

FÖRSÄKRING. Så fick familjen
extrapengar efter förlossningen.

SÄKERHET. Här finns största riskerna
i byggbranschen.

Trygg på jobbet

Nr 3 • 2022
En tidning från
Afa Försäkring

JÄRN- KOLL

Metallindustrin har blivit säkrare.
GKN Aerospace tog hjälp av
arbetsmiljöforskning.

»Små steg mot större trygghet«

Afa Försäkrings huvuduppgift är att skapa en trygg vardag för människor i vårt land. Det är ett arbete som måste bedrivas på många olika fronter, inser jag när jag bläddrar igenom tidningen som du håller i handen.

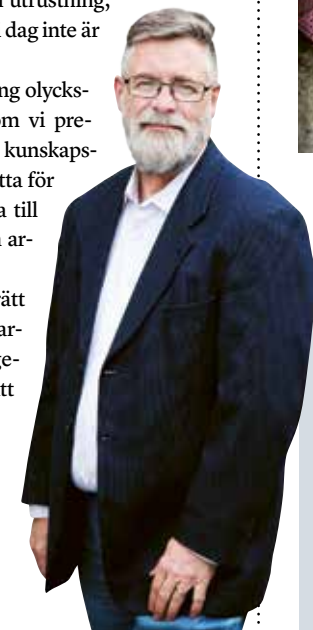
Som mamman i Stockholmsförorten Farsta. Genom en kollega i matbutiken fick hon veta att hon kunde få föräldrapenningtillägg genom oss efter att ha fött sitt andra barn. Under sex månader fick hon extra ersättning. Det handlade inte om liv eller död, men det kostar att få barn, samtidigt som inkomsten sjunker. Pengarna gav en viss trygghet.

»Det var tack vare att läkare på Sahlgrenska noterade de skenande problemen och sökte forskningsanslag från oss, som man hittade orsaken.«

någonstans förstod att detta var skadligt. I dag vet han vad det var som gav arbetarna svåra luftvägsproblem och hudutslag. Och det vet han tack vare att forskare på Sahlgrenska noterade de skenande problemen, sökte forskningsanslag från oss och hittade orsaken. Genom forskarnas samarbete med metallindustrin har de lyckats förändra attityder och utrustning, vilket lett till att arbetsmiljön i dag inte är skadlig.

Eller som den statistik kring olycksriskerna i byggbranschen som vi presenterade nyligen. Det är ett kunskapsunderlag som kommer till nytta för branschen och som kan ligga till grund för både forskning och arbetsmiljöarbete.

De här små stegen i rätt riktning är möjliga genom arbetsmarknadens parter gemensamma satsningar på att försäkra och att förebygga.



Johan Ljungqvist, kommunikationsdirektör

Eller som maskinoperatören Mathias i Trollhättan. För 26 år sedan, när han började på flygmotortillverkaren, brände det i lungorna när arbetsdagen var slut. Det var inget man gnällde om, även om han

I DETTA NUMMER

4. I KORTHET

80 år av arbetsmiljöarbete

5. SIFFROR

Här är riskerna störst i byggbranschen

6. SÅ GÖR VI

Kommunen som använder samverkan

8. REPORTAGE

Industrin blev säkrare genom forskning

13. FORSKNING

Bryt stillasittandet

14. MÖTET

Försäkring som gör skillnad

18. INSIKT

Hövlighet varar längst

20. TRE TYCKER TILL

Hur hittar ni er arbetsglädje?



Mathias Krantz har fått en tryggare arbetsmiljö på industriföretaget. Sid 8.



Liten skada gav stora problem. Sid 14

57%

Av de allvarliga arbetsolyckorna i byggbranschen ledde till medicinsk invaliditet (i genomsnitt).

Sid 5



Forskarens metoder för att jobba mot ohövlighet på kontoret.

Sid 18

9 av 10 är försäkrade genom 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
www.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
www.splayone.com

FORMGIVARE

Vendela Nylund

PRODUKTION

Splay One

REDAKTIONSRÅD

Kristina Roxenborn, Annika Fossom Grund, Johanna Löwendahl, Linda Harling, Maria Schütt, Frida Winnerstig, Sara Kilander, Erik Ljunglöf, Annika Krook

UPPLAGA

10 000

TRYCK

TMG Sthlm

OMSLAGSFOTO

Nicke Johansson



Falloolyckor och
cykelolyckor är
vanligast.

Ta det lugnt på vägen till jobbet

15 000 olyckor till och från jobbet under två år.

STATISTIK. Under 2019 och 2020 inträffade drygt 15 000 färdolycksfall. 67 procent av dem drabbade kvinnor och 33 procent män, enligt Afa Försäkrings senaste statistikrapport. Ett färdolycksfall är en olycka som inträffar på den normala färdvägen till eller från jobbet, med undantag för hämtning och lämning vid förskola.

– Den ojämna könsfördelningen kan ha att göra med att kvinnor oftare går, cyklar eller åker kommunalt till och från arbetet, medan män oftare kör bil, säger Emil Askestad, analytiker på Afa Försäkring.

Arbetskadeförsäkringen

täcker inte skador som sker med trafikförsäkrade fordon, så dessa inkluderas inte i rapporten.

Det finns regionala skillnader i risken att drabbas av ett färdolycksfall. Skillnaderna mellan länen kan delvis förklaras av skillnader i vilka färdvägar man använder i de olika länen. Högst risk för färdolycksfall är det i Stockholm och cykelolyckor är vanligast i storstadsregionerna medan falloolyckor är vanligast i resten av landet.

Orsakerna till färdolycksfallen skiljer sig också länen emellan. I storstadsregioner

är cykelolyckor vanligast, i övriga landet falloolyckor.

– Vi kan också se att färdolyckor av typen elsparkcykel/skateboard ökar bland unga. Denna orsak till ett färdolycksfall har ökat de senaste åren, och särskilt i den yngre åldersgruppen, säger Emil Askestad. ■



5

Gilla Jobbet ger sig ut på turné i höst och besöker fem orter under oktober och november. Det finns platser kvar, boka plats på det kostnadsfria eventet på gillajobbet.se.

Ny hemsida för Avtalat

SERVICE. Avtalat, parternas nya informationsnav på den privata sidan, har nyligen lanserat en ny och förbättrad webbplats. Det är ett led i att underlätta för både arbetsgivare och arbetstagare som behöver stöd och guidning kring kollektivavtalad pension och försäkring. På den nya webbplatsen finns matnyttig information kring de olika försäkringarna, pension och kundservice. ■



Fler kan få avgångsbidrag

BIDRAG. Nya regler gör det möjligt för fler privatanställda arbetare att få AGB, Avgångsbidrag, från Afa Försäkring. Tidigare har uppsägning på grund av arbetsbrist varit ett av kraven. Nu gäller även hälsoskäl samt att en tidsbegränsad anställning kan ge rätt till AGB. Förändringen hänger ihop med nya LAS samt de nya avtalen kring omställning och kompetensutveckling som trädde i kraft den 1 oktober. ■

Varning för onödiga arbetsuppgifter

FÖRSÄKRING. Illegitima arbetsuppgifter är sådana som faller utanför arbetsbeskrivningen och som uppfattas som onödiga. De kan ha negativ inverkan på hälsa och välmående, men vilka yrken som drabbas mest och hur hälsan påverkas över tid saknas det kunskap om. Det menar Constanze Leineweber, docent i psykologi vid Stockholms universitet. Hon har fått anslag från Afa Försäkring för att forska om förekomst och hur detta påverkar oss.

– Vi vet sedan tidigare att många stödpositioner som exempelvis sekreterare och vaktmästare har skalats bort, att professioner lägger mer tid på dokumentation själva i sina yrken och att man ställer högre krav på dem som finns inom själva yrket. Vi ser även att kraven på dokumentation ökar och därför tror vi att det är en bidragande stress i dessa yrken, säger hon. ■



Parternas samarbete fyller 80 år

Prevent tillämpar forskningen kring arbetsmiljö så att den gör nytta i arbetslivet.

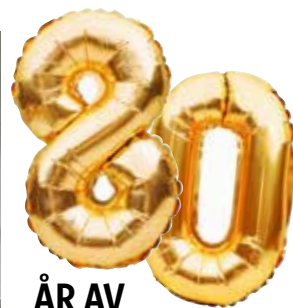
ARBETSMILJÖ. Genom Prevent samverkar fack och arbetsgivare för en bättre arbetsmiljö. 1942 var olyckstalen på arbetsplatserna i landet höga. Därför såg fack och arbetsgivare ett behov av att samarbeta kring arbetsmiljön och bildade Prevent.

– För många är det avgörande att ha en bra arbetsmiljö

för att stanna kvar på jobbet. Arbetsgivare som har en hälsofrämjande arbetsmiljö står starka i kampen om att rekrytera och behålla kompetens, säger Maria Schönefeld, vd på Prevent. ■



Maria Schönefeld



ÅR AV ARBETSMILJÖ-ARBETE:

1940-talet.

LÖ och SAF undertecknar en överenskommelse om allmänna regler för den lokala säkerhetstjänstens organisation. I juni 1942 bildas Arbetarskyddsnämnden.

1950-talet.

Arbetarskyddsnämnden ger ut "Personalrum" och genomför brevkursen "Arbetarskydd lönar sig".

1960-talet.

Parterna kommer överens om allmänna regler för den lokala skyddsverksamheten och riktlinjer för företagshälsovården.

1970-talet.

Privattjänstemännen tar genom PTK plats i Arbetarskyddsnämnden. Grundutbildningsmaterialet Bättre arbetsmiljö (BAM) presenteras. Kemiska risker i arbetsmiljön uppmärksammas mer och mer.

1980-talet.

Belastningsskador kommer alltmer i fokus, inte bara tunga lyft utan också repetitiva arbeten. Även att arbeta vid bildskärmar.

1990-talet.

Tidningen Arbetsliv ersätter Meddelandet och distribueras direkt till chefer och skyddsombud.

2001

byter Arbetarskyddsnämnden namn till Prevent.

2010-talet.

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) införs och Prevent slår rekord i antal utbildade chefer och skyddsombud. En checklista för att förebygga sexuella trakasserier tas fram i spåren av metoo.

2020-talet.

Pandemin snabbar på digitaliseringen i arbetslivet och all klassrums- och företagsanpassad utbildning hos Prevent ges på distans under den här tiden.



De löper störst risk att skada sig på bygget

Byggnadsarbetare löper större risk än alla andra yrkesgrupper i den privata sektorn att drabbas av allvarliga olycksfall i arbetet.

Snickare löper störst risk

Snickare löper störst risk att drabbas av ett allvarligt arbetsolycksfall i byggbranschen. Näst störst risk löper betong-, bygg- och anläggningsarbetare, följt av isolerings- och VVS-montörer. Minst risk löper elektriker och byggnadsmålare. I genomsnitt 57 procent av de allvarliga arbetsolyckorna i byggbranschen ledde till medicinsk invaliditet.

Maskin- och verktygsarbete farligast

Drygt var femte allvarlig arbetsolycka beror på att man skadar sig vid arbete med maskiner och verktyg, till exempel att man råkar få en klämskada av en maskin eller sågar sig i handen. Näst vanligast (20 procent) är fall från höjd, följt av fall från samma höjd (14 procent) och att man skär sig på en kniv eller något annat vasst föremål (12 procent).

Yngre och äldre mest utsatta

De yngsta och äldsta byggnadsarbetarna löper störst olycksrisk. Att den yngsta åldersgruppen, 16–25 år, löper stor risk kan bero på att de är nya i branschen. De löper också större risk att skada sig i arbetet med maskiner och verktyg än äldre byggnadsarbetare, som i stället löper den största risken för fallolyckor. Att äldre löper stor olycksrisk kan bland annat bero på att deras skador generellt läker långsammare än yngres.



Handskador vanligast

I byggbranschen är det vanligast med handskador, som skador i fingrar, hand och handled. Nästan hälften av alla allvarliga arbetsolycksfall 2015–2020 ledde till en handskada. Den vanligaste orsaken till en handskada är att man arbetar med ett handhållet verktyg, till exempel en kniv eller såg. Även skador i ben, fot och fotled är vanligt bland byggnadsarbetare och beror ofta på fallolyckor.

7547

ARBETSOLYCKSFALL
I BYGGBRANSCHEN
GODKÄNDES UNDER 2020,
VARAV 2 206 ALLVARLIGA
OLYCKSFALL.

NÅGRA TYPFALL:
STÅLKONSTRUKTIONSMONTÖR OCH GROVPLÅTSLAGARE

»Hammaren träffade snett på huggmejseln och gick rakt på min vänstra hand.«
Diagnos: Fraktur på andra och icke specificerade delar av handled och hand.

BYGGNADSMÅLARE

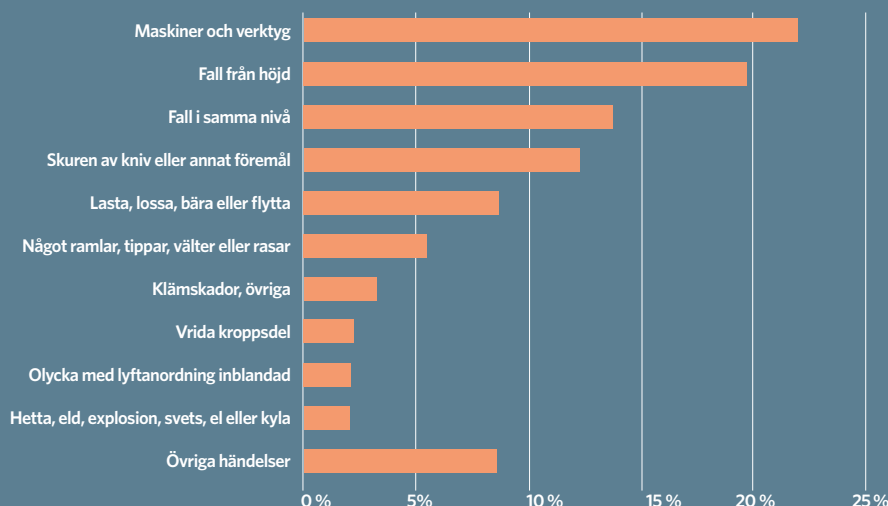
»Målade i en trappuppgång, trampade snett i trappan och trillade.«
Diagnos: Distorsion i fotled.

TAKMONTÖR

»Det var frost ute och jag halkade på plåten på taket och ramlade ner.«
Diagnos: Fraktur på bröstkota.



VANLIGA ORSAKER TILL ALLVARLIGA ARBETSOLYCKSFALL I BYGGBRANSCHEN



»Låt avtalsprocessen ta tid!«

Ett nytt lokalt samverkansavtal blev ett lyft för arbetsmiljöarbetet i Eslövs kommun. Tydligare arbetsplatsträffar och bättre samverkan kring utbildningar är resultatet, enligt **Karl Lundberg**, HR-chef och **Malin Fremling**, HR-strateg.

TEXT KARIN JANSON FOTO ANDRÉ DE LOISTED

Varför valde ni att teckna ett nytt lokalt samverkansavtal?

- Vi hade ett existerande avtal, men när våra centrala parter tecknade ett nytt centralt avtal om samverkan och arbetsmiljö såg vi det som en möjlighet att se över vårt avtal. Vi kom överens med fackförbunden om att göra en förutsättningslös översyn för att se om något kunde förbättras.

Hur gick processen till?

- Vi la mycket tid på att samtala, för att komma överens om vad vi ville uppnå med avtalet och bygga förtroende. Vi gjorde studiebesök i andra samverkansgrupper, bjöd in chefer som arbetar på ett bra sätt med arbetsmiljö och samlade på oss goda exempel. Det tog ett år innan vi ens började diskutera tolkningarna av paragrafer och lagtexter.

Vilka arbetsmiljöfrågor kom upp?

- Det fanns ett missnöje med hur arbetsplatsträffarna, APT, fungerade i vissa verksamheter. Vi såg ett samband, att de arbetsplatser där man inte pratade så mycket om arbetsmiljön också hade en sämre upplevd arbetsmiljö och vice versa.

Hur har det reglerats i avtalet?

- Eftersom kommunen rymmer så många olika verksamheter gick det inte att göra en mall för att arbetsplatsträffarna ska se ut på ett visst sätt. Däremot har vi satt en intention i avtalet, med vad som ska uppnås på en APT. Vi har också förtydligat vad vi menar med arbetsmiljö, att det till exempel rör

UTMANING:

Olika utbildningsnivå i arbetsmiljöfrågor hos skyddsombud och chefer, varierande samarbetsgrad.

schemaläggning, möblering och frågor som ligger nära verksamheten. Annars finns en risk för att frågan upplevs som något abstrakt.

Vad har avtalet lett till?

- Det har genomförts intervjuer med personal i hemvården som uttryckt att APT:erna blivit bättre och innehåller mer prat om arbetsmiljö. En annan viktig förbättring är ökad tydlighet, att vi hanterar rätt frågor på rätt nivå. Om facket och kommunen inte är överens i en fråga finns det reglerat i avtalet hur det ska hanteras, att man noterar oenighet och så fattar arbetsgivaren ett beslut. Det skapar trygghet och tydlighet.

Har relationerna mellan parterna förändrats?

- Vi har en större respekt och förståelse för varandra. Vi samarbetar mer, till exempel med arbetsmiljöutbildningar. Sedan är vi inte överens i alla frågor, men vi har etablerat en samarbetskultur där det finns en vilja att hitta gemensamma lösningar. ■

LÖSNING:

En process som ledde till ett nytt lokalt samverkansavtal.

RESULTAT:

Större tydlighet i samverkan och bättre relationer mellan kommunen och fackförbunden.

FAKTA LOKALA SAMVERKANSAVTAL

► Medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen (FML) utgör den rättsliga grunden för samverkanssystemet. I ett samverkansavtal kan man besluta om att vissa typer av frågor ska diskuteras direkt i samverkansgrupper, där både förvaltningen och de fackliga organisationerna deltar, vilket till viss del ersätter MBL och FML. Avtalet i Eslövs kommun bygger på det centrala avtalet (FAS 05) men är lokalt anpassat.

»En annan viktig förbättring är ökad tydlighet, att vi hanterar rätt frågor på rätt nivå.«



Forskningen som gjorde fabriken säkrare

Fler och fler blev sjuka. När miljöskyddsinspektören slog larm om att det kunde ha med skärvätskor att göra tog flygmotortillverkaren GKN Aerospace tag i problemet.

TEXT PER CORNELL FOTO NICKE JOHANSSON



Marcus Lindgren och Anders Carlestam har tagit ett stort ansvar för att förbättra arbetsmiljön i fabriken.

När Mathias Krantz började som maskinoperatör för 26 år sedan var kunskapen om aerosoler inte stor bland de mer erfarna kollegorna. Han själv gjorde som alla andra och sprang ut och in till maskinerna dagarna i ända. I dag är deras kunskaper större. Nu vet de att aerosoler är de luftburna små vattendroppar som ser ut som en dimma, som uppstår vid svarvning och fräsning.


– Vi förstod ju att den inte var bra för oss. Man kände hur det brände i halsen och vissa kollegor fick lunginflammation. Men man var ung och ville in till maskinen fort för att byta skär, säger Mathias Krantz.

För den som inte är så bekant med metallindustrin

så fungerar det som så att en maskin som skär eller slipar måste kylas med en vätska under processen. Vätskan hindrar också metallspån att spridas i luften. Den så kallade skärvätskan kyler och smörjer skärstället, där verktyget gör ingrepp i materialet. Skärvätskan transporterar också bort spånor. Samtidigt sprids en dimma eller ånga från maskinen.

Man skulle kunna tro att moderna och automatiserade metallindustrier innebär friskare medarbetare och en säkrare arbetsmiljö. I många bemärkelser är det också så, men under 2000-talets första decennium kunde yrkeshygienikern Anna Dahlman och kollegorna på Arbets- och miljömedicin på Sahlgrenska universitetssjukhuset notera en oroväckande trend: många metallarbetare sökte hjälp för luftvägsbesvär. Inflödet av patienter tycktes kulminera i samband med lågkonjunkturen i slutet av decenniet. Där det finns stora problem behövs kunskap – Anna Dahlman sökte och fick forskningsmedel från Afa Försäkring för att gå till botten med de sjuka metallarbetarna. Det var inget okänt fenomen att det fanns hälsorisker kopplade till skärvätskor, men varför ökade problemen? Och vad var det i vätskorna som gjorde människor sjuka? Fem verkstadsindustrier ville vara med i studien. En av dem var GKN Aerospace i Trollhättan, bolaget som tidigare hette Volvo Aero och som tillverkar flygmotorer och andra komponenter till den civila och militära flygindustrin. En av dem som såg sambandet mellan ökande hälsoproblem och skärvätskor var miljö-

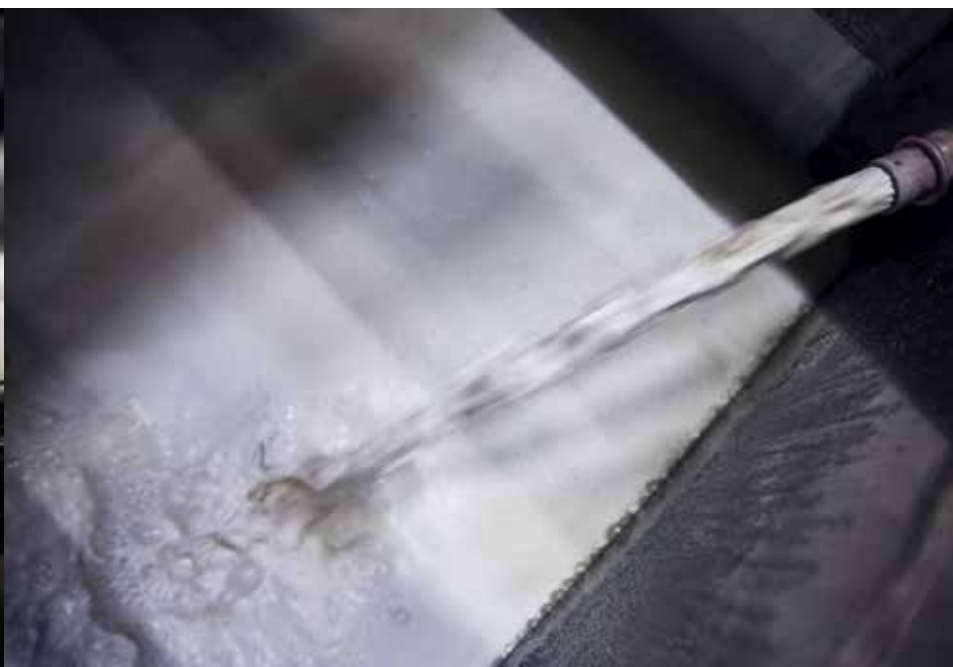
Storebro
Maskinreovering



»Då trodde vi det skulle vara ganska enkelt att lösa detta. Var det fel på skärvätskorna var det väl bara att byta till en bättre produkt.«



Skärvätskan kylar maskinerna och pumpas runt i systemet från en centraltank.



skyddsinspektören Sture Karlsson på GKN, vilket fick den högsta ledningen att agera. ”Vi ska inte ha några anställda som blir sjuka av skärvätskor. Lös det!” var instruktionen som Marcus Lindgren fick från sin vd år 2008, när problemen var som störst. Han blev då skärvätskeansvarig.

– Då trodde vi det skulle vara ganska enkelt att lösa detta. Var det fel på skärvätskorna var det väl bara att byta till en bättre produkt, säger Marcus Lindgren.

I dag jobbar han som chef för avdelningen som ansvarar för alla anläggningsprojekt, kollegan Anders Carlstam har tagit över rollen som skärvätskeansvarig på fabriken. De visar oss runt på den stora anläggningen, som består av ett flertal maskinhallar, ett eget laboratorium, testhallar och huvudkontoret.

Problemet med skärvätskorna var dock mer komplext än att bara byta produkt, visade det sig. GKN började själva undersöka varifrån problemen kom och samarbetade med andra metallindustrier för att få bättre kunskaper.

– Det visade sig att det var flera olika faktorer som gjorde att maskinoperatörerna blev sjuka. Vi skickade vätskorna på test men mätningarna gjordes på fel sätt, det var ett problem. Ett annat var att vi själva bidrog till att vätskorna blev smutsiga så att det kunde börja växa bakterier i dem. Ett tredje var att kabinetten runt maskinerna inte var täta och att operatörerna sprang för mycket in och ut från dem, säger Marcus Lindgren.

Teknikutvecklingen innebär att de stora moderna industrierna har maskiner som har väldigt höga varvtal.

»Visst kände man en oro förr om åren. Nu har vi alla bättre kunskaper och det känns väldigt positivt att företaget tog tag i detta.«



Filterdukar rensar skärvätskan från metallspån.

I allmänhet är maskinerna automatiserade och finns i slutna kabinett – som duschkabiner ungefär. I kabinetten bildas en dimma när maskinen går som kyls med skärvätskan. Det här

började forskarna undersöka noga.

De tittade också på ställtiden från det att ett arbetsmoment är klart till att maskinoperatören öppnar dörren till kabinettet för att kunna byta arbetsstycke. Men också hur maskinen rengörs och torkas och hur systemet för skärvätskan hanteras.

Forskarna arbetade på flera olika nivåer. Bland annat monterades mätverktyg på arbetarna för att kunna



Marcus Lindgren var den som först började undersöka problemen med skärvätskor på GKN Aerospace.



GKN Aerospace är en stor industri med anor.

mäta nivåerna av partiklar i luften, aerosoler, vid olika arbetsmoment och i olika delar av fabriker. Det användes mätinstrument som direkt kunde visa maskinoperatörens exponering för skärvätskeaerosol under olika arbetsmomentet samt instrument som mätte medelvärdet under arbetsdagen. Maskinoperatören kunde direkt se hur olika sätt att arbeta påverkade exponeringen för skärvätskeaerosol. Dessutom tittade mikrobiologerna Inger Matsby Baltzer och Åsa Lindgren närmare på vad skärvätskorna egentligen innehöll.

- Vi gjorde odlingar från centraltanken, från maskinerna och från luften för att få mer kunskap om mikrobiologin i vätskan. Det var stora skillnader och påverkades mycket av vilken typ av skärvätska som användes. Vi hittade bland annat en ovanlig bakterie och mycket mögel.

Anna Dahlman liknar centraltanken med skärvätska vid en surdeg. Det växer saker i vätskan och flera faktorer påverkar vad och hur mycket. Det är ett ganska komplext system, det finns många olika produkter på marknaden och eftersom vätskan cirkulerar



Om man arbetar utanför kabinettet där maskinen står blir riskerna mindre.

runt kan det komma in sådant i systemet som inte ska vara där.

Den nyvunna kunskapen som GKN fick genom forskningsprojektet och genom att de själva satte frågan i fokus ledde långsamt fram till en tydlig förbättring. Luftvägsproblemen och hudutslagen har mer eller mindre försvunnit, liksom de allergier som kan kopplas till detta.

– Det här med skärvätskor är ett ganska komplext område och ibland förstår man inte varför en vätska som fungerar bra i en verkstad fungerar sämre i en annan, säger Anders Carlestam, som i dag alltså är skärvätskeansvarig.

Han håller björnkoll på systemen med hjälp av kollegor i de olika verkstäderna och visar upp hur det fungerar i praktiken.

Grundprincipen är att det finns en stor central. När maskinen går kyls den med vätska som rinner ner genom golvet och går tillbaka till centraltanken. Det säger sig självt att det åker med smuts och metallspån tillbaka, som filtreras bort innan vätskan går ut i systemet igen. Utmaningen är att hantera den mikrobiologi som inte syns – bakterier och mögel.

– Vi har blivit mycket bättre på att mäta detta och nu gör vi det dagligen i vårt eget labb. Då ser vi direkt om det håller på att uppstå problem, säger Anders Carlestam.

Den andra stora förbättringen är täta kabinett, alltså de skåp som maskinerna står i. Detta i kombination med att operatörerna kan ladda maskinerna med ett antal skär för att slippa kliva in till maskinen i onödan minskar också hur mycket de utsätts för skärvätskan och den dimma av aerosoler som uppstår vid tillverkningen.

– Har företaget ett systematiskt arbetsmiljöarbete som fungerar så kan man hantera skärvätskan. En stor fördel är om det inte är för många olika personer inblandade i hanteringen av skärvätskor eftersom det är ett komplext och känsligt system, säger Anna Dahlman.

Forskningen har resulterat i flera stora förändringar både vad gäller arbetssätt och regelverk. Kunskaps-



Mathias Krantz har sett den positiva utvecklingen inom metallindustrin under sina snart 30 år som maskinoperatör.

spridning var avgörande för att skapa förståelse för riskmomenten. Även hanteringen av själva skärvätskan är en nyckelfaktor för att minska riskerna.

Forskningens resultat användes som en del i underlaget till att Arbetsmiljöverket kom med ett nytt rekommenderat gränsvärde för skärvätske aerosol som tidigare inte fanns.

För maskinoperatören Mathias Krantz del innebär detta att han numera kan hålla sig längre från maskinen som står i ett väl förslutet kabinett där det florerar en skärvätska vars mikrobiologi hålls under daglig uppsikt.

– Visst kände man en oro förr om åren. Nu har vi alla bättre kunskaper och det känns väldigt positivt att företaget tog tag i detta, säger han.

Anders Carlestam och Marcus Lindgren är inne på samma linje.

– När det var som mest akut satte vi fullt fokus på hälsan. Det känner jag mig stolt över i dag, säger Marcus Lindgren. ■

Varning för stillasittande

Kontorsarbetare sitter för mycket. Men det räcker inte med att erbjuda höj- och sänkbara skrivbord för att komma åt problemet. I stället krävs organisatoriska åtgärder kombinerat med individuellt anpassade insatser.

TEXT KRISTER ZEIDLER



TIPS FÖR ATT STIMULERA MER RÖRELSE PÅ JOBBET

- Planera arbetet för att skapa rörelse och variation.
- Gör det möjligt att hålla promenadmöten eller ståmöten, samt uppmuntra till rörelsepauser.
- Varva sittande och stående flera gånger varje dag.
- Ta en lunchpromenad.
- Peppa varandra till rörelse och återhämtning.

KÄLLA: PREVENT

SÅ SKA ARBETS-GIVAREN JOBBA FÖREBYGGANDE VID STILLASITTANDE ARBETE

- Undersök och riskbedöm långvarigt stillasittande arbete.
- Ha rutiner för arbetsmiljöarbetet när det gäller sådant arbete.
- Se till att de anställda har kunskaper om rätt arbetsställningar och arbetsrörelser samt hur teknisk utrustning och hjälpmedel ska användas.
- Ge handlingsutrymme för de anställda att få in variation och rörelse i arbetet.

KÄLLA: ARBETSMILJÖVERKETS FÖRESKRIFTER OM BELASTNINGSERGONOMI

Hälsoriskerna med att sitta för mycket har jämförts med rökning. Riktigt så illa är det inte, men forskning visar att för mycket stillasittande är skadligt för hälsan och innebär en förhöjd risk för förtidig död.

I en kunskapsammansättning som tagits fram på uppdrag av Afa Försäkring har forskarna Svend Erik Mathiassen och David Hallman vid Högskolan i Gävle granskat 58 studier där man uppmätt fysisk aktivitet vid kontorsarbete.

– Det är stor skillnad mellan studierna, men sett till medelvärdet av alla studierna så sitter folk ungefär 70 procent av tiden och det verkar vara lite för mycket, säger Svend Erik Mathiassen.

Forskarna utgår då från riktlinjer från den europeiska arbetsmiljöbyrån EU-Osha som anger 60 procent sittande, 30 procent stående och 10 procent aktivitet som den optimala fördelningen över tid. Men hur mycket medarbetarna sitter på kontoret är väldigt individuellt och varierar under en arbetsvecka.

– Vi tror att det har stor betydelse för hälsan. Om du i genomsnitt på fem dagar sitter 60 procent är det viktigt om det betyder att du verkligen sitter ned exakt 60 procent alla dagar, eller om du får ditt medelvärde genom att sitta 25 procent någon dag, 50 procent en annan och 75 procent de sista tre dagarna.

Höj- och sänkbara skrivbord är en vanlig syn på svenska kontor. Några av de studier som ingår i kunskapsöversikten visar att sådana arbetsstationer minskar det lång-

variga sittandet på kort sikt. Men det finns ingen evidens för att det ger bestående effekt över tid. Dessutom påverkas inte den fysiska aktiviteten.

– Man byter ut sittande mot stående, det är vad som händer. Om man vill att folk ska vara mer aktiva så uppnår man ingenting, säger Svend Erik Mathiassen.

Att ersätta sittandet med att stå statiskt i flera timmar är inte heller bra för hälsan.

– Om du sitter 30 procent av tiden så kanske du står upp 60 procent av tiden. Det får man också ont av, visar studier från andra yrken. Man måste ha en lagom balans mellan olika aktiviteter.

För att få in mer variation i arbetet behövs framför allt organisatoriska åtgärder från arbetsgivarens sida, menar forskarna. Det har gjorts försök att placera skrivare, toaletter och fikarum längre bort för att få kontorspersonalen att bli mer rörlig. Men det är inte säkert att det fungerar.

– Det finns ett par studier om kontorets utformning som visar att om man i en god avsikt flyttar nödvändiga prylar, som till exempel skrivare, långt bort så sitter man fak-

tiskt mer, säger Svend Erik Mathiassen.

I stället handlar det om att anpassa arbetsuppgifterna så att de ger utrymme till mer variation och rörelse i arbetet. Har man en hög arbetsbelastning och kanske jobbar mycket övertid finns det inget utrymme för att vara aktiv ens de tio procent som rekommenderas.

– Det krävs att man ändrar arbetsuppgifterna så att de anställda får mer utrymme att själva bestämma vad de ska göra och när de ska göra det, och det är förstas kontroversiellt och svårt att åstadkomma. Men om andra metoder inte riktigt fungerar kanske man ska försöka nå dit.

Förutom att ge utrymme för mer självbestämmande i arbetet kan det behövas individuella insatser för att nå just de medarbetare som behöver det mest, anser Svend Erik Mathiassen.

– Även om man ger det där utrymmet så tror jag att det fortfarande är ganska personberoende om man sitter i långa perioder eller om man tar vara på möjligheten. Men det är inget skäl att inte ge det utrymmet, säger han. ■

»De anställda behöver få mer utrymme att själva bestämma vad de ska göra och när de ska göra det.«



Svend Erik Mathiassen



Libertad Melcherrsson och sonen Bastian går gärna till lekparken efter förskolan.

»»Stödet betydde mycket för oss««

Genom kollegan fick **Libertad Melchersson** upp ögonen för en försäkring hon hade via jobbet. I samband med sin föräldraledighet hade hon rätt till Föräldrapenningtillägg från Afa Försäkring.

TEXT PER CORNELL FOTO KRISTINA SAHLÉN

Libertad Melchersson arbetar som kassaledare i en större matbutik i Stockholm. Hon är fackligt engagerad via sitt fackförbund Handels och tyckte nog själv att hon hade hyfsad koll på de rättigheter och förmåner hon hade genom sin anställning.

Därför kom det som en överraskning när hon första gången fick höra talas om föräldrapenningtillägget och Afa Försäkring.

Det var i samband med att hon var gravid med sitt andra barn som hon fick lite problem med foglossning. Kollegan Marie, ordförande för den lokala fackklubben och försäkringsansvarig, rådde henne att undersöka om hon skulle ha rätt till sjukförsäkringen AGS ifall hon skulle bli sjukskriven på grund av foglossningen. Men också att hon inte skulle glömma att söka föräldrapenningtillägg, FPT.

- Även om man är fackligt engagerad

kanske man inte har koll på allt. Just de här sakerna hade man inte informerat så mycket om på min arbetsplats så det var en nyhet för mig.

De gick tillsammans in på Afa Försäkrings webbplats för att Libertad skulle se hur man ansöker om stöd. Det var också så hon gjorde några månader senare när hennes son fötts.

- Det jag gillar är att man kan göra en ansökan digitalt men att det också gick att ringa till Afa Försäkring och fråga lite saker. Det var enkelt och jag fick svar på mina frågor direkt.

Libertad och barnets far delade på föräldraledigheten och för Libertads del kunde



Föräldrapenningtillägget gav familjen ekonomisk trygghet.

de hon få ersättning för en sexmånadersperiod. Försäkringen är utformad på så vis att den försäkrade endast kan få ersättning för ►

FAKTARUTA

- ▶ **Anmäla:** Anmälan ska göras via afaforsakring.se.
- ▶ **För vem:** Privat och kooperativt anställda arbetare omfattas av försäkringen.
- ▶ **Ersättning:** 10 procent av SGI upp till 10 prisbasbelopp. 90 procent på lönedelar därutöver. Ersättning betalas ut för dagar som man tar ut föräldrapenning från Försäkringskassan.
- ▶ **Att tänka på:** Den försäkrade kan nyttja försäkringen under en sammanhängande period. Det är alltså viktigt att planera föräldraledigheten noga så att den anställda kan få maximal ersättning. Det går att ansöka i efterhand, upp till att barnet blir 5,5 år. Ansöker man i efterhand gäller försäkringen dock endast för en sammanhängande period under barnets första 18 månader.

en period. Därför är det mest fördelaktigt att söka ersättning för den längsta sammanhängande perioden man är föräldraledig. Även barnets far fick senare ersättning från försäkringen.

– Vi är en ganska vanlig familj som bor i Farsta. Det är inte så att vi är fattiga. Men vi är heller inte rika. Det kostar en del att få barn samtidigt som man får lägre inkomst.



»Det är ett privilegium att den här försäkringen finns.«

Därför gjorde den här lilla extra hjälpen ganska mycket för oss. Jag känner mig tacksam att jag kunde få lite drygt 1 000 kronor extra per månad och jag tror att många familjer behöver det.

Kunskapen om FPT sprider sig som ringar på vattnet. Från kollegan Marie till Libertad och sedan vidare till andra kollegor och

till barnens far, som i sin tur tipsade kollegor på sin arbetsplats om försäkringen.

– Jag har visat kollegor som väntar barn hur de ska göra för att ta del av försäkringen. Alla känner till föräldrapenning från Försäkringskassan, men inte den här kompletterande ersättningen som de har genom sin anställning.

Libertad Melchersson
har tipsat kollegor om
försäkringen.



Vad tror du hade hänt utan tipset du fick från din kollega?

– Jag har alltid varit en person som gillar att läsa på och ha koll. Det är inte omöjligt att jag hade hittat försäkringen. Men jag tror faktiskt inte att jag hade gjort det. Jag hade nog missat ersättningen då. Nu har jag fått veta att man även kan söka ersättning i efterhand så jag ska undersöka om jag kan få det för mitt första barn trots att hon är lite äldre.

– En annan sak som gör just den här för-

säkringen lite svårare att hitta är att man har mycket annat att tänka på när man får barn och att man inte är kvar på arbetsplatsen när man har rätt till ersättningen.

Hur ser du på att det finns den här typen av trygghetslösningar genom anställningen?

– Det är ett privilegium att den här försäkringen finns. Jag uppskattar överlag att det finns den här typen av välfärd i Sverige. Sånt finns inte överallt och i många andra länder måste man kämpa hårt för att få minsta lilla stöd från samhället. ■

Arbetsgivarens viktiga roll

Det är mycket att tänka på när man får barn. Glöm inte att påminna anställda om föräldrapenning-tillägget, FPT och att det går att söka i efterhand.

Många, men inte alla, känner till att det finns en kompletterande föräldraförsäkring för privat och kooperativt anställda arbetare. Det är Afa Försäkring som hanterar den. Försäkringen kan göra stor skillnad för privatekonomin. Arbetsgivaren har en nyckelroll för att få de försäkrade att anmäla.

– Det är mycket att tänka på ändå när man får barn och ska vara föräldraledig. Jag tror att många behöver en påminnelse, säger Maria Palanius, skadespecialist på Afa Försäkring.



Maria Palanius

Vad ska arbetsgivaren informera om?

– Först och främst att det finns en försäkring som ger de anställda extra ersättning när de är föräldralediga. Men också att de ska tänka på att försäkringen endast gäller under en sammanhängande period. Det är alltså viktigt att söka för den period då man tar ut flest föräldrapenningdagar.

Vad är mer bra att tänka på?

– Att det går att söka i efterhand upp till att barnet har fyllt 5,5 år. Så även om man har missat försäkringen kan det finnas ersättning som man har rätt till. Ersättning betalas dock bara ut för föräldraledighet som tagits ut under barnets första 18 månader.

Vad får ni flest frågor om?

– Många frågar om det här med att man kan få ersättning för en period. Det är en begränsning i försäkringen som det är viktigt att informera om.

Hur mycket pengar får man?

– Det är individuellt och utgår från den sjukpenningsgrundande inkomsten. Det påverkas också av hur många föräldrapenningdagar man tar ut per månad.

Beteendet som skadar

Ohövlighet på jobbet kan skapa både psykisk och fysisk ohälsa på jobbet. Arbetsmiljöforskaren **Kristoffer Holm** har tagit fram en metod för att jobba med frågan i arbetslivet.

TEXT KARIN JANSON FOTO PRIVAT, SHUTTERSTOCK

Att inte heja, inte bjuda med en kollega till det gemensamma fiket eller ha en otrevlig ton kan vara exempel på ohövliga beteenden på jobbet. Ohövlighet skiljer sig från härskartekniker genom att det inte nödvändigtvis är medvetna handlingar.

– Ohövlighet är lågintensiva negativa handlingar som bryter mot normer för respekt på arbetsplatsen. Ofta förstår inte den som är ohövlig hur beteendet landar, säger Kristoffer Holm, postdoktor i psykologi vid Malmö universitet.

Han har skrivit en avhandling om ohövlighet, där både djupintervjuer och enkäter ligger till grund för resultatet. Även om det finns en del beteenden som många upplever som ohövliga är det också individuellt vad vi reagerar på.

– Förutsättningarna ser också olika ut i olika branscher. Sammantaget är ohövlighet ett normbrott för vad som är acceptabelt beteende på varje arbetsplats, något som är okej på ett ställe behöver inte vara det på ett annat.

Att adressera frågan om ohövlighet är dock viktigt, eftersom det kan ha negativa effekter på både den psykiska och den fysiska hälsan, enligt flera studier.

– Även om man utsätts lågintensivt finns det en tydlig koppling mellan att ha blivit utsatt för ohövligt beteende och minskat välbefinnande. Man är mer benägen att söka sig vidare och det kan påverka prestationen. Det kan också ha en organisatorisk påverkan, att människor undviker att vara på vissa specifika platser på arbetet och inte vill samarbeta med vissa personer.



Kristoffer Holm

Kristoffer Holm håller på att ta fram ett metodstöd för att jobba med ohövlighet på arbetsplatser. Forskningsanslagen kommer från Afa Försäkring. Det första steget är att diskutera hur arbetsgruppen ser på ohövlighet och hur man vill att klimatet ska vara i gruppen.

– Ökad förståelse är en viktig del, att vi kommunicerar varför det här är viktigt. Genom att skapa en dialogyta kan vi förstå varandras beteenden och tanke sätt bättre och därmed minska risken för missförstånd. ■

MOTA BORT OHÖVLIGHETEN

1.

► SYNLIGGÖRA.

Eftersom ohövliga beteenden ofta är subtila och omedvetna behöver vi prata om dem. Ta upp diskussionen i arbetslaget och betona att ohövlighet har negativa effekter på hälsan, om någon försöker vifta bort ämnet med att "lite får man tåla".

2.

► DEFINIERA.

Vad upplevs som ohövligt hos oss? Prata om beteenden, inte om specifika personer, annars blir det skuldbeläggande.



3.**► MÅL.**

Diskutera, hur vill vi ha det framöver? Vilka beteenden kan vi ställa oss bakom i vår arbetsgrupp? Konkretisera och gör en målbild.

4.**► ANPASSA.**

Alla arbetsplatser har sina egna förutsättningar och kulturer. Det är viktigt att varje arbetsgrupp får diskutera hur de vill ha det. Det handlar inte om att alla ska stöpas i samma form utan om att hitta ett gemensamt förhållningssätt som medarbetarna kan stå bakom.

5.**► SYSTEMATISERA.**

Ta upp frågan om bemötande inom arbetsgruppen regelbundet, till exempel på arbetsplatsträffar.

6.**► GODA EXEMPEL.**

Lyft goda exempel och konkretisera vad du menar med att vara respektfull och hövlig mot kollegorna. Forskning visar att vi ofta får tillbaka det vi ger till andra. Om vi är hövliga och vänliga är chansen större att andra är det tillbaka.

7.**► MÄT.**

Ta upp frågan regelbundet i medarbetarenkäter för att se om ni är på väg åt rätt håll.



Tre tycker till

Hur får och skapar du arbetsglädje?

Deqa Abukar, vd och grundare av Bling Startup, en länk mellan investerare och entreprenörer från förorten:

» För mig och oss är det effektivt att titta på de små framstegen vi gör och att glädjas över resultat. Att skapa förändring i samhället vilket vi försöker göra är så stort och svårt. En annan bra sak är att inte bara göra arbetsuppgifter man redan är bra på utan att utmana sig själv lite. **En tredje bra sak tycker jag är att ge positiv feedback, feedback utan baktankar.** Vi är bra på konstruktiv kritik i Sverige, men det tenderar att bli ett sätt att ge dold kritik.



Dan Hasson, forskare inom folkhälsovetenskap och vd på Hasson consulting group:

» Jag ser till att ofta ägna mig åt stimulerande arbetsuppgifter och att ta paus när det behövs. Mitt arbete är ju också min passion. Det är en stark drivkraft och motiverande att känna att det jag gör kan vara till nytta för andra. **Om man vill skapa arbetsglädje på arbetsplatsen är mitt råd är att först definiera vad man menar med arbetsglädje** och sedan precisera vad man själv, kollegorna, chefen och organisationen kan göra för att nå önskad nivå av den definierade arbetsglädjen.



Jeanette Lund, HR-specialist på Stadsbyggnadskontoret i Göteborgs stad

» Jag försöker fokusera på allt det jag gör bra. Att lära från mina misstag – visst – men jag vill inte fastna i negativa tankespiraler. **Jag sparar positiva mejl och skriver ner positiva kommentarer i ett dokument, som jag kan återkomma till när jag tvivlar på mig själv.** När jag pratar med andra är mitt mål att vara positiv och inte klaga. Att påminna andra om allt som är roligt med det arbete vi har och hur mycket skillnad vi faktiskt gör för människor.