

Trygg på jobbet

Nr 3
2026

En tidning från
Afa Försäkring

MENTORSKAP

Positiva effekter för
hela organisationen

ROBOTAR

Digitala kollegor blir
en arbetsmiljöfråga

SÄKERHET

Byggbolagets
metoder för
minskade risker

Dåliga vibrationer

Parkarbetaren **Peter Jönsson** har fått betala ett högt pris för alla år med handhållna maskiner. Vibrationsskadorna kommer aldrig att läka. I dag hjälper han kollegor så att de inte ska drabbas.

Kunskap förändrar livet

I det här numret av Trygg på jobbet får vi ta del av två olika verkligheter som på sätt och vis båda handlar om vad kunskap och brist på kunskap kan leda till.

Vi har träffat parkarbetaren Peter. Ett helt yrkesliv med kroppsarbete har satt djupa spår i honom. Och mycket beror på okunskap hos dem som organiserade arbetet när han var ung. Ingen talade om för honom att det kunde vara skadligt att köra motorsåg hela dagarna.

Många år senare uppstod vibrationsskador i händerna som inte går att komma till rätta med. I dag har både han och arbetsgivaren kunskap om riskerna i yrket. Peter själv är både skyddsombud och försäkringsinformatör. Han hjälper andra genom sina erfarenheter och när de råkar

"Gör man något bra ska resten av organisationen kunna se och lära av det."

ut för arbetsskador som kan falla under TFA – arbetsskade-försäkringen. Den andra verkligheten vi kikar in i handlar om en arbetsgivare som försöker förebygga risker och arbetsskador. Det är byggjätten Veidekke som delar med sig av sin strukturerande användning av IA-systemet – BIA som det kallas i byggbranschen. Med systemet kan de hantera risker och tillbud och förebygga skador. Men inte nog med det – de kan förstärka goda beteenden som sker på byggarbetsplatsen genom den nya funktionen positiv rapportering. Gör man något bra på en byggarbetsplats är det väl självklart att resten av organisationen – och branschen – ska kunna se och lära av det.

Kunskap kan förändra livet för människor. Det är därför Afa Försäkring är mer än ett försäkringsbolag. Våra ägare vill att vi ska bidra med kunskap som skapar trygghet.



Caroline Rylander

Caroline Rylander, kommunikationschef

I DETTA NUMMER

4. I KORTHET

Är AI lösningen på HR-utmaningar?

5. I SIFFROR

Länen med högsta sjuksiffrorna

6. SÅ GÖR VI

Malmös satsning på hälsa och säkerhet

8. REPORTAGE

Så kan bygget bli säkrare

13. FORSKNING

Kollega med en robot inte oproblemiskt

14. MÖTET

Peter delar med sig av dyrköpt erfarenhet

18. INSIKT

Mentorskap med extra allt

20. INTERVJU

Bra start för positiva observationer



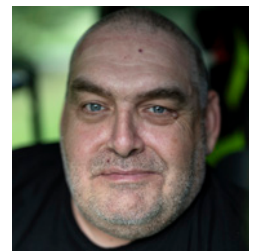
Christopher Dahl tar säkerheten på bygget på största allvar. Sid 8.



Robotkollega med utmaningar Sid 13.

4,6

av 1 000. Gotland har lägst andel långtidssjukskrivna med psykisk diagnos. Sid 5.



Arbetet gav Peter vibrationsskador Sid 14.

Följ oss gärna på LinkedIn!

9 AV 10 ÄR FÖRSÄKRADE VIA JOBBET

afa
FÖRSÄKRING

POSTADRESS
Afa Försäkring
106 27 Stockholm

BESÖKSADRESS
Klara Södra Kyrkogata 18

KUNDCENTER
0771-88 00 99
VX 08-696 40 00

PÅ WEBBEN
afaforsakring.se

TRYGG PÅ JOBBET
Utkommer 4 gånger per år i tryckt form.

KONTAKT
tryggpajobbet@afaforsakring.se

ANSVARIG UTGIVARE
Caroline Rylander,
kommunikationschef

REDAKTÖRER
Benny Nyberg, Afa Försäkring,

Per Cornell, Splay One
splayone.com

FORMGIVARE
Jenny Skogvoll

PRODUKTION
Splay One

UPPLAGA
10 000

TRYCK
TMG Sthlm

OMSLAGSFOTO
André de Loisted





Lina Ejertsson var en av de mest uppskattade talarna på senaste Gilla Jobbet.

Nya tider för Gilla Jobbet

Det uppskattade eventet får en fortsättning

GILLA JOBBET DRAR fulla hus runtom i landet år efter år. Arbetsmiljöeventet är kostnadsfritt för deltagarna och samlar landets mest framstående forskare och experter inom arbetsmiljö och hälsa.

Glädjande nyheter är att arbetsmarknadens parter har valt att fortsätta sin satsning på Gilla Jobbet – fyra nya år är finansierade och nästa större event kommer att ske 2027, följt av flera mindre digitala och fysiska temadagar runtom i landet. Det blir ytterligare ett stort event 2029. Även en ny webbplats för Gilla Jobbet är på gång.

– Målet är att ännu fler ska få tillgång till forskning och verktyg som gör skillnad i det dagliga arbetsmiljöarbetet, säger Anna Williams, uppdragsledare för Gilla Jobbet.

”Målet är att ännu fler ska få tillgång till forskning och verktyg.”

Malin Nilsson, arbetsmiljöexpert på Svenskt Näringsliv, ser Gilla Jobbet som ett bra sätt att sprida den kunskap som parterna finansierar genom Afa Försäkring och kunskapsorganisationerna Prevent och Suntarbetsliv.

– Gilla Jobbet blir ett sätt att verkligen nå ut till dem som arbetar med arbetsmiljöfrågor på företag och verksamheter inom olika branscher, säger hon.

Marie Boström, ombudsman Arbetsmiljö, enheten för avtalsfrågor på LO, lyfter fram det personliga mötet som sker på Gilla Jobbet.

– Det är inspirerande, utbildande och nätverksbyggande och ett toppentillfälle för skyddsombud och chefer att gå på tillsammans för att utveckla arbetsplatsen, säger hon. ■

”Utvecklingen går snabbt och det finns stora möjligheter att använda AI där det kan göra verklig skillnad.”

Martin Körling, ny Head of AI på Afa Försäkring, som tillträdde i september.



Flest långa sjukfall på hösten

DET ÄR STORA skillnader i mängden långa sjukfall mellan säsongerna. Afa Försäkrings nya rapport visar att flest långa sjukfall startar på hösten. Betydligt färre startar på sommaren. Skillnaderna finns både bland arbetare inom kommuner och region och bland privatanställda arbetare.

Det är också skillnader beroende på yrke. Bland lärare och skollärare är ökningen av långa sjukfall på hösten tydligare än i gruppen undersköterskor, vårdbiträden och personliga assistenter m fl. Även diagnosen bakom de långa sjukfallen varierar mellan säsongerna. Psykiska diagnoser är vanligare under hösten. ■

4

nya bastubyggnader på en bastuflotte vid Münchenbryggeriet i Stockholm har Afa Fastigheter fått tillfälligt bygglov för.



På gång

Anmälan via afaforsakring.se/om-oss/aktuellt/evenemang

OKTOBER

IA-DAGEN, 22 OKTOBER, KL 9–16
PLATS: AFA FÖRSÄKRING, KLARA SÖDRA KYRKO GATA 18, STHLM.

Under dagen får du möjlighet att fördjupa dina kunskaper och ta del av hur andra organisationer arbetar med IA-systemet i sitt arbetsmiljöarbete. Ur programmet: Organisatorisk och social arbetsmiljö tillsammans med Prevent, Riskhantering, IA-appen tillsammans med Framna och mycket mer. Du kan även delta digitalt via Youtube. Vi skickar länken till dig dagen före seminariet.

FRUKOSTSEMINARIUM: CHEFENS GUIDE – NÅR MEDARBETARE MÅR PSYKISKT DÅLIGT
28 OKTOBER, KL 9–10.

PLATS: AFA FÖRSÄKRING, KLARA SÖDRA KYRKO GATA 18, STHLM.

Vad kan man som chef göra när man har en medarbetare med psykisk ohälsa, både vad gäller sin egen roll, medarbetarens situation och hela arbetsgruppen. Med forskaren Monica Bertilsson. Du kan även delta digitalt. Vi skickar länken till dig dagen före seminariet.

NOVEMBER

REGIONAL DAG I ENKÖPING
5 NOVEMBER KL 9–16
PLATS: KOMPASSEN KONFERENS, KAPTENGATAN 4, ENKÖPING

På Regional dag får du höra representanter från arbetsmarknadens parter och andra föreläsare med spetskompetens inom sina områden berätta om hur man skapar friska arbetsplatser. Registrering med fika från kl. 08.15.

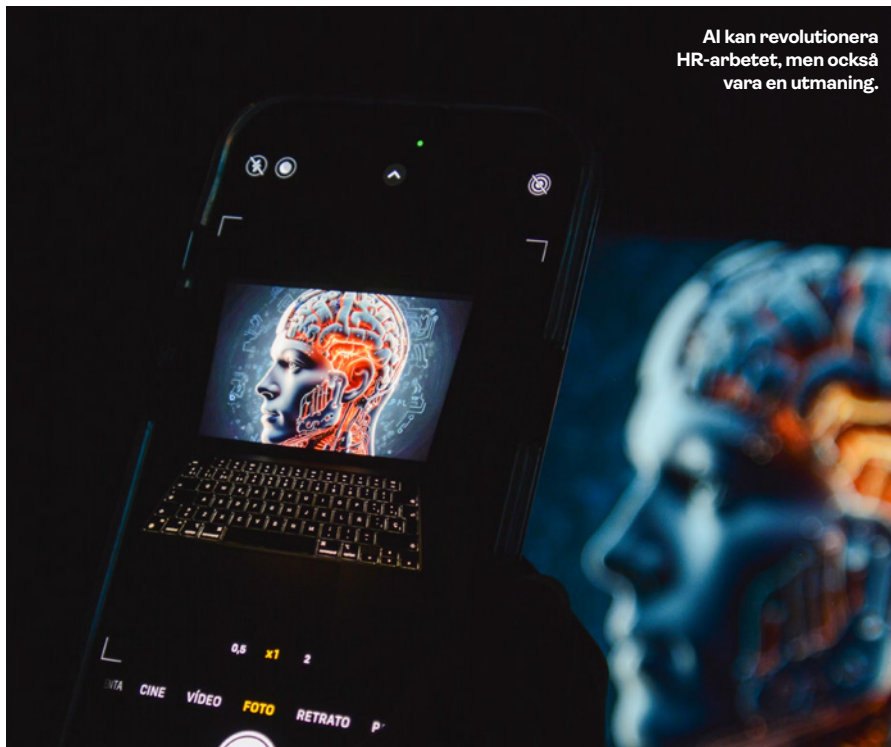


FOTO: UNSPLASH

AI kan effektivisera HR-arbetet

Ny forskning lyfter fram möjligheter – och utmaningar

AI-VERKTYGEN SLÅR igenom på bred front i arbetslivet. Så även på HR-avdelningarna. Ett nytt forskningsprojekt som Afa Försäkring har



Eva Lindell

finansierat har undersökt just detta i privat sektor. I projektet har olika AI-baserade system analyserats: verktyg för rekrytering och urval, beslutsstöd, HR-analys, generativ AI för textproduktion och kommunikation och automatiserade administrativa system och chattbotar.

– Våra resultat visar att AI både är en resurs och en

utmaning. Tekniken kan underlätta vissa uppgifter, men vi ser också tecken på ökad arbetsintensitet, osäkerhet kring ansvar och minskat kollegialt samspel, säger Eva Lindell, forskare vid Mälardalens universitet. ■

”Våra resultat visar att AI både är en resurs och en utmaning.”

KÄLLA: Eva Lindell och forskningsprojektet Intelligent automatisering av mellanmänskliga relationer i Human Resource-arbete.

FORSKARENS TRE RÅD KRING AI OCH HR

► Arbetsmiljöfråga

AI påverkar arbetsbelastning, ansvar och relationer. Därför bör AI integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

► Ansvar och roller

Var tydliga med vem som ansvarar för beslut, uppföljning och kvalitets-säkring när ni inför AI. Följ också upp hur tekniken påverkar arbetet och arbetsbelastningen.

► Dialog och reflektion

Diskutera när AI är ett lämpligt stöd och när mänskligt omdöme behöver stå i centrum. Det kan ge ökad delaktighet och bättre förutsättningar för hållbar användning av AI. Samtal kan även minska skammen kring att använda eller inte använda AI.

Här är länen som sticker ut

En ny rapport har tittat på långvarig sjukfrånvaro med psykisk diagnos. Risken är högst i Dalarnas län och skillnaderna är stora över landet.

TEXT PER CORNELL

**Riket
7,6**

Risk för långvarig sjukfrånvaro med psykisk diagnos per 1 000 sysselsatta.

3x

så hög risk för kvinnor som för män i de flesta län.



Stora regionala skillnader

Risken för långvarig sjukfrånvaro med psykisk diagnos var högst i Dalarnas län, mer än dubbelt så hög som i Gotlands län, där risken var lägst, 11 per 1 000 sysselsatt jämfört med 4,6. Skillnaderna kan bland annat förklaras med att näringslivsstrukturen ser olika ut. Yrke påverkar risk. Det går ett stråk genom mitten av landet där risken är högre än medelsiffran, som ligger på 7,6.

HÖGST RISK FÖR KVINNOR MITT I LIVET

Denna typ av sjukfrånvaro skiljer sig från övrig sjukfrånvaro när det kommer till ålder. För långvarig sjukfrånvaro med psykisk diagnos är risken högst för kvinnor mitt i livet, i åldersgruppen 36–45 år. Även bland männen är risken högst mitt i livet, men risken är högre för kvinnor än för män i samtliga åldersgrupper. Övrig långvarig sjukfrånvaro stiger med ökad ålder.

STÖRST SKILLNADER MELLAN KÖNEN I JÄMTLAND

I de flesta län är risken cirka tre gånger högre för kvinnor än för män. Allra störst skillnad är det i Jämtlands län med fyra gånger högre risk för kvinnorna.

STRESS VANLIGASTE ORSAKEN

Reaktion på svår stress är den vanligaste orsaken till långvarig sjukfrånvaro med psykisk diagnos. Så ser det ut i samtliga län. Därefter kommer förstämningssyndrom, som bland annat innehåller depression. Ängest är den tredje största diagnosen och Gävleborgs län sticker ut när det gäller just ängest – i det länet är risken för ängest-syndrom högre än i andra län. ■

Malmöns metod för bättre hälsa och säkerhet

I snart tio år har Malmö stad satsat på de årliga Hälsa- och Säkerhetsdagarna för avdelningen kommunteknik, som jobbar med park och anläggning. Just att nå ut till många samtidigt och att visa hur viktig frågan är menar projektledarna är de största vinsterna.

TEXT PER CORNELL FOTO MALMÖ STAD

Berätta lite om bakgrunden till att ni satsar på hälsa och säkerhet just inom avdelningen kommunteknik!

– Vi behövde höja medvetenheten om risker inom de här yrkena. Våra medarbetare, som jobbar med asfaltläggning, parkskötsel, fordon och i verkstäder med mera, utsätts för risker i sina yrken. Vi vill få dem att uppmärksamma riskerna och rapportera tillbud i våra system, säger Magdalena Ludvigsson, planeringssekreterare och med i projektgruppen.

– Att förhindra att saker händer är viktigt, men också att förebygga olyckor genom ökad kunskap och ökad medvetenhet. Vi planerar innehållet utifrån verksamhetens önskemål så att det ska vara till nytta, säger Oylum Yilmaz, arbetsmiljöspecialist och deltagare i projektgruppen.

Hur är upplägget kring Hälsa- och Säkerhetsdagarna?

– Det är två dagar sammanlagt för våra cirka 800 medarbetare inom hela avdelningen. Men för varje person handlar det om ungefär tre timmar med aktiviteter. Under de här timmarna har vi olika inslag. Det är någon form av föreläsning och någon mer praktisk samarbetsövning där man utgår från ett konkret scenario. I år hade vi valt tema kring trafiksäkerhet och övning kring trädplantering i stadsmiljö, som innehåller flera olika utmaningar för våra medarbetare, säger Rebecca Svanfelt, miljösamordnare och även hon en del av projektgruppen.

Vad brukar vara mest uppskattat och givande?

– Det gäller att hitta en bra avvägning. Det funkar inte att sitta stilla och bara lyssna i tre timmar så det är alltid uppskattat med praktis-

ka övningar som blir mer konkreta. Det är viktigt med samtalen som uppstår. Vi arbetar med beteendebaserad säkerhet, säger Rebecca Svanfelt.

Vilka är fördelarna med den här typen av satsning?

– Att alla får en gemensam plattform. Eftersom alla får vara med och lära sig samma saker kan de prata med varandra senare. Vi jobbar mycket med att det ska vara kul att delta och något de inte vill missa, säger Rebecca Svanfelt.

Vilka är utmaningarna för er som organiserar det hela?

– Det behövs ordentligt med planeringstid, vilket vi har fått. Det är väldigt viktigt att allt flyter på bra med logistiken och vi är faktiskt väldigt stolta över vad vi har åstadkommit, säger Oylum Yilmaz.

Vilka råd har ni till andra organisationer som skulle vilja åstadkomma något liknande?

– Håll det enkelt och lägg orimligt mycket tid på planering, säger Magdalena Ludvigsson. ■

UTMANING

- ▶ Man har en riskfylld miljö för sina arbetare och vill skapa förutsättningar för att de ska göra rätt och inte ta genvägar.

LÖSNING

- ▶ Hälsa- och Säkerhetsdagarna, som är en temadag för hela avdelningen med fokus på dialog och förståelse.

RESULTAT

- ▶ Ökar kunskaperna och skapar förståelse för risker. Stärker positiva beteenden.



Projektgruppen består av Agnes Svenning Gerhardsson, Magdalena Ludvigsson, Rebecca Svanfelt och Oylum Yilmaz.

”Håll det enkelt och
lägg orimligt mycket
tid på planering.”

Vanligast ställda frågor under gårdagen



- 1) Hur hanterar man narkotika och upphittade föremål?
- 2) Vad innebär särskild försiktighet vid arbete på cykelbanor/gångbanor?
- 3) Hur kommer deleringen av arbetsmiljöuppgifter granskas vid en utredning?
- 4) Vad händer om samma olycka inträffar flera gånger om åtgärd inte vidtagits?

§





Jens och Christian
monterar ner ställningen
över en torrlagd bassäng.

Så gjordes
det riskfyllda
bygget säkrare



Hur bygger man om en arbetsplats medan den är i full drift? Den utmaningen fick byggföretaget Veidekke när ett vattenreningsverk skulle byggas ut.

– Vi är många olika yrkesgrupper och företag, men nu jobbar vi som ett enda projekt, säger projektchefen **Christopher Dahl**.

TEXT KARIN JANSON FOTO KRISTINA SAHLÉN

Ställningsbyggarna Christian Greve och Jens Lilja sitter på varsin sida om en till hälften nedplockad ställning där ett segment sträcker sig över den tomma bassängen.

– Klar? frågar Christian från ena sidan.

– Ska vi gå ner nu?

De har skruvat loss segmentet och lyfter ner det tillsammans, vinklar ut det så att det kommer över på ena sidan och bär bort det.

– Det viktiga är att hela tiden tänka efter före när det kommer till säkerhet. Det är bättre att ta lite tid innan man gör saker än att det blir fel, säger Christian Greve.

Det handlar bland annat om att ta det lugnt så att man inte halkar, att spänna selen ordentligt och att planera jobbet. Samt förstås att se till att ingen är i vägen.

– Jag tycker att vi har ett bra tempo här, man hinner göra saker ordentligt, säger Jens Lilja.

Om- och nybyggnationen av vattenreningsverket Himmerfjärdsverket är inne på sitt sjunde år. Verket, som ligger med havsutsikt ut mot Himmerfjärden utanför Södertälje, tar emot och renar avloppsvatten från sex Stockholmskom-

muner och drivs av bolaget Syvab. Nästa år ska det vara klart och då sätts det nya reningsverket i drift. En byggnad med böljande tak kallas Mossvågen, på grund av mossan på taket. Mossvågen har redan vunnit pris som Årets bygge i kategorin infrastruktur.

– Utmaningen här har varit att vi bygger ut och renoverar det befintliga vattenreningsverket, samtidigt som Syvab har varit i full drift, säger Christopher Dahl, som är projektchef och Bas-U, byggarbetsmiljösamordnare.

Sofia Blomdal, HMS-chef på Veidekke, berättar att samarbetet klargjordes redan vid kontraktsskrivningen med Syvab.

– Vi på Veidekke har byggkompetensen men inte lika stor erfarenhet av reningsprocesser.

Syvab har hög kompetens inom processrening men inte lika stor erfarenhet av att driva ett stort byggprojekt. Unikt för samarbetet har bland annat varit att vi redan från början delat på vissa resurser, som kvalitetssäkring och tidsplanering, för att se till projektets bästa.

Processen passar Veidekke, som gärna jobbar i nära dialog med kunderna.

– I början var utmaningen att vi måste sätta oss in i varandras uppdrag och förstå hur det fungerar. Syvab har



Christopher Dahl



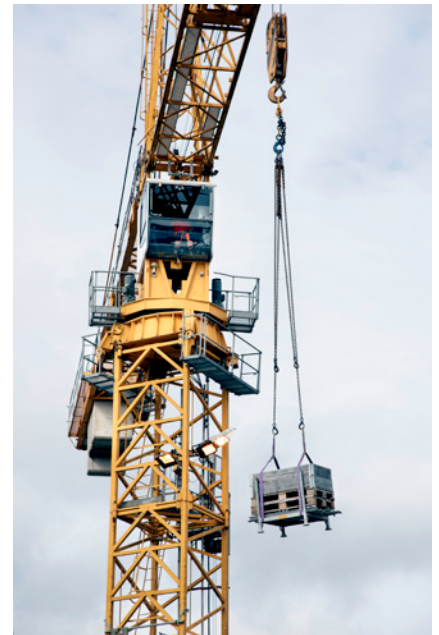
Sofia Blomdal

FOTO: VEIDEKKE



De förstärkta räckena är en extra säkerhetsåtgärd, förklarar Christopher Dahl.

Momenten lyft och lastkoppling i tornkranar är identifierade som en risk. Därför har man valt att ha dedikerad personal som bara arbetar med samordningen av dem.



en ganska automatiserad drift så det är inte jättemycket personal ute, men ett moment där vi möter varandras verksamhet är i ombyggnaden av de gamla bassängerna, säger Christopher Dahl och fortsätter:

– Inför varje etapp har vi sagt att nu kommer vi inte att få några översvämningar, för nu vet vi precis allt vi behöver veta om hur det fungerar. Men det har blivit översvämningar. Det har inte varit någon flodvåg med vatten, men läckor. Så det är väl där våra gränssnitt har mötts mest.

Veidekke och Syvab har samordningsmöten varje vecka, medan arbetsledarna träffas och pratar varje dag.

– Nu tycker jag att det har blivit lite av ett självspelande piano med alla företag som finns på plats, vi känner varandra och har bra dialog. Men som med all kommunikation måste man kolla så att inget faller mellan stolarna och att alla verkligen har fått informationen, säger Christopher Dahl.

Just nu pågår den fjärde och sista etappen av ombyggnaden av de befintliga reningsbassängerna. Bassängerna töms och saneras för att kunna byggas om, samtidigt som arbetet omfattar gjutning av nya betongkonstruktioner, ställningsarbeten och installationer.

Licenssvetsaren Patric Carlsson håller på att fästa en plåt i en tömd bassäng. Han jobbar för en underentreprenör och har varit på ett stort antal byggen genom åren.

– Det som är bra här är att vi har morgonmöten där man får veta vad som ska hända under dagen. Jag tycker också att det är bra att Veidekke har arbetslag här som

är proffs på sina saker, det känns liksom tryggt.

I stället för att ha olika ställningsbyggare och kranpersonal anlitat Veidekke fasta arbetslag, som är på plats genom hela processen.

– Vi har flera tornkranar här och vi har valt att ha dedikerad personal som bara arbetar med samordningen av lyft och lastkoppling. Där finns några av de risker vi har identifierat i projektet och då vill vi göra vad vi kan för att minska riskerna, säger Christopher Dahl.

Arbetet i bassängerna innebär flera risker. De är fem till sex meter djupa och när de är tömda finns både slangar och annan utrustning på arbetsytorna. Halk- och snubbelrisken är därför något som arbetsledningen hela tiden behöver hålla koll på.

– Vi försöker bygga bort riskerna så långt det går. Slangar kan vi hänga upp eller lägga undan. Sedan handlar det också om att hela tiden påminna om riskerna. På vintern blir det dessutom halt, säger Christopher Dahl.

Något annat som kommit fram i riskrapporteringen är tunga lyft och vibrationsalstrande arbeten. Vid en av de tomma bassängerna håller Victor Ascencio Salazar på att putsa till betongen.

– Jag har jobbat i byggbranschen hela livet, först i Colombia och sedan lika många år i Sverige. Man får ont i axlarna och blir trött i kroppen. Men jag försöker byta moment så att jag inte gör samma för länge.

Victor har också varit med på morgongymnastiken i ett tält på området.

”Vi försöker bygga bort riskerna så långt det går.”



Victor Ascencio Salazar har jobbat inom byggindustrin i hela sitt liv. "Det är viktigt att inte fastna för länge i varje moment", säger han.





Svetsaren Patric Carlsson tycker att det är bra med de morgonmöten man har på bygget för att dela information med varandra.

- Det är jättebra, vi var sju personer i morse. Man får röra på sig och blir varm innan man börjar jobba. Det är viktigt.

Riskerna fångas upp genom BIA, ett system för rapportering av tillbud, olyckor och riskobservationer som utvecklats av byggbranschen tillsammans med Afa Försäkring. Alla som arbetar på sajten får introduktion och tillgång till systemet, även underentreprenörer i de fall där det är avtalat.

- Det kan vara svårt att få underentreprenörer att komma i gång och rapportera själva, men de vet också att de kan säga till oss på Veidekke så lägger vi in det.

För Christopher Dahl är värdet framför allt att rapporterna går att använda för att se mönster.

- Det blir lättare att analysera vad som är vanligt förekommande och om det är något speciellt vi behöver fokusera på.

Varje morgon samlas arbetslagen för att gå igenom dagens arbeten och eventuella nya risker. En gång i veckan genomförs skyddsronder och formella samordningsmöten.

- Arbetsplatsen ändrar sig från dag till dag. Det kan komma in en risk som inte fanns där i går. Då måste man stanna upp och tänka: Hur

ser det ut här i dag? säger Sofia Blomdal.

Veidekke har länge arbetat för att få till en kultur där det är naturligt att rapportera i BIA.

- Det handlar både om att uppmuntra att man använder BIA, men också om att vi faktiskt återkopplar och agerar på det som kommer in och inte har för lång handläggningstid. Annars fallerar det, då ser inte människor poängen med det hela, säger Sofia Blomdal.

För ungefär ett år sedan började Veidekke också använda så kallade positiva observationer. Medarbetarna kan då rapportera när de ser något som fungerar bra ur arbetsmiljösynpunkt.

- Det är lätt att peka på det som är negativt. Men vi vill också se vad vi gör bra och förstärka det, säger Sofia Blomdal.

De positiva observationerna fick stort genomslag.

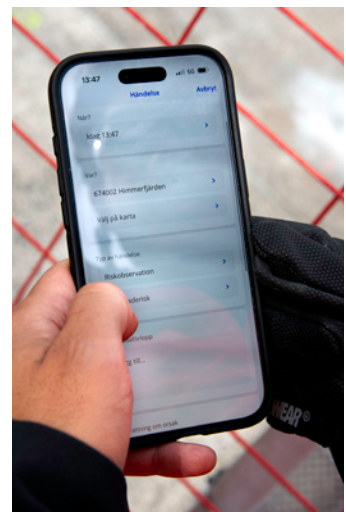
- Vi blev överväldigade av hur mycket som strömmade in. Jag tror att det visar att vi redan har lyckats få in ett arbetssätt där det är naturligt att rapportera i BIA.

Utmaningen då blev i stället att sälla in informationen.

- Men det är bättre att det kommer in många rapporter och att vi får hitta ett urval av det som är viktigast än att det är för få, säger Sofia Blomdal. ■



Besöksregler för allas säkerhet.



BIA-appen, ett system för rapportering av olyckor och riskobservationer.

Fakta Veidekke

- **Grundades** i Norge 1936 och har huvudkontor i Oslo. Koncernen bedriver verksamhet inom bygg och anläggning, vägunderhåll samt produktion av asfalt och ballastmaterial i Sverige, Norge och Danmark.

- **Veidekke** har omkring 8 000 anställda. Under hösten jobbar ett 20-tal Veidekke-anställda på bygget på Himmerfjärdsverket, samt ett 80-tal underentreprenörer.

Robotkollega ger oväntade följder

Människoliknande robotar har blivit en allt vanligare syn på många arbetsplatser. Men det är viktigt att utgå från personalens behov och att utvärdera tekniken eftersom den ofta får oväntade konsekvenser.

TEXT KRISTER ZEIDLER

Humanoida robotar har fått en alltmer framträdande roll som kollegor till anställda, till exempel på restauranger, hotell och nöjesparker och i omsorgen.

– De kan hjälpa till med fysiska arbetsuppgifter men också mer komplexa uppgifter som har med beslutsfattande att göra. Det är väldigt brett. Man pratar om superhumanization, att skapa supermänniskor, säger Kristina Palm, professor i arbetsvetenskap vid Karlstads universitet.

I en Afa-finansierad studie har hon undersökt hur de anställdas arbetsmiljö och hälsa påverkas av att arbeta tillsammans med robotar. Forskarna har bland annat studerat arbetsförhållandena på en restaurang i en nöjespark där robotar med mänskliga drag bär disk och bär fram mat för att minska den fysiska belastningen för personalen.

– När vi tittade på det här var man ganska nöjd att slippa gå och bära tungt, men i stället fick man nya tillägg till arbetet, som att spela teater för gästerna där robotarna var en del av den här teatern.

Att införandet av robotar ofta kan få oväntade följder för arbetsmiljön är en av de saker forskarna tittat närmare på i studien.

– När arbetsgivaren inför ny teknik har man en idé om vad som kommer att

bli bättre och stirrar sig blind på det. Men ofta får det andra konsekvenser som kan bli bättre, men också sämre, säger Kristina Palm.

I restaurangen ledde införandet av robotarna också till en ny fysisk belastning för personalen där de blev tvungna att böja sig ner för att ta fram disken och maten.

– Här fick man delvis också en sämre social arbetsmiljö. När personalen inte längre behövde gå in med disken i köket fick de inte heller återhämtning och paus från att vara bland gästerna.

Samtidigt fick inte servisen den sociala gemenskap med kollegor som de var vana vid. Just social isolering är en riskfaktor vid införandet av robotar, särskilt vid ensamarbete, enligt Kristina Palm.

Men en annan studie i projektet vid ett mindre industriföretag visade att införandet av en robot även kan fylla en social funktion.

Det rörde sig visserligen inte om en humanoid robot utan om en robotarm som skulle montera två delar i ett fysiskt ganska tungt arbete.

– Den stod i ett litet rum där två personer jobbade. Personerna gjorde robotarmen till en tredje kollega och kunde skoja med den eller om den. Den bidrog på ett annat sätt till den sociala arbetsmiljön så jobbet blev lite roligare.

Som arbetsgivare behöver man tänka igenom vilka arbetsuppgifter som roboten ska utföra på arbetsplatsen, menar Kristina Palm.

– Det viktigaste är att utgå från dem som ska jobba med roboten. Vad har man behov av? Är det avlastning eller stöd? Vad är det för funktioner som skulle göra arbetet bättre för de anställda?

Det är också viktigt att involvera de anställda redan från början och utvärdera tekniken tillsammans med personalen.

– Vi har sett att det blir konsekvenser som man inte tänkt på. Om man har infört en robot för att arbetet ska bli mindre fysiskt belastande måste man ändå titta på hur det påverkar arbetet i sin helhet, inte bara fysiskt eller ergonomiskt, säger Kristina Palm. ■

"Man pratar om superhumanization, att skapa supermänniskor."



Kristina Palm



Från arbetsskada

Efter många år med handverktyg fick Peter Jönsson vibrationsskador. Därför kan han bara köra större maskiner i dag.



Yrket som parkarbetare har satt sina spår. Efter vibrationsskadan vill **Peter Jönsson** hjälpa andra i samma situation.

TEXT PER CORNELL FOTO ANDRÉ DE LOISTED

Peter Jönsson har vikt sitt yrkesliv åt parkskötsel. Redan under skoltiden jobbade han extra inom trädgårdsarbete och efter skolan utbildade han sig på Hvilans trädgårds-skola. Att ha ett yrke där man var mycket utomhus var vad Peter lockades av. Han visste tidigt att ett skrivbordsjobb inte var något han strävade efter.

– Jag har alltid tyckt att det är skönt att arbeta utomhus. Visst kan det vara kallt på vintrarna. Men jag gillar att vara ute.

Ganska snart efter sin utbildning fick Peter jobb på Trelleborgs kommun inom parkförvaltningen. I slutet av 1980-talet och under 90-talet var det framför allt häckklippning och arbete med motorsåg och andra motordrivna handverktyg för Peters del. På den tiden var det ingen som visste något om hur vibrationsskador uppstår. Peter och hans kollegor körde med de här maskinerna dagarna i ända. Visst kunde de känna domningar och smärta efter de där långa passen – men det skulle dröja många år innan problemen växte.

När de väl gjorde det var det tyvärr för sent att göra något åt saken.

– Jag minns att jag gick till arbetsgivaren redan någon gång på 90-talet eftersom jag hade problem med händerna. Då fick jag höra att det nog var reumatiska problem jag kände. I dag vet jag att det inte stämde.

För det som hände Peter var att han fick allt större problem med händerna för cirka tio år sedan. Han kände smärta och när han vaknade på morgnarna var fingrarna svullna. Han fick en remiss till företagshälsan.

– De sa att det var karpaltunnelsyndrom, som innebär att nervtrådar kommit i kläm. Jag fick en operation och till en början blev det bättre.

Men ganska snart blev det sämre igen. Nya undersökningar visade att smärtan Peter kände berodde på vibrationsskador. Han anmälde det som en arbetsskada och i samma veva fick han höra att han också kunde anmäla arbetsskadan till

till skyddsombud



Peter Jönsson delar gärna med sig av sin kunskap och sina erfarenheter av vibrationsskador till sina yngre kollegor.

Afa Försäkring, vilket han gjorde.

– Det tog bara någon vecka så fick jag beslut om ersättning och pengar på kontot. I slutändan fick jag runt 130 000 kronor eftersom det bedömdes att jag hade 7 procents invaliditet. Det var såklart välkommet och kändes också som ett erkännande. Men jag hade ju hellre sluppit vibrationsskadan.

Vid det här laget arbetade Peter inom parkförvaltningen i Malmö stad, vilket han fortfarande gör. Arbetsskadan har lett till att han har mycket smärta i händerna och den förvärras när det är kallt. Han har också tappat mycket av finmotoriken han hade förr. Det här har lett till att vissa moment i hans arbete inte funkar längre.

– Jag får inte köra handhållna maskiner. Efter skadan jobbar jag bara med åkgräsklippare och traktorer. Det är arbetsuppgifter jag tycker om, visserligen. Men problemen med händerna försvinner inte och påverkar mig även utanför jobbet.

Peter är en aktiv person även på fritiden, med en kolonilott till exempel. Vibrationsskadan hämmar honom i arbetet med den, men också i så vardagliga saker

”Det tog bara någon vecka så fick jag beslut om ersättning och pengar på kontot.”

som att använda en el tandborste.

– Tyvärr finns det inget att göra för att det ska bli bättre. Ju mer jag använder händerna, desto sämre blir det. Jag hade en chef som sa att jag måste göra samma jobb som alla andra om jag inte kunde visa papper på min skada. När jag gjorde det backade han. Nu har jag en chef som är bättre på att lyssna och jag jobbar i en grupp på cirka tolv personer som bara klipper gräs.

Erfarenheterna och lärdomarna från det egna yrkeslivet har gjort Peter mer engagerad i arbetsmiljöfrågor och säkerhet. Även om han inte kan bli fri från sin skada känner han att han kan bidra med kunskap till andra. Därför har han blivit skyddsombud och arbetsplatsombud.

– Jag kan hjälpa andra som kanske inte känner till sina rättigheter.

Peter har också blivit försäkringsinformatör via Afa Försäkring. Det innebär att han har gått en utbildning kring de kollektivavtalade försäkringarna och att han har till uppgift att sprida kunskap och hjälpa kollegor till ersättning.

– Jag har delat med mig av mina egna erfarenheter och har kunnat hjälpa ganska många kollegor med hur de ska anmäla sina arbetsskador till Afa Försäkring. Om de sen får ersättning kan jag inte påverka. Eftersom cheferna inte verkar ha så bra koll på försäkringarna är det tur att jag finns, annars skulle nog många missa ersättning.

Peter kan också påverka kollegorna genom att dela med sig av sina erfarenheter. Det finns fortfarande en viss kultur av att man ska bita ihop och inte klaga.

– Förr körde vi de här handhållna maskinerna hela dagarna. I dag finns det ett poängsystem som säger att man max får komma upp i 100 poäng på en dag och 400 poäng på en vecka. Jag säger till mina kollegor att de aldrig ska gå över det utan snarare försöka ligga på hälften av riktvärdet.

Finns det något mer du kan hjälpa dem med?

– Om de känner domningar i händerna så måste de söka hjälp direkt. För när en vibrationskada väl har uppstått är det mer eller mindre kört. ■

”Då fick jag höra att det nog var reumatiska problem jag kände. I dag vet jag att det inte stämde.”

SOM ARBETSSKADA RÄKNAS FÖLJANDE:

- **Olycksfall i arbetet:** En skada på grund av en händelse som inträffar plötsligt och oväntat, till exempel att man ramlar eller något välter över en. Hit räknas också hot, våld och rån.
- **Arbetssjukdom:** Att ha blivit utsatt för något skadligt på jobbet under en längre tid och blivit sjuk av det. Det kan vara vibrationer, buller eller olämpliga arbetsställningar. En arbetssjukdom måste alltid antingen vara godkänd av Försäkringskassan eller finnas med på något som kallas ILO-listan.
- **Färdolycksfall:** Det innebär att ha skadat sig på väg till eller från jobbet. Det kan vara att cykla omkull eller halka på en isfläck. Rör det sig däremot om en olycka där det finns ett motorfordon inblandat är det alltid trafikförsäkringen som kan ge ersättning, aldrig arbetsskadeförsäkringen.



Mentorskapet kan ge dubbel effekt

Organisationer med en bra struktur kring mentorskap kan få flera positiva effekter av detta. Inte bara att de nyanställda kommer in i sitt arbete på ett bättre sätt.

TEXT PER CORNELL FOTO JOHNÉR/MASKOT BILDBYRÅ AB

Att få en mentor kan ge många en bra start på nya jobbet eller på sitt yrkesliv. Nu visar en organisationsforskare från Göteborgs universitet att vinsterna kan vara betydligt större än så. De positiva effekterna finns på fler nivåer i organisationen.

– Sedan tidigare vet man att mentorskap ger tekniska färdigheter, skapar sociala relationer, ger ett psykologiskt stöd och skapar förebilder för nyanställda. Men vi kan också se att det bidrar till en



Rebecka Tolstoy

bättre arbetsmiljö och ger ett organisatoriskt lärande. Mentorskapet går åt två håll och bidrar till organisationen. Man får tillbaka mycket, säger forskaren Rebecka Tolstoy.

Hon och hennes kollegor har studerat tre olika kommunala verksamheter: lärare inom förskolan, vårdpersonal inom sjukvården och undersköterskor inom hemtjänsten.

Idealexemplet av de tre var mentorprogrammet för lärare, som är lagstadgat. Därför finns både tid och resurser avsatt för mentorskapet, liksom struktur och erfarenhet av att genomföra det. Bland förskollärarna bidrog mentorprogrammet till att de fick rätt förväntningar på den egna

prestationen, på yrket som sådant och på sin roll i arbetsgruppen. Även mentoreorna växte i sin roll.

I den region där sjukvårdspersonal studerades var mentorprogrammet ett ettårigt projekt. Även här var erfarenheterna väldigt goda och skapade ringar på vattnet i organisationen. Mentoreorna, som var 55 plus, kände sig utvalda, fick större engagemang för sin organisation och en större förståelse för yngre kollegor.

Den tredje organisationen som studerades var hemtjänsten. Här var mentorskapet inte lika strukturerat. Nyanställda fick gå bredvid en mer erfaren kollega två till fyra dagar, men det fanns ingen extra tid avsatt för detta och heller ingen fast mentor. Därför skapades heller inte samma sociala relation mellan nyanställd och mentor.

– De vi intervjuade var trots allt ganska positiva,

men jag skulle säga att introduktionen är för kort för att kallas mentorskap, säger Rebecka Tolstoy.

Sammanfattningsvis pekar hon på att mentorskapet blir ett sätt att behålla och utveckla den personal man har i sin organisation. Det påverkar också arbetsmiljön för hela organisationen under förutsättning att det finns avsatt tid för mentorprogrammet. Exemplet från hemtjänsten får inte de organisatoriska effekterna.

– Det är en god investering, det bidrar till en lägre personalomsättning och leder till att de anställda uppfattar organisationen som en attraktiv arbetsgivare, säger Rebecka Tolstoy. ■

SÅ HÄR FUNKAR LÄRARNAS MENTORPROGRAM

- Formaliserat mentorprogram under ett år som ger förutsättningar för framgång.
- Tid avsätts under hela perioden.
- Det finns en struktur att utgå från.
- Processen är förankrad i arbetslaget.
- Att mentorn inte tillhör arbetslaget skapar självständighet och oberoende.
- Mentorprogrammet skolar in nya lärare i yrket och bidrar till att de stannar.
- Programmet skapar trygghet och självständighet i beslutsfattandet.
- Erfarna lärare som väljs ut till mentorer trivs bättre med sitt arbete.

KÄLLA: Rebecka Tolstoy vid ett frukostseminarium på Afa Försäkring. Se seminariet via afaforsakring.se

A photograph of three people in a hallway. On the left, a woman with dark hair and a red headband is walking down a staircase, carrying a large black bag and holding a folder. In the center, a man with grey hair and a beard is standing and talking to her. On the right, a woman with blonde hair is also standing and talking to the man. They are in a hallway with a large arched window in the background and a wooden handrail in the foreground.

Mentorskap kan bli ett sätt att behålla och utveckla den personal man redan har i sin organisation. Lärare som väljs ut till mentorer trivs bättre med sitt arbete.

Byggbolaget JM var tidiga med att rapportera positiva observationer i IA-systemet.



Bra respons på positiva observationer

Sedan ett år kan även det som är positivt rapporteras i IA-systemet. Den nya funktionen har varit lyckad.

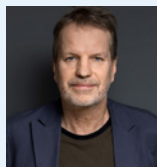
TEXT PER CORNELL FOTO KRISTINA SAHLÉN

Ett drygt år har ni testat positiva observationer i IA, hur funkar det?

– Vi har haft cirka 10 500 positiva observationer hittills och vi ser att det ökar. Jag tycker det är ganska mycket om man tänker på att det är personer som har sett saker som är tillräckligt bra för att rapportera. Även antalet företag som använder funktionen ökar, säger Lars-Gunnar Lindberg, chef IA.

Vilka verkar använda funktionen mest?

– Förmodligen de som redan har en ganska bra rapporteringskultur i sin organisation. Och ett väl utbyggt arbetsmiljöarbete. Verksamheter där det händer ganska mycket och där det kan finnas ett behov av att lyfta även det positiva. Så branscher som bygg, industri och skogsbruk till exempel, snarare än kontor och tjänstemannayrken.



Lars-Gunnar Lindberg

FOTO: SUSANNE KRONHOLM

Hur har ni gjort för att sprida kunskap om detta?

– På den årliga IA-dagen har vi haft företag på plats som har berättat om hur de använder det. Vi har också varit på Gilla jobbet och informerat om möjligheten tillsammans med byggbranschens initiativ Håll nollan.

”Genom att sprida kunskap om positiva exempel kan säkerheten öka.”

Vad hoppas du att allt detta leder till?

– Genom att sprida kunskap om positiva exempel kan säkerheten öka. Det kan också bygga en intern stolthet över saker som man gör bra. Det är ett ännu mer proaktivt sätt att jobba än att gå skyddsronder och att rapportera risker.

Vad blir nästa steg?

– Vi kommer att fortsätta prata om det så att funktionen blir mer känd. Och vi utvecklar hela tiden IA-systemet, som är ett helt kostnadsfritt system alla kan använda tack vare parterna. ■

FAKTA: Positiva observationer i IA-systemet

- En positiv observation är ett förhållande eller beteende som bidrar till en säkrare arbetsplats. Det är ofta något att vara stolt över och som kan spridas till andra.
- En positiv observation kan fånga upp arbetssätt som fungerar bra eller en bra lösning på ett problem. Syftet är att lyfta fram beteenden som bidrar till en bättre arbetsmiljö.
- Fyra fördelar:
 - Motivera medarbetare
 - Förstärka önskat beteende
 - Sprida framgångshistorier
 - Skapa en kultur för lärande och kontinuerlig förbättring.