

Stöd för MTO och riskbedömning

Ohälsa och olycksfall i arbetslivet beror ofta på en kombination av mänskliga, tekniska och organisatoriska faktorer (MTO). Ta hänsyn till alla tre perspektiven när ni undersöker och riskbedömer arbetsmiljön.

Den här sammanställningen är ett stöd för att arbeta strukturerat med risker i arbetsmiljön. Den hjälper er att upptäcka och förstå vilka risker som finns, när och var de uppstår och hur olika faktorer hänger ihop.

Den kan också användas som underlag för samtal om vilka åtgärder som behövs, hur de kan kombineras och vad som bör prioriteras först.

Genom att diskutera frågorna tillsammans – inom och mellan arbetsgrupper – skapas engagemang och en djupare förståelse för arbetsmiljön. Det gör det lättare att fånga upp sådant som annars kan missas, särskilt i mer komplexa arbetsmiljöer där flera faktorer samverkar.

Sammanställningen är ingen heltäckande förteckning av alla MTO-faktorer, utan tänkt som inspiration och stöd i ert arbete.

| Mänskliga faktorer | Exempel |
|---------------------------|--|
| Kroppsliga egenskaper | Kön, kroppsstorlek, ålder, styrka, vikt, syn, hörsel, känsel, lukt, reaktionsförmåga. Hur påverkar fysiska förutsättningar arbetsuppgiften och säkerheten? |
| Psykologiska aspekter | Psykisk ohälsa, oro, ångest, rädsla. Finns det stöd för att hantera psykiska påfrestningar i arbetet? |
| Hälsostatus | Kroniska eller tillfälliga sjukdomar, medicinering, alkohol- eller drogbruk. Hur påverkar medarbetares hälsotillstånd deras arbetsförmåga och säkerhet? |
| Kompetens | Kunskap, erfarenhet, träning, lokalkännedom. Är kompetensen tillräcklig och aktuell? Hur säkerställs att inhyrd personal och entreprenörer har rätt kompetens? |
| Motivation | Hur motiveras medarbetare att följa rutiner, använda arbets- och skyddsutrustning och rapportera riskobservationer och avvikelser? |

| | |
|-----------------------|--|
| | <p>Hur involveras medarbetare i arbetsmiljöarbetet?</p> <p>Hur engageras medarbetare i planeringen av förändringar som berör deras arbete?</p> |
| Personliga egenskaper | Personlighet, självförtroende, attityder, riskbenägenhet. Hur påverkar dessa säkerhetsbeteendet? |
| Sociala förhållanden | <p>Trivsel, hemförhållanden, livspussel, kulturella faktorer, händelser i samhället.</p> <p>Finns det sociala faktorer som påverkar medarbetares arbetsförmåga eller säkerhetsmedvetenhet?</p> |
| Särskilda behov | <p>Rörelsehinder, syn- och hörselnedsättning, kognitiva svårigheter, språkkunskaper, läs- och skrivförståelse.</p> <p>Hur anpassas arbetsmiljön för individuella behov?</p> |

| Tekniska faktorer | Exempel |
|---------------------------|--|
| Arbetsplatsens utformning | <p>Är arbetsplatsen generellt anpassad för arbetsuppgifterna?</p> <p>Är det säkert att förflytta sig?</p> <p>Finns möjlighet till variation mellan sittande och stående arbete?</p> <p>Är arbetsstationer utformade för att stödja nödvändig kommunikation?</p> <p>Kan uppgifter utföras utan onödiga förflyttningar eller tröttande belastningar?</p> <p>Är arbetsstationen placerad så att överblick och uppsikt är möjlig?</p> <p>Går arbetsbänkar att justera i höjdlängd för olika användare eller olika användningsområden?</p> <p>Finns tillräckliga avställningsytor?</p> <p>Finns utrymme för ben och fötter?</p> |
| Fysiska arbetsmiljö | Vilka omgivande faktorer påverkar arbetssituationen? Exempelvis är buller, vibrationer, belysning och inomhusklimat viktiga |

| | |
|--------------------------------|--|
| | faktorer att ta hänsyn till i den fysiska arbetsmiljön. |
| Tekniska hjälpmedel | <p>Finns tillgång till arbetsutrustning och hjälpmedel som minskar fysisk belastning och ökar säkerheten?</p> <p>Exempelvis hydrauliska lyftbord, höj- och sänkbara arbetsplattformar, vakuumlifftar, avlastande mattor för stående arbete, underhandsstöd vid finmontering eller långskaftade verktyg för säker rengöring av maskiner.</p> |
| Teknikens användarbarhet | <p>Är tekniken anpassad till arbetsuppgiften som ska göras?</p> <p>Är tekniken anpassad till organisationens krav på produktion, kvalitet och tidsramar?</p> <p>Är tekniken anpassad till människans förutsättningar, med hänsyn till medarbetares ålder, fysik och kompetens?</p> <p>Är tekniken lätt att förstå och använda?</p> <p>Finns det risk för felhantering?</p> |
| Gränssnitt människa-maskin | <p>Hur kommunicerar systemet med användaren?</p> <p>Är gränssnittet intuitivt och lätt att göra rätt med?</p> <p>Får användaren återkoppling?</p> <p>Samverkar systemet med andra tekniska lösningar?</p> <p>Är reglage, instrument och varningssystem tydliga och lättolkade?</p> |
| Tillförlitlighet och underhåll | <p>Är tekniken säker och stabil?</p> <p>Hur ofta uppstår fel?</p> <p>Finns rutiner för att upptäcka och åtgärda fel?</p> <p>Går det att följa dessa rutiner och samtidigt uppfylla organisationens krav på produktion och kvalitet?</p> |
| Säkerhetsfunktioner | Finns inbyggda skydd som nödstopp, automatiska avstängningar eller andra säkerhetslösningar? |

| | |
|---------------------------------|--|
| | Är system och anläggningar tydligt och konsekvent uppmärkta? |
| Organisatoriska faktorer | Exempel |
| Organisatorisk ordning och reda | <p>Finns tydliga och fungerande strukturer och rutiner som stödjer säkra arbetsätt?</p> <p>Är de aktuella och kända av medarbetarna?</p> <p>Finns det en tydlig fördelning av roller och ansvar i arbetsmiljöarbetet?</p> <p>Är ledningens engagemang i säkerhetsarbetet tydligt och prioriterat av ledningen?</p> <p>Har chefer och arbetsledare ett tydligt uppdrag och har de tillräckliga resurser och befogenheter?</p> <p>Hur involveras skyddsombud och medarbetare i arbetsmiljöarbetet?</p> <p>Hur och när involveras skyddsombud vid planering av förändringar?</p> <p>Finns fungerande rutiner för att rapportera in och följa upp riskobservationer och tillbud?</p> |
| Arbetsbelastning | <p>Är arbetsbelastningen rimlig?</p> <p>Finns möjlighet till återhämtning under och mellan arbetspass?</p> |
| Arbetstider | <p>Gör arbetstiderna att det går att få tillräcklig återhämtning mellan arbetspass?</p> <p>Förekommer natt- eller skiftarbete?</p> <p>Är schemat planerat för att minska risken för ohälsa?</p> |
| Arbetsuppgifter | <p>Är uppgifternas svårighetsgrad anpassad till individens förutsättningar?</p> <p>Är det tydligt vilka arbetsuppgifter som ska utföras och hur de ska utföras?</p> <p>Är det tydligt vilket resultat som ska åstadkommas?</p> <p>Är det tydligt hur arbetsuppgifter ska prioriteras när tiden inte räcker till?</p> <p>Ger arbetsuppgifterna tillräcklig variation?</p> |

| | |
|-------------------|--|
| Resurser | <p>Finns tillräckliga resurser i form av tid, ekonomi, personal?</p> <p>Vet medarbetarna vart de kan vända sig för stöd?</p> |
| Kompetens | <p>Planeras och genomförs utbildning och träning vid behov?</p> <p>Följs kompetens upp så att den är aktuell och tillräcklig?</p> |
| Procedurer | <p>Finns skriftliga instruktioner för riskfyllda arbeten?</p> <p>Är de aktuella, begripliga och tillgängliga för alla medarbetare?</p> |
| Arbetsplatsklimat | <p>Prioriteras säkerhet av både chefer och medarbetare?</p> <p>Finns öppen kommunikation och tillit?</p> <p>Är det accepterat att rapportera misstag?</p> <p>Söks orsaker till tillbud och olyckor brett i organisationen – inte bara hos individen?</p> <p>Förekommer ohövligt bemötande, trakasserier eller negativ jargong?</p> <p>Finns tydliga konsekvenser för oönskade beteenden?</p> |

Ställ bättre frågor

Genom att ställa öppna frågor i samtalen ökar engagemanget och ni får en bättre förståelse för arbetsmiljön. Det gör det lättare att upptäcka relevanta risker och hitta lösningar som fungerar i praktiken.

Här är fler exempel på öppna frågor att använda:

- Vad är du beroende av för att kunna utföra ditt arbete?
- Vad hindrar dig från att arbeta säkert?
- Vad skulle du vilja se för att förbättra ditt arbete?
- Vad gör ditt arbete svårt just nu?
- Hur skulle du vilja att ditt jobb ser ut om fem år?
- Vilka arbetsuppgifter har du som frestar till genvägar?
- Delar du med dig om vad du gjort bra?
- Hur skulle du vilja att vårt upplärningsprogram ska se ut?

- Vad oroar dig mest i din arbetsmiljö?
- Vilka risker ser du som inte alltid uppmärksammas?
- Hur fungerar samarbetet i din arbetsgrupp när det blir stressigt?
- Vad skulle du vilja att ledningen visste om din arbetsvardag?
- Vad är det dumaste du behöver göra på jobbet?
- Vad är din anledning till att jobba säkert?
- Hur skulle du lära en nyanställd att utföra detta arbete?
- Vad skulle behöva förändras för att ditt arbete ska fungera bättre?
- Hur påverkar nya rutiner eller system ditt sätt att arbeta?
- På vilket sätt skulle du vilja utföra ditt arbete för att känna dig trygg?
- Vilka hjälpmedel skulle du behöva för att göra arbetet säkrare?
- Vilka hjälpmedel använder du?
- Behöver du memorera säkerhetsregler?
- När är ditt arbete lätt?
- Hur lärde du dig att göra detta?
- Vilka resurser behöver du för ditt jobb?
- Känner du dig bekväm när du jobbar i personlig skyddsutrustning?
- Känner du att ditt arbete är uppskattat?
- Om du fick 1 miljon för att göra din arbetsplats bättre, vad skulle du göra?