, 29%.

Sammanfattningsvis visar APP-profilen att den psykosociala arbetsmiljön på denna arbetsplats är mycket farlig. Det finns stora risker för ohälsa som inte hanteras eftersom det finns stora brister i organisation, personalpolicy och arbetsmiljöarbete. Motverkan mot stress finns endast i form av hjälp och stöd av arbetskamrater och fungerande samarbetsformer i arbetsgruppen.

Vidare arbete med checklistans kvalitet, reliabilitet och validitet

APP är i första hand utvecklad på basis av arbetsmiljölagstiftningen och för användning inom arbetsmiljöinspektionen. Vid användning av strukturerade metoder uppstår alltid frågan huruvida de erhållna resultaten är korrekta, dvs om checklistan med tillräcklig säkerhet fångar en viss variabel. Om checklistans punkter representerar de faktiska lagparagrafer som är tillämpliga för arbetsmiljöarbete. Som mått på säkerheten i studier av olika slag använder man begreppen reliabilitet och validitet. Med reliabilitet menas att upprepade mätningar ger samma resultat. Det slumpmässiga felet blir litet om frågan har hög reliabilitet. Med validitet i checklistans punkter menas punktens förmåga att mäta det som den avser att mäta.

Det första steget i vidare arbete med APPs reliabilitet och validitet är att göra en pilotundersökning och testa dennas praktiska användbarhet (face validity).

Det andra steget är att testa checklistans interbedömar-reliabilitet, dvs. om två personer kan använda APP på liknande sätt. För det krävs att ett antal arbetsmiljöinspektörer utbildas i användningen av APP och sedan gör inspektioner av psykosociala förhållanden tillsammans samt använder checklistan oberoende av varandra.

Psykosociala ärenden kan vara komplicerade och därför rekommenderas att två inspektörer, varav minst en med beteendevetenskaplig kompetens, arbetar tillsammans. Gemensam inspektion kan befrämja kompetensöverföring men även jämförelse av varandras bedömningar vilket är ett led i metodutvecklingen. Vidare arbete med checklistans kvalitet, framförallt reliabilitetstestning, är motiverad.

Litteratur

1. Karasek, R.A, Theorell, T. (1990). Healthy work. New York: Basic Books.
2. Jonson, J.V (1986). The impact of workplace social support, job demands and work control upon cardiovascular disease in Sweden. Ph.D. diss., Johns Hopkins University. Distributed by Department of Psychology, University of Stockholm, report no. 1 - 86.
3. Siegrist, J. (1996). Adverse health Effects of High-Effort/Low-Reward conditions. Journal of occupational Health Psychology, Vol 1, No. 1, 27-41.
4. Tillman, U-B. (2000). Grundläggande regler för inspektion. Tillsynsserien 2, Arbetarskyddsstyrelsen.
5. Åkerlind, I. (2000). Projekt ”Ost 2”: Tillsynsmetoder och kompetensbehov inom sakområdet organisatoriska, psykologiska och sociala frågor. Rapport, Arbetarskyddsstyrelsen.
6. Sambandet mellan olika föreskrifter i AFS. Rapport. Arbetsmiljöverket (2001).
7. Arbetsmiljölagen. SFS 1977:1160 med efterföljande ändringar och tillägg.
8. Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön. AFS 1980:14.
9. Ensamarbete. AFS 1982:3.
10. Omvårdnadsarbete i enskilt hem.AFS 1990:18.
11. Kränkande särbehandling i arbetslivet. AFS 1993:17.
12. Våld och hot i arbetsmiljön. AFS 1993:2.
13. Arbetsanpassning och rehabilitering. AFS 1994:1.
14. Belastningergonomi.AFS 1998:1.
15. Arbete vid bildskärm. AFS 1998:5
16. Första hjälpen och krisstöd. AFS 1999:7.
17. Systematiskt Arbetsmiljöarbete. AFS 2001:1
18. Användning av personlig skyddsutrustning.AFS 2001:3.

Arbetsplatsens Psykosociala Puls (APP)

En checklista för att identifiera risker och brister i den psykosociala arbetsmiljön



Detta formulär har att göra med Din bedömning av förhållandena på arbetsplatsen. Ta ställning till om de förhållanden som finns är bra eller dåliga för den psykosociala arbetsmiljön. Besvara följande frågor genom att sätta x i ja- eller nejrutan. Räkna sedan samman de poäng som markerats med kryset.

ORGANISATION (ORG)

	ja	nej
1. Är <i>bemanningen</i> tillräcklig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Finns det tillräckligt <i>antal chefer</i> för att verksamheten ska fungera effektivt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Fungerar <i>uppgiftsfördelning och ledning</i> av arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Finns det tillräckligt med <i>befogenheter och resurser</i> för det ansvar man har?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Finns det tillräcklig kunskap om verksamheten och dess <i>målsättningar</i> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Finns det tillräckliga <i>forum för information</i> och kommunikation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summa poäng	_____	
Maximal poäng = 6	_____6	
Procent av maximal poäng (t ex 4/6 x 100 = 66%)	_____	

PERSONALPOLICY (PP)

7. Är <i>sjukfrånvaron</i> för hög?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Är <i>personalomsättningen</i> för stor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Hanteras <i>ohälsa/stressreaktioner</i> på arbetsplatsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Har <i>cheferna</i> tillräckliga kunskaper för att hantera personalproblem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Bemöts <i>kvinnor och män lika</i> vad gäller arbetsförhållanden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Arbetar man med <i>rehabilitering av sjukskrivna</i> (sjukskrivna > 30 dagar)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summa poäng	_____	
Maximal poäng = 6	_____6	
Procent av maximal poäng	_____	

ARBETSMILJÖARBETE (AMA)

13. Är <i>målen</i> för arbetsmiljöarbete kända?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Finns fungerande <i>rutiner</i> för arbetsmiljöarbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Är det tydligt vilka som ska utföra vilka <i>arbetsmiljöuppgifter</i> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Har <i>kartläggning av risker</i> i den fysiska/psykiska arbetsmiljön genomförts?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Utreds <i>skador och tillbud</i> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Finns det rutiner för <i>första hjälpen och krisstöd</i> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Upprättas <i>handlingsplaner</i> för arbetsmiljöarbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Görs årliga <i>uppföljningar</i> av det systematiska arbetsmiljöarbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summa poäng	_____	
Maximal poäng = 8	_____8	
Procent av maximal poäng	_____	

RISKKÄLLOR (RISK)

	ja	nej
21. Sker arbetet under <i>tidspress</i> , pga hög arbetsbelastning?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Har <i>arbetsmängden ökat</i> under de senaste åren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Finns det <i>fysiskt påfrestande</i> arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Finns det <i>psykiskt påfrestande</i> moment i arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Förekommer <i>ensidigt upprepat</i> arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Förekommer extra <i>betungande arbete</i> pga <i>andras sjukfrånvaro</i> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Förekommer extra arbete pga <i>hög personalomsättning</i> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Förekommer betungande <i>skiftarbete</i> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Förekommer hot och <i>våldsrisker på arbetsplatsen</i> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Är arbetsplatsen i <i>farozonen för nedläggning</i> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Förekommer ofta <i>bråk och konflikter</i> i arbetsgruppen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Förekommer <i>konflikter med överordnade</i> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Förekommer <i>nedlåtande behandling från arbetsledare</i> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Är man ofta tvungen att arbeta <i>overtid</i> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Är <i>ansvaret för dyrbar utrustning</i> , maskiner eller dylikt betungande?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Finns det <i>oro för negativ förändring</i> i arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Finns det någon som är <i>isolerad</i> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Förekommer att någon är utsatt för risk i samband med <i>ensamarbete</i> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summa poäng	—	—
Maximal poäng = 18	<u>18</u>	—
Procent av maximal poäng	—	—

MOTVIKT MOT STRESS (MMS)

39. Finns det <i>påverkansmöjligheter</i> på den egna arbetssituationen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Finns det tillgång till <i>stöd</i> eller handledning från chefen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Finns det tillräckligt med <i>utvecklings- och utbildningsmöjligheter</i> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Finns det <i>rättvisa belöningsystem</i> för goda prestationer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Kan man få <i>hjälp av arbetskamrater</i> vid problem i arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Finns det <i>fungerande samarbetsformer</i> i arbetsgruppen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Delar ledning och personal <i>gemensamma värderingar</i> om vad som är viktigt i arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summa poäng	—	—
Maximal poäng = 7	<u>7</u>	—
Procent av maximal poäng	—	—

Formuläret får kopieras och användas fritt för eget bruk dock ej vid försäljning.

Arbetsplatsens Psykosociala Puls (APP)

Checklista för användning vid inspektion av arbetsmiljön



ORGANISATION (ORG)

- | | | |
|---|-------------|-------|
| 1. Är <i>bemanningen</i> tillräcklig? | AML 2kap | 1§ |
| 2. Finns det tillräckligt <i>antal chefer</i> för att verksamheten ska fungera effektivt? | AFS 2001:1, | 6§ |
| 3. Fungerar <i>uppgiftsfördelning och ledning</i> av arbetet? | AFS 2001:1, | 6§ |
| 4. Finns det tillräckligt med <i>befogenheter och resurser</i> för det ansvar man har? | AFS 2001:1, | 6§ |
| 5. Finns det tillräcklig kunskap om verksamheten och dess <i>målsättningar</i> ? | AFS 2003:4, | 6,7§§ |
| 6. Finns det tillräckliga <i>forum för information</i> och kommunikation? | AFS 2001:1, | 4§ |
| | AML 2kap | 1§ |
-

PERSONALPOLICY (PP)

- | | | |
|--|-------------|-------|
| 7. Är <i>sjukfrånvaron</i> för hög? | AFS 2001:1, | 8§ |
| 8. Är <i>personalomsättningen</i> för stor? | AFS 2001:1, | 8§ |
| 9. Hanteras <i>ohälsa/stressreaktioner</i> på arbetsplatsen? | AFS 2001:1, | 8,9§§ |
| 10. Har <i>cheferna</i> tillräckliga kunskaper för att hantera personalproblem? | AFS 2003:4, | 6§ |
| 11. Bemöts <i>kvinnor och män lika</i> vad gäller arbetsförhållanden? | AFS 2001:1, | 8§ |
| 12. Arbetar man med <i>rehabilitering av sjukskrivna</i> (sjukskrivna > 30 dagar)? | AFS 1994:1, | 2§ |
-

ARBETSMILJÖARBETE (AMA)

- | | | |
|---|--------------|-----|
| 13. Är <i>målen</i> för arbetsmiljöarbete kända? | AFS 2001:1, | 5§ |
| | AFS 1993:17, | 3§ |
| | AFS 1994:1, | 3§ |
| 14. Finns fungerande <i>rutiner</i> för arbetsmiljöarbetet? | AFS 2001:1, | 5§ |
| 15. Är det tydligt vilka som ska utföra vilka <i>arbetsmiljöuppgifter</i> ? | AFS 2001:1, | 6§ |
| 16. Har <i>kartläggning av risker</i> i den fysiska/psykiska arbetsmiljön genomförts? | AFS 2001:1, | 8§ |
| | AFS 2001:3, | 9§ |
| 17. Utredds <i>skador och tillbud</i> ? | AFS 2001:1, | 9§ |
| 18. Finns det rutiner för <i>första hjälpen och krisstöd</i> ? | AFS 1999:7, | 5§ |
| 19. Upprättas <i>handlingsplaner</i> för arbetsmiljöarbetet? | AFS 2001:1, | 10§ |
| 20. Görs årliga <i>uppföljningar</i> av det systematiska arbetsmiljöarbetet? | AFS 2001:1, | 11§ |
-

RISKKÄLLOR (RISK)

21. Sker arbetet under <i>tidspress</i> , pga <i>hög arbetsbelastning</i> ?	AFS 1998:1, 5§ AFS 2003:4, 6,8§§
22. Har <i>arbetsmängden ökat</i> under de senaste åren?	AFS 2001:1, 8§
23. Finns det <i>fysiskt påfrestande</i> arbete?	AFS 1998:1, 3§ AFS 2001:1, 8§ AFS 1990:18, 4§
24. Finns det <i>psykiskt påfrestande moment</i> i arbetet?	AFS 2001:1, 8§ AFS 2001:3, 9§
25. Förekommer <i>ensidigt upprepat</i> arbete?	AFS 1998:1, 4§ AFS 1998:5, 7§
26. Förekommer <i>extra betungande</i> arbete pga <i>andras sjukfrånvaro</i> ?	AFS 2001:1, 8§
27. Förekommer <i>extra arbete</i> pga <i>hög personalomsättning</i> ?	AFS 2001:1, 8§
28. Förekommer betungande <i>skiftarbete</i> ?	AFS 2001:1, 8§
29. Förekommer <i>hot och våldsrisker</i> på arbetsplatsen?	AFS 1993:2, 2§ AFS 2001:1, 8§
30. Är arbetsplatsen i farozonen för <i>nedläggning</i> ?	AFS 2001:1, 8§
31. Förekommer ofta <i>bråk och konflikter</i> i arbetsgruppen?	AFS 2001:1, 8§ AFS 1993:17, 4§
32. Förekommer <i>konflikter med överordnade</i> ?	AFS 2001:1, 8§ AFS 1993:17, 4§
33. Förekommer <i>nedlåtande behandling</i> från arbetsledare?	AFS 2001:1, 8§ AFS 1993:17, 5§
34. Är man ofta tvungen att arbeta <i>övertid</i> ?	AFS 2001:1, 8§
35. Är ansvaret för <i>dyrbar utrustning</i> , maskiner eller dylikt betungande?	AFS 2001:1, 8§
36. Finns det oro för <i>negativ förändring</i> i arbetet?	AFS 2001:1, 8§
37. Finns det någon som är <i>isolerad</i> ?	AFS 1993:17, 4§
38. Förekommer att någon är utsatt för risk i samband med <i>ensamarbete</i> ?	AFS 2001:1, 8§ AFS 1982:3, 3,4§§ AFS 1990:18, 7§

MOTVIKT MOT STRESS (MMS)

39. Finns det <i>påverkansmöjligheter</i> på den egna arbetssituationen?	AFS 2001:1, 4§ AFS 1994:1, 7§ AFS 1998:1, 5,7§§ AML 2kap 1§
40. Finns det tillgång till <i>stöd eller handledning från chefen</i> ?	AFS 2003:4, 6,7§§ AML 2kap 1§
41. Finns det tillräckligt med <i>utvecklings- och utbildningsmöjligheter</i> ?	AFS 2001:1, 7§
42. Finns det <i>rättvisa belöningsystem</i> för goda prestationer?	AML 2kap 1§
43. Kan man få <i>hjälp av arbetskamrater</i> vid problem i arbetet?	AML 2kap 1§
44. Finns det <i>fungerande samarbetsformer</i> i arbetsgruppen?	AML 2kap 1§
45. Delar ledning och personal <i>gemensamma värderingar</i> om vad som är viktigt i arbetet?	AML 2kap 1§

Formuläret får kopieras och användas fritt för eget bruk dock ej vid försäljning.

Arbetsplatsens Psykosociala Puls (APP)



För in i diagrammet de beräknade procenttalen för varje område

