

Trygg på jobbet

Nr 3
2024

En tidning från
Afa Försäkring

LYCKAT FÖRSÖK

Hemtjänst
utan stress

NYTÄNK

Så gav AI ökad
trygghet

ARBETSMILJÖ

Därför är
chefen viktig

Nyvvunnen kunskap

Ghada Almassri visste inget om försäkringar på jobbet när hon skadade sig 2015. I våras gick hon en kurs. Vad tror ni hände sen?

Från minutjakt till tillit

Det finns många som hjälper till för att skapa trygghet i arbetslivet – vi är glada att kunna bidra på vårt sätt. I det här numret av Trygg på jobbet tycker jag att det framgår ganska tydligt vilken nytta vårt arbete kan göra.

Att förebygga problem kräver lång framförhållning – som i fallet med hemtjänsten i Karlstad, som tidningen har besökt. Här upplever personalen en minskad stress samtidigt som arbetet har blivit mer meningsfullt. Kommunen har deltagit i ett forskningsprojekt som Afa Försäkring finansierat där man har undersökt vad som händer om de anställda själva får vara delaktiga i planering utifrån vilket behov brukarna har för tillfället. I stället för

”Personalen upplever en minskad stress samtidigt som arbetet har blivit mer meningsfullt.”

att jaga minuter kan de vara mer följsamma. Inte helt förvånande verkar de flesta vara nöjda med upplägget.

Vi har också träffat Ghada Almassri som arbetar inom Uppsala kommun. För en tid sedan ville hon börja engagera sig fackligt och så småningom valde hon att bli försäkringsinformatör. När hon gick vår kurs för att lära sig mer om de kollektivavtalade försäkringarna kom hon att tänka på sin egen arbetsskada nio år tidigare. Med den nyvunna kunskapen kom hon fram till att hon borde kunna få ersättning i efterhand. Läs gärna hennes historia och fundera på om du eller en kollega kan ha missat att söka ersättning från oss.

Det här är två exempel som visar bredden i vårt arbete: finansiering av forskning som kan skapa ett mänskligare arbetsliv och försäkringar som kan kompensera för problem som arbetslivet kan skapa för människor.



Johan Ljungqvist, kommunikationsdirektör

I DETTA NUMMER

4. I KORTHET

Stort intresse för Gilla Jobbet

5. I SIFFROR

Långa sjukfall minskar

6. SÅ GÖR VI

AI kopplas ihop med IA

8. REPORTAGE

Ökat ansvar ger minskad stress

13. FORSKNING

Så kan byggarbetsplatsen bli säkrare

13. MÖTET

Fick ersättning nio år senare

18. INSIKT

Säkerhetskultur på ett mänskligt plan

20. TRE FORSKARE

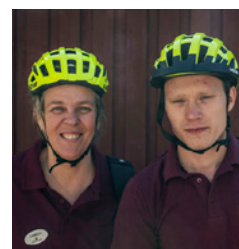
De ska tala på "Gilla Jobbet"



Jörgen gav AI en viktig uppgift. Sid 6.

24,3

Sjukfall per 1000 sysselsatta. I Gävleborgs län är det högst risk i landet att drabbas av långvarig sjukfrånvaro. Sid 5.



Hemtjänst utan stress. Sid 8.

Följ oss gärna på LinkedIn!

9 AV 10 ÄR FÖRSÄKRADE VIA JOBBET

afa
FÖRSÄKRING

POSTADRESS

Afa Försäkring
106 27 Stockholm

BESÖKSADRESS

Klara Södra Kyrkogata 18

KUNDCENTER

0771-88 00 99
VX 08-696 40 00

PÅ WEBBEN
afaforsakring.se

TRYGG PÅ JOBBET

Utkommer 4 gånger per år i tryckt form.

KONTAKT

tryggpajobbet@afaforsakring.se

ANSVARIG UTGIVARE

Johan Ljungqvist,
kommunikationsdirektör

REDAKTÖRER

Benny Nyberg, Afa Försäkring.

Per Cornell, Splay One
splayone.com

FORMGIVARE

Jenny Skogvold

PRODUKTION

Splay One

UPPLAGA

10 000

TRYCK

TMG Sthlm

OMSLAGSFOTO

Albin Händig





En av vinsterna med sammanslagningen är att alla tre bolagen kan samordna digital utveckling och administration.

Förändringar i partsbolagen

Tre bolag slås ihop, med syftet att förenkla för både arbetsgivare och anställda.

ÄGARNAS TILL BOLAGEN Kollektivavtalsinformation, Fora och Collectum har enats om en större förändring: de tre bolagen kommer från 2027 att verka under ett och samma varumärke, nämligen Avtalat. Ägarna är överens om förändringen och arbetet med den nya bolagsstrukturen kommer att inledas under den närmaste tiden – bland annat genom att tillsätta en gemensam vd och ledningsgrupp för de nya bolagen.

Bakgrunden till beslutet är att man vill underlätta för alla kunder och arbetsgivare som i dagsläget behöver vända sig till flera olika ställen för att hantera och hitta information om kollektivavtalad pension och försäkring. I framtiden kommer tjänstemän och arbetare i privat sektor samt deras arbetsgivare bara att behöva vända sig till Avtalat.

En annan vinst med organisationsförändringen är att de två valcentralerna inom

privat sektor, Fora och Collectum, kan hitta synergier gällande sina IT-system, samt att alla tre bolagen kan samordna digital utveckling, administration med mera. Det här innebär att all operativ verksamhet i huvudsak samlas i ett och samma bolag, till exempel IT och kundservice.

– Genom överenskommelsen fortsätter vi arbetet med att förenkla för kunderna genom Avtalat, som blir det ge-

mensamma varumärket mot marknaden. Samtidigt når vi en mer kostnadseffektiv administration, vilket på sikt kan leda till lägre avgifter för de tjänster som levereras, säger styrelseordförande Christer Ägren i ett pressmeddelande.

Förändringen berör inte Afa Försäkring direkt, men eftersom Afa Försäkring har samma ägare som de andra bolagen samt arbetar tätt tillsammans med dem kommer det att finnas en indirekt påverkan. ■

”Genom överenskommelsen fortsätter vi arbetet med att förenkla för kunderna.”

Flest dödsolyckor drabbas industrin och byggbranschen av.



FOTO SHUTTERSTOCK

Dödsolyckorna på jobbet ökar

AFA FÖRSÄKRINGS NYA rapport över dödsolyckor i arbetslivet visar på en ökning. Flest dödsolyckor sker inom industrin och byggbranschen, bland yrkesförare och inom jordbruket.

– Över 80 procent av dödsolyckorna under åren 2013–2023 drabbade privatanställda arbetare, säger Anna Weigelt, analyschef på Afa Försäkring.

Den vanligaste orsaken till en dödsolycka är någon typ av fall från hög höjd. Näst vanligast är att något har ramlat över den förolyckade, till exempel en betongvägg som rasat. Andra bakomliggande orsaker kan vara exempelvis klämskador, maskin-användning eller hot och våld. ■

18
MILJONER
KRONOR

Afa Försäkring har beviljat forskningsstöd till sex projekt kring arbetsmiljö och hälsa.



På gång

18 OKTOBER

**FRUKOSTSEMINARIUM
KL 8-11, STOCKHOLM/DIGITALT**

Frukostseminarium där statistikrapporten "Muskuloskeletala sjukdomar" presenteras. Se afaforsakring.se för detaljerat program samt anmälan.

22 OKTOBER

**HELDAG
KL 8:15-16, BOLLNÄS**

Regional dag för anställda inom kommuner och regioner. Experter inom försäkring, arbetsmiljö och personalfrågor föreläser. Se afaforsakring.se för detaljerat program samt anmälan.

23 OKTOBER

**FRUKOSTSEMINARIUM
KL 9-10, STOCKHOLM/DIGITALT**

Frukostseminarium hos Afa Försäkring med rubriken "En sammanhållen intygshantering inom hälso- och sjukvården". Se afaforsakring.se för detaljerat program samt anmälan.

**35
MILJONER
KRONOR**

till stöd för arbetsmiljöutbildning.
Stödet börjar gälla den 1 september
2024 och pågår till sista december 2025.
afaforsakring.se/samu



FOTO: BENGT ALM

I år är intresset så stort att arrangörerna ökat kapaciteten för att kunna ta emot fler besökare.

Rekordintresse för "Gilla Jobbet"

Höstens turné är fullbokad sedan länge. Men det finns fortfarande möjlighet att följa eventet digitalt!

ARBETSMILJÖEVENTET Gilla Jobbet ger sig ut på turné nu i höst, med start i Malmö den 9 oktober, vidare till Göteborg den 14 oktober och slutligen till Skellefteå den 7 november.

Intresset har varit så stort att arrangörerna Afa Försäkring tillsammans med Prevent och sunt-arbetsliv har tagit beslutet att öka kapaciteten för att kunna ta emot fler besökare.

– Vi hade kunnat fylla ännu större lokaler. Roligt att så många vill lära sig mer om arbetsmiljö, säger Gilla Jobbets projektledare Mats Quist.

Som en konsekvens av det hårda trycket på eventet ökar också antalet besökare som kommer att delta digitalt. Eventet i Göteborg direktsänds den 14 oktober och det blir de programpunkter som sker på Stora scenen som sänds.

– Det går att anmäla sig ända fram till 14 oktober. Vi uppmanar de som deltar digitalt att samlas på sin arbetsplats och titta tillsammans. Det kan leda till bra diskussioner och idéer, säger Mats Quist.

Gilla Jobbet samlar de främsta experterna inom arbetsmiljö och hälsa och programmet är fylligt. En

FAKTA GILLA JOBBET

► NÄR?

Malmö den 9 oktober, Göteborg den 14 oktober och Skellefteå den 7 november. Digitala Gilla Jobbet den 14 oktober.

► HUR?

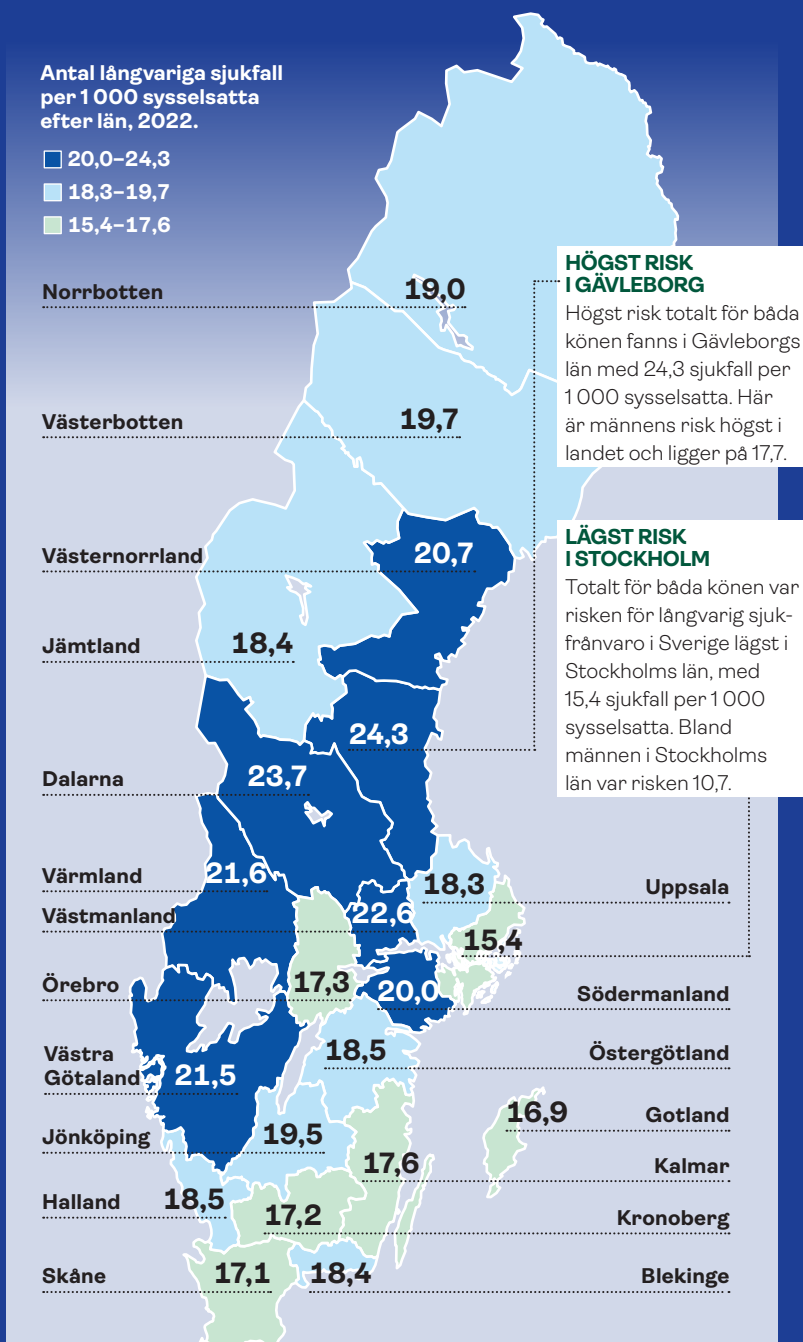
Fullbokad på plats. Anmälan till digitala Gilla Jobbet: gillajobbet.se

nyhet är att moderatören Umit Dag, facklig företrädare på Ica:s lager och ståuppkomiker, inleder och avslutar dagen. ■

Långa sjukfall minskar

Nya statistikrapporten visar hur risk och förekomst av långa sjukfall* skiljer sig mellan olika län och yrken samt mellan män och kvinnor.

TEXT PER CORNELL



Risken för långvarig sjukfrånvaro

minskade mellan 2021 och 2022. Inom kommuner och regioner minskade risken från 23,2 till 22,2 långa sjukfall per 1 000 sysselsatta. Och för privatanställda arbetare minskade den från 17,9 till 17,2 under samma tidsperiod. Det visar Afa Försäkrings stora årliga statistikrapport om allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro på svensk arbetsmarknad. I rapporten presenteras statistik för olika yrkesgrupper, åldersgrupper, kön och avtalsområden.

STÖRSTA DIAGNOSERNA

De två största diagnoserna inom kommuner och regioner är psykiska och muskuloskeletala, ett exempel på muskuloskeletala är rygg- och ledsjukdomar. Tillsammans står de diagnoserna för ungefär två tredjedelar av de långa sjukfallen.

Den kvinnodominerade yrkesgruppen undersköterskor, vårdbiträden, personliga assistenter m.fl. stod för flest långa sjukfall inom kommuner och regioner.

Kvinnor inom yrkesgrupperna yrkesförare och socialt arbete hade den högsta risken för ett långvarigt sjukfall med en psykisk diagnos. Sjukfall med psykiska diagnoser blir oftare långa jämfört med övriga diagnoser.

För privatanställda arbetare är det samma diagnoser som är störst, men muskuloskeletala är vanligare än psykiska diagnoser.

HÖGRE RISK FÖR KVINNOR

Kvinnor hade fler långa sjukfall per 1 000 sysselsatta än män i samtliga län. Under 2022 var risken för kvinnor högst i Dalarnas län, med 32,2 långa sjukfall per 1 000 sysselsatta. Lägst risk för kvinnor hade Gotlands län med 20,1. Dalarnas län är det län där skillnaden mellan könen är störst – 17 sjukfall per 1 000 sysselsatta. I Gotlands län är skillnaden minst – 6,5.

Fotnot: Ta del av hela rapporten på afaforsakring.se/rapporter

*Med ett långt sjukfall menas sjukfrånvaro som pågått i mer än 90 dagar eller lett till sjuk- eller aktivitetsersättning, hos Afa Försäkring kallad månadsersättning. Statistiken gäller sjukfrånvaro som påbörjades under 2022.

Jörgens idé: låta AI förebygga olyckor

Tidigare skyddsombudet **Jörgen Rydberg** ligger bakom nytänkandet på pappersbruket Södra Cell. Det nya systemet bär hans namn.

TEXT KARIN JANSON FOTO HENRIK PALMBERG

Jörgen Rydberg har arbetat på Södra Cell i Mönsterås i 45 år, och varit huvudskyddsombud i 15 år. Förra året lämnade han över den rollen till en kollega och nu har han precis gått i pension.

– Men jag kommer nog att åka in till jobbet och titta hur det går med det nya AI-systemet som lanseras, jag är väldigt nyfiken på hur det kommer att gå, berättar han.

Det var du som kom med idén, hur fick du den?

– Vi rapporterar i IA-systemet PIA. Det är jättebra, men också begränsat. Det kommer in en händelse eller en riskobservation, händelse-ansvarig och skyddsombud agerar och så går man vidare. Men man får aldrig en helhetsbild, som till exempel: Vad har hänt på min avdelning de senaste åren? Vad kommer att hända nästa år? Jag tänkte på att försäkringsbolag ju kan förutsäga i vilka områden bilen löper störst risk att bli skadad. Borde det inte finnas en liknande teknik för att förutspå arbetsmiljöproblem och tillbud? Och då kom jag att tänka på det här med AI.

Vad har ni för arbetsmiljörisker hos er?

– Sjukfrånvaron för olycksfall har sjunkit markant de senaste åren och de tillbud vi har är ofta av typen kontakt med skadligt ämne och halkolyckor. 2017 hade vi ett tragiskt dödsfall. Det ledde till att fler rapporterade in riskobservationer och tillbud i PIA. Ledningen gick också ut med en bonus för några år sedan, till alla som skrev många riskobservationer. Efter det tänkte jag att rapporterna kanske skulle rasa i antal, men vi ligger stadigt kvar på runt 600 observationer om året, på 400 anställda. Det bidrar till att vi är proaktiva för att minska riskerna.

Varför behövs en AI?

– För att få lite mer sving i det förebyggande arbetet. Vi går ju skyddsronder, men det är nästan det enda proaktiva vi gör.

Hur gick du vidare med AI-idén?

– Jag pratade med några olika personer från facket och chefer och fick träffa koncernchefen, som nappade på idén. Södra Cell hade redan ett AI-projekt på gång på ledningsnivå, så de konsulterna kopplades in på att koppla ihop AI med PIA.

Men jag vill inte ta åt mig äran, jag kastade bara den första stenen så att det blev ringar på vattnet.

Hur kommer verktyget att användas?

– Jag är ingen AI-expert, men det beror lite på vad vi stoppar in i systemet. Min önskan är att det kommer att lära sig vad som hänt bakåt i tiden på Södra Cell, så att man kan fråga vilka risker som finns framåt. Eller om man kan koppla risker och skador till en viss period i produktionen, eller en viss årstid. Tanken är att verktyget ska vara proaktivt, så att ännu fler skador och olyckor kan förebyggas.

När ska AI-verktyget vara klart?

– Under hösten. Jag tror vi kommer att ha stor nytta av det i framtiden, inte bara för att förutspå arbetsmiljöhändelser, utan också inom kvalitet och miljö. Och så hoppas jag att verktyget kan användas av fler branscher, alla som har IA-system.

Och nu har verktyget fått ditt namn?

– Haha ja. Utvecklingsgruppen frågade om det fick heta Jörgen. Det var okej för mig, men inte Jörgen Rydberg. Egentligen tycker jag att det är ganska roligt. Om fem år kanske folk frågar sig: Vem är Jörgen? ■

FAKTA

► UTMANING

Att kunna förutse händelser i arbetsmiljön och förebygga fler tillbud och olyckor.

► LÖSNING

Att koppla ihop IA-systemet PIA med en AI, artificiell intelligens.

► RESULTAT

Ett nytt AI-verktyg som lanseras i höst.



SÅ FUNKAR IA-SYSTEMET

- IA-systemet är en hjälp för att förebygga arbetsskador och ohälsa på landets arbetsplatser, och även på arbetsplatser utomlands där svenska företag finns. Det är främst utvecklat för att hantera avvikelser på arbetsmiljöområdet.
- IA-systemet gör det möjligt för stora och små företag i samma bransch att dela information om arbetsmiljöhändelser, utredningar samt åtgärder och därmed lära av både egna och andras erfarenheter.
- Det går att få ut rapporter med statistik över arbetsmiljöläget för hela koncernen, företaget eller för enskilda avdelningar.
- IA-systemet fungerar förebyggande på ett konkret och praktiskt sätt enligt principerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Här får du och dina medarbetare hjälp av digitala checklistor under exempelvis skyddsronder och riskanalyser, som det systematiska arbetsmiljöarbetet förespråkar. Den enkla användningen med IA-systemets mobilapp bidrar.
- Mer information på iasystemet.se



Eget ansvar ökar arbetsg

För två år sedan började hemtjänsten i Karlstad arbeta tillitsbaserat och mindre tidsstyrt. Medarbetarna får ta ett större ansvar – och mår bättre.

– Nu känner jag en sådan arbetsglädje! säger undersköterskan **Camilla Ståhl**.

TEXT KARIN JANSON FOTO MIRANDA SOLVANG

glädjen

Camilla Ståhl och Christopher Karlsson får ta stort eget ansvar för omsorgstagarna. "Det är ju vi som träffar dem mest", säger Camilla.

Solen står högt på himlen när vårdbiträdet Christopher Karlsson kommer till jobbet på hemvårdsenhet fem. Först hålls ett överlämningsmöte där dagteamet berättar om vad som hänt och om det är något speciellt som kvällsteamet behöver vara uppmärksamma på. Sedan loggar Christopher in i planeringssystemet på mobilen och ser vilka han ska besöka under kvällen.

– Jag kommer att träffa tio omsorgstagare på mitt pass, några besöker vi flera gånger. Om jag ser att någon har extra behov så kan jag flytta om tiden, förklarar han.

Tidigare var det inte så. Då hade Karlstads kommun, likt de allra flesta hemtjänster i landet, ett fast schema med tidsstyrning.

– Nu har vi möjlighet att anpassa våra besök efter den vi ska till, och det gör

att både vi och de äldre känner sig tryggare, säger undersköterskan Camilla Ståhl som har arbetat här sedan 2011.

– Säg till exempel att någon har mycket värk. I stället för att jag ska ge mediciner och sedan direkt värma maten och göra klart allt, så kan jag nu ge mediciner och sedan komma tillbaka lite senare när personen är piggare och så tar vi maten då. Det blir mycket bättre.

För två år sedan startade Karlstads kommun ett projekt för att införa lagen om fast omsorgskontakt i hemtjänsten. Omsorgsnämnden beslöt också att hemtjänsten skulle börja arbeta tillitsbaserat, med fokus på kontinuitet för omsorgstagarna. Tre arbetsgrupper ingick i en första pilot, bland dem enhet fem.

Hemtjänstgrupperna har delats in i team, som arbetar med ett mindre antal omsorgstagare. Teamen träffas två gånger i månaden.

– På de större mötena blev det mer en ögonblicksbild av de mest akuta problemen. Under teamträffarna hinner alla prata om just sina omsorgstagare, säger Viktor Gustavsson, projektledare för fast omsorgskontakt.

Med det nya arbetssättet har mycket av ansvaret flyttats från gruppledaren till omvårdnadspersonalen. De har fått mandat att skriva genomförandeplaner och delta på möten med andra instanser, som sjukbedömare, hemrehabilitering, biståndsbedömare och framför allt anhöriga.

– Målet är att skapa en bättre arbetsmiljö och en mer personcentrerad och kvalitativ vård för omsorgstagarna. Den nya ansvarsfördelningen skedde successivt. När vi såg att det fungerade kunde vi släppa på mer och mer ansvar, säger Viktor Gustavsson.

"Nu kan jag ge mediciner och sedan komma tillbaka lite senare när personen är piggare och så tar vi maten då. Det blir mycket bättre."



Medarbetarna träffar samma omsorgstagare varje vecka, och kan flytta om i schemat om någon behöver mer besök en dag.

– En utmaning har varit att anpassa schemat så att personalen går omlott med varandra, säger Åsa Cooper, som är enhetschef för enhet fem.

– Jag tror att nyckeln har varit kommunikation och delaktighet under hela schemaprocessen.

Att få utökat ansvar skulle kunna bidra till ökad stress. Så har det inte blivit: de utvärderingar som gjorts hittills visar på en minskad känsla av stress och en ökad känsla av delaktighet.

– Jag jobbar här för att jag älskar att ta hand om människor. Och det känner jag att vi gör nu, vi har en helt annan möjlighet att bygga fina relationer med våra omsorgstagare. De är helt underbara, många står i fönstret och väntar på att vi ska komma. Det är jättehärligt och gör att jag känner en sådan glädje på jobbet, säger Camilla Ståhl.

Hon är utbildad inom demenssjukdomar och återkommer till hur viktigt det är att skapa ett bra möte med de äldre.

– Vi har mycket större handlingsutrymme nu och kan få till bra samarbeten med till exempel kognitionsteamet, som specialiserar sig inom demens. Det är inte alla av de äldre som ens vill ha hemtjänst, många kan ha stor integritet och vara misstänksamma. Andra kan ha svårt att uttrycka sig. Sedan är det väldigt vanligt att man inte vill vara till besvär. Då är det viktigt med kontinuitet, att vi kan bygga relationen stegvis så att de blir trygga.

Christopher Karlsson berättar om en omsorgstagare som först inte ville släppa hemtjänsten innanför tröskeln.

– Jag funderade mycket på vad vi kunde göra och bollade med kognitionsteamet. Vi hittade saker som kvinnan tyckte om, som viss musik och att ha nagellack. Det gick inte



Åsa Cooper är enhetschef för enhet fem och Viktor Gustavsson är projektledare för fast omsorgskontakt.



att börja med dusch direkt, utan jag fick henne att tvätta händerna och så tog vi det stegvis. Efter åtta månader har vi nu kommit väldigt långt och kognitionsteamet kan avsluta sin insats.

Alla omsorgstagare har fått en fast och en vice omsorgskontakt, som de kan nå på mobil. Tidigare var det bara gruppchefen som tog samtal från anhöriga.

– Många befarade att det inte skulle fungera att lämna ut telefonnumren och att det skulle ringa mycket, men det har det inte gjort, säger Åsa Cooper.

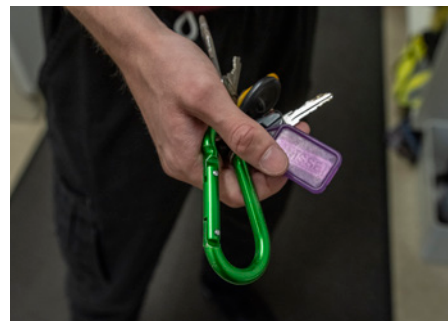
Christopher Karlsson tillägger:

– Personligen tycker jag att det är bra att vi har direktkontakt med de äldre, det är ju vi som är ute hos dem och



”Personligen tycker jag att det är bra att vi har direktkontakt med de äldre, det är ju vi som är ute hos dem och vet vad som händer dagligen.”





Alla omsorgstagare har fått direktnummer till sin kontakt. I början fanns farhågor om att telefonerna skulle ringa hela tiden, men så har det inte blivit.

”Historiskt sett har vi haft en hög sjukfrånvaro på enhet fem. Sedan vi började med det tillitsbaserade arbetssättet har den gått ner väldigt mycket.”

vet vad som händer dagligen. Att de vet att de kan ringa oss tror jag är en faktor som också minskar oron hos många.

I schemat finns också utrymme för kvalitetstid. Den kan användas till administration och möten när det behövs, men också till social samvaro. Förra året tog Camilla Ståhl och Christopher Karlsson med två personer på en större utflykt. Först tog de båtbussen till Mariebergsskogen och där en rundtur med tåg förbi djurhagar, gammelskog och historiska byggnader.

– De blev som fnittriga tonåringar och nu frågar de när vi ska åka nästa gång, säger Camilla Ståhl och tillägger:

– Många av våra äldre är ensamma. Det är inte alla som har anhöriga eller vänner. Vi pratar alltid om vilka som har behov av att få extra social samvaro och försöker göra något extra för dem under trivseltiden.

Sedan det nya arbetssättet infördes har sjukskrivningstalen minskat hos hemtjänsten med i snitt två procent på två år. På vissa enheter, som enhet fem, är skillnaden större.

– Historiskt sett har vi haft en hög sjukfrånvaro på enhet fem. Sedan vi började med det tillitsbaserade

arbetssättet har den gått ner väldigt mycket, vilket är jätteroligt, säger enhetschefen Åsa Cooper.

En annan effekt de har märkt är att fler söker sommarjobb.

– Vi har haft en bra tillströmning i sommar, med övertalighet på antal sökande för varje tjänst. Vi jobbar med flera parallella arbetssätt för rekrytering och att personal ska vara friska, så jag törs inte säga att det beror på det nya arbetssättet. Men det skulle absolut kunna bidra, säger Åsa Cooper.

Under år 2024 har samtliga hemvårdsenheter i kommunen, cirka 600 anställda, börjat med tillitsbaserat arbetssätt. Arbetet utvärderas löpande tillsammans med en forskare på Handelshögskolan i Stockholm.

– Vi har sett ett stort intresse från andra kommuner som vill veta hur vi jobbar. Vi delar gärna med oss av våra erfarenheter, säger Viktor Gustavsson.

Under den första tiden med pilotprojektet ökade kostnaderna för hemtjänsten. Men nu ligger kostnaden på samma nivå som i tidigare budget.

– Vi fick tillskott från politikerna för den första tiden. Nu sänker vi dessutom kostnaderna eftersom vi har lägre sjukfrånvaro. De pengarna kan vi lägga på att arbeta mer med kvalitet. Vi har hela tiden tänkt att vi ska skapa en modell som ska ha en god kvalitet och en hållbar ekonomi långsiktigt, säger Åsa Cooper.

Klockan närmar sig tre och Christopher Karlsson packar en väska med mediciner och vinylhandskar. Han hämtar ut en elcykel ur förrådet. Sedan bär det i väg, på väg mot arbetspassets första omsorgstagare. ■

Chefen nyckeln till säkrare byggen

Platschefen har en nyckelroll i säkerhetskulturen på en byggarbetsplats. Genom forskningsprojektet "Säker ledare" fick platschefer träning i hur man utifrån inlärningspsykologi kan påverka byggarbetares beteenden så att de arbetar mer säkert.

TEXT KRISTER ZEIDLER FOTO GÖTEBORGS UNIVERSITET

Byggbranschen är särskilt drabbad av allvarliga olyckor och i snitt inträffar en dödsolycka varje månad. Inom branschen har man därför arbetat länge med att förstärka säkerhetskulturen på arbetsplatserna och få bort den machokultur som ökar risken för olyckor.

I det Afa-finansierade projektet "Säker ledare" fick platschefer lära sig hur man får medarbetare att jobba säkrare. Det handlar bland annat om att identifiera vilka beteenden man vill stärka på byggarbetsplatsen och motivera medarbetarna att ta dem till sig.

– Men det behövs förutsättningar för att medarbetarna över huvud taget ska kunna ta till sig beteendena. Om inte medarbetaren kan göra det för att det saknas utrustning eller för att han eller hon inte vet hur den ska användas, då spelar det ingen roll hur bra du är på att motivera, säger Amanda Ulfdotter Samuelsson, psykolog, projektsamordnare och forskare på psykologiska institutionen vid Göteborgs universitet.

För att bidra till att förstärka säkra beteenden behöver platscheferna lyssna på medarbetarna och uppmuntra dem att komma med förslag kring säkerheten.

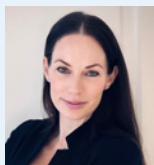
Cheferna får information som är väsentlig för att stärka beteendena och medarbetarna känner sig delaktiga och bekräftade, vilket gynnar säkerhetsarbetet.

Cheferna behöver även ge feedback till medarbetarna. Den ska huvudsakligen vara positiv och fokusera på de beteenden som man vill öka, men korrigerande feedback för riskbeteenden fyller också en viktig funktion.

– Vår forskning visar att kombinationen av att ge positiv feedback och att avbryta riskbeteenden är viktig. Om platschefen ser en medarbetare på byggarbetsplatsen som betar sig riskfyllt och inte avbryter blir det nästan en positiv förstärkning av riskbeteendet, säger Amanda Ulfdotter Samuelsson.

Att förstärka säkra beteenden kan vara svårt, menar hon. Många gånger är det lätt att hemfalla åt riskbeteenden och genvägar eftersom de inte tar lika lång tid eller är bekvämare. I utbildningen fick platscheferna träning i grupp men även individuellt på sina byggarbetsplatser där de coachades av en psykolog för att identifiera, aktivera och motivera säkra beteenden hos medarbetarna.

Ledarträningen har resulterat i en handbok för individualiserad träning i beteendebaserat säkerhetsledarskap. Tanken är att byggföretag ska ta hjälp av företagshälsovård eller andra specialister för att hålla i träningen.



Amanda Ulfdotter Samuelsson

"Om platschefen ser en medarbetare som betar sig riskfyllt och inte avbryter blir det nästan en positiv förstärkning av riskbeteendet."

Men även om platscheferna har en nyckelposition för att skapa en säkerhetskultur så behöver de förutsättningar för att kunna göra det och även deras säkra beteenden behöver bli positivt förstärkta. Därför behöver de få stöd uppförifrån, från ledningsnivå, och säkerhetstänkandet behöver genomsyra hela organisationen.

– Bryr sig de uppförifrån bara om kundnöjdhet, budgetar och tidsplaner och inte om hur säkert arbetet utförs, då sänder det en tydlig signal om vad som prioriteras, säger Amanda Ulfdotter Samuelsson. ■

Du kan ladda ned handboken **Säker ledare** på hdl.handle.net/2077/78312





Fackligt engagemang gav Ghada Almassri kunskap om sina rättigheter. Här hemma i soffan tillsammans med barnen Mohamed och Maja.

Så fick hon ersättning nio år senare

När **Ghada Almassri** skadade sig på jobbet 2015 kände varken hon eller hennes chef till arbetsskadeförsäkringen TFA. Men eftersom den gäller tio år tillbaka i tiden kunde hon anmäla skadan nu.

TEXT PER CORNELL FOTO ALBIN HÄNDIG

Det är tidig morgon på korttidsboendet för barn och unga i Uppsala. Boendestödjaren Ghada Almassri kliver av sitt arbetspass – hon jobbar natt och trivs bra med att vända på dygnet eftersom hon är mer av en kvällsmänniska än en morgonmänniska.

Sedan några år tillbaka har hon börjat engagera sig fackligt inom Kommunal. Det fackliga arbetet har varit väldigt stimulerande för Ghada och det har gett mycket nya kunskaper om hur svenskt arbetsliv fungerar. Drivkraften är att kunna hjälpa andra, men det skulle visa sig att de nyvunna kunskaperna var ganska bra även för henne själv. Vi återkommer till det.

Ghada flyttade till Sverige i vuxen ålder 2005 och hamnade så småningom i Uppsala. 2015 vikarierade hon som köksbiträde i olika storkök i Uppsala kommun. En dag i februari var hon på en förskola där hon jobbade ensam i köket.

– Diskmedlet stod högt upp på en hylla. Jag är inte så lång så jag behövde klättra upp på en stol för att nå.

Vid den här tidpunkten var Ghada gravid med sitt tredje barn. När hon tog ett hastigt kliv upp på stolen fick hon



Olyckan för nio år sedan har gett Ghada ett synligt ärr vid ögonbrynet.

blodtrycksfall och föll handläst. Hon slog sig ganska illa på ögonbrynet i fallet och när hon vaknade upp på golvet rann blodet från ansiktet. Ghada kände sig yr i huvudet och fick hjälp att ringa efter ambulans, som tog henne till sjukhuset. Eftersom hon var gravid vill läkarna kontrollera att fostret inte hade blivit skadat i fallet. Dessutom behövde såret i ansiktet sys med tre stygn. Framåt tvåtiden på natten lyckades Ghada övertala läkarna om att hon kunde åka hem igen. Hon missade följande arbetsdag, men ►



Ghadas historia blir en bra introduktion när hon ska informera andra om försäkringarna.

var tillbaka på jobbet dagen efter det.

– Vid den här tiden kunde jag svenska ganska bra, men fortfarande inte helt flytande. Det kanske var så att jag hade fått information om att jag var försäkrad via jobbet, men jag hade inte uppfattat det. Jag hade bättre koll på mina skyldigheter än mina rättigheter.

Uppenbarligen hade hennes chef inte heller koll på att man ska rapportera arbetsskador i KIA samt att den anställda ska göra en anmälan till Afa Försäkring för att kunna få ersättning från arbetsskadeförsäkringen TFA. Så någon anmälan gjordes aldrig.

Ären gick och Ghada bytte jobb inom kommunen. För några år sedan fick hon upp ögonen för fackligt arbete och började engagera sig. Snart blev hon ansvarig för medlemsvärning. Eftersom arabiska är hennes modersmål har hon kunnat värva många arabisktalande som kanske inte riktigt haft koll på hur facket fungerar i svenskt arbetsliv.

– Jag har fått gå flera utbildningar och själv lärt mig väldigt mycket. Bland annat fick jag höra talas om Afa Försäkring och blev intresserad. I april fick jag gå en utbildning för att bli försäkringsinformatör.

När hon kom hem efter första dagen

av den utbildningen berättade hon för sin man att hon just fått lära sig att arbetsskadeförsäkringen gäller tio år efter att en olycka har inträffat. Eftersom det var nio år sedan hennes egen olycka ville hon testa att anmäla den.

– Han trodde inte att det skulle vara någon idé att anmäla så långt efter, men jag hade ju precis lärt mig att man hellre ska anmäla en gång för mycket än en gång för lite. Så jag anmälde.

Skadan har gett Ghada ett synligt ärr i ansiktet. Men den skadereglerare på Afa Försäkring som tog emot anmälan behövde bevis på att ärrret var en arbetsskada och att Ghada hade jobbat för kommunen den dagen för nio år sedan. Det visade sig vara omöjligt att få ett intyg från arbetsgivaren om att hon jobbade för kommunen då – systembyten med mera gjorde att uppgifterna inte fanns kvar. Ghada började misströsta.

– Men då föreslog handläggaren på Afa Försäkring att jag skulle kolla i min egen sjukvårdsjournal. Och där stod det att jag hade råkat ut för en arbetsolycka den dagen och att de hade sytt tre stygn i mitt ögonbryn.

Med det beviset tillsammans med foto på att skadan orsakat ett ärr i ansiktet

”Det kanske var så att jag hade fått information om att jag var försäkrad via jobbet, men jag hade inte uppfattat det. Jag hade bättre koll på mina skyldigheter än mina rättigheter.”

kunde Afa Försäkring fatta beslut om ersättning. Tre veckor senare hade Ghada 32 000 kronor i ersättning på sitt konto.

– Det gjorde att vi kunde åka på utlandssemester i somras. Jag är väldigt imponerad av den hjälp jag fick. De vill verkligen att man ska få den ersättning som man har rätt till.

Som försäkringsinformatör på sin arbetsplats har Ghada rivstartat. Hennes egen historia blir en bra introduktion till ämnet när hon träffar kollegor för att informera om försäkringarna.

– Jag har redan hjälpt mer än 15 personer att få ersättning. ■

”Jag är väldigt imponerad av den hjälp jag fick. De vill verkligen att man ska få den ersättning som man har rätt till.”

SÅ FUNKAR TFA

- Vid olycksfall i arbetet, eller vid olyckor till eller från jobbet som beror på en kortvarig, ovanlig och oförutsedd händelse som fall, benbrott eller skärskador.
- Den gäller också vid olyckor som sker vid hemarbete om de har samband med själva arbetet.
- Vid arbetssjukdom som beror på något skadligt i arbetsmiljön under en längre tid som påverkar hälsan. Exempelvis tungt arbete, buller eller farliga ämnen.

Det börjar alltid med ledningen

Alla på arbetsplatsen måste vara med för att skapa en god organisatorisk och social arbetsmiljö. Men det börjar alltid med cheferna. Utan deras engagemang är det svårt att lyckas.

TEXT KARIN CEDRONIUS FOTO JASON GOODMAN, UNSPLASH

De senaste årtiondena har synen på arbetsmiljöfrågor förändrats. I dag fokuserar vi minst lika mycket på organisatoriska och sociala risker, OSA, som på fysiska risker i arbetsmiljöarbetet. I takt med den här utvecklingen har konceptet Psykosocialt säkerhetsklimat, PSC, utvecklats.

– Det är ett relativt nytt koncept som går bortom traditionella arbetsmiljöstrategier genom att fokusera specifikt på den högsta ledningens engagemang för att skapa en god organisatorisk och social arbetsmiljö, säger Rachael Berglund, doktorand vid Mälardalens universitet, som forskar i ämnet.

PSC handlar om att skapa ett arbetsmiljöklimat som främjar medarbetarnas psykologiska säkerhet och hälsa. Det innefattar fyra huvudområden: ledningens stöd för att förebygga stress, deras prioritering av psykologisk hälsa jämfört med produktivitet, hur organisationen kommunicerar och lyssnar på medarbetarna samt ledningens engagemang och samarbete. Ett exempel på det sistnämnda är viljan att samarbeta med fackföre-

ingar och arbetsmiljörepresentanter.

– PSC är grunden för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det påverkar både sociala relationer på jobbet och hur arbetet organiseras. Det innefattar



Rachael Berglund, doktorand vid Mälardalens universitet.

allt från chefernas stöd till arbetsbelastning, delaktighet och relationer, säger Rachael Berglund.

Det finns olika sätt att arbeta med PSC. Ett är att utbilda sig, därefter mäta vilka risker som finns och sedan arbeta systematiskt med dem. Men det är inte mätningen i sig som är viktig, utan den dialog och de lösningar som tas fram baserat på mätningen.

– Det sämsta man kan göra är att mäta och sen inte göra något av resultatet. Det gäller också att vara dedikerad och binda upp sig under lång tid. För detta är ett ständigt pågående arbete, säger Rachael Berglund.

Hon liknar PSC vid en temperaturmätare. När PSC är hög visar forskningen

”Det gäller att vara dedikerad och binda upp sig under lång tid. För detta är ett ständigt pågående arbete.”

att det finns en bättre balans mellan krav och resurser och tvärtom när PSC i ett team är låg. PSC hjälper chefen att se vart man är på väg och att agera innan arbetsmiljön blir skadlig.

– Men framför allt handlar det om att den högsta ledningen måste gå i spetsen och visa att den psykosociala arbetsmiljön är precis lika viktig som den fysiska. Vad cheferna och ledningen gör är grunden till alla medarbetares psykosociala hälsa. När de jobbar aktivt med att skapa rätt förutsättningar i sina egna och andras team ökar medarbetarnas välmående och produktivitet, säger Rachael Berglund. ■

Så jobbar ni med ert psykosociala säkerhetsklimat

- Högsta ledningen bör gå i spetsen för arbetet med PSC. De ska vara förebilder och själva arbeta så som de förväntar sig att resten av organisationen ska göra.
- Det är viktigt att chefer får stöd för att leda arbetet själva. PSC handlar om kommunikation och vad ledningen säger och gör. HR och konsulter kan stötta arbetet men det behöver ledas av ledningen.
- Gör tydligt att det är cheferna som har ansvaret för att genomföra riskbedömningar och säkerställa att åtgärder identifieras och genomförs i samråd med teamet.
- Uppmuntra cheferna att lyssna och att låta alla i arbetsgruppen vara med i arbetet med det psykosociala säkerhetsklimatet. Låt gruppen ta fram och testa åtgärder på egen hand.
- Satsa förebyggande. Kartlägg den psykosociala arbetsmiljön, gör korrigering åtgärder och följ upp effekten. Ju mer ni arbetar förebyggande, desto färre blir sjukskrivningarna.
- Om ni har en avdelning som har problem med sitt psykosociala arbetsklimat: ducka inte! Ta tag i problemen direkt och arbeta tillsammans för att nå en lösning.
- Avsätt tid för att prata om er psykosociala arbetsmiljö både vid enskilda möten och på större personalmöten. Det ger ämnet en legitimitet och gör det till ett lika naturligt samtalsämne som den fysiska arbetsmiljön.
- Små förändringar gör stor skillnad. Det kan vara så enkelt som att ta en dialog med en grannavdelning för att klargöra roller och förväntningar. Det är viktigt att titta på vad teamet behöver.
- Lägg in OSA i arbetsplatsens strategiarbete och ge det samma prioritet som er produktivitet.

”Framför allt handlar det om att den högsta ledningen måste gå i spetsen och visa att den psykosociala arbetsmiljön är precis lika viktig som den fysiska.”

Olyckor inom gruvnäringen, hotfulla mejl eller rätt resurser till chefer. Vi har talat med några av de experter inom arbetsmiljö som kommer att föreläsa på "Gilla Jobbet".

TEXT PER CORNELL

Smakprov inför "Gilla Jobbet"

FOTO MALMÖ UNIVERSITET



Rebecka Cowen Forssell, forskare vid Centrum för tillämpad arbetslivsforskning, Malmö universitet. Föreläser i Malmö den 9 oktober.

Du har hittat ett arbetsmiljöområde där tredje part skapar problemen, berätta?

– Vi har tittat mycket på skolpersonal och vilken typ av digitala påtryckningar de kan utsättas för från föräldrar men också från elever i sociala medier. Det kan både vara en arbetsmiljörisk och ett hot mot en likvärdig skola om vissa elever företräds av väldigt starka föräldrar som försöker påverka lärare på olika sätt.

Är detta ett problem bara i skolans värld?

– Nej, det förekommer i alla så kallade human service organizations. Alltså inom vård, omsorg och socialtjänst där det finns en långvarig relation och en tredje part i form av anhöriga. Det här är professioner som fattar avgörande beslut om stöd, betyg eller vårdinsatser – ofta känsliga ämnen. Aggressiva mejl kan ses som en typ av förhandling eller påtryckning.

Hur kan man hantera detta?

– Det finns inget enkelt svar på det. Men att arbeta systematiskt med frågan, kartlägga problemen och hitta sätt att ta kontroll över kommunikationen kan vara framgångsrikt.

FOTO STAFFAN WESTERLUND



Joel Lööv, forskare vid Luleå tekniska universitet. Föreläser på Gilla Jobbet i Skellefteå den 9 november.

Berätta lite om ert forskningsområde och vad ni ska tala om?

– Jag och min kollega Magnus Nygren kommer att fokusera på olycksfall inom gruvnäringen och byggsektorn. Vi har undersökt utvecklingen sedan 1980-talet och kan se att mycket har utvecklats positivt och kommer att peka på vad som

"Lite förenklat tror vi inte att det finns en saknad pusselbit som kan lösa alla problem."

kan gå vidare. Lite förenklat tror vi inte att det finns en saknad pusselbit som kan lösa alla problem, snarare flera saker.

Om man inte arbetar inom dessa branscher, varför ska man lyssna på er?

– Man brukar säga att gruvnäringen är ett slags laboratorium för arbetsmiljöarbete inom industrin. Fungerar det i gruvan fungerar det på fler ställen. Sen är mycket kring ledarskap ganska lika oavsett sektor, tror jag.

FOTO EMMA WAHLSTEDT



Magnus Åkerström, forskare vid Institutet för stressmedicin på Västra Götalandsregionen. Föreläser i Göteborg den 14 oktober.

Vad kommer du att föreläsa om?

– Det som intresserar mig och som mina projekt har kretsat kring är hur man ska gå från forskning till praktik när det gäller förebyggande arbetsmiljöarbete. Det finns många olika rekommendationer som säger att det förebyggande arbetet bör eftersträva insatser på en organisationsnivå, men någonstans är det en mismatch eftersom en stor andel av arbetet fortfarande syftar till att stärka enskilda medarbetare snarare än att skapa hållbara förutsättningar. Det är något som saknas ute hos cheferna i offentlig sektor. Vad är det, och hur får man till effektiva åtgärder?

Dina resultat, kan de vara relevanta även utanför offentlig sektor?

– Fokus i min forskning ligger på hela välfärdssektorn och den är ju både offentlig och privat. Jag tror inte att det är så annorlunda i många andra sektorer heller när det gäller ledarskapsfrågor och arbetssätt. Det jag talar om berör de flesta som deltar i Gilla Jobbet och även de som har ledande positioner på sitt arbete.