

**LYCKAT PROJEKT.** Judoträningen minskar fallskadorna.

**GÖR SKILLNAD.** Jonas fick ersättning efter svåra skadan i fabriken.

# Trygg på jobbet

Nr 4 • 2020  
En tidning från  
AFA Försäkring

## INGEN VANLIG JUL

Restriktionerna slår hårt mot restaurangbranschen. Men **Johan Sjöqvist** och **Josefine Sahlin** på Kajplats 9 i Västerås hoppas att julbordspåsen räddar julen.

# »När trygghets-systemen testas på allvar«

**D**et är mycket som har varit annorlunda det här året. När vi summerar alla förändringar och omställningar kan i alla fall vi på AFA Försäkring känna att ett slags nytt normalläge har börjat infinna sig. Vi har fått anpassa oss och allt eftersom har vi vant oss. Det som känns betryggande är att vi kan se att kvaliteten på vår handläggning och service är intakt och i många fall till och med förbättrad.

Det andra ljuset i mörkret är att vi ser att trygghetssystemen tycks fungera när de testas på allvar. Försäkringen vid uppsägning, AGB, har ökat mycket under året och vi har hittat sätt för arbetsgivarna att på ett enklare sätt anmäla till oss. De övriga kollektivavtalade försäkringarna fungerar som en trygghet även under pandemin.

»Det är mycket som ändå är som vanligt.«

För det är mycket som ändå är som vanligt. Som risken för fallolyckor. Vi har be-

sökt Jonas Öberg i Piteå, som var med om en väldigt typisk sådan olycka på fabriken där han jobbar. För honom var arbetsskadeförsäkringen en räddning.

Detsamma gäller behovet av rehabilitering av anställda inom vården. Många har haft ett tufft år, stressproblematiken har inte direkt minskat. På Skaraborgs sjukhus har man hittat ett bra sätt att hantera detta, med hjälp av vårt Rehab stöd och andra insatser.

Det blev inga julbord för många av oss detta år – en stor utmaning för de redan hårt provade restaurangerna. Vi har besökt Kajplats 9 i Västerås för att få ta del av deras historia under pandemin år 2020.

God jul och gott nytt år

Johan Ljungqvist, kommunikationsdirektör



## I DETTA NUMMER

### 3. I KORTHET

Uppskattat utbildningsstöd tillbaka

### 5. SIFFROR

Vårdyrkena med stora utmaningar

### 6. SÅ GÖR VI

Rehabstödet minskar sjukskrivningarna

### 8. REPORTAGE

En annorlunda jul på restauranger

### 13. FORSKNING

Judoträning minskar fallskador

### 14. MÖTET

Så räddades Jonas av försäkringen

### 18. INSIKT

Tio tips för bättre säkerhetskultur

### 20. TRE TYCKER TILL

Inställt julfirande



Jonas Öberg fick ersättning efter arbetsskadan. Sid 14



Restaurangen Kajplats 9 i Västerås testar nya metoder som hemleveranser. Sid 6

# 23

Så många forskningsprojekt kring covid-19 och arbetslivet har nu fått stöd av AFA Försäkring. Sid 3



Framgångsfaktorerna för ett säkrare arbetsliv. 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 Zandén

#### PRODUKTION

Splay One

#### REDAKTIONSRÅD

Kristina Roxenborn,  
Marie-Louise Forslund,  
Linda Harling, Maria Schütt,  
Frida Winnerstig, Malin Artvin,  
Sara Kilander

#### UPPLAGA

10 000

#### TRYCK

TMG Sthlm

#### OMSLAGSFOTO

Kristina Sahlén







# Stödet för arbetsmiljöutbildning tillbaka

Nu är det möjligt att få stöd för arbetsmiljöutbildning igen. Arbetsgivare i privat sektor kan söka pengar.

**UTBILDNING.** Arbetsmarknadens parter på den privata sidan skjuter till 75 miljoner kronor för stöd till arbetsmiljöutbildning. AFA Försäkring administrerar stödet, som arbetsgivare i privat sektor kan söka från 1 januari 2021. Ett liknande stöd fanns 2016 och var då mycket uppskattat.

- Vi är glada att LO, PTK och Svenskt Näringsliv har fattat beslut om stödet, som syftar till att skapa kompetens och öka samverkan mellan chefer och skyddsombud/arbetsmiljöombud kring arbetsmiljö, säger Anna-Mia Olofsson, projektledare på AFA Försäkring.

Stödet gäller för grundut-

bildning och vidareutbildning. För arbetsgivare som ansöker om stöd för en utbildning som chefer går tillsammans med sina skyddsombud/arbetsmiljöombud finansieras kostnaderna till 70 procent. Om chefer eller skyddsombud väljer att gå själva finansieras den till 50 procent. Godkända utbildningsanordnare kommer att finnas listade på AFA Försäkrings webbplats.

**Hur fungerar det rent praktiskt med utbetalning av stödet?**

- Stödet betalas ut i efterhand och gäller utbildningar genomförda från och med 2021. För att få stödet kräver

vi att deltagarna besvarar en enkät om utbildningen.

**Vilka kan ansöka om stöd?**

- Chefer samt skydds- och arbetsmiljöombud.

**Kan du ge exempel på vilken typ av utbildningar man kan gå?**

- Till exempel BAM-utbildning, SAM-utbildning, OSA-utbildning, arbetslivsinriktad rehab, hälsofrämjande ledarskap och mycket mer.

**Finns det något liknande stöd för kommun- och regionsektor?**

- Via vår samarbetspartner Suntarbetsliv finns det stödmaterial och onlinekurser att ta del av som riktar sig mot kommuner och regioner. ■

## Arbetskada vid hemarbete?

**ARBETSMILJÖ.** De anställda som omfattas av arbetsskadeförsäkringen har ett skydd även vid hemarbete. Men det finns några skillnader. För att försäkringen ska gälla ska det finnas ett samband med arbetet, som att man sitter vid datorn och jobbar eller åker från hemmet till arbetsplatsen under arbetstid. Det kan vara att man snubblar på datorsladden, däremot täcker försäkringen inte skador under arbetstid som saknar samband med arbetet, som att man går ut och köper snus eller kokar kaffe. ■

Se upp för sladdarna på hemmakontoret!

# 23

Så många forskningsprojekt kring covid-19 och arbetslivet har nu fått stöd av AFA Försäkring. Ytterligare projekt väntas snart få stöd.

»En sak som kan hålla hoppet uppe nu är att börja prata om framtiden och vad man ska göra efter covid-19.«

Per Calleberg, psykolog och författare, beskrev på Gilla Jobbet hur man i coronatider kan använda sig av krishantering på arbetsplatsen.

## Stöd till forskning om ljudkänslighet



### FORSKNING.

Årets post-doc-stöd från AFA Försäkring går till Sofie Fredriksson,

audionom och doktor vid Göteborgs universitet. Stödet är på 2 miljoner kronor och hon ska undersöka hur ljudtrötthet och ljudkänslighet påverkar arbetsförmågan i kvinnodominerade kontaktyrken med bullrig arbetsmiljö. Målet är att ta reda på vilka förebyggande åtgärder som kan göra det möjligt för dem som drabbas att fortsätta arbeta.

– Både ljudkänslighet och ljudtrötthet är vanligt i kvinnodominerade yrken och förekommer främst bland förskollärare, lärare, inom hälso- och sjukvården och i restaurangbranschen. Det finns mycket kunskap om hur man ska förebygga hörselskador i mansdominerade branscher som industrin. Vi vet betydligt mindre om vad man kan göra åt exponeringen i kommunikationsintensiva kontaktyrken där bullret kommer från människorna man jobbar med, säger Sofie Fredriksson. ■



Förskolemiljön kan vara högljudd.



Niklas Hjert

## blir nytt informationsnav

Arbetsgivare och fack inom privat sektor slår ihop sina resurser kring information om pension och försäkring. Efter årsskiftet startar Avtalat!

**AVTAL.** Svenskt Näringsliv, LO och PTK slår ihop sina informationsinsatser om kollektivavtalad tjänstepension och försäkring i det nybildade bolaget Avtalat. Det innebär att de tidigare informationsfunktionerna Facket försäkrar och Finfa samt på PTK, som både arbetsgivare och anställda har vänt sig till, i stället samlas under ett och samma tak – Avtalat.

– Parterna slöt en överenskommelse i juni 2019 om att slå ihop sina informationsfunktioner. Under det här året har vi mejlat ut uppdraget och samlat medarbetare från dessa tre enheter inför vår start, som blir i januari, säger Niklas Hjert, vd Avtalat.

Uppdraget för Avtalat består av tre delar:

Att effektivisera och utveckla informationsinsatserna

så att fler arbetsgivare och anställda förstår vad de omfattas av via sin anställning. Trots att stora resurser har lags ner ökar inte kännedomen om kollektivavtalade tjänstepensioner och försäkringar.

För det andra: att skapa

»Det är ett långsiktigt uppdrag vi har fått.«

en väg in för arbetsgivare och anställda för att minska risken för krångel och missförstånd. Genom Avtalat får alla på sikt en och samma digitala mötesplats samt en första linjens kundtjänst som kan hjälpa eller

koppla vidare. Med Avtalat blir det också en och samma avsändare vid extern kommunikation i stället för flera olika.

För det tredje ska Avtalat skapa ett gemensamt och mer lättbegripligt språk kring de kollektivavtalade tjänstepensionerna och försäkringarna.

– Allt detta har vi inte på plats till den första januari när vi startar. Det är ett långsiktigt uppdrag vi har fått. Men det som ska fungera är att alla ska

kunna få samma stöd från oss som de tidigare haft genom Facket försäkrar, Finfa och PTK.

**Vad hoppas ni kunna göra för skillnad?**

– Att alla som omfattas av de här förmånerna känner till och förstår värdet av dem. Bara att känna till att dessa trygghets-system finns till skapar ett lugn. ■

### AVTALAT OCH AFA FÖRSÄKRING KOMPLETTERAR VARANDRA

► Avtalat sköter information om kollektivavtalade försäkringar och pensioner på den privata sidan.

► AFA Försäkring sköter information om kollektivavtalade försäkringar i KR-sektorn.

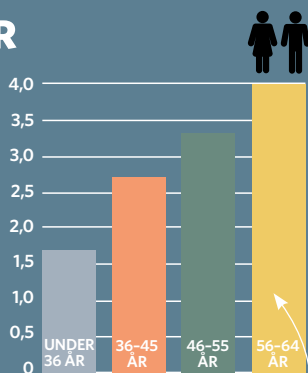
# Undersköterskor mest utsatta inom vården

- AFA Försäkrings nya rapport om riskerna i vårdsektorn.

## ALLVARLIGA ARBETSOLYCKOR

### Störst risk för undersköterskor

Gruppen undersköterskor, vårdbiträden och personliga assistenter m.fl. har en högre risk att drabbas av allvarliga olycksfall än övriga yrkesgrupper inom vården. Störst risk inom gruppen löper kvinnliga undersköterskor.



Risk för allvarliga arbetsolycksfall efter yrkesgrupp och åldersgrupp. Genomsnittlig risk 2016-2018 för undersköterskor, vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.



Undersköterskor löper stor risk att drabbas av arbetsrelaterade olyckor.

### Risken ökar med åldern

För gruppen ökar risken för allvarliga arbetsolyckor med åldern. Störst är ökningen mellan de två yngsta åldersgrupperna. Risken är större för kvinnorna än för männen i samma åldersgrupp.

### Fallolyckor vanligast

För gruppen är olika typer av fallolyckor den vanligaste orsaken till en allvarlig arbetsolycka. Jämfört med övriga vårdyrken är andelen fallolyckor dock något mindre. Fallolyckor står för 34 procent av de allvarliga olycksfallen för gruppen, jämfört med 45 procent för läkare.

### Hot och våld

Anställda inom vården drabbas oftare av allvarliga olycksfall orsakade av hot och våld, jämfört med övriga arbetsmarknaden. Situationen kan utlösa stressreaktioner.

## LÅNGA SJUKFALL

### Risken minskar

Undersköterskor, vårdbiträden, personliga assistenter m.fl. löper störst risk att drabbas av långa sjukfall inom vården. De löper också större risk än snittet för samtliga yrkesgrupper inom kommuner och regioner. Kvinnorna löper större risk att drabbas än männen. Under de senaste fem åren har risken minskat för båda könen.

# 10 056

SÅ MÅNGA LÅNGA SJUKFALL STARTADE FÖR GRUPPEN UNDER 2018.

### Vanligaste diagnoserna

Det är psykiska diagnoser som är den vanligaste orsaken till långvarig sjukfrånvaro hos gruppen.

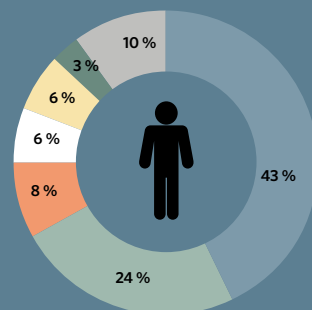
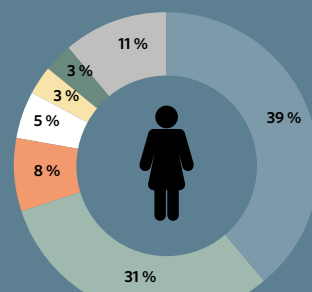
För kvinnorna är stress den vanligaste psykiska diagnosen, följt av förstämning/depression. För männen är förstämning/depression vanligast, följt av stress.

Den näst vanligaste diagnostypen för både män och kvinnor är muskel- och skelettsjukdomar, samt sjukdomar i bindväven.

### Fler drabbas mitt i livet

Bland kvinnorna i gruppen är risken för långa sjukfall orsakade av psykiska diagnoser som högst i åldersgruppen 36-45 år.

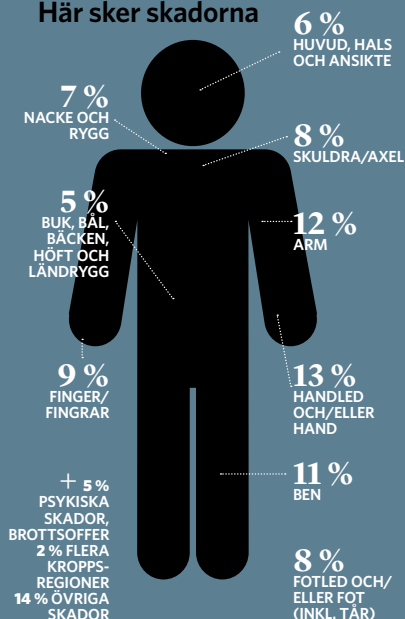
De vanligaste diagnoserna vid långvarig sjukfrånvaro 2016-2018. Undersköterskor, vårdbiträden, personliga assistenter. Kommuner och regioner.



PSYKISKA SJUKDOMAR OCH SYNDROM SAMT BETEENDESTÖRNINGAR  
 SJUKDOMAR I MUSKULOSKELETALA SYSTEMET OCH BINDVÄVEN  
 SKADOR, FÖRGIFTNINGAR OCH VISSA ANDRA FÖLJDER AV YTTRE ORSAKER  
 TUMÖRER  
 GRAVIDITET, FÖRLÖSNING OCH BARNSÅNGSTID  
 SJUKDOMAR I NERVSISTEMET  
 ÖVRIGA DIAGNOSER

KÄLLA: ALLVARLIGA ARBETS-SKADOR OCH LÅNGVARIG SJUKFRÅNVARO INOM VÅRDEN AFASFORSKRING.SE/RAPPORTER

### Här sker skadorna



Vårdpersonal riskerar långtidssjukskrivning på grund av stress. På Skaraborgs sjukhus i Skövde har man lyckats minska riskerna med hjälp av rehabiliteringsstödet från AFA Försäkring och genom att fånga upp tidiga signaler, berättar **Stefan Andersson**, arbetsmiljöstrateg på sjukhuset.

TEXT KARIN JANSON FOTO NICKE JOHANSSON

# »Cheferna fångar upp tidiga signaler«

## Hur jobbar ni med rehabilitering och samtalsstöd?

- För ungefär tre år sedan införde vi ett system för att fånga upp ohälsa tidigt. Vi pratar mycket om arbetsmiljön på våra arbetsplatsträffar och om närmaste chef ser att en anställd inte mår bra flaggar de upp det direkt. Samma sak om en person har mycket korttidsfrånvaro, då säger systemet till och vi bokar in ett så kallat omtankesamtal. Ofta är det ju den som mår dåligt som märker det sist av alla, man vill gärna trycka undan sådana känslor och tänka att det löser sig säkert. Därför är det viktigt att cheferna fångar upp och agerar på signaler. Sedan sätter vi in samtalsstöd om medarbetaren behöver och önskar det, hos företagshälsovården eller andra aktörer som erbjuder samtalsterapi.

## Vad har insatserna inneburit?

- Vi har fått ett annat fokus på att fånga upp tidiga signaler och vi tänker mer förebyggande i organisationen. Långtidssjukskrivningarna sjunker, vi har en del kvar att göra för att de ska sjunka ännu mer men det är på väg åt rätt håll.

## Vad betyder rehabiliteringsstödet från AFA Försäkring?

- Vi söker stödet när vi har medarbetare som behöver hjälp med stresshantering och samtalsstöd. Det gör att vi kan hjälpa fler och även sätta in extra insatser i vissa fall.

## SÅ GÖR SJUKHUSET

### UTMANING

Sjukhuset har haft problem med många stressrelaterade långtidssjukskrivningar.

### LÖSNING

Hjälp med stresshantering och samtalsstöd från AFA Försäkrings rehabiliteringsstöd.

### RESULTAT

Sjukskrivningstalen för långtidssjukskrivningar sjunker.

Långtidssjukskrivningar innebär kostnader och verksamheten styrs ju av en budget, även om det inte får påverka hur vi hanterar rehabilitering. Om vi då kan få ekonomisk ersättning med upp till hälften av kostnaden innebär det i praktiken att pengarna räcker till mer.

## Hur har samtalsstödet fungerat under pandemin?

- Vi har dragit ner på de fysiska samtalen. Vissa samtal har gått att genomföra via Skype, det har varit en bedömning från fall till fall. Det är försiktighetsprincipen som gäller, om vi känner minsta osäkerhet skjuter vi på det. Det kan också göra att rehabiliteringsprocessen tar längre tid. Personalen är införstådd med att situationen är som den är och att det viktigaste är att undvika smittspridning.

## Har pandemin inneburit ett större behov av insatser för just psykisk ohälsa?

- Det är för tidigt att säga. Vi har mycket korttidsfrånvaro, eftersom vi har ett system där man stannar hemma vid minsta förkylningssymtom. Medarbetarna på sjukhuset kan få ta prover på förmiddagen och få svar samma eftermiddag, vi behöver alla som kan arbeta just nu. Min bild är att alla jobbar stenhårt och har ett stort driv att hjälpa patienterna. Det kan säkert uppstå ett stort behov av samtal när vi har kommit igenom den här tuffa perioden. Vi kommer att försöka fånga upp det så att alla som behöver får hjälp efter den här speciella situationen som vi har just nu. ■





»Min bild är  
att alla jobbar  
stenhårt och  
har ett stort  
driv att hjälpa  
patienterna.«

Stefan Andersson





# Tungt utan julbordslyft

Johan Sjöqvist  
på restaurang  
Kajplats 9, till-  
sammans med  
restaurangchef  
Josefine Sahlén.



Restaurangen Kajplats 9 i Västerås har hanterat coronakrisen genom lösningar som hemleveranser, en ny beställningsapp och en social distance manager. Nu hoppas de att december räddas med hjälp av en jul- och nyårskasse.

TEXT KARIN JANSON FOTO KRISTINA SAHLÉN



Kajplats 9 i Västerås.



Johan Sjöqvist och Micaela Berglund förbereder julkassarna.

**M**edan mörkret sänker sig utanför fönstren jobbar kökspersonalen med att lägga upp maten på årets fisk- och skaldjursjulfbord. Här är det hummer, räkor, ostron, lax, makrill och regnbåge som står i centrum tillsammans med ett gediget sillbord. Allt dukas fram till buffé. På golvet sitter gula avståndsmarkörer och bredvid varje framdukad tallrik ligger ett par vita bomullshandskar som gästerna ska använda när de tar mat.

Strax innan 17 dämpas belysningen och radioskvalitet i högtalarna byts mot jullåtar. Pepparkakshuset på disken, julkransarna i fönstren och de korintklädda apelsinerna vid buffén bidrar till julstämningen. De två första gästerna välkomnas och visas till sitt bord, där de beställer dricka och tar på sig handskarna innan de går och tar av maten.

- Vi har hört att det ska vara bra här och det känns spännande och exklusivt med skaldjur, säger Staffan Zetterlund, som åkt från Eskilstuna för att prova julfbordet tillsammans med Monica Röbbäck.

- Vi tycker att det är viktigt att stötta restaurangnäringen. Så länge de följer restriktionerna känns det säkert att gå ut och äta, säger Monica Röbbäck.

**Ett vanligt år** innebär julfbordet att december är restaurangens bästa månad, omsättnings- och lönsamhetsmässigt. Men nu ringer ideligen telefonen med nya avbokningar.

- Vi hade från början 3600 personer bokade på julfbord, nu är vi nere på 1800. I princip alla företag har avbokat, säger Johan Sjöqvist, vd och köksmästare på Kajplats 9.

Precis som alla andra följde han utvecklingen på nyheterna i början av året när covid-19 spred sig i landet.

- Först hörde jag av branschkollegor i Stockholm att de drabbades av minskad tillströmning redan i februari. Vi hade en viss förskjutning hos oss och i mars tvärnitade allt. Det kändes panikartat att tappa så många kunder på kort tid, både på lunch, á la carte och helgbrunchen.

Restaurangen försökte tackla situationen genom att erbjuda hemleverans, med hjälp av appen Way to go.

- Support your local-rörelsen blev en motvikt. Men en utmaning här i Västerås är att alla vill ha sin mat klockan 19 på fredagar, så även om vi verkligen uppskattade att folk ville bidra så blev det samtidigt logistiskt svårt att hinna med beställningar, säger Johan Sjöqvist.

**Under de tuffaste** veckorna i våras tappade verksamheten 60 procent av sina intäkter. Då beslutade ledningen att permittera personalen.

- Vi försökte samtidigt vara så kostnadseffektiva som möjligt och kortade ner menyer. Men det dröjde ▶



Till följd av pandemin behöver gästerna ha handskar innan man förser sig av buffén, det fick gästerna Monica Röbbäck och Staffan Zetterlund testa.

inte länge innan vi kände att permitteringen var ett fängelse, säger Johan Sjöqvist.

Han utvecklar resonemanget:

– Först och främst måste man göra sig av med all extrapersonal och visstidsanställningar för att kunna permittera. Vi har öppet mellan 07 och 24, vilket gjorde det svårt att täcka upp schemat med permitterad personal, med tanke på arbetstidslagen. Om någon blev sjuk fanns det ingen som kunde hoppa in i stället. Samtidigt närmade sig sommaren, då det brukar vara högsäsong. Läget precis invid Mälaren gör Kajplats 9 extra populär på sommaren. Skulle de våga satsa?

– Vi brukar tredubbla verksamheten på sommaren, men vi visste ju inte om det skulle bli så i år. Vi beslutade oss ändå för att avsluta permitteringarna och ta in mer personal. Och det slog väl ut, för oss blev det en rekordsommar. Ett välbehövt andrum, säger Johan Sjöqvist.

Under sommaren anställdes också en social distance manager, en person som höll koll på att gästerna höll avstånd.

– Det är svårt på en uteservering, det kanske går förbi någon man känner som stannar och pratar eller man ser en kompis och skjuter ihop borden. Att ta in en person som skötte om de bitarna blev ett sätt att avlasta personalen från det ansvaret. Det är svårt för dem att både vara trevliga mot gästerna och samtidigt vara en auktoritet som håller folk på plats, säger Johan Sjöqvist.

## »Det här året har testat ledaregenskaperna till max.«

**En annan lösning** blev en ny app som kassaleverantören utvecklat. Med den kunde gästerna beställa med sin mobil och få mat och dryck utburen.

– Vi har också möblerat om och gjort ständiga förändringar. Det senaste är de här skivorna, säger Johan Sjöqvist och pekar på en genomskinlig plastskiva som avgränsar bord där man sitter rygg mot rygg.

Han är inne på sitt åttonde år som vd på restaurangen. Det här året har testat ledaregenskaperna till max.

– Inom restaurang är vi vana vid att det kan ske snabba förändringar och vi ligger gärna steget före. Men i år har det varit omöjligt på grund av osvisheten och bristen på tydliga besked från regeringens sida. Det senaste var beskedet om att restauranger inte får servera alkohol efter klockan 22. Vår senaste sittning börjar klockan 21 så det var bara att ringa runt och försöka boka om gäster i sista minuten.

Julbordet har som vanligt planerats sedan i augusti. I oktober vill fiskhandlaren ha beställningen ►





Julkassar hämtas säkert på lastbryggan.



och personalen har tagit fram en modell för att göra det så säkert som möjligt, med olika starttider för olika gäster.

- När vi måste boka om de sena sittningarna förstors hela kuggjulseffekten som vi har byggt upp, med olika intervaller, gäster som kommer in genom olika ingångar... det var ett hästjobb som raserades, säger Johan Sjöqvist.

Restaurangchefen Josefine Sahlin håller med.

- Det är stor skillnad på en restaurang och en nattklubb. Här får gästerna knappt ställa sig upp utan att vi har koll på vart de tar vägen. Jag upplever att restaurangbranschen pekats ut och får ta hela ansvaret, medan folk går och handlar på köpcentrum ungefär som vanligt.

Ett par personer i serveringspersonalen har blivit sjuka. De flesta under en kortare period men någon lite längre.

- Det är klart att om du serverar 150 personer om dagen så utsätts du för en ökad risk. Samtidigt går det inte att säga säkert att de blivit sjuka på jobbet och inte på fritiden. Vi har gjort vad vi har kunnat för att anpassa oss med avstånd, handsprit och rutiner, men det har ändå inte gått att skydda personalen helt, konstaterar Johan Sjöqvist.

**Hans stora oro** nu är att behöva lägga ett varsel efter jul. Januari till mars är som bekant tunga månader för restaurangnäringen vanligtvis och nu blir troligen intäkterna från december mindre än vanligt.

- Det är hemskt att tänka på. Vi har rekryterat så mycket duktig personal och nu kanske vi behöver varsla. Det har varit ett oroligt år för personalen också men alla har hela tiden tänkt att det här löser vi. Nu känns det lite som om situationen glider oss ur händerna med de senaste restriktionerna.

Svårigheten som ledare är alla faktorer som står utanför ens makt, menar han.

- Det kommer nya restriktioner och ingen vet vad som händer i framtiden eller ens nästa vecka. Jag känner att det inte går att vara personlig just nu, då går man ju sönder.

För att möta alla företagsavbokningar på julbordet har restaurangen tagit fram en take away-kasse med jul- och nyårsmat. Den packas i restaurangen, så ringer kunderna och får hämta på lastkajen

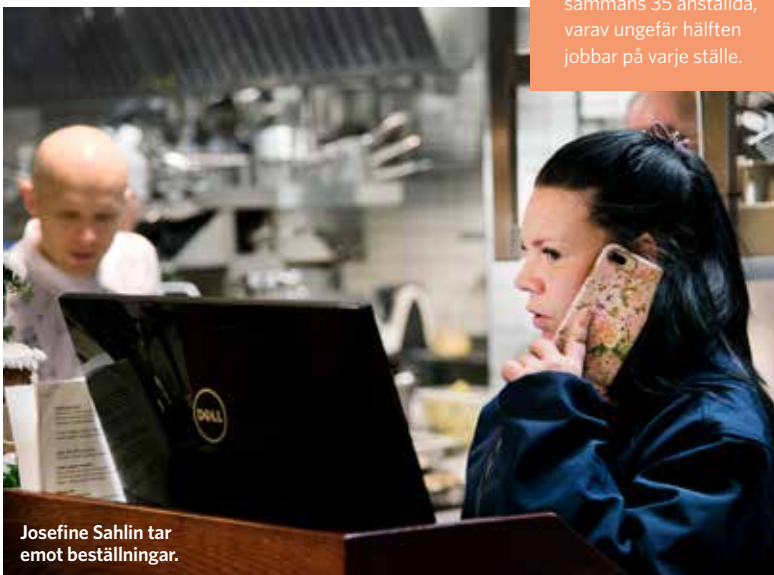
- Kassen har varit populär hittills. Vi hoppas att den kommer att hjälpa till att minska tappet, säger Johan Sjöqvist.

Josefine Sahlin betonar att personalen har gjort sitt bästa under året.

- Stämningen bland personalen är god, trots alla bakslag och restriktioner. Alla har samarbetat och kommit med synpunkter, som att kön till glassbaren i somras blev för lång. Då gjorde vi två olika köer, en för de som äter här och en för take away. Det har varit ett ständigt utvecklingsarbete och alla har verkligen försökt lösa



Rifet Secic fixar hollandaissåsen.



Josefine Sahlin tar emot beställningar.

## FAKTA KAJPLATS 9

► Kajplats 9 ligger i ett gammalt tullhus vid hamnen i Västerås. Restaurangen öppnades för åtta år sedan av Johan Sjöqvist, Oscar Ljungqvist, Patrik Sahlin och Jonnie Rangse. De driver även restaurang Piazza di Spagna i Västerås. De båda restaurangerna har tillsammans 35 anställda, varav ungefär hälften jobbar på varje ställe.

allt på bästa sätt. Man blir ju ganska kreativ. När jag går och lägger mig på kvällen ligger jag och funderar på hur vi ska lösa olika situationer som uppkommit.

**Restaurangen tillämpade** rekommendationerna om avstånd mellan gäster redan innan de blev bestämmelser.

- På så sätt har vi haft en lite enklare övergång, att vi var redan inarbetade på det här. Men det var skönt att få en lag i ryggen, innan kunde en del gäster ifrågasätta bestämmelserna och påpeka att det står ju inte i lagen.

Med varje ny bestämmelse kommer också nya utmaningar. När kunderna köade glest blev till exempel kön till toaletten så lång att den ringlade ut bland matgästerna. Som tur är har restaurangen toaletter på övervåningen som de kunde hänvisa till.

- Det kunde jag aldrig tro för två år sedan, att en kö till en toalett skulle vara ett stort problem sommaren 2020, säger Josefine Sahlin. ■





# Fallträningen fungerar

Satsningen på att minska fallolyckorna på arbetet har nu utvärderats i en vetenskaplig studie. Den visar att ett judoinspirerat träningsprogram fungerar.

TEXT PER CORNELL

**T**rygg på jobbet har i flera artiklar berättat om AFA Försäkrings och Svenska Judoförbundets gemensamma satsning på att försöka minska den vanligaste arbetsolyckan: fallolyckor. Över 11 000 personer skadar sig varje år efter fallolyckor på eller på väg till sitt arbete, enligt statistik från AFA Försäkrings skadedatabas.

För att minska fallolyckorna och mildra skadorna vid ett fall har Judoförbundet tillsammans med läkare, sjukgymnaster och arbetsterapeuter tagit fram träningskonceptet *Judo4balance*. Det är judobaserat och erbjuds till arbetsplatser. Utbildade instruktörer lär ut metoden vid tio tillfällen, antingen ute på arbetsplatserna eller i en närbelägen judolokal.

De över 40 olika arbetsplatser som har nappat på erbjudandet har hittills varit väldigt nöjda. Många har låtit flera olika grupper av medarbetare få genomgå träningen.

En viktig del av projektet har varit att undersöka hur väl det fungerar. Därför har idrottsfysiologen Michail Tonkonogi, professor i medicinsk vetenskap på Högskolan Dalarna, knutits till projektet. Han har nu studerat det vetenskapligt genom att testa 68 deltagare från olika arbetsplatser som har slutfört träningen.

– Om man lär sig att falla rätt borde man bli mindre skadad om man faller, och dess-



Michail Tonkonogi

utom mindre rädd för att falla. Det är rimligt att tro. Men tro är en sak, att veta är en annan. Därför har jag forskat systematiskt kring detta, säger han.

**Michail Tonkonogi** har gjort tester på deltagarna före och efter interventionen för att kunna se en utveckling. Bland annat har han mätt fallkompetens, fallrädsla och fysisk status. För att kunna mäta fallkompetens har forskaren varit tvungen att uppfinna en mätmetod som är hållbar. Testpersonerna har fått genomföra ett antal enkla övningar, som att sitta på huk och falla baklänges. Genom att skapa en skala där felaktiga rörelser kan poängsättas har testpersonerna kun-

nat få ett värde på sin fallkompetens före träningen. Genom att upprepa testet efter träningen går värdena att jämföra.

– En frågeställning var om tio träningsfallfällena skulle vara tillräckligt för att lära ut tekniken. Skulle deltagarna kunna automatisera de här rörelserna under en ganska kort period? För att konceptet ska vara användbart för arbetsgivare måste resultaten komma ganska snabbt. Det är inte realistiskt att de ska låta personalen träna judo i flera år.

För en idrottsfysiolog som gör tester på människor är det snarare regel än undantag att resultaten ger en splittrad bild där det är svårt att hitta signifikans. Michail Tonkonogi blev därför förvånad över de ovanligt robusta resultaten.

– Slutsatsen är att tio tränings-sessioner är tillräckligt för att träna in de här rörelsemönstren som gör att man inte skadar sig

lika lätt. Vi ser också förändringar i fysisk status, balans och styrka, vilket har ett samband med lägre risk för skada om man faller. Konceptet är implementerbart och ger avsedd effekt. Datan gör att vi kan dra säkra slutsatser.

Frågor som studien inte besvarar är hur länge kunskapen sitter i hos dem som genomgår träningen.

– Lär man sig att cykla kan man det hela livet. Det skulle vara intressant att titta på hur varaktiga kunskaperna i fallkompetens är. ■

## FALLKOMPETENSSTUDIEN

- ▶ 68 personer deltog och testades före och efter de tio träningsfallfällena.
- ▶ 44 kvinnor och 24 män deltog.
- ▶ Deltagarna kom från sju olika arbetsplatser inom stålindustrin, byggbranschen, kontor och sjukvård.
- ▶ Slutsatsen är att konceptet är implementerbart och ger avsedd effekt samt att det är en kostnads- och tidseffektiv insats.
- ▶ Forskningsstudien är publicerad i en väl ansedd vetenskaplig tidskrift.

» Om man lär sig att falla rätt borde man bli mindre skadad om man faller.«



# ”Försäkringen betydde mycket för mig”

Fallolyckan i fabriken ställde till det för Jonas Öberg. Sjukskrivning och viss invaliditet som han får leva med. Men ekonomiskt led han ingen skada tack vare arbetsskade-försäkringen TFA.

TEXT PER CORNELL FOTO MARIA FÄLDT





En köksmodul som får sin utrustning.

**D**imensionerna är hisnande på Lindbäck's husfabrik på Hara Holmen i Piteå. Här byggs färdiga flerfamiljshus i trä som fraktas i moduler på lastbil ut över hela landet. I ena änden kommer det in regler, gipsskivor och inredning, i andra änden kommer det ut färdiga sovrum, badrum och kök i form av moduler som mäter 10,8 x 4,5 x 3 meter.

- Jag brukar likna det vid ett Duplobygge för att folk ska förstå. Ett lägenhetshus i trä som vi bygger kan bestå av flera hundra moduler med fasadsidor och allt som sedan monteras till ett färdigt flerfamiljshus på den plats där det ska stå, säger Jonas Öberg.

Själv är han en liten kugge i detta stora maskineri. Han jobbar på logistiksidan i fabriken. Tillsammans med sina kollegor kör han ut all inredning till de köksmoduler som byggs ute på banan, det gigantiska löpande bandet i fabriken. Köken utrustas med allt från skåpstommar och bänkskivor till VVS och ventilation av byggarna - Jonas jobb är att packa upp köksinredning med mera, lasta den på vagnar och köra ut den till byggarna, som monterar allt. Allt sker i ett taktat flöde. Tempot är högt och under en dag ska 13 moduler färdigställas.

Som i all industriverksamhet finns det risker i fabriken. För Jonas och hans kollegor handlar det mycket om att jobbet är slitigt eftersom det innehåller många manuella lyft. De packar upp och lyfter köksstommar eller garderobser upp på vagnar många gånger varje dag.

- Vi är ganska bra på att rotera så att det inte blir för slitigt. Det är också på gång att vi ska få en lyftanordning. Arbetsgivaren



Jonas Öberg lastar och lossar köksutrustning.

jobbar hårt med säkerheten.

En annan självklar och i viss mån förutsägbart risk är trucktrafiken. Det är mycket folk som rör sig i fabriken samtidigt som truckar fraktar material åt olika håll. Alla är medvetna om att ett misstag kan leda till en olycka.

- Vi är duktiga på att rapportera riskobservationer. Vi gör det muntligt på morgonmöten och våra arbetsledare har IA-systemet från AFA Försäkring som stöd i det systematiska arbetet med att rapportera, följa upp och åtgärda händelser.

**På Lindbäck's finns** alltså ett systematiskt arbetsmiljöarbete, men det går inte att skydda sig mot allt. Hur väl förberedd man än är kan slarv eller slump leda till en olycka. All arbetsskadestatistik visar att den

» Jag snubblade till när jag tog en genväg över banan i fabriken och föll framåt.«

ofta inträffar i form av ett fall - den vanligaste olyckan på svenska arbetsplatser. Så var det även för Jonas.

- Jag snubblade till när jag fuskade lite och tog en genväg över banan i fabriken och föll framåt. Av ren reflex tog jag emot mig med händerna och fick en stötfraktur ▶



Garderober, skafferiskåp och köksstommar. Det blir många manuella lyft.

i armbågen. Jag gjorde mig illa i handleden på höger arm också. Det blev raka vägen till akuten, operation av armbågen och cirka sex veckors sjukskrivning.

Efter den tiden var han tillbaka på jobbet och kunde komma i gång hyfsat igen. Armbågen läkte fint men smärtan i handleden höll sig kvar.

– Smärtan blev värre och värre. Senan hoppade ur led då och då, det gjorde riktigt ont. Man kör på så länge det går, men efter ett år gick det inte längre.

Jonas var tvungen att operera även handleden och sedan väntade ytterligare cirka åtta veckors sjukskrivning.

Därefter det var det åter dags att börja jobba igen och den här gången gick det bättre. Det var visserligen tungt att komma i gång efter att ha varit gipsad så länge, men det gick

och har fungerat relativt bra sedan dess.

Som försäkringsinformatör via GS-facket har Jonas Öberg gått flera kurser kring vilket försäkringsskydd han och hans kollegor har via sin anställning. Av den anledningen kände han väl till arbetsskadeförsäkringen TFA via AFA Försäkring och hur han skulle anmäla.

– Det gick enkelt att anmäla digitalt och bifoga ett läkarintyg. Jag fick komplettera med en fullmakt. På bara några veckor fick jag den första ersättningen.

Det Jonas tycker fungerade bra med försäkringen är att han inte led någon ekonomisk skada trots sin fysiska skada. Han fick ersättning för förlorad arbetsinkomst, läkarbesök och medicin. Eftersom Jonas har fått bestående skador i sin högra hand fick han dessutom ersättning för tre procents invaliditet.

– Och efter 18 månader blev jag kontaktad av AFA Försäkring om att jag skulle skicka in bilder på de ärr jag har efter operationen. Jag fick ersättning även för ärrskadorna. Det tycker jag var väldigt bra gjort att de påminde mig så att jag inte skulle missa den ersättningen.

Sammanlagt gav arbetsskadeförsäkringen Jonas runt 120 000 kronor i ersättning.

– Det har betytt mycket för mig, såklart. Annars kanske jag känt mig tvungen att gå tillbaka till jobbet för tidigt. Nu kunde skadan få läka ordentligt i stället.

**Det har nu gått** ett par år sedan olyckan inträffade. Jonas har kommit tillbaka på ett bra sätt, även om han har lite ont vissa dagar.



»Det är helt suveränt att försäkringen finns. Det är man ju tacksam för, även om jag hellre hade sluppit skadan.«



#### SÅ FUNKAR TFA

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



– Det kommer jag nog att få leva med resten av livet, men det är ingen större fara. Jag vet ju att jag har försäkringen också, om det skulle bli värre igen.

Livet utanför fabriken har inte direkt påverkats av skadan. Jonas bor med sin fru Ann-Sofie i ett hus på landet i byn Böle utanför Piteå. Alla vardagliga bestyr med att ta hand om ett hus på landet fungerar trots allt.

– Jag har tappat lite rörlighet och kan ha svårt att sträcka ut helt och hållet. Jag kan

också bli lite trött i armbågen, men allt funkar. Vänsterhanden funkar till och med lite bättre än förr eftersom jag fick använda den väldigt mycket efter skadan.

**Hur tycker du att trygghetssystemet fungerade för dig när du behövde det?**

– Det är helt suveränt att försäkringen finns. Det är man ju tacksam för, även om jag hellre hade sluppit skadan. Eftersom jag är försäkringsinformatör har jag hjälpt många kollegor med att använda de förmåner vi har genom arbetet. ■

## En försäkring som väldigt många har

**Trygghetsförsäkringen vid** arbets-skada, TFA, ger skydd för en stor majoritet människor i arbetslivet. Den skapades av arbetsmarknadens parter för att arbetstagare inte skulle behöva driva civilrättsliga processer mot arbetsgivare. Själva grundtanken med försäkringen är att ingen ska drabbas ekonomiskt vid en arbetsskada.

TFA ersätter väldigt mycket, men det finns också saker som den inte ersätter. Exempelvis är det ibland svårt att bedöma vad som är ett olycksfall på jobbet och vad som inte är det. Den vanligast typen av skada beror på falloolyckor.

För personer som skadar sig allvarligt fungerar försäkringen på flera nivåer. Den ersätter direkt den förlorade arbetsinkomsten som uppstår. Den ersätter också för sveda och värk, medicin- och läkarvårdskostnader och invaliditet. Kan den skadade inte fortsätta arbeta efter skadan eller tvingas byta arbete ersätter försäkringen den inkomstförlust som uppstår som överstiger 7,5 prisbasbelopp.

Drabbade ska kunna leva som tidigare i den mån det är möjligt. Därför ersätter försäkringen också till exempel för viss skötsel av hus och trädgård.

**Vad betyder den här försäkringen för svenskt arbetsliv?**

– Den är väldigt viktig för människor. Alla med kollektivavtal omfattas, liksom de med hängavtal och dessutom en hel del privata företag som har valt att teckna TFA eftersom försäkringen både är bra och har en låg premie, säger Åsa Frisén, skadespecialist på AFA Försäkring.

**Vad kan arbetsgivarna göra för att den också ska användas?**

– Påminna de anställda, för det är långt ifrån alla som känner till att deras arbetsgivare har tecknat denna försäkring åt dem.

# Så byggs en bra säkerhetskultur

Trots resurser, strategier och regler kring arbetsmiljö fortsätter arbetsskadorna att ske. Ett nytt forskningsbaserat hjälpmedel ska nu minska glappet mellan teori och praktik.



TEXT PER CORNELL ILLUSTRATION: SHUTTERSTOCK

**M**ed finansiering från AFA Försäkring kan nu IVL Svenska Miljöinstitutet presentera en ny forskningsstudie kring hur industrin ska kunna minska antalet arbetsolyckor och ohälsa. Med studien som grund har man presenterat en överskådlig folder som innehåller tio punkter med tips och rekommendationer.



Maria Vigren

Studien är utförd inom stål-, massa- och pappersindustrin, men enligt arbetsmiljöspecialisten och projektledaren Maria Vigren är många av slutsatserna och råden generella och de kan göra stor nytta för många branscher och sektorer.

- Trots all kunskap som finns kring säkerhet och arbetsmiljö sedan lång tid i Sverige lyckas vi inte bli av med arbetsolyckor och ohälsa i arbetslivet. Vi ville försöka

förstå detta och med vår forskning bidra till förbättringar, säger Maria Vigren.

## Vad har ni hittat för orsaker till problemen?

- Det finns ett glapp mellan teori och praktik. Många arbetsgivare vill att de anställda ska jobba på ett säkert sätt, men vet inte alltid hur de ska få det att hända. På andra arbetsplatser kan det finnas en svag säkerhetskultur där anställda tar risker i stället för att välja det säkra. I båda de här exemplen är säkerhet inte en grundläggande värdering.

## Finns det fler orsaker som ni har hittat?

- Det verkar finnas en stor osäkerhet hos många kring hur OSA, alltså de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågorna, hänger ihop med de fysiska. Ett exempel kan vara en arbetsplats där det förekommer mycket stress, som är en OSA-faktor. Risken ökar då att anställda tar genvägar och frångår säkerhetsrutinerna, vilket kan leda till en arbetsolycka.

## Har ni hittat några framgångsfaktorer?

- Arbetsgivare som inkluderar med-

arbetarna får resultat. Ett exempel från en arbetsplats handlar om vilken typ av skyddsutrustning som ska användas, och den process som genomfördes tillsammans med medarbetarna kring att testa och välja vad som var en välfungerande skyddsutrustning. Genom delaktighet får man med sig medarbetarna på tåget.

- En annan faktor är att ha en kultur där man bryr sig om varandra. Organisationer som har gjort säkerhet till en grundläggande värdering har ett försprång på det här området. Då vet de anställda att företaget stödjer dem i att välja det säkra före det osäkra. Det ger en stor trygghet för medarbetarna.

## Vilken nytta tror du att era råd kan göra?

- Många brottas med samma typ av problem och vår forskning visar att det finns ett antal saker som kan minska dem. I vår folder lyfter vi fram tio rekommendationer kring hur man kan jobba med de här komplexa frågorna. Den är ett bra och enkelt redskap som kommer att göra nytta, tror vi. ■



## 10. MÄT SÄKERHETSKLIMATET

Ett sätt att komma i gång är att mäta säkerhetsklimatet i organisationen. NOSACQ-50 är ett forskningsbaserat enkätverktyg som undersöker säkerhetsklimatet och hur medarbetare uppfattar organisationens förmåga att hantera säkerheten.

## 1. GÖR SÄKERHET TILL EN VÄRDERING

Säkerhet behöver alltid finnas med som en grundläggande värdering i allt arbetsmiljöarbete och i alla beslut. I en långsiktigt hållbar säkerhetskultur behöver inte medarbetare fundera över om det är accepterat att ta en risk eller inte.

## 2. SAMVERKA FÖR ATT NÅ MÅLET

En helhetssyn i säkerhetsarbetet behöver finnas på plats, vilket innebär att alla delar i en organisation samverkar mot gemensamma mål. Målen måste vara välkända av alla.

# FRAMGÅNGSFAKTORERNA FÖR ETT SÄKRARE ARBETSLIV!

## 9. VÄRDET AV DELAKTIGHET

Uppmärksamma delaktighet från all personal och samverka med skyddsombud och arbetsmiljöexperter. Att stötta organisationen kring metoder i arbetsmiljöarbetet är en framgångsfaktor.

## 8. FÖLJ UPP

Uppföljning av arbetsmiljön är angeläget. En utmaning är när arbetsmiljöarbetet blir reaktivt istället för proaktivt. För att bygga en stark säkerhetskultur behöver vi lägga kraft på att förebygga ohälsa och arbetsskador.

## 7. ÖKA SAMVERKAN I ARBETET

Hög arbetsbelastning, stress och kränkande särbehandling innebär risker i den fysiska arbetsmiljön. En hård jargong och en machokultur kan innebära att anställda inte vågar be om hjälp eller säga ifrån. Stress kan även leda till ett ökat risktagande.

## 6. HITTA FAKTORERNA SOM STÄRKER SÄKERHETSKULTUREN

Uppmärksamma miljö-, person- och beteendefaktorer som är av betydelse för en hållbar säkerhetskultur. Tips! Gör förbättringar i den fysiska arbetsmiljön innan fokus läggs på beteendefaktorerna.

## 5. BRY DIG OM DIN OCH ANDRAS SÄKERHET

Arbeta för att alla ska bry sig om sin egen och andras säkerhet, genom att skapa en kultur där det är önskvärt och tillåtet att ge både positiv och konstruktiv feedback. Uppmärksamma dem som jobbar på ett säkert sätt.

## 3. RÄTT BETEENDEN LEDER TILL SÄKERHET

Fokusera på de beteenden som är nödvändiga för att nå en hög säkerhet, och se till att det finns kunskap om hur dessa implementeras i organisationen.

## 4. SKAPA TYDLIGHET

Skapa en tydlighet som visar organisationens samordning och samverkan i säkerhetsfrågor genom alla ledningsnivåer. Ledningen har stor betydelse för säkerhetskulturen.

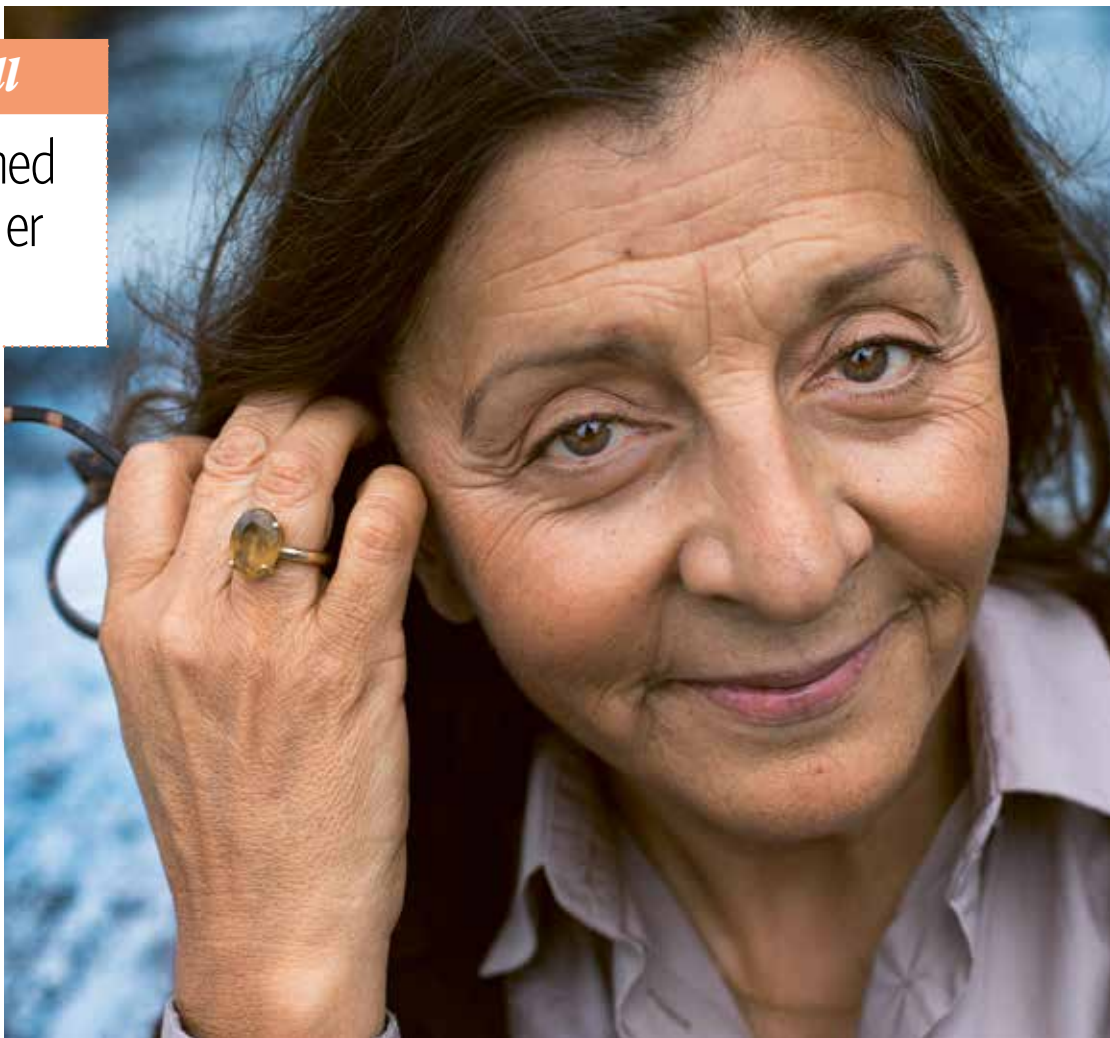


## Tre tycker till

### Hur blir det med julfirandet på er arbetsplats?

#### Marta Caviedes, vd för Da Vinciskolan:

» Vi har cirka 50 anställda i skolan och på förskolorna och brukar ju vilja ses och fira inför jul på något sätt. Men i år har vi fått ställa in alla fysiska möten mellan oss anställda och även andra traditioner som till exempel luciatåg. De senaste åren har vi inte gett julklappar utan skänkt pengar till välgörenhet i stället. **Det här året tänker jag lite annorlunda – vi kommer att ge de anställda julklappar. Jag tror att de behöver det.**



#### Gunnel Gyllander, kommunchef Härjedalens kommun:

» I Härjedalens kommun har vi inte haft stora gemensamma personalfester/ julfester på många år, främst på grund av de stora avstånden i kommunen men även för att ekonomin inte tillåtit det. **Julfester/personalfester har i så fall skett lokalt på respektive arbetsplats.** I år blev det inga sådana evenemang, utifrån coronapandemin. Folkhälsomyndigheten konstaterar ju att arbetsplatser och fester är de platser där smittspridningen är som störst.



#### Farzad Golchin, vd för rekryteringsbolaget Novare Potential:

» Utifrån rådande omständigheter med skärpta restriktioner kommer vi inte att ha någon julfest eller liknande i år. **Vi diskuterar med teamet hur vi gör i stället för att få in lite positiv energi på något annat sätt.** Vi har inte landat i exakt vad det kan vara men framför allt uppskjutet firande och/eller någon digital variant står som mest troliga alternativ.