

Trygg på jobbet

Nr 4
2025

En tidning från
Afa Försäkring

ARBETSMILJÖ

Bästa tipsen
från Gilla Jobbet

VERKTYG

Så agerar man
innan problemen
växer

GUIDE

Nu finns metoden
för god stämning

Alltid beredd

Lokföraren **Anna Sirsjö** har hittat ett sätt att både slappna av och kunna reagera blixtnabbt. Hon har egna erfarenheter av den vanligaste arbetsolyckan för lokförare.

Hjulet är redan uppfunnet

När jag läser igenom artiklarna till det här numret av Trygg på jobbet känner jag en viss stolthet. Tänk vad mycket bra kunskap, forskning, verktyg och metoder som arbetsmarknadens parter tar fram genom sina olika bolag.

Vi är ett av dem och står ju inte bara bakom de kollektivavtalade försäkringarna. Bland annat är vi också huvudsponsor för och arrangör av Gilla Jobbet, som hölls i slutet av oktober. Hoppas många av er tog del av eventet på plats eller via

"Lika viktigt som att finansiera forskning är att göra den tillgänglig och användbar i praktiken."

våra utökade direkt-sändningar! Läs mer om det på sidorna 14–17 och kolla in gillajobbet.se om ni missade något. Vi finansierar också väldigt mycket forskning inom

arbetsmiljö och hälsa – läs mer om kommande och avslutade projekt i tidningen. Kanske känner ni igen er i att klimatet på jobbet inte alltid präglas av hövlighet och trevlig ton? Det går att få bukt med och kan leda till många positiva saker. Lika viktigt som att finansiera forskning är att göra den tillgänglig och användbar i praktiken. Där förtjänar två av de andra partsbolagen hedersmedaljer: Sunarbetsliv och Prevent. För alla organisationer som vill hitta lösningar på vanliga arbetsmiljöproblem kan jag verkligen rekommendera dessa. Alla behöver inte uppfinna hjulet – det har Prevent och Sunarbetsliv redan gjort. Ett bra exempel är Prehabguiden som Sunarbetsliv nyligen har uppdaterat. Läs mer om den i vår tidning och surfa in på sunarbetsliv.se för att fördjupa er i hur man kan motverka att arbetsbelastningen blir för hög för er eller era kollegor. Det är bara ett av många praktiska verktyg för att förbättra arbetsmiljöarbetet.



Johan Ljungqvist, kommunikationsdirektör

I DETTA NUMMER

4. I KORTHET

Tio år med OSA-föreskriften

5. I SIFFROR

Olycksrisker för arbetare i vården

6. INTERVJU

Märket ska minska fallolyckorna

8. REPORTAGE

Lokföraren som var med om det värsta

13. FORSKNING

Återvinningens baksida

14. GILLA JOBBET

Matnyttig och inspirerande heldag

18. INSIKT

Förebygga i stället för att rehabilitera

20. INTERVJU

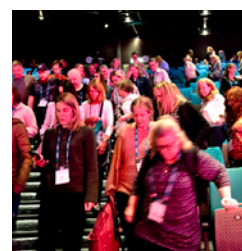
Guiden till ett hövligare klimat



Fallborgarmärket.
Sid 6.

30%

Fallolyckor är den vanligaste orsaken till allvarliga arbetsolyckor för kvinnliga arbetare inom vård och omsorg.
Sid 5.



Gilla Jobbet.
Sid 14.

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 Skogvöll

PRODUKTION
Splay One

UPPLAGA
10 000

TRYCK
TMG Sthlm

OMSLAGSFOTO
Berit Djuse



65,2 miljoner kronor till
16 nya forskningsprojekt
inom allt från AI till
belastningsergonomi.

FOTO: SHUTTERSTOCK



Miljoner till ett tryggare arbetsliv

16 forskningsprojekt har fått finansiering av Afa Försäkring.

UNDER SLUTET AV hösten blev det klart med finansieringen av 16 nya forskningsprojekt inom arbetsmiljö och hälsa. Den sammanlagda summan är 65,2 miljoner kronor.

Forskningsprojekten har olika fokus på allt från AI och digitalisering till arbetsmiljö i förändring, ledarskap,



Ulrika Hektor

”Vi vill långsiktigt bidra till en god arbetsmiljö med färre arbetsskador och minskad sjukfrånvaro.”

rehabilitering och återgång i arbete samt belastningsergonomi.

– Vi vill långsiktigt bidra till en god arbetsmiljö med

färre arbetsskador och minskad sjukfrånvaro. Det gör vi bland annat genom att stödja forskning som främjar ett tryggt och friskt arbetsliv.

– De aktuella projekten förväntas ge värdefulla insikter och verktyg för att förbättra arbetsmiljön för många arbetstagare ute på svenska arbetsplatser, säger Ulrika Hektor, chef för avdelningen Forskning och utveckling på Afa Försäkring. ■

14

Så många medaljer tog yrkeslandslaget på Yrkes-EM tidigare i höst. Afa Försäkring är en av huvudsponsorerna för yrkeslandslaget vars yrkesskickliga unga tävlande är viktiga förebilder för ett bra arbetsmiljöarbete.



FOTO: JASON LEUNG / UNSPLASH

Stjärnkrögare till Afa Fastigheters hus

KRÖGAREN BJÖRN Frantzéns krog-imperium öppnar en ny restaurang i en av Afa Fastigheters lokaler på Stureplan i Stockholm. Afa Fastigheter är ett av Stockholms största fastighetsbolag. Att äga och förvalta fastigheter är en del av kapitalförvaltningen på Afa Försäkring – som tryggar prisvärda försäkringar som gör nytta för arbetsmarknadens parter.

– Vi är stolta och glada över att ha tecknat avtal med Frantzén Group, säger Erika Wallner, uthyrningsansvarig på Afa Fastigheter. ■



På gång

29 JANUARI

När omvärlden krisar – forskning som bidrar till stärkta arbetsplatser

SEMINARIUM

KL 08.30–16.00

PLATS: DIGITALT ELLER PÅ
PLATS I STOCKHOLM

Hur kan arbetsplatser använda forskning för att rusta sig i osäkra tider? Vad tar vi med oss från tidigare kriser – och vilka kunskaper behövs framöver för att möta nästa?

Afa Försäkring satsade 100 miljoner kronor på forskning om covid-19 och dess effekter på arbetsliv och hälsa. Omställningen som följde under pandemin förändrade arbetslivet för de flesta. Ledarskap, organisation och samverkan fick omvärderas.

Under den här dagen diskuteras erfarenheter och forskning från pandemin, liksom praktiska exempel på hur organisationer kan stärka sin beredskap och vara en samlande arena för trygghet och kunskap vid nästa kris.



Anders Tegnell

UR PROGRAMMET

- Att leda i kris och extrema situationer, Markus Hällgren.
- Att stå fast vid sin övertygelse och se till fakta, Anders Tegnell.
- Individuella strategier vid plötsligt hemarbete, Kristina Palm.

Anmälan senast 19 december för att delta på plats. Senast 29 januari för att delta digitalt.

De nya reglerna kring arbetsmiljö som infördes 2016 innebar en perspektivförflyttning från individens ansvar till arbetsgivaren.



FOTO: UNSPLASH

Tio år med OSA-föreskriften

De nya reglerna ledde till en ändrad syn på arbetsmiljöansvar.

UNDER HÖSTEN 2015 skedde en stor förändring i reglerna kring arbetsmiljö och ansvar i Sverige. Arbetsmiljöverket fattade beslut om nya



Gunnar Aronsson

föreskrifter kring organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA. De nya reglerna trädde i kraft under

våren 2016 – alltså för snart tio år sedan.

Reglerna innebar en perspektivförflyttning från individens ansvar till den som organiserar arbetet: arbetsgivaren.

– Det är inget fel på att

bli bra på att hantera sin egen stress, men det kan ju aldrig få förskjuta fokus från de fysiska och psykiska effekter som hör samman med hur arbetet organiseras, har Gunnar Aronsson sagt i en intervju med anledning av tioårsjubileet. Han är professor emeritus i arbets- och organisationspsykologi vid Stockholms universitet.

Det finns mycket matnyttig information och guider till OSA hos Suntarbetsliv och Prevent där både chefer och medarbetare kan lära sig mer och utvärdera vilken beredskap man har vad gäller OSA. ■

FAKTA: OSA-FÖRESKRIFTEN

OSA-föreskriften kretsar kring tre huvudområden:

- **Arbetsbelastning:** balans mellan krav och resurser, att arbetsuppgifter och förväntade resultat är tydligt beskrivna och att det finns tid för återhämtning.
- **Arbetstidens förläggning:** schemaläggning som skapar bra arbetsmiljö och tid för återhämtning.
- **Kränkande särbehandling:** mobbning, nedsättande ord och så vidare. Det ska aldrig accepteras.

Kvinnor har högst risk för arbetsolyckor inom vård och omsorg

Fallolyckor, hot och våld samt olycka med person. Det är de vanligaste orsakerna till allvarliga arbetsolyckor för kvinnliga arbetare inom vård och omsorg, enligt ny statistik från Afa Försäkring.

TEXT PER CORNELL

Största yrkesgruppen bland kvinnor

430 000 personer är sysselsatta inom gruppen arbetare inom vård och omsorg. Det är 9 procent av samtliga sysselsatta i Sverige och 78 procent av gruppen är kvinnor. För kvinnor är det den största yrkesgruppen: 15 procent av samtliga sysselsatta kvinnor tillhör gruppen. Med arbetare inom vård och omsorg menas yrkesgruppen "Undersköterskor, vårdbiträden, personliga assistenter med flera". Totalt består den av elva yrken.

Högst risk för kvinnor

Kvinnor i gruppen arbetare inom vård och omsorg har en högre risk att drabbas av allvarliga arbetsolycksfall än genomsnittet på arbetsmarknaden. De har också en högre risk än männen inom gruppen. Kvinnornas risk var 2023 3,7 allvarliga arbetsolyckor per 1 000 sysselsatta, männens 2,4.

Undersköterskorna värst drabbade

Undersköterskor har den högsta risken av yrkesundergrupperna inom vård och omsorg. Och det gäller för båda könen. Där var risken 4,7 per 1 000 sysselsatta 2023.

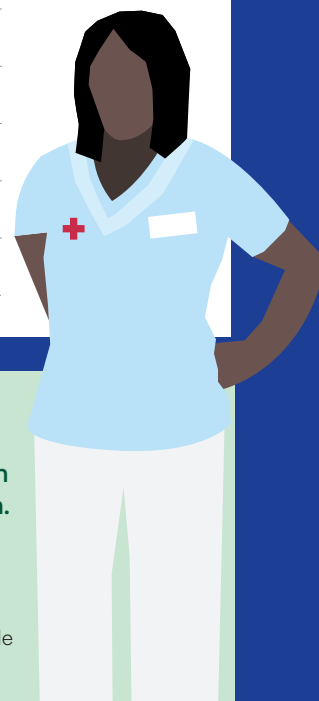
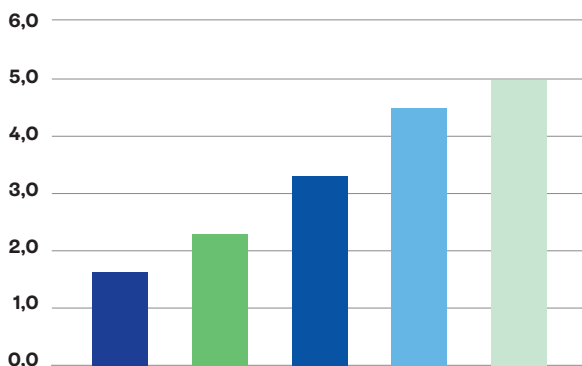
30%

Fallolyckor är den vanligaste orsaken till allvarliga arbetsolyckor för kvinnliga arbetare inom vård och omsorg. Därefter kommer olycka med person och hot och våld. För männen är hot och våld vanligast.

Risken för kvinnor ökar med åldern

För kvinnorna ökar risken för allvarliga arbetsolycksfall med åldern. Det kan bero på att skador läker långsammare med stigande ålder.

Risk för allvarliga arbetsolycksfall för kvinnliga arbetare inom vård och omsorg per åldersgrupp, 2023.



Vittnesmål från tre kvinnliga undersköterskor

"Jag hade städat vår operationssal och gick runt operationsbordet för att bädda det. Halkade så benet vek sig och jag slog i golvet."

Diagnos: Fraktur på lårben som ledde till medicinsk invaliditet.

"En boende blev aggressiv. Jag blev attackerad och jagad. Bevittnade en misshandel av min kollega från en brukare."

Diagnos: Anpassningsstörningar och reaktion på svår stress som ledde till sjukskrivning >30 dagar.

"Jag höll på att hjälpa en vårdtagare till duschen. Vårdtagaren tappade kraften i benen och ramlade på mig."

Diagnos: Ryggvärk som ledde till sjukskrivning >30 dagar.

Nya idén som ska minska fallolyckorna

Nu har forskaren och judoinstruktören **Karin Strömquist Bååthe** skapat världens första valideringstest för fallteknik. Och kopplat det till fallborgarmärket.

TEXT PER CORNELL FOTO JUDO 4 BALANCE

Efter ett framgångsrikt samarbete mellan Afa Försäkring och Svenska judoförbundet har fallkompetens hamnat på agendan inom svenskt arbetsliv. Fallolyckor är sedan länge den vanligaste orsaken till arbetsskador och även en vanlig orsak till skador på fritiden. Nu har projektet fått en fortsättning genom projektledaren, forskaren och judoinstruktören Karin Strömquist Bååthe och hennes



Karin Strömquist Bååthe

forskarkollegor professor Michail Tonkonogi vid Högskolan Dalarna och Marina Arkkukangas, chef FoU i Sörmland. De har utvecklat en metod att mäta fallteknik på ett evidensbaserat sätt – och därmed kunna belöna kunskapen med ett märke i fyra nivåer inspirerat av simborgarmärket.

Hur kom ni på den här idén?

– Vi hade en framtidsworkshop tillsammans med styrelsen för Judo 4 Balance Förening om hur vårt koncept kring fallkompetens skulle kunna ta nästa steg. Det här med symboler är väldigt viktigt. Inom judon har vi ju våra bälten i olika färger. Med lite inspiration från det och från simidrottens märken föddes idén om ett fallborgarmärke.

Berätta hur det fungerar!

– Vi har tagit fram fyra märken som är kopplade till vår metod att testa fallkompetens. Det vita märket är inspirerat av kampsportens vita bälte. Det är något man ganska lätt kan ta genom att vara med på en introduktionsföreläsning och prova på fallteknik en gång. För gula märket ska man klara av att ta sig ner på golvet till liggande och sedan upp igen samt falla bakåt och åt sidan

från sittande. För det gröna ska man kunna falla säkert i alla tre riktningarna: bakåt, sidan och framåt från huksittande eller knä. Och för det svarta ska man kunna falla åt alla håll från stående.

Vad är knepet för att inte skada sig när man faller?

– Lite förenklat är det fyra principer: hakan mot bröstet för att skydda huvudet, sänka tyngdpunkten genom att böja benen, ta upp kraften i fallet genom att till exempel rulla och att undvika att sträcka ut en arm eller armbåge för att ta emot sig. Men precis som med simning så behöver tekniken tränas in så att det sitter i muskelminnet.

Hur tror du att fallborgarmärket kan användas i arbetslivet?

– Vi tänker att det ska kunna ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet på flera olika nivåer. Det kan vara i form av ett prova på-event för att rikta uppmärksamheten mot det vanligaste arbetsolycksfallet. Eller som en kortare kurs på fyra tillfällen för att kunna ta det gula märket. Och för vissa arbetsplatser en lite längre kurs på åtta till tio gånger under en termin. Glädjande nog har flera framsynta arbetsplatser tagit initiativet och erbjuder nu sina medarbetare det vita och gula märket – en viktig satsning på både säkerhet och gemenskap. ■

FAKTA FALLBORGARMÄRKET

- Det går att mäta fallkompetens på ett enkelt och tillförlitligt sätt.
- Testet (SBFC-Test) är evidensbaserat och utvecklat av Karin Strömquist Bååthe. Det finns översatt till engelska, spanska och japanska.
- För att motivera till att träna fallkompetens har fallborgarmärket lanserats.
- Fallborgarmärket finns i fyra olika färger/nivåer.
- Runt 1 000 märken delades ut redan under de första sex månaderna.



Karin Strömqvist Bååthe är
judoinstruktör och den som har
utvecklat Fallborgarmärket.





I Krylbo växlar Anna Sirsjö om vagnarna och byter lok. För några år sedan råkade hon ut för en påkörningsolycka som ledde till att hon fick ersättning från Afa Försäkring för arbetsskada.

**”Jag hörde smällen
– den glömmar**



Påkörningsolyckor, nattarbete och oförsiktiga bilister är tre arbetsmiljörisker för lokförare. Godstågsföraren **Anna Sirsjö** har upplevt dem alla. Men nya säkerhetsrutiner har gjort att yrket fått ett arbetsmiljölyft de senaste åren.

TEXT KARIN JANSON FOTO BERIT DJUSE

Bangården i Borlänge är tyst den här förmiddagen, förutom att några kråkor kraxar från en stolpe. Anna Sirsjö ska köra en dagstur med två lok och 38 vagnar. Totalt tusen ton som ska upp till SSAB i Luleå för att hämta stålämnen tillbaka till SSAB i Borlänge. Men Annas tur går bara upp till Störvik, där hon ska bli avlöst.

– Förr om åren körde jag lite längre sträckor, men nu är det trängre på järnvägen så det tar längre tid att köra. Som längst åker jag upp till Ånge nu för tiden.

Anna kör in loket bredvid tornet där de som rangerar vagnar sitter. Tillsammans kopplar de på vagnarna och Anna gör ett bromsprov. Hon kollar också upp tågets maxhastighet i en tabell med tågsättets längd och vikt. Sedan trycker hon på gasen och börjar köra ner mot Avesta Krylbo.

– Vi har flyt i dag, bara gröna signaler, konstaterar hon när tåget passerar Tunaslätt i en hastighet av 90 kilometer i timmen.

Anna Sirsjö har arbetat som lokförare sedan 2001, när hon nappade på en jobbannons. Då fick hon internutbildning hos Green Cargo.

– Jag såg det just då som en chans att få flytta från Vansbro där jag bodde till Falun, som verkade vara en roligare stad. Det visade sig vara ett fantastiskt yrke och jag har blivit kvar i 25 år.

Under en kortare period provade hon också att köra persontåg, men hon var snart tillbaka på godstågen igen.

– Med passagerartåg måste du hela tiden hålla koll var nästa perrong är. Kör man godståg kan man hålla en tankebana i huvudet hela vägen ner till Hallsberg. Det är meditativt på ett sätt. Och så får man röra på sig lite när man hoppar ur och växlar om tåget.

Rälsen följer Dalälven förbi Säter och Hedemora, innan det är dags att göra rundgång på bangården i Krylbo. Tåget är med sina 626 meter egentligen för

Jobbet som lokförare bjuder på både naturupplevelser och människor. "En gång såg jag en björnhona med ungar. Men jag har också sett nakenbadare", säger Anna Sirsjö.



Tåget väger ungefär tusen ton. När det lastats med stålmaterial blir det tre gånger så tungt.

långt för att kunna få plats. Anna får tillåtelse av trafikledningen att dra förbi stoppsignalen med någon loklängd. Hon har 13 meter till godo.

– Det tar många år att lära sig att bromsa i precis rätt tid med ett tungt tåg. Det finns en yrkesskicklighet i den här precisionskörningen som jag tycker om.

När Anna fått klartecken hoppar hon ur loket och kopplar bort det. Men färddatorn krånglar när det är dags att åka och Anna får starta om.

– Nu måste jag ringa förskolan och se om jag kan hämta senare. I det här jobbet vet man aldrig hur länge man blir kvar när det blir en försening eller om loket går sönder. Man måste alltid ha en backup i vardagen och jag packar alltid med extra matsäck och vatten ifall jag blir stående någonstans.

Att köra godståg innebär också att man ofta jobbar natt.

– Man får planera sin sömn efter schemat och sova på dagen. Men jag märker att det blir tuffare med nattjobb ju äldre jag blir. Några gånger har jag stått upp i loket och sjungit med till Carola i det handhållna säkerhetsgreppet för att hålla mig vaken i vargtimmen.

Loket är utrustat med säkerhetsgrepp för både hand och fot just för att undvika olyckor. Var trettionde sekund måste lokföraren trycka ner greppet med foten eller handen, annars ljuder en varningssignal och om lokföraren inte agerar då bromsar tåget automatiskt.

– Det är ett lite speciellt yrke, för man måste ha en bra reaktionsförmåga samtidigt som man kan slappna av. Det händer ingenting i flera timmar och sedan plötsligt kan det hända mycket på en gång.

"Några gånger har jag stått upp i loket och sjungit med till Carola i det handhållna säkerhetsgreppet för att hålla mig vaken i vargtimmen."

En av de största arbetsmiljöriskerna för lokförare är påkörningsolyckor. Karin Hesse, arbetsmiljö- och säkerhetsdirektör på Green Cargo, säger att det finns en stor risk om man jobbar länge i yrket.

– De flesta lokförare känner någon som kört på någon, om man inte gjort det själv. Vi pratar mycket om det på våra grundutbildningar och betonar att man inte kan göra någonting om någon väljer att ställa sig framför tåget. Självlärt ska man göra allt man kan för att försöka bromsa, men med ett godståg som har lång bromssträcka finns det oftast ingen möjlighet att stanna i tid.

Anna Sirsjö är en av de lokförare som har egna erfarenheter. En morgon för snart 16 år sedan körde hon på en person som stod i en tunnel.

– Det var fruktansvärt och jag försökte tänka på det vi hade pratat om på utbildningen, att inte titta och att hålla för öronen eftersom syn- och ljudintrycken blir så starka. Men smällen hörde jag ändå och den glömmar jag aldrig. ►

”Det är som ett
kontorsjobb men
med världens
finaste utsikt.”





Loket är utrustat med säkerhetsgrepp för både hand och fot för att undvika olyckor.

På de flesta tågbolag finns kamratstödare som kan komma ut vid påkörningsolyckor. Anna Sirsjö och en elev som var med i loket fick åka och fika med en kamratstödare direkt efteråt.

– Vi pratade igenom det som hade hänt och det var på ett sätt skönt att ha eleven med, för då kunde vi gå igenom vad som hade hänt tillsammans. Vi bad också om att få åka samma tur igen med en instruktör som körde.

Efter en dödsolycka tas lokföraren ur tjänst och får träffa en läkare på företagshälsovården. Både Anna Sirsjö och hennes elev fortsatte arbeta efteråt, men det tog ett tag innan kroppens signalsystem varvade ner, berättar Anna.

– Jag var liksom i höjd beredskap flera månader efteråt. När jag körde bil och närmade mig ett övergångsställe kunde jag bli rädd för att någon skulle kliva ut. Likaså om jag såg något i ögonvrån när jag satt i loket. Men det blev bättre med tiden.

En annan stor risk i yrket är bilister. Framför allt vid plankorsningar har det historiskt sett skett många olyckor.

– Det är ett stort problem att många bilister försöker hinna över även om bommarna gått ner, liksom gångtrafikanter som går under bommarna. Det blir en psykosocial risk för lokföraren som ser att det är en bil eller en människa på spåret, säger Karin Hesse på Green Cargo.

Historiskt sett har också åkning på fotsteg inneburit en stor risk, men det är nu förbjudet.

– Vi har helt frångått det arbetssättet och ersatt det med flera saker. På vissa platser där det finns mobiltäckning har vi köpt in backkameror, på andra ställen kan man gå i stället för

”Jag var liksom i höjd beredskap flera månader efteråt.”

att åka på fotsteget och vi har även designat specialbyggda korgar med godkänd höjd på fallskydden, där lokföraren kan åka vid backning och växling, säger Karin Hesse.

Före 2020 fick man också hoppa på och av vagnar i rörelse, men det är inte heller tillåtet.

– Tidigare hade vi en stor andel sjukskrivna med ryggont, vilket berodde mycket på detta. Vi har också sänkt hastigheten vid växling och jag tror att de här tre sakerna gör att vi tagit ett stort säkerhetskliv i branschen. Vi ser ganska stor effekt i vårt eget säkerhetsindex, säger Karin Hesse.

En annan lösning är också att minska andelen backning där det är möjligt, och i stället köra runt med tåget, som Anna Sirsjö gör i Krylbo. Efter att Anna startat om det krånglande systemet tre gånger hoppar det i gång och hon kan köra vidare mot Storvik. På perrongen i Storvik väntar redan en kollega på att lösa av.

– Hej avbytet! säger Anna och klättrar ur loket med sin ryggsäck.

Sedan väntar en timmes vila innan nästa passagerartåg mot Borlänge kommer förbi.

– Nu kan jag bara slappna av och tänka igenom arbetsdagen. Men det blir en tidig kväll i kväll, för nästa pass börjar halv fyra i natt. ■



Tågets 626 meter får inte plats på bangården i Krylbo och Anna får tillåtelse av trafikledningen att passera stoppsignalen med någon loklängd.

NY STUDIE

- En ny studie undersöker incidenter för 8 170 lokförare som arbetat mellan 2005 och 2020.
- Av dessa har 10 procent varit med om en eller flera påkörningsolyckor.
- För förarna innebär det ett påtagligt psykiskt trauma, men ingen fysisk skada eller direkt ekonomisk konsekvens.
- Studien visar att de som upplevt en sådan händelse får en omedelbar och tydlig ökning i användningen av psykiatrisk vård och läkemedel. Däremot är effekterna på sysselsättning och inkomst små.



Så gör man plast-återvinningen säker

Återvinningsbranschen växer kraftigt och kommer att fortsätta göra det. De som arbetar med att återvinna plast riskerar att utsättas för både förbjudna kemikalier och outforskade ämnen.

TEXT KRISTER ZEIDLER

Atervinningen av plast väntas öka kraftigt i takt med nya EU-regler som kräver att mer av avfallet tas om hand. Det har lett till att allt fler människor får jobb i återvinningsbranschen. Men hur hälsofarligt arbetet med plaståtervinning är finns det väldigt lite kunskap om.

– Det är ett område vi vill titta närmare på, inte minst för att vi vet för lite om farorna med mikro- och nanoplast, säger Karin Broberg, professor i miljömedicin på Karolinska institutet i Stockholm och vid Lunds universitet.

Mikro- och nanoplast är mycket små partiklar som kan spridas via luften på anläggningarna. De anställda exponeras också för kemikalier som tillsätts för att plasten ska få vissa speciella egenskaper, som till exempel färgämnen, flamskyddsmedel och mjukgörare.

– En del av de här kemikalierna som man tidigare

har tillsatt till plast är förbjudna i dag för att de framför allt är hormonstörande. Vid plaståtervinning återvinns både äldre och ny plast.

I det Afa-finansierade projektet Safe-PlasticWaste ska forskarna mäta partiklar i luften på återvinningsanläggningar runt om i Sverige. De ska också ta blod- och urinprover på omkring hundra anställda för att se hur mycket plastkemikalier de har i kroppen.

Tidigare studier har visat att särskilt små partiklar kan orsaka

och förvärma kroniska sjukdomar som luftvägs- och hjärt-kärlsjukdomar. I projektet ska forskarna bland annat studera hur ämnena påverkar inflammation och hormonbalans i kroppen och om det finns risk för så kallade cocktaileffekter.

– Vi vill se om man har flera olika ämnen i kroppen

och om de förstärker varandra, säger Karin Broberg.

Forskarna samarbetar med återvinningsföretagen och ska tillsammans med dem se vad man kan göra för att förbättra arbetsmiljön. Eftersom det är vanligt för andra typer av återvinning att

arbetet sker ganska öppet i stora hallar skulle det kunna röra sig om att kapsla in maskiner, införa punktventilation eller arbeta på ett annat sätt.

– Vi ska tillsammans med företagen se vad man kan göra för att hitta långsiktiga lösningar.



Karin Broberg

FAKTA PLAST-ÅTERVINNING

- Varje år används över 1,3 miljoner ton plast i Sverige och användningen ökar.
- Bara omkring 10 procent av all plast återvinns till nya plastprodukter. Resten eldas upp eller slängs.
- Under de senaste 20 åren har återvinningsindustrin i Sverige ökat antalet anställda med 80 procent. Motsvarande siffra i hela EU är 143 procent.
- Inom fem år ska 55 procent av allt förpackningsavfall i plast återvinnas, enligt EU:s handlingsplan för plast.

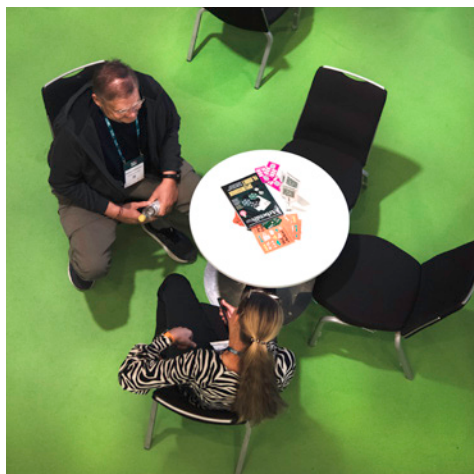
Ytterligare en aspekt är hur företagen jobbar systematiskt med arbetsmiljön för att fånga upp och förebygga risker.

– Jag tror absolut att man kan skapa en bra arbetsmiljö för dem som jobbar med återvinning. Men lösningarna kan se olika ut i den här typen av bransch. Det är en utmaning, säger Karin Broberg. ■



Stort sug efter ku

Första besöket på Gilla Jobbet
verkar ha gett mersmak för
elevassistenterna Vusie Kubekha
och Albert Lindquist.



Ståuppkomikern Umit Dag var
konferencier och sparkade i gång
årets upplaga av Gilla Jobbet.



nskap & metoder

Deltagarna gick från Gilla Jobbet uppfyllda av nya idéer och uppslag. Många av besökarna brottas med samma utmaning: hur de ska hinna med arbetsmiljöarbete i ett alltmer hektiskt arbetsliv.

TEXT PER CORNELL FOTO KRISTINA SAHLÉN & PER CORNELL

Arets upplaga av Gilla Jobbet sparkades i gång av konferencieren Umit Dag, ståuppkomiker och ordförande för Unionenklubben på Ica i Västerås. Han gjorde en snabb gallupundersökning bland publiken på dagens första föreläsning: i vilken roll var man på Gilla Jobbet? Skyddsombuden verkade vara i majoritet. Och redan innan föreläsningen startade fick några av dem bekänna färg och avstyra en arbetsmiljörisk.

Ett par rådiga skyddsombud upptäckte en fallgrop i golvet precis där folk passerade på väg in till sina platser. De fick funktionärerna att åtgärda saken. Föredömligt gjort – det är tryggt att vara på event tillsammans med så många experter.

Gilla Jobbet är uppbyggd som en mässa med flera scener där det pågår seminarier, diskussioner och föreläsningar. I den stora mässhallen på Stockholm Waterfront fanns det också plats för ett par olika utställare och prova på-aktiviteter. I Prevents monter och kafé stod kollegorna Anki Faith-Ell och Agneta Lund. De är lärare och dessutom skyddsombud respektive arbetsplatsombud.

– Vi blev intresserade av Prevents arbetsmiljöutbildning för skolan. För oss är det svårt att finna tid till den här typen av frågor så vi behöver kurser som inte är för långa för att det ska vara möjligt att hinna med, sa Anki.

För de två kollegorna är en heldag på Gilla Jobbet ett bra sätt att boosta inspirationen kring arbetsmiljöfrågor. De hoppas att diskussionerna och samtalen i arbetsvardagen ska få sig en skjuts. För situationen för lärare är ansträngd.

– Det handlar om att trolla med tiden – många lärare måste skapa sin egen arbetsmiljö. Men det går ju ändå att få en

förbättring om vi lyckas involvera kollegorna, sa Agneta.

En bit bort satt tre kollegor från Flens kommun och pustade ut mellan program-punkterna. De var redan uppfyllda av det de hade lyssnat på hittills.

– Robert Karjel som talade om att vara någon att räkna med, var väldigt medryckande och jätligt intressant. Krig och katastrof är långt från min vardag som handläggare inom barnomsorgen. Men jag kunde känna igen mig i att det är lätt att hamna i ett fyrkantigt byråkratperspektiv. Frågan är vem man blir om något allvarligt verkligen händer, sa Magnus Sandberg.

Kollegorna Pernilla och Josefin höll med. De blev också väldigt inspirerade av Katarina Bloms föreläsning om tillsammansmanseffekten och hur man bygger gemenskap på jobbet.

Kollegorna från Flen var eniga om att Gilla Jobbet känns som en lyxig dag för dem och också något som chefen kan



Anki Faith-Ell och Agneta Lund är lärare och arbetar som skyddsombud respektive arbetsplatsombud.



Kollegorna Josefin, Magnus och Pernilla tycker Gilla Jobbet är en lyxig dag.

godkänna eftersom det är ett kostnadsfritt evenemang.

Ett annat gäng arbetskamrater var djupt inbegripna i ett samtal med en utbildare inom klättring och höghöjdsarbete. I Byggbranschens Säkerhetsparks prova på-monter fanns diverse utrustning utställd.

– Vi arbetar med logistik och transport. Fallskydd är väldigt viktigt för oss. Vi kommer definitivt att ha kontakt både med utbildaren inom fallskydd och med säkerhetsparken för ett eventuellt besök, sa Belma Wallin, som är vice affärsområdeschef på Nordic Bulker.

Första besöket på Gilla Jobbet verkar ha gett mersmak för elevassistenterna Vusie Kubekha och Albert Lindquist. De är skyddsombud respektive arbetsplatsombud på Rågsveds anpassade skola och arbetar med barn med särskilda behov.

– För oss och våra kollegor finns alltid en stress och en oro över att det kan hända saker. Vi jobbar med barn som kan vara utåtagerande i vissa situationer. Därför var det väldigt intressant för oss att lyssna på hur man kan skapa psykologisk trygghet på en arbetsplats. Hur vi kan ha ett beteende som skapar trygghet, sa Vusie.

Han syftade på Katarina Bloms föreläsning om tillsammans effekten.

– Vi kan aldrig styra barnens dagsform och vad som händer utanför skolan. Men hur vi är i klassen påverkar klimatet i klassrummet.

Blir ni bättre elevassistenter och kollegor efter den här dagen?

– Ja, det tror jag faktiskt. Det är väldigt bra att lyssna på saker och sen prata om det med andra, sa Albert.

– Jag kommer att försöka ta med saker jag har lärt mig till skolan och prata vidare om detta, sa Vusie. ■



Belma Wallin tillsammans med kollegorna Sofia och Roger.



”Återhämtning behöver man få ofta”

Forskaren, författaren och föreläsaren Lina Ejlertsson var en av huvudtalarna på Gilla Jobbet. Vi fick en pratstund med henne om hennes specialområde: återhämtning.

Hur skulle du beskriva problemet i arbetslivet som du försöker ge verktyg för att lösa?

– Jag tänker att det handlar mycket om prestation. Vi vill prestera på topp på jobbet. Men också i så många andra delar av livet: vara en bra partner, kompis, leva hälsosamt, vara en bra förälder och så vidare. Men detta går inte att göra med urladdade batterier där vi tappar bort våra egna behov. Det vi själva behöver för att må bra.

Är det då återhämtning behövs?

– Ja, men det finns många miss-

uppfattningar om vad återhämtning är. Bilden är att man ligger i soffan och vilar sig och att återhämtning är något man bara får när man är ledig. Men återhämtning behöver man få ofta, på olika sätt och även under arbetsdagen.

Hur ska man göra?

– Det gäller att sätta fingret på sina egna behov – det finns inga tips som funkar för alla. Det kan vara en utmaning. Mitt tips om man inte vet vad man själv behöver är att tänka tvärt om. Ofta mår vi bra av att göra det motsatta till det vi just har gjort.



Ännu fler tips från Lina Ejertsson finns i hennes nya bok **Energi-receptet**.



En annan metod är att tänka hur man vill känna sig. Vill man bli lugn eller vill man ha mer energi, till exempel.

Du kommer ju med många tips och lösningar i dina föreläsningar, får du några signaler på att de fungerar?

– Jag har kontakt med väldigt många genom att jag föreläser och genom mitt Instagramkonto Återhämtningsforskaren. Varje dag hör folk av sig – och ofta är det positiva exempel. Många beskriver att de i stressiga situationer hör min röst som säger: "Ta en paus!" Det är en lyx för mig att få den här återkopplingen, och väldigt ärofyllt.

Det finns mycket individen kan göra själv kring återhämtning och mikro-pauser, hur tänker du kring arbetsgivarens ansvar?

– Ansvar är delat, och individen kan göra mycket själv. Men självklart har arbetsgivaren en viktig roll i att skapa en struktur och kultur för återhämtning. Det kan handla om att det finns tid för återhämtning och att den fysiska miljön gynnar det. Men också genom ledarskapet och att visa en förståelse för att återhämtning behövs. Chefer som själva är förebilder har också en väldigt stor positiv påverkan. ■

Hur blir man någon att räkna med?

En av de mest uppskattade talarna på Gilla Jobbet var **Robert Karjel**, helikopterpilot under Estoniakatastrofen och tidigare överstelöjtnant inom Försvarsmakten. Hans budskap: Ibland måste man frångå protokollet.

Robert Karjel inledde sin föreläsning med ett par frågor och påståenden. I alla grupper av människor har vi en bild av vilka vi kan lita på om det uppstår en krissituation. Men också vilka vi behöver hålla reda på, enligt honom. Men hur blir vi någon att räkna med? frågade han sig retoriskt och började sin berättelse om vad som hände natten den 28 september 1994 när det ringde i hans telefon. Robert Karjel var då helikopterpilot och en av dem som skickades ut för att försöka rädda de över 1 000 människor som fanns ombord på Estonia, som hade förlist på Östersjön.

– Det är 48 timmars arbete som har förändrat mig i grunden. Vi var inte utbildade eller dimensionerade för det här. Var det rimligt att ta sådana risker? Ingen hade svar. Om vi hade bläddrat i våra pärmar hade svaret blivit att vi inte kunde genomföra detta. Samtidigt finns det ett löfte till verksamheten som säger att om något förfärligt händer så ska vi försöka lösa det. 187 personer räddades. Vi blev hjältar och hamnade på omslaget till Time magazine. Men tror ni vi kände oss som hjältar?

Robert Karjel beskrev vilken otrolig utveckling Sverige har genomgått under de senaste 100 åren. Från fattigast i Europa till ett väldigt stabilt samhälle. Men han pekade också på att vårt behov av kontroll i vissa fall har gått för långt. I en alltmer oförutsägbär värld räcker det inte alltid med att inte göra fel – man måste också göra rätt.

Det ledde honom in på dagens andra exempel ur verkligheten: hur Sverige agerade gentemot sina lokalanställda på ambassaden i Afghanistans huvudstad Kabul när talibanerna tog makten över staden 2021. Trots löften om att evakuera den egna personalen, som var afghaner, gjorde Sverige inte det, med



"Vi är ett land som har svårt att släppa pärmarna."

visst juridiskt stöd. Samtidigt agerade resten av världen tvärtom. Det finns ett moraliskt ansvar, anser Robert Karjel och beskrev den smått otroliga kovändning som skedde när Sverige omprövade sin hållning. Hela berättelsen om räddningsaktionen finns beskriven i hans senaste bok *Ut ur Kabul*.

– Vi är ett land som har svårt att släppa pärmarna. Men med den här vändningen i Kabul fick vi ett samhälle vi vill ha, som gör rätt, inte ett samhälle som inte gör fel, avslutade han. ■

Prehabguiden – din hjälp i tillvaron

Det går att förebygga sjukskrivning. Suntarbetsliv har ett digitalt verktyg som fungerar och är baserat på forskning. Dessutom kostnadsfritt. Vad väntar ni på?

TEXT PER CORNELL

Prehabguiden är till för dig som är chef, medarbetare eller skyddsombud. Verktöget ger vägledning i arbetet med att förebygga sjukskrivning och ger stöd under sjukskrivning och för att underlätta återgång i arbetet.

– Fokus ligger på arbetsanpassning.

Och här behövdes ett stöd eftersom det kan vara ganska snårigt att veta vad man ska göra, när man ska göra det och vem som ska göra vad. Prehabguiden ger inspiration och konkret



Petra Salino

stöd kring detta, säger Petra Salino, arbetsmiljöexpert på Suntarbetsliv.

Hur mycket används verktyget?

– Vi ser i statistiken att det är väldigt vanligt. Arbetsanpassning och rehabilitering är inget som majoriteten behöver tänka på varje dag. Men det är samtidigt något som är väldigt utbrett i arbetslivet och som många möter vid något tillfälle. Under hösten har vi uppdaterat Prehabguiden så att den blir ännu enklare att använda utifrån vilken roll man har: chef, medarbetare eller skyddsombud.

Vad uppskattar användarna med verktyget?

– Att man kan plocka delar eller använda hela vägledningen. Och att man kan se vilket ansvar de andra rollerna har. En medarbetare som är sjukskriven får insyn i vilka chefs och skyddsombudets uppgifter är och vice versa.

Vad kan det bidra med för praktisk nytta?

– Vi vet att tidiga insatser är en friskfaktor. Det kan förhindra sjukfrånvaro. Organisationer som gör tidiga insatser är också lyhörda för hur deras medarbetare har det på jobbet. Det är ett väldigt bra

”Det kan vara snårigt att veta vad man ska göra när och vem som ska göra vad.”

sätt att ta vara på medarbetarnas arbetsförmåga, som kan växla beroende på alla möjliga saker som händer i livet. Då kan arbetsanpassning behövas. Men det är inte helt lätt att veta hur man ska göra – det ger Prehabguiden bra svar på.

Vem kan använda Prehabguiden?

– Suntarbetsliv vänder sig till alla som arbetar inom kommuner, regioner och kommunala bolag. Men vi vet att våra verktyg uppskattas av många andra. Verktögen kan användas av vem som helst och de är helt kostnadsfria och evidensbaserade. Många inom företagshälsan har stor nytta av vårt material. ■

Läs mer på suntarbetsliv.se/prehabguiden



FÖREBYGG SJUKFRÅNVARO – 4 steg för chefen att följa

1. TIDIGA SIGNALER

- **Se över nuläget.** Samla ihop information kring frånvaro, eventuella förändringar i beteende eller andra tidiga signaler.
- **Boka in ett samtal med din medarbetare.** Att ha ett tidigt möte kan förhindra eller förkorta en sjukfrånvaro.

2. DIALOG OM ARBETET

- **Undersök.** Prata med din medarbetare för att se om det finns behov av arbetsanpassningar eller andra insatser. Undersök om dessa är möjliga att genomföra.
- **Informera.** Prata med din medarbetare om vad ni ska prova och under vilken tidsperiod.
- **Följ upp.** Stäm av efter en tid för att se om ni är på rätt väg för att nå det mål ni satt upp. Justera om det behövs och planera vad ni behöver göra framåt.

3. ANPASSNING OCH STÖD

- **Genomför arbetsanpassningar och stöd.** Ta stöd av exempelvis HR eller företagshälsovården vid behov.
- **Stäm av kontinuerligt.** Utvärdera och justera utifrån medarbetarens specifika situation.
- **Följ upp.** Stäm av efter en tid för att se om ni är på rätt väg för att nå det mål ni satte upp. Justera om det behövs och planera vad ni behöver göra framöver.

4. TA HJÄLP AV ANDRA

- **Undersök interna rutiner och riktlinjer.** Om du behöver mer kunskap om interna rutiner och riktlinjer kring arbetsanpassning kan du hämta stöd från HR, din chef eller en kollega.
- **Bedöm behovet av samarbete.** Om det behövs ett samarbete, planera vilka möten som behövs, hur ofta och vilka som ska vara med på dem.

KÄLLA: SUNTARBETSLIV/SE



FORSKARENS GUIDE TILL hövligt beteende

Forskningsprojektet om hövligt beteende på jobbet har lett fram till en praktisk handbok. Nu kommer guiden som kan hjälpa till att skapa en bättre samtalston på jobbet.

TEXT PER CORNELL FOTO MAGNUS JANDO

Ohövligt och respektlöst beteende är utbrett på svenska arbetsplatser – en majoritet uppger att de både har upplevt och gjort sig skyldiga till det. Beteendet riskerar att sprida sig och kan påverka både prestation och mående, enligt en studie från Malmö universitet. Nu har forskaren Kristoffer Holm, tillsammans med kollegorna Rebecka Cowen Forssell och Sandra Jönsson, utvecklat en metod utifrån sin forskning som kan användas för att främja hövligheten på arbetsplatser: Hövlighetsguiden.

– Vi ser guiden som ett sätt att arbeta med att främja hövlighet och respekt. Det är inte en "kokbok" med ett färdigt recept, utan ett stöd som kan anpassas till olika organisationers förutsättningar, säger Kristoffer Holm.

Guiden innehåller konkreta tips för

att få i gång ett samtal om bemötande på arbetsplatsen. Den ger också råd kring hur arbetet kan bedrivas mer långsiktigt. Enligt Kristoffer Holm är det lite knepigt att veta hur man ska närma sig frågan eftersom ett negativt beteende ofta är subtilt.

"Det är inte en 'kokbok' med ett färdigt recept, utan ett stöd som kan anpassas till olika organisationer."

med ögonen åt andra, avvisande kroppsspråk, otrevliga kommentarer, att avbryta eller inte lyssna på varandra.

Hövlighetsguiden bygger på ett forskningsprojekt finansierat av Afa Försäkring. ■

Läs mer på mau.se/hovlighetsguiden



5 TIPS – för en trevligare arbetsplats

1. HITTA ETT GEMENSAMT SPRÅK

Prata om vad hövlighet och respekt betyder hos er. Gör begreppen levande och konkreta.

2. SYNLIGGÖR OCH DISKUTERA BETEENDEN

Identifiera både positiva och mindre positiva beteenden. Fokusera på handlingar – inte individer. Vad tycker ni är hövligt eller ohövligt på arbetsplatsen?

3. IDENTIFIERA STYRKOR OCH RISKZONER

Diskutera vad som fungerar bra i dag och vilka situationer som innebär risk för ohövlighet. Finns det situationer som är extra stressande eller där risk för missförstånd uppstår?

4. SÄTT GEMENSAMMA MÅL

Bestäm tillsammans konkreta och mätbara mål för hur ni vill utveckla det sociala klimatet. Vad skulle ni vilja se mer av i den sociala arbetsmiljön?

5. INTEGRERA OCH FÖLJ UPP

Håll arbetet levande i vardagen. Integrera samtalen i ordinarie arbetsmiljöarbete och följ upp regelbundet.

KÄLLA: HÖVLIGHETSGUIDEN