

Trygg på jobbet

Nr 3
2025

En tidning från
Afa Försäkring

ARBETSMILJÖ

Så löste de belastningsproblemen

NY TEKNIK

Kan en robot ersätta chefen?

FRAMGÅNG

När vårdcheferna fick stöttningsbehövde

Pappatid

För **Robert Berg** blev det både kvalitets- och kvantitetstid med lille **Knut**. Föräldrapenningtillägget gjorde stor nytta för familjen.

Dialog och samverkan gör susen

Det finns många frågor i arbetslivet där vi vinner på att prata med varandra och hitta en samverkan. Afa Försäkring i sig är ett exempel på hur bra det kan bli när två parter pratar ihop sig om en gemensam lösning kring ett tryggare arbetsliv.

I det här numret av Trygg på jobbet kommer vikten av samverkan och kommunikation fram i flera av artiklarna. På Närhålsan i Västra Götalandsregionen har man försökt att förbättra tillvaron för de cirka 300 cheferna på regionens vårdcentraler. Att hitta och upprätta kommunikationsvägar mellan

”Den nya tekniken kan förebygga risker och förbättra arbetsmiljön. Om den används rätt.”

väg. Läs mer om hur de har gjort i tidningen.

Dialog och samverkan är också vad forskaren Carin Håkansta förordar för alla organisationer som tar hjälp av AI med att leda och fördela arbetet. Den nya tekniken kan förebygga risker och förbättra arbetsmiljön. Om den används rätt. A och O är att arbetsgivaren gör rätt från början och samverkar med fack och medarbetare tidigt.

Jag hoppas också att många av er tar del av Sveriges största arbetsmiljöevent Gilla Jobbet som vi är med och organiserar. Håll utkik efter avbokningar om du vill försöka få en biljett till det fysiska eventet i Stockholm den 23 oktober. Men jag vill också slå ett slag för att samla några kollegor och delta digitalt. Vi har byggt ut direkt-sändningen av Gilla Jobbet för att öka tillgängligheten för alla som har svårt att ta sig till Stockholm.

högsta ledningen, verksamhetschefer och medarbetare så att de kan prata om problem och hitta lösningar tillsammans, visade sig vara en framkomlig



Johan Ljungqvist, kommunikationsdirektör

I DETTA NUMMER

4. I KORTHET

Åter dags för Gilla Jobbet

5. I SIFFROR

Risker för hot och våld

6. SÅ GÖR VI

Fokus på chefer

gav resultat

8. REPORTAGE

Analysen gjorde skillnad

13. FORSKNING

När chefen ersätts av en robot

14. MÖTET

Robert tog mest

föräldraledighet

18. INSIKT

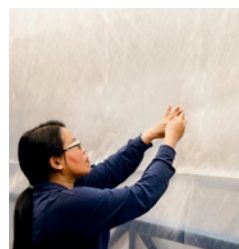
Tio hinder för OSA

20. INTERVJU

Fem frågor till vd Mathias Collén



Familjen Berg/Adolfsson hittade en bra lösning på hur de skulle dela på föräldradagarna. Sid 14.



Duang-Jan Larsson har många tunga lyft i jobbet. Sid 8.

1695

Så många allvarliga hot-och-våld-olyckor inträffade i kommuner och regioner mellan 2019 och 2023. Sid 5.



Intervju med Afa försäkrings nya vd. Sid 20.

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 Skogvoll

PRODUKTION

Splay One

UPPLAGA

10 000

TRYCK

TMG Sthlm

OMSLAGSFOTO

Henrik Petersson



De skolor vars personal drabbas av hot och våld har redan problem med skadegörelse och bråk mellan elever.

FOTO: SHUTTERSTOCK

Hård miljö för anställda i skolan

Lärare och skolledare en utsatt grupp

LÄRARE OCH SKOLLEDARE har en förhöjd risk att drabbas av allvarliga arbetsolycksfall på grund av hot och våld. Statistik från Afa Försäkring visar att 16 procent av de allvarliga arbetsolycksfall som drabbat gruppen de senaste fem åren handlar om hot och våld. För övriga yrkesgrupper ligger den siffran på 5 procent.

– Ett exempel är en lärare som bad om en elevs mobiltelefon varpå eleven började skrika och slå läraren. Ett annat exempel är en lärare som gick emellan två elever som slogs varpå läraren själv fick ta emot slag. I ytterligare ett exempel blev en lärare hotad med våldtäkt då hon försökt ingripa i en situation där flera elever bråkade, sa Elin Henriksson, analytiker på Afa Försäkring,

”I de skolor där incidenter sker är arbetsbelastningen väldigt hög.”

under ett seminarium om ämnet.

Även forskarna Ilse Hakvoort, konfliktforskare och docent i pedagogik, och Sofia Persson, pedagog och docent i sociologi vid Göteborgs universitet, deltog vid seminariet. De har studerat fyra skolor som tidigare haft problem med hot och våld men lyckats vända utvecklingen.

De känner igen den bild som statistiken visar och menar att hot och våld inte uppstår ur ett vakuum. De skolor som drabbas har redan problem med skadegörelse och bråk mellan elever.

– En gemensam nämnare för de skolor där incidenter sker är att arbetsbelastningen är väldigt hög. Det pågår en allmän nednötning av personalen, sa Sofia Persson. ■

”Med uthållighet, engagemang och ett tydligt ledarskap har de visat vägen mot ett mer digitalt samhälle för alla.”

Delar av juryns motivering när Afa Försäkring prisades för sitt arbete med digital tillgänglighet och inkludering. Utmärkelsen CommToAct – Digital Inclusion Award delades ut under Almedalsveckan.

FOTO: SHUTTERSTOCK



Varning för bluffsamtal

FLERA PERSONER HAR blivit uppringda av bedragare som påstår att de ringer från Afa Försäkring. Inget seriöst företag ringer upp kunder och ber dem legitimera sig med Bank-ID eller lämna andra privata uppgifter eller lösenord. Bara om kunder själva ringer upp Afa Försäkring kan Bank-ID bli aktuellt att använda. Om du hör talas om någon som blivit utsatt för misstänkta bedragare som utger sig för att representera Afa Försäkring får du gärna kontakta kundtjänst på telefon 0771-88 00 99. ■

**13
MKR**

Fem nya forskningsprojekt kring arbetsmiljö och hälsa har fått stöd av Afa Försäkring.



16 OKTOBER

IA-DAGEN 2025
KL 9–16. DIGITALT ELLER
PÅ PLATS PÅ AFA FÖRSÄKRING
I STOCKHOLM.

Ta del av det senaste inom IA-systemet och lyssna till inspirerande föreläsare. IA-dagen riktar sig till alla som arbetar med IA-systemet. Det är ett bra tillfälle att inspireras, lära nytt och utbyta erfarenheter med andra användare och experter.

Anmälan via afaforsakring.se

4 & 27 NOVEMBER

4 NOVEMBER
REGIONAL DAG LINKÖPING
KL 9–16, LINKÖPING KONCERT
& KONGRESS

27 NOVEMBER
REGIONAL DAG KARLSKRONA
KL 9–16 PÅ DOCKS CONFERENCE,
SKEPPSBROKAJEN 14,
KARLSKRONA

Afa Försäkring bjuder medarbetare inom kommun och regioner på en inspirationsdag kring arbetsmiljö – med särskilt fokus på friskfaktorer. Lyssna på föreläsare med spetskompetens inom sina områden som berättar om hur man skapar friska arbetsplatser. Dagen vänder sig till dig som arbetar med arbetsmiljö-, personal- eller försäkringsfrågor. Du kan vara chef, ha direkt personalansvar, vara förtroendevald, skyddsombud eller liknande. Dagen är kostnadsfri.

Anmälan via afaforsakring.se

FOTO: GILLA JOBBET



Det går att ta del av det mesta av programmet från Gilla Jobbet på distans.

Gilla Jobbet – nu ännu mer tillgängligt

Lite bättre, lite större. Nu är det snart dags för arbetsmiljö-Sveriges största event.

DET KAN FORTFARANDE finnas ströplatser kvar till årets upplaga av Gilla Jobbet. Men det har varit rusning efter de 2 000 biljetterna. Redan två månader före det stora arbetsmiljöeventet hade arrangörerna närmare 3 000 intresseanmälningar. De goda nyheterna för alla som inte får biljett eller har möjlighet att resa till Stockholm är att mer än någonsin livestreamas och en hel del av programmet kommer

också att kunna upplevas i efterhand.

– Vi har fyra olika live-streamar, vilket är en mer än tidigare. Intresset för att följa eventet på distans har ökat väldigt mycket sedan före pandemin. Vi räknar med att minst 4 000 användare följer Gilla Jobbet på distans. Eftersom många tittar i grupp blir antalet personer ännu större, säger Mats Quist, från Gilla Jobbet.

Vad kan man förvänta sig av årets Gilla Jobbet?

– Vi har skruvat på allt för att allt ska bli lite bättre. Men har man varit där tidigare kommer man att känna igen sig, för grundupplägget är sig ganska likt. Men vi har ändrat på mat och servering. Satt

bättre ljudavskärmning vid scenerna och skapat mer avskilda platser för dem som vill ta ett möte. Scenografin är sig lik, men hela programmet är nytt.

Kan du berätta något om programmet?

– På Stora scenen har vi de talare som vi tänker är de stora publikdragarna. Som Robert Karjel med fokus på kris och katastrof, Lina Eilertson, som pratar om återhämtning, Katarina Blom om psykologisk trygghet. Många av seminarierna är nya för i år och jag vill också uppmåna alla att lyssna på avslutningen på Stora scenen med Umit Dag. Det kommer att bli både humoristiskt och allvarligt. ■

OM GILLA JOBBET

- **Vad:** Sveriges största arbetsmiljöevent.
- **När:** 23 oktober, klockan 9.00–16.30.
- **Var:** Stockholm Waterfront eller digitalt.

De drabbas av hot och våld

Ny statistikrapport från Afa Försäkring visar hur risken för hot och våld ser ut för anställda inom kommuner och regioner.

TEXT PER CORNELL

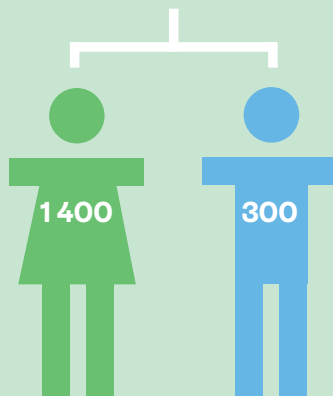


1 695

Så många allvarliga hot-och-våld-olyckor inträffade i kommuner och regioner mellan 2019 och 2023.

Det motsvarar 12 procent av samtliga allvarliga arbetsolyckor inom sektorn under perioden. Nära 1 400 av olyckorna drabbade kvinnor och drygt 300 drabbade män.

12 %



"En svårt demenssjuk boende som är aggressiv och våldsam tog tag hårt i min överarm och drog ut den från kroppen. Det uppstod kraftig smärta i axel och nacke."

Kvinnlig undersköterska

YRKENA MED MEST HOT OCH VÅLD

Flest hot-och-våld-olyckor drabbas undersköterskor, vårdbiträden, personliga assistenter med flera. Totalt drabbas yrkesgruppen av hälften av hot-och-våld-olyckorna inom kommuner och regioner. Därefter följer barnskötare, fritidsledare med flera samt lärare och skolledare, med 15 respektive 14 procent var.

DE HAR HÖGST RISK ATT DRABBAS

För att beräkna risken att drabbas behöver man jämföra antalet olyckor mot antalet anställda i respektive yrkesgrupp och yrkesundergrupp. Yrkesgruppen med högst risk är undersköterskor, vårdbiträden, personliga assistenter med flera med 0,5 olycksfall per 1 000 sysselsatta. Tittar vi på yrkesundergrupperna har elevassistenter med flera samt behandlingsassistenter och socialpedagoger med flera högst risk. För kvinnor är risken 1,2 respektive 1,0, och för män ligger den på 0,6 respektive 0,8. Elevassistenter drabbas ofta av våld i form av till exempel knuffar och slag från elever. För behandlingsassistenter och socialpedagoger med flera är våld vid arbete med elever och klienter vanligast.

"Aggressivt beteende, klienten blev nekad den hjälp han efterfrågade. Jag blev hotad till livet och han hotade även att skada mina barn."

Kvinnlig socialarbetare

TYP AV HOT OCH VÅLD FÖR OLIKA GRUPPER

Undersköterskor, vårdbiträden, personliga assistenter, sjuksköterskor och barnmorskor

Här är det vanligast att bli utsatt för våld vid arbete med brukare och patienter. Det kan handla om dementa brukare som blir utåtagerande eller psykiskt sjuka patienter som går till fysisk attack. Misshandeln leder ofta till skador på händer och fingrar samt på huvud, hals och ansikte. Psykiska skador som stressreaktioner är också vanliga.

Barnskötare, fritidsledare med flera, förskollärare och fritidspedagoger, lärare och skolledare

Vanligast är att bli utsatt för våld vid arbete med barn och elever. Misshandeln kan bestå i att en elev i affekt går till fysisk attack. En anställd kan också bli utsatt för våld när han eller hon försöker avbryta en konflikt mellan elever och då själv blir sparkad eller slagen. Vanligast är skador på huvud, hals och ansikte, till exempel tinnitus efter höga skrik och hjärnskakning efter slag mot huvudet. Även skador i händer och fingrar är vanligt.

Socialt arbete

För socialsekreterare är det vanligast att bli utsatt för hot. Hoten kan ha sin upprinnelse i missnöje med ett beslut. För behandlingsassistenter och socialpedagoger med flera är våld vid arbete med elever och klienter vanligast. Olyckorna leder oftast till stressreaktioner. ■

Fokus på chefernas arbetsmiljö ger resultat

Ledningen fick signaler om att cheferna inom primärvården var överbelastade. Då satsade Närhälsan på chefernas arbetsmiljö och organisatoriska förutsättningar.

TEXT PER CORNELL FOTO ULRICA DAHL ERIKSSON

Närhälsan i Västra Götalandsregionen är Sveriges största aktör inom primärvård och består av hundratals vårdcentraler och rehabmottagningar. Mottagningarna finns i både storstad och glesbygd, stora och små enheter och med vitt skilda förutsättningar. Men signalerna från de över 200 cheferna visade att många upplevde att de inte räckte till.

– Det är en ensam roll med stora utmaningar. De hanterar många olika professioner och ska lösa allt från att erbjuda bra vård till att bemanna, rekrytera och ta hand om personalfrågor. Det är svårt att klämma in på 40 timmar per vecka, säger Eva-Lotta Olofsson, HR-specialist på Närhälsan, den förvaltning som sköter den offentliga primärvården i regionen.

HR-gruppen inklusive HR-chefen på Närhälsan insåg att något måste göras – inte bara för chefernas skull utan lika mycket för alla de 6 000 medarbetare som påverkas om deras närmaste chefer inte har rätt förutsättningar för sitt uppdrag.

– Vi förankrade våra tankar hos Närhälsans förvaltningsledning och de blev väldigt engagerade. Initialt tänkte vi att det skulle bli svårt att "ta tid" av cheferna, som redan är överbelastade, men ledningen ville prioritera frågan och göra en storskalig satsning, säger Emma Storm, HR-specialist.

Det innebar att HR-gruppen fick grönt ljus att ordna två halvdagars workshops för de cirka 225 cheferna – sammanlagt blev det 24 workshops eftersom man arbetade i mindre grupper. De utgick från det evidensbaserade verktyget Chefoskopet som Suntarbetsliv erbjuder. Verktyget fick anpassas och fyra representanter från HR blev processledare för satsningen. Inom ramen för en arbetsmiljö-satsning fick Närhälsan processtöd från företagshälsovården.

– Vi började mötena med att cheferna skulle identifiera allt som inte fungerade i deras arbetsvardag för att sedan ge förslag på hur det kan förbättras. Det kunde till exempel handla om deras befogenheter och självbestämmande, mål och organisation,

bristande IT-system och annan support eller medarbetarfrågor och rekrytering, säger Kristina Bengtsson, HR-strateg.

Att sammanställa och klustra alla goda idéer som kom fram var ett digert arbete för processledarna. Det var viktigt för dem att projektet inte skulle bli en skrivbordsprodukt utan också ge praktisk nytta i vardagen för Närhälsans chefer och medarbetare.

Kom det ut några bra saker ur ert arbete?

– En stor sak är att vi har börjat arbeta systematiskt med chefernas arbetsmiljö. Frågan finns på bordet både hos förvaltningsledningen och hos cheferna själva på olika sätt. Vi har också mer fokus på ledarskapsfrågor i organisationen och har utökat antalet chefsdagar per år, säger Kristina Bengtsson.

– Cheferna upplevde en distans mellan ledningen och verksamheten. Det har förbättrats, i dag finns ett större fokus på dialog och ledningen är mer ute och besöker verksamheterna, som är spridda över ett stort geografiskt område, säger Eva-Lotta Olofsson.

– Det har också resulterat i nya rutiner och stöddokument som bidrar till ett systematiskt arbetsmiljöarbete för chefer. För nya chefer kommer också handledning och introduktion att utvecklas säger Emma Storm.

Vilka lärdomar har ni dragit?

– Att vi förankrade frågan hos den högsta ledningen var väldigt avgörande.

Det är nog vårt bästa råd till andra som vill testa något liknande. Det som var så bra med att ledningen drev detta är att det blev tydligt att det är en prioriterad verksamhetsfråga och inte en HR-fråga. Risken fanns att cheferna annars känt lite "Åh nej, nu är det något nytt som HR vill att vi ska göra". I stället blev det en gemensam satsning som vi gjorde på riktigt, säger Emma Storm.

– Att vi använde Chefoskopet som grund var också ett bra beslut. Det är forskningsbaserat och testat av andra, vilket jag tror skapade trovärdighet, säger Kristina Bengtsson. ■

"Vi tänkte att det skulle bli svårt att 'ta tid' av cheferna, som redan är överbelastade, men ledningen ville prioritera frågan."



LÄS MER!
På sid 18–19 kan
du läsa om vad som
hindrar ett lyckat
OSA-arbete.

HR-specialisterna Emma Storm, Eva-Lotta Olofsson, HR-strateg Kristina Bengtsson och HR-konsult Henrik Eyton på Närhälsan i Västra Götalandsregionen ledde projektet att stärka den sociala och organisatoriska arbetsmiljön för chefer inom primärvården.



Duang-Jan Larsson arbetar i lagsalen på Voith. Här ska vävar vikas och dras och sedan lastas på vagnar som man manuellt flyttar till nästa avdelning. Just händerna belastas mycket.

Analysen gjorde



Slut med stela nackar och utslitna händer. Industriarbetarna på Voith Paper Fabrics har ett tungt arbete – men genom en strategisk satsning har riskerna minskat.

TEXT KARIN JANSON FOTO KRISTINA SAHLÉN

En stor tygduk är upphängd framför Duang-Jan Larsson och Sandra Andersson, som jobbar i lagsalen. Här på Voith Paper Fabrics i sörm-ländska Högsjö tillverkar man filter som används i pappersmaskiner. Filterna har olika tjocklekar och egenskaper för att suga upp vatten från pappersmassan i olika stadier av processen.

En filt tillverkas genom att man först gör en väv av polyamid och därefter nålas vadd fast till slutprodukten filt. I lagsalen sker lagning av nytillverkad väv innan det är dags för nålning. Just i dag håller Duang-Jan Larsson och Sandra Andersson på att se över eggen, det vill säga vecket där tyget har vikts i maskinen och är extra känsligt. Alla maskor i eggen ska dras för hand till andra ställen i tyget och klippas av.

– Den här väven är ganska mjuk, det är värre med de riktigt stela vävarna, då måste man ta i och dra hårt, säger Duang-Jan Larsson.

Hon jobbade tidigare på ett hotell med städning och kökssysslor.

– Jag drog ut lakan, bar sängkläder till tvätten, prepade mat i köket och serverade mat. Det var många lyft och ibland tunga saker att bära, men här är det tyngre för kroppen.

Just händerna belastas mycket i lagsalen, med trådar som ska dras ut, vävar som ska vikas och dras och sedan lastas på vagnar som man manuellt flyttar till nästa avdelning. Sandra Andersson, som har arbetat här i sju år, har haft problem med smärta i händerna, men nu har det blivit bättre.



arbetarna friska

Sandra Andersson har fått minskade belastningsproblem efter att de fick ett nytt handverktyg.



– Vi har fått en tång som man kan dra i väven med, så att man slipper greppa och dra med bara händerna. Det är annars ett moment som sliter mycket. Sedan behöver vi tvätta vissa vävar och det kan vara slitsamt om de är väldigt skitiga.

Förra hösten tog företaget in fysioterapeuten Åsa Gustavsson på Falck hälsa och arbetsliv. Hon har jobbat med RAMP tillsammans med industriföretag i ett par år.

– Jag jobbar med olika riskbedömningsinstrument, men RAMP är så bra eftersom det täcker in många olika delar. Annars mäter man som regel olika saker med olika verktyg, men här kan jag använda ett och samma instrument till i princip allt.

RAMP står för Risk Assessment and Management tool for manual handling Proactively, alltså ett verktyg för att proaktivt bedöma och hantera risker vid manuellt arbete. Det har utvecklats av forskare vid Kungliga Tekniska högskolan, med stöd från Afa Försäkring.

Bedömningen görs i fyra steg:

- Identifiera riskfyllda arbetsmoment
- Bedöma graden av risk
- Föreslå åtgärder för att minska riskerna
- Följa upp och utvärdera effekterna

– En medarbetare i lagsalen hade fått ont i kroppen och därför började vi där. Vi valde att göra en RAMP 2, som är en mer detaljerad analys än RAMP 1, som är mer en överiktlig riskbedömning, förklarar Åsa Gustavsson.

Hon intervjuade först medarbetarna om vad som

”Det är viktigt att medarbetarna är delaktiga i både riskbedömningen och åtgärdsförslagen. Det är de som är experter på arbetet.”

känns som tunga och besvärliga moment. Sedan filmade hon arbetet under en dag och analyserade belastningen. Det sker genom att man räknar ihop ett genomsnitt för till exempel antal repetitioner, antal lyft i olika vinklar, hur mycket man drar, hur mycket man står och går på hårt golv och hur mycket man sitter med huvudet framböjt under en arbetsdag. Belastningen för olika arbetsmoment delas sedan upp i grön, gul eller röd risk. I lagsalen blev det tydligt att det stora bekymret fanns inom moment som riskerar att belasta händer och nackar.

Efter det satte företaget ihop ett team med medarbetarna på lagsalen, produktionstekniker, skyddsombud och produktionsledare.

– Vi ville titta på det här tillsammans för att se om det kändes rimligt och hitta lösningar, säger Sören Fouganthine, hälso-, miljö- och säkerhetsspecialist på Voith Paper Fabrics Högsjö AB, och fortsätter:

– De som jobbar här är den bästa tillgången när det kommer till att komma på idéer. Vissa lösningar var enkla.

Till vänster Andreas Olsson,
produktionsansvarig, tillsammans
med fysioterapeut Åsa Gustavsson
och Sören Fouganthine, hälso-,
miljö- och säkerhetsspecialist.





Åsa Gustavsson filmade arbetet under en dag och analyserade belastningen. Att visualisera riskerna i grönt, gult och rött har gjort att det blir lättare att prioritera, menar hon.

Ett exempel är vagnarna som lastas med textilier, där var hjulen slitna och trådar hade fastnat vilket gjorde rullningen trög. Vi har bytt ut hjulen nu och satt 300 kilo som maxlast.

En annan åtgärd var att köpa in en ny typ av filttång som man kan dra i väven med samt olika hjälpmedel för händerna.

– Det är viktigt att medarbetarna är delaktiga i både riskbedömningen och åtgärdsförslagen. Det är de som är experter på arbetet och ofta har bra idéer och lösningar, säger Åsa Gustavsson.

Hon framhåller att en styrka med RAMP är att det ger en tydlig bild av nuläget.

– Analysen visar ju hur mycket man belastar olika kroppsdelar i olika moment. Det kan ligga till grund för ett rotationsschema där man belastar olika delar av kroppen. Och om en medarbetare har problem med smärta i en kroppsdel är det enklare att se på vilken avdelning den skulle kunna jobba, och med vilka moment.

Oftast är det tiden som blir en kritisk faktor, menar hon.

– Om man jobbar en stor del av dagen med ett belastande moment så blir det väldigt intensivt. En sak man själv kan göra är att ta fler pauser. I intervjuer sa flera medarbetare att det är lätt att fastna i ett moment för att man vill bli klar.

Flera moment där man använder händer och sitter med huvudet framåt var röda och därför mest akuta att åtgärda. Att visualisera riskerna i grönt, gult och rött gör att det är lättare att få överblick och prioritera vilka insatser som är viktigast, menar Åsa Gustavsson.

– Många på ledningsnivå har tyckt att det



I lagsalen håller personalen på att vika ihop en stor väv som ska transporteras till nästa avdelning.

varit jättebra när jag har visat det här. De får en tydlig, övergripande bild och vet var de bör lägga fokus i arbetsmiljöarbetet, för det går ju inte att fokusera överallt samtidigt.

Företaget har tidigare gjort riskbedömningsanalyser utifrån Arbetsmiljöverkets bedömningsmallar Kim 1 och Kim 2, berättar Sören Fouganthine.

– Men det var några år sedan och jag känner alltid att jag skulle vilja göra lite mer. När Åsa Gustavsson erbjöd oss att testa RAMP kände jag direkt att ja, det gör vi! Nu ska vi fortsätta genom att göra en RAMP 1-screening på en avdelning och jämföra med resultaten från Kim 1.

Alla är överens om att RAMP gått mer på djupet än tidigare analyser.

– Vi hittade saker som personalen själva inte tänkt på, till exempel att vissa vinklar på handleder och huvudet blir tunga efter ett tag. De kanske inte alltid har känt det själva, men det är ju viktigt att fånga upp i tid innan problemen uppstår, säger Andreas Olsson, produktionsansvarig.

I lagsalen håller personalen på att vika ihop en stor väv som ska transporteras till nästa avdelning. En fördel med jobbet är att det inte är stressigt, menar Sandra Andersson.

– Vi har ingen tidspress här och jag är nog med att ta mina pauser. Jag brukar känna när det är dags, innan jag får ont i kroppen. ■

FAKTA: Voith Paper Fabrics Högsjö AB

- Voith är ett tyskt företag som bland annat tillverkar maskiner för papperstillverkning och tillbehör.
- I Högsjö finns Voith Paper Fabrics Högsjö AB som tillverkar filt till olika pappersmaskiner.
- Här arbetar runt 220 anställda varav 144 i produktionen.
- Företaget har skiftgång på flera avdelningar, femskift är vanligast.
- I år kommer runt 700 ton färdig produkt att lämna företaget.



När chefen ersätts med en algoritm

Arbetets organisering har förändrats med den digitala tekniken. På många arbetsplatser har chefernas arbete med att leda och fördela arbetet ersatts av algoritmer.

TEXT KRISTER ZEIDLER

Algoritmisk arbetsledning innebär att digital teknik tar över arbetsuppgifter som traditionellt brukar utföras av en mänsklig chef i syfte att optimera och effektivisera verksamheten. Hur arbetsmiljön påverkas av detta har forskare vid Karolinska institutet undersökt inom bland annat lagerarbete och transport i ett projekt som fått stöd av Afa Försäkring.

Dessa tekniker kan, om de används på fel sätt, leda till ökad arbetsbelastning, mindre inflytande över arbetet och mer monotona arbetsuppgifter. Men de kan också bidra till att förebygga risker och förbättra arbetsmiljön, menar Carin Håkansta, projektledare och doktor i arbetsvetenskap vid Karolinska institutet.

– Man kan styra upp arbetet så att det blir exakt likadant. Ingen behöver gå ett steg längre eller bära tyngre än någon annan. Är man en bra arbetsgivare och tekniken tillåter det kan man också föra in rotation i arbetet och ställa in tekniken så att arbetet inte blir för stressigt, säger hon.

En annan aspekt är att arbetet förklaras. Det kan leda till en utarmning av

arbetsuppgifterna men kan också underlätta lärandet av ett nytt jobb. Inom till exempel lagerarbete är det vanligt med röststyrda orderinstruktioner, så kallade pick-by-voice, som kan ställas in på olika språk. Det gör det lättare för personer som inte kan svenska och lågutbildade att få in en fot på arbetsmarknaden.

Men för att algoritmisk arbetsledning i en verksamhet ska bli framgångsrik krävs att man gör rätt från början, menar Carin Håkansta. Arbetsgivaren behöver ha en dialog med fack och medarbetare både före, under och efter att ny teknik införs på arbetsplatsen.

– Jag förstår att den här moderna tekniken är superviktig för att företagen ska överleva och gå bra. Men om de glömmer bort att förankra den i verksamheten finns en risk att de biter sig själva i svansen.

Tekniken innebär också en ökad kontroll och övervakning av medarbetarna och deras prestationer. Inom både transport och lagerarbete är kameraövervakning vanligt. För att undvika ryktesspridning och missnöje på arbetsplatsen behöver arbetsgiva-

ren vara öppen med vad tekniken innebär för medarbetarna.

– Det är viktigt att cheferna har en ordentlig dialog och förklarar vad tekniken används till och tydliggör från början vad som gäller.

Liksom med annan ny teknik som införs är det viktigt att ta hänsyn till algoritmiskt ledarskap i det systematiska arbetsmiljöarbetet, menar Carin Håkansta. Men tekniken påverkar inte bara

arbetstagarnas arbetsmiljö utan även chefernas.

– De får förändrade arbetsuppgifter och måste lära sig tekniken. Jag tror att det kan vara rätt tufft för vissa chefer att ställa om.

Trots att Sverige är en av de mest digitala länderna i världen tyder ny forskning på att algoritmisk arbetsledning är vanligare utomlands. En orsak kan vara den lagstiftning och partssamverkan som vi har i Sverige, menar Carin Håkansta.

– Det vi har hört och sett hos svenska arbetsgivare som använder algoritmisk arbetsledning är att de skulle kunna mäta och styra mycket mer, men att de inte gör det. Vi har jämförelsevis hög kunskap och ganska strikt lagstiftning när det gäller arbetsmiljö och det skulle kunna vara en anledning, säger hon. ■



Carin Håkansta

"Jag tror att det kan vara rätt tufft för vissa chefer att ställa om."



Tack för kaffet!

Det fick bli **Robert Berg** som tog större delen av föräldraledigheten för att hans sambo skulle klara att driva vidare sitt kafé. Som en bonus kunde han få föräldrapenningtillägg.

TEXT PER CORNELL FOTO HENRIK PETERSSON

Robert Berg och hans sambo Rebecca Adolfsson fick sitt andra barn Knut tidigare i år. Eftersom Rebecca driver anrika Kullzénska Caféet i Kalmar sedan fem år är det väldigt svårt för henne att vara föräldraledig i traditionell mening. Kaféet är en livsdröm och en livsstil som kräver hennes närvaro i någon mån. Därför har det blivit Robert Berg som har tagit ut större delen av föräldraledigheten med båda barnen. När storsyster Nanna föddes för två år sedan hittade familjen ett lite okonventionellt upplägg för hur de kunde få ihop tillvaron och behålla kaféet. Rebecca var tillbaka på Kullzénska efter åtta veckor – och det var Robert och Nanna också.

– Vi åkte in till kaféet varje dag alla tre så att Rebecca både skulle kunna sköta sitt jobb och kunna vara med oss och till exempel kunna amma Nanna och så. Det fungerade bra och det var väldigt fint att vi kunde göra på det sättet, säger Robert.

Om det är svårt med traditionell föräldraledighet för alla som driver ett litet företag, var det desto lättare för Robert. Han jobbar som rörläggare på anläggningsbolaget Älmby. Fördomen säger kanske att det inte är självklart för män i byggbranschen att vara pappalediga.

– Min chef tyckte det var en utmärkt idé att jag skulle vara pappaledig i över

ett år. Det sammanföll med att det var lite mindre att göra. Byggbranschen har haft en nedgång de senaste åren.

En annan fördel med att Robert var den som tog föräldraledigt var att han är den av dem som har en bra inkomst och därmed en SGI, sjukpenninggrundande inkomst, som också gav en vettig föräldrapenning. Som rörläggare har han en



Rebecca Adolfsson började jobba när Nanna var 8 veckor. Dottern och föräldralediga Robert Berg följde med till kaféet.

Robert valde att ta ut föräldrapenning tre dagar i veckan för att kunna förlänga sin föräldraledighet.



relativt hög lön och dessutom tillhör han kollektivet privatanställd arbetare och har kollektivavtal – vilket gör att han omfattas av FPT, föräldrapenningtillägg, från Afa Försäkring.

– Det hade jag ingen koll på. Men jag hörde av mig till HR-avdelningen inför att jag skulle gå hem och då fick jag höra talas om den. Det gick smidigt att söka och jag fick ersättning med cirka 1 300 kronor i månaden.

Föräldrapenningtillägg betalas för de dagar som man tar ut föräldrapenning från Försäkringskassan. Robert valde att ta ut föräldrapenning tre dagar i veckan för att kunna förlänga sin föräldraledighet.

– Med Nanna, vårt första barn, sökte jag FPT för ett år. När det året hade gått sökte jag för en period till på fyra månader. Den kunde jag inte få ersättning för eftersom man bara kan få tillägget under en period.

När lille Knut föddes i januari 2025 var det ganska givet för Robert och Rebecca att det fick bli ett liknande upplägg för föräldraledigheten. Rebecca måste fortfarande vara närvarande på kaféet i viss utsträckning och det är fortfarande Roberts inkomst som ger dem mest föräldrapenning.

”Min chef tyckte det var en utmärkt idé att jag skulle vara pappaledig i över ett år. Det sammanföll med att det var lite mindre att göra.”

– Den stora förändringen nu är att Rebecca kan sköta en större del av företagandet hemifrån. Hon måste vara på plats omkring en dag i veckan jämfört med fem dagar förra gången. Det betyder att vi har väldigt mycket mer tid hemma tillsammans nu och att jag är lite mindre på kaféet denna omgång, säger Robert.

Familjen har hittat en lösning som fungerar tillräckligt bra för dem. En förutsättning för att det ska fungera är att Rebecca ”ger upp” sin egen föräldraledighet. I den bästa av världar hade hon inte behövt göra det – men samtidigt är kaféet mer än ett jobb för henne.

Efter att ha jobbat på det klassiska etablissemangen i tolv år fick hon möjligheten att ta över det – i mars 2020. Ni



minns kanske vad som hände den våren? Pandemin lamslog världen och alla inom hotell- och restaurangnäringen gick igenom ett stälbad.

De lyckades få kaféet att överleva men det har inte varit några sötebrödsdagar sedan dess heller, med lågkonjunktur, inflation och prisökningar.

– Vi har hittat ett sätt att leva sparsamt. Mycket för att vi bor väldigt billigt i ett litet torp utanför Kalmar. Vi gillar också att vara hemma när vi är lediga i stället för att resa, till exempel.

Att FPT därmed blir ett viktigt tillskott för familjen är uppenbart. Som Robert ser det är det pengar som kommer in utan att det krävs någon annan motprestation än att söka vid ett tillfälle. Och den här gången har han sökt för 16 månader direkt.

– Jag tycker det är fint att någon har tänkt ut det här åt oss andra i förväg. Någon har förstått att vi som är anställda kanske kommer att vara föräldralediga i framtiden eller skada oss på jobbet. Och att när eller om det väl sker så kommer vi att uppskatta den extra ersättningen. Jag är glad att det finns engagerade människor i samhället som sett till att det fungerar på det här sättet. ■

”Jag är glad att det finns engagerade människor i samhället som sett till att det fungerar på det här sättet.”

FAKTA: FÖRÄLDRA- PENNINGTILLÄGG

- **För vem:** Privat och kooperativt anställda arbetare omfattas av försäkringen.
- **Ersättning:** 10 procent av sjukpenninggrundande inkomst upp till 10 prisbasbelopp, 90 procent på lönedelar därutöver. Ersättning betalas ut för dagar som man tar ut föräldrapenning från Försäkringskassan.
- **Hur länge:** Den försäkrade kan nyttja försäkringen under en sammanhängande period. Det är alltså viktigt att planera föräldraledigheten noga för att kunna 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.

Tio hinder för OSA

Det verkar lättare att åtgärda den fysiska arbetsmiljön än den organisatoriska och sociala. Här är de största och vanligaste hindren.

TEXT PER CORNELL FOTO REDD FRANCISCO, UNSPLASH

Det finns en lång och stolt tradition av att göra svenska arbetsplatser tryggare och säkrare. Den svenska partsmodellen har spelat en viktig roll i detta.

På vissa sätt kan den fysiska arbetsmiljön vara lättare att hantera. Den är konkret och möjlig att sätta gränsvärden på. Svårare är det med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Snart tio år efter att Arbetsmiljöverkets föreskrifter kring OSA infördes är det fortfarande svårt för många organisationer att skapa ett arbetsklimat som är hälsosamt både genom att arbetet organiseras och styrs på ett bra sätt och genom att det sociala samspillet och samarbetet fungerar bra.

Det är annorlunda inom vården jämfört med i industrin. Det kan finnas emotionella utmaningar som både är det som gör att man vill arbeta där och som kan skapa en ohälsosam arbetsbelastning. Varje

organisation behöver sätta sina utmaningar i sitt sammanhang. Det framhöll Magnus Åkerström, forskningsledare arbetsmiljö vid Institutet för Stressmedicin, vid ett seminarium på Afa Försäkring om hinder för ett lyckat OSA-arbete tidigare i år.

Det är sedan länge känt att brister på de här områdena kan leda till psykisk ohälsa och sjukskrivning. Och det finns beräkningar från Arbetsmiljöverket som pekar på att upp till 800 personer dör i förtid i Sverige varje år på grund av ohälsosam arbetsbelastning och kränkande behandling.

Vilka är då de största hindren för organisationer att lyckas med sitt OSA-arbete? Magnus Åkerström har tillsammans med forskaren Anna-Carin Fagerlind Ståhl tagit fram en rapport i ämnet. De har hittat tio hinder som är gemensamma för många verksamheter inom offentlig sektor och förmodligen även för många andra.

Hindren finns på tre olika nivåer i organisationerna. De finns i högsta ledningen bland chefer och politiker som

styr och fördelar resurser, ute på arbetsplatserna bland första linjens chefer som ska genomföra åtgärderna och i själva genomförandefasen, enligt Magnus

Åkerström och Anna-Carin Fagerlind Ståhl.

Det finns några övergripande drag i hindren. Ett är bristande förståelse för att OSA ska gynna

både hälsa och ekonomi/produktivitet och att det behövs andra arbetssätt än när man jobbar med fysisk arbetsmiljö. Ett annat är bristen på tid och gemensamma forum där hela organisationen kan arbeta med frågorna. En tendens är att man vill vänta till ett bättre läge i stället för att börja agera. Ett tredje är att prioritera frågan i hela organisationen så att den inte landar hos ensamma chefer som ändå inte har befogenheter att genomföra verkliga åtgärder.

Många av hindren kan bara hanteras av högsta ledningen. Det gäller både riktlinjer och regelverk, att ge första linjens chefer rätt förutsättningar och att se till att samtliga nivåer i organisationen är involverade i arbetet, enligt Magnus Åkerström. ■



Anna-Carin Fagerlind Ståhl



Magnus Åkerström

10 hinder för ett lyckat OSA-arbete

NIVÅ 1 – HÖGSTA LEDNING

- 1. Bristande förståelse för OSA.**
Kunskap saknas inte, men man vet inte vad man ska göra och varför.
- 2. Pausas i väntan på stabilitet.**
Man förstår inte att OSA kan integreras i en omorganisation.
- 3. Andra perspektiv prioriteras.**
Förståelse/kunskap kring kopplingen till lönsamhet saknas. Individuella åtgärder prioriteras före organisatoriska.

NIVÅ 2 – FÖRSTA LINJENS CHEFER OCH ARBETSGRUPPER

- 4. Ingen tid att agera.** Cheferna är redan överbelastade. Arbetsmiljöarbete blir i sig ett arbetsmiljöproblem för chefer och medarbetare.
- 5. Inget stöd till ensamma chefer.** HR hjälper inte till praktiskt.
- 6. Inget utrymme att agera.** Chefer saknar mandat att göra förändringar som behövs.

NIVÅ 3 – GENOMFÖRANDET

- 7. Bristande incitament.** Det finns en stor försiktighet där ekonomi ställs mot arbetsmiljö.
- 8. Hindrande organisering.** Kommunikation mellan HR och första linjens chefer saknas.
- 9. Effektiva arbetssätt saknas.**
- 10. Bristande förståelse för praktiskt genomförande.** Man fastnar i planer i stället för åtgärder.

LÄS MER!
På sid 6 kan du läsa om hur Närhälsan i Västra Götalandsregionen gjorde för att stötta sina chefer.

”Vi tycker det är bättre att förebygga.”



Afa Försäkrings nya vd **Mathias Collén** brinner för uppdraget – och för att ge den svenska arbetsmarknaden ännu smidigare tjänster.

TEXT PER CORNELL FOTO KRISTINA SAHLÉN

Som ny vd, hur ser du på den roll Afa Försäkring har inom den svenska modellen?

– Vår vision är att alla ska ha en trygg vardag och för oss handlar det om att tillgodose människors behov av trygghet i arbetslivet till en låg kostnad. Helt enkelt att alla ska få den ersättning de har rätt till på ett smidigt sätt. När jag pratar med mina kompisar som har liknande roller på försäkringsbolag i Europa så är de väldigt imponerade av den svenska modellen. Den dubbla funktionen som TFA-försäkringen ger är ett bra exempel på hur den ger trygghet för de försäkrade men också för företagen, eftersom den innebär att arbetsskador inte leder till stämningar i domstol.

– Utöver det finansierar vi forskning. Drömmen är att vårt förebyggande arbete gör att färre behöver nyttja försäkringarna.

Vi tycker det är bättre att förebygga än att hantera konsekvenser.

Vilka blir de viktigaste frågorna för er framåt?

– Både våra ägare, alltså parterna på arbetsmarknaden, och våra kunder är nöjda med oss. Samtidigt gäller det att luta sig framåt och investera i teknik och människa för att möta morgondagens kundbehov.

Vad förväntar de sig?

– Jag tror att kunderna vill att det ska vara väldigt enkelt, nästan att det ska ske automatiskt att nyttja sin försäkring. Sett med kundernas ögon tror jag att de skulle vilja anmäla sjukdom eller arbetsskada en enda gång, till sin arbetsgivare, så ska resten sköta sig själv. Nu är det inte så av olika anledningar, men vi ska se till att

våra tekniska lösningar är tillräckligt flexibla så att vi inte blir de som kräver onödiga manuella processer.

Och hur når ni dit, tror du?

– Vi pratar om en transformation där vi ska modernisera vår tekniska plattform samtidigt som vi utvecklar våra arbetssätt. Av det jag sett hittills kommer det att bli riktigt bra när det är klart om några år. Samtidigt är jag imponerad av vår kundservice och skadereglering redan i dag. Vi har riktigt champions hos oss i kundmötet och i skaderegleringen. De är jätteduktiga.

Vad är roligast med nya uppdraget?

– Att bolaget är så välskött samtidigt som vi har ambitioner att göra det ännu bättre. Det är människorna på Afa Försäkring som är bolaget, och det är riktigt duktiga människor som jobbar här. Det finns en omtanke om varandra och om våra kunder. Vi har inga dolda lojaliteter hos oss: när något händer ska våra kunder få rätt ersättning. ■

MATHIAS COLLÉN

Ålder: 44 år.

Bor: I Sigtuna.

Position: Ny vd på Afa Försäkring.

Bakgrund: Tidigare vd på Länsförsäkringar.