

**EXTRA PENGAR.** Försäkringen ger bättre ekonomi under föräldraledigheten.

**JUDOCHEFEN.** Vd för byggbolaget lärde byggjobbarna att falla rätt med hjälp av judo.

# Trygg på jobbet

Nr 3 • 2018

## HAN SKA GÖRA VARVET SÄKERT

Stockholms reparationsvarv har en arbetsmiljö full av risker. Det är Harald Ljungquists jobb att göra den trygg.



# Människorna bakom all vår statistik

**J**ust i dag betalar vi ut lite drygt 36 miljoner kronor i ersättning. Det gjorde vi i går också. Och i morgon. Förra året blev det sammanlagt 9 419 088 500 kronor.

Vi ska inte glömma bort att bakom siffrorna finns människoöden från livets alla skeden. Vi kommer att hitta folk som har fått barn och sökt ersättning från Föräldrapenningtillägget. Till exempel stålverkskollegorna Isabella och Therése i Oxelösund, som vi har träffat.

**Vi kommer att hitta** personer som har ramlat på jobbet samt till och från jobbet och skadat sig. Förra året gjorde över 11 000 personer det. Det är

»Vi vill komma lite närmare dem som behöver använda sig av våra försäkringar.«

den vanligaste arbetsolyckan i Sverige – därför har vi satsat stort på att försöka förebygga fallskador genom ett samarbete med Svenska Judoförbundet. Byggföretaget SDÅ

Bygg i Göteborg tyckte det här lät smart och har nu låtit byggjobbarna testa. Bakom siffrorna kommer vi också att hitta sjukskrivningar, uppsägningar och dödsfall – sådant som arbetslivet kan bestå av.

För att skildra detta har vi gett vår tidning ett nytt uttryck. Vi vill komma lite närmare dem som behöver använda sig av våra försäkringar. Men också alla dem som jobbar förebyggande. Vi lyfter goda exempel och bra forskning. Så håll till godo med nya Trygg på jobbet! Hör gärna av er till tryggpajobbet@afaforsakring.se med tips och idéer! ■



Johan Ljungqvist, kommunikationsdirektör

## I DETTA NUMMER

### 3. KORTHET

Visionen för arbetsmiljömyndigheten

### 5. SIFFROR

Så många faller på jobbet

### 6. SÅ GÖR VI

Judoträningen minskar olycksrisken

### 8. REPORTAGE

Varvsmiljö med stora utmaningar

### 13. FORSKNING

Digitalisering ger vårdnytta

### 14. MÖTET

Så fick de mer pengar under föräldraledigheten

### 18. INSIKT

Hur låter du jobbet tränga sig på?

### 20. TRE TYCKER TILL

Beteendet kan minska mobbing



Isabella och Milian har stor nytta av Föräldrapenningtillägget. Sid 14



# 11377

Förra året drabbades 11377 personer av fallolyckor på arbetstid. Sid 5



Johanna Persson har forskat om e-hälso-tjänster. Sid 13

Trygghet på jobbet för 4,7 miljoner människor

**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

Martin Kindgren

#### PRODUKTION

Splay One

#### REDAKTIONSRÅD

Malin Artvin, Marie-Louise Forslund, Linda Harling, Mikael Jakobsson, Maria Schütt, Frida Winnerstig, Oskar Åhlund

#### UPPLAGA

10 000

#### TRYCK

TMG Sthlm

#### OMSLAGSFOTO

Kristina Sahlén



FOTO SHUTTERSTOCK

Höga ambitioner  
för nya arbets-  
miljömyndigheten.



# Ny myndighet vill skapa bättre hälsa

Den nya myndigheten MynAK ska förebygga ohälsa och arbetsskador – men vill ta sitt uppdrag ett steg längre.

**ARBETSMILJÖ.** Den nya myndigheten för arbetsmiljökunskap – MynAK – är nu i gång. Myndigheten kommer att förmedla den kompetens som finns inom arbetsmiljö snarare än att fylla luckan efter Arbetslivsinstitutet, som lades ner 2007. Man kommer alltså inte att bedriva arbetsmiljöforskning, skapa policyer eller vara en tillsynsmyndighet.

– Vi är en kunskapsmyndighet. Vi visar bara vägen, sa generaldirektör Nader Ahmadi under ett seminarium på AFA Försäkring i början av hösten.

**Regeringen har högt uppsatta mål för verksamheten, men**

Nader Ahmadi vill höja ribban ytterligare.

– Regeringen säger att vi ska förebygga arbetsrelaterad ohälsa och minska risken för arbetsskada. Det finns en nollvision mot till exempel dödsolyckor, men det räcker

## FAKTA MYNAK

Myndigheten för arbetsmiljökunskap ska:

- ▶ Sprida forskningsbaserad kunskap om arbetsmiljö.
- ▶ Analysera och utvärdera arbetsmiljöpolitiken.
- ▶ Omvärldsbevaka.
- ▶ Stärka företagshälsövårdens utveckling.

inte att jag varje dag när jag går hem säger »tack, en dag till passerade och ingen dog på jobbet«. Arbeta ska addera något till våra liv.

– Vi ska inte nöja oss med att förebygga, vi vill främja hälsa i vid mening.

**Myndigheten** ska lyssna väldigt mycket. Kunskapen som MynAK bygger upp ska spridas på ett lättillgängligt och begripligt sätt. Samtidigt ska myndigheten omvärldsbevaka.

– Kunskap om arbetsmiljö utvecklas inte bara i Sverige. Därför ska vi ha en omvärldsbevakning och se vad som händer i våra grannländer, i Norden, inom EU och internationellt. Vi ska hämta inspiration och erfarenheter hem till Sverige. ■

TEXT PER CORNELL

## Så gör vi...

...för att få in mångfald när vi rekryterar.



Wiveka Ljungh, HR- och kvalitetschef på Bostads AB Mimer i Västerås:

» Vi genomför speed-dejting med många sökande för att främja mångfald. Vi har också ett mål att medarbetarna ska närma sig stadens sammansättning, vilket gör att vi letar i olika kanaler, som till exempel Rättviseförmedlingen. I våra rekryteringsannonser står det: »För att möta morgondagens utmaningar eftersträvar Mimer mångfald och välkomnar sökande med olika bakgrund.« ■



# 36,3

miljoner kronor

Den totala ersättningen som betalades ut 2017 var 9 419 088 500 kr, vilket innebär att AFA Försäkring i snitt betalade ut 36 227 263 kr varje vardag hela året. Antalet försäkrade är cirka 4 738 000 personer och AFA Försäkring får in närmare 1 000 nya ärenden varje dag. ■

## Få koll på nyhetsbrevet!

**KUNSKAP.** AFA Försäkring ger ut ett antal digitala nyhetsbrev. Via hemsidan [afaforsakring.se/nyhetsrum](http://afaforsakring.se/nyhetsrum) hittar du samtliga digitala nyhetsbrev och kan börja prenumerera. Bland annat finns nyhetsbrev med fokus på förebyggande arbete.

Sedan har Prevent tidningen Arbetsliv och ett digitalt nyhetsbrev med fokus på

arbetsmiljö och forskning. Sunt arbetsliv erbjuder också mycket matnyttig kunskap kring arbetsmiljöforskning riktat mot offentlig sektor. ■



## »Millennials vill arbeta för företag med en kreativ och kollaborativ arbetsmiljö.«

**Patrik Ölvebäck, IWG Sverige, om IWG:s internationella undersökning om hur företagen lockar talanger. IWG utformar och hyr ut kontor över hela världen.**



### FAKTA HÄLSO-SATSNING

- Av 2 000 anställda har cirka 75–80 procent gjort hälsoprofiler.
- 4 600 besök har gjorts hos företagshälsovården under tre år.
- Sjukfrånvaron har sjunkit från 7,28 till 6,3 procent.
- 20 000 »friskare« timmar för kommunen = 10 års arbetare.
- Målet är en frisknärvaro på 95 procent eller mer.

Källa: [suntarbetsliv.se](http://suntarbetsliv.se)

# Så fick kommunen ner sjukfrånvaron

Mariestads framgångsrika hälsoarbete har gett dem en nominering till Mest hållbara arbetsplats. Nu vill fler kommuner följa efter.

**HÄLSA.** Kommunen hade stora problem med ökad ohälsa. Sjukfrånvaron hade stigit efter att tidigare ha legat på en hyfsad nivå. Kostnaderna för sjuklön, vikarier och produktionsbortfall sköt i höjden. Nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö innebar också ökat fokus på frågor kring

arbetsbelastning och stress. 2015 inleddes ett treårigt projekt för att vända trenden.

**Alla anställda** har under de tre åren blivit erbjudna hälsoprofil med individuell coaching, fysiska provtagningar och konditionstest. Resultaten från hälsoundersökningarna har

sammanställts på gruppnivå så att chefer har kunnat se vilka problem som fanns. Det ledde till att det började hända saker som gående möten, APT på gymmet och pausgympa. Många medarbetare började också träna.

**Sjukfrånvaron** minskar nu stadigt och har sjunkit från 7,28 till 6,3 procent under projektets tre år. Omräknat blir det 20 000 »friskare« timmar för kommunen, eller tio årsarbetare, skriver [suntarbetsliv.se](http://suntarbetsliv.se). ■

TEXT PER CORNELL



**MISSA INTE!** PÅ GÅNG OKTOBER–DECEMBER 2018

► 23 OKT KL 8.30–10, FRUKOSTSEMINARIUM AFA FÖRSÄKRING. IT-utveckling för hållbara arbetsplatser + e-hälsolösningar inom hemsjukvården, förbättrad arbetsmiljö.\*

► 8 NOVEMBER KALMAR, REGIONAL DAG.

► 13 NOV KL 8.30–10. FRUKOSTSEMINARIUM AFA FÖRSÄKRING. AFA Försäkring om: Försäkringsskydd för privatanställda.\*

► 21 NOV LÖRDAG 8.30–10.

FRUKOSTSEMINARIUM AFA FÖRSÄKRING. Kunskapsöversikt om självmord i arbetet.\*

► 27 NOVEMBER KARLSTAD, REGIONAL DAG.

► 11 DEC KL 8.30–10. FRUKOSTSEMINARIUM AFA FÖRSÄKRING. AFA Försäkrings delrapport »Hot och våld«.\*

Läs mer om våra seminarier på [afaforsakring.se/nyhetrum/seminarier](http://afaforsakring.se/nyhetrum/seminarier)  
\* Föranmälan: [afaforsakring.se](http://afaforsakring.se)

11 377

### Sker i hela Sverige

Varje år inträffar cirka 11 000 fallolyckor på arbetstid. Cirka 8 000 fallolyckor är av typen fall i samma nivå och drygt 3 000 av dessa blir allvarliga arbetsolyckor.



### Vanligare bland män

Det är fler män som drabbas av fallolyckor. Fall från höjd och stege är nästan sex gånger vanligare bland män än bland kvinnor. Däremot är fall i samma nivå något vanligare bland kvinnor.

Som fall från höjd räknas alla typer av höjder, det vill säga både höga höjder som byggnadsställningar och låga höjder som pallar och bockar. Generellt kan man säga att män oftare drabbas av fall från högre höjder som byggnadsställningar med mera, medan kvinnor oftare ramlar från stolar och pallar.



### FALLOLYCKOR

## Vanligaste arbetsskadan

Fallolyckor är den vanligaste orsaken till arbetsskador i Sverige. Och det är något vanligare bland män. AFA Försäkrings statistik från den egna skadedatabasen visar att av cirka 11 000 fallolyckor år 2016 var 3 397 att räkna som allvarliga och gav sjukskrivning i minst 30 dagar och eller någon form av medicinsk invaliditet. Av dessa skedde 2 202 efter fall i samma nivå, 719 efter fall från höjd och 476 efter fall i trappa. De flesta allvarliga fallolyckor med fall i samma nivå inträffar utomhus och under perioden november till februari.

### Höga kostnader för arbetsgivaren

Privatanställd byggnadsarbetare som skadar axel och skuldra och blir sjukskriven i 185 dagar:

► **123 000 kr**

Undersköterska på en kommun som får en fraktur på underarmen och blir sjukskriven i 153 dagar:

► **104 000 kr**

\*Kostnaderna består av arbetsgivaravgifter, overheadkostnader och semesterersättningar. Kostnader för eventuella vikarier eller administration för vikarier inkluderas ej.

Källa; Statistiska centralbyrån och Försäkringskassan

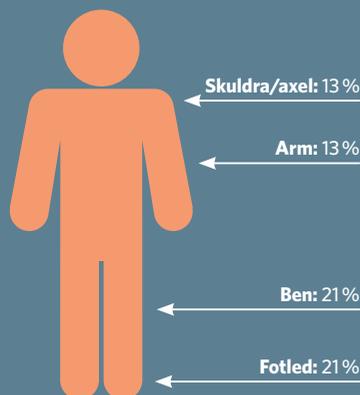
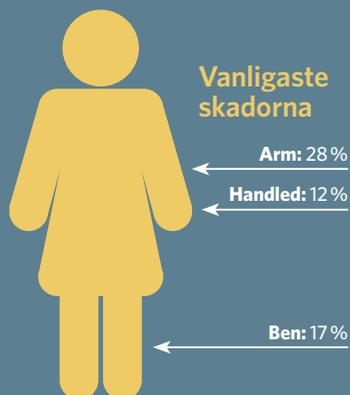


### Risken ökar med åldern

Kvinnor i åldersgruppen 56-64 har en mer än dubbelt så hög risk, 2,4 gånger högre, att råka ut för ett fall i samma nivå jämfört med kvinnor i genomsnitt. Män i åldersgruppen 56-64 har en 1,8 gånger högre risk att råka ut för ett fall i samma nivå jämfört med män i genomsnitt.

### Vissa yrkesgrupper drabbas oftare

**Kvinnor:** Flest arbetsolyckor av typen fall i samma nivå bland kvinnor drabbas undersköterskor, vårdbiträden, personliga assistenter, barnskötare och fritidsledare samt förskollärare och fritidspedagoger.



**Män:** Flest arbetsolyckor av typen fall i samma nivå bland män drabbas betong-, bygg- och anläggningsarbetare, yrkesförare och metallarbetare.

Annika Krus driver ett byggbolag i Mölndal. Och hon är judoinstruktör på fritiden. Då fallolyckor är den vanligaste olyckan i byggbranschen är det inte konstigt att hon nappade på det nya projektet att låta anställda träna judo för att minska antalet fallskador.

TEXT PER CORNELL FOTO EMELIE ASPLUND

# »Bra träning som stärkte gruppen«

## Ni har testat ett nytt grepp för ökad säkerhet, hur kommer det sig?

- Fallolyckor är den vanligaste arbetsolyckan i vår bransch, vi vill försöka minska den risken. Jag och min kompanjon Thomas Kling gillar också att säga ja till saker, vi har inte så långa beslutsvägar. Och eftersom jag råkar vara judoinstruktör fick jag frågan om jag ville bli fallkompetensledare och lära mina medarbetare en bättre fallteknik. Svaret blev »ja«.

## Hur gjorde ni?

- I stället för att fråga våra anställda sa vi till dem att de skulle få testa detta. Så körde vi träning på arbetstid mellan kl 6.45 och 7.30 på fredagar under tio veckor. Någon hoppade av och vi tvingade dem såklart inte. Men på det här sättet blev det effektivt, de kunde vara ute på arbetsplatsen redan vid 8-tiden. För det är klart att det är en kostnad att låta gubbarna träna i stället för att vara ute på bygget, det blir ju ett produktionsbortfall.

## Gjorde träningen någon skillnad?

- Ja, redan efter fem eller sex gånger hade deras balans blivit mycket bättre. Jag märkte att de klarade mer komplexa övningar. Det absolut bästa sättet att förebygga fallolyckor är att förhindra att folk faller. Och det gör man genom att träna balans och styrka.

- De blev också snabbt bättre på att falla rätt utan att ta emot sig med händer eller armbågar. Mot slutet kunde de falla säkert åt alla håll. Det är inte så lätt för dem eftersom vissa är lite stela efter många års hårt kroppsarbete.

- Sen gör vi en massa andra saker löpande

## FAKTA FALLKOMPETENS

### UTMANING

SDÅ Bygg AB har 15 anställda. Fall är vanligaste typen av olycka i byggbranschen, något de vill förebygga.

### LÖSNING

Låta tio byggnadsarbetare träna judo för att motverka fall samt lära sig att falla säkert.

### RESULTAT

Bättre balans, bättre fallteknik och bättre sammanhållning efter de tio träningarna.

hela tiden och säkerhetstänkandet finns alltid med ute på byggarbetsplatserna.

## Blev det några andra positiva effekter?

- Det var bra träning och blev en rolig och trevlig grej där vi kom närmare varandra. För mig som jobbar på kontoret var det också väldigt roligt att lära känna byggarbetarna bättre. Det stärkte vår relation.

## Hur var responsen?

- De tyckte det var roligt. Ett par av dem vill träna mer judo på min judoklubb.

## Vilket ansvar tycker du att arbetsgivaren har för den här typen av saker?

- Vi ser det som en del i vårt systematiska arbetsmiljöarbete. Det här är ett sätt att förebygga en stor risk.

## Varför är det viktigt, tycker ni?

- För att vi värnar om de människor som jobbar här. Vi vill inte att någon ska skada sig på jobbet. Det blev också en aktivitet som har stärkt gruppen och kulturen hos oss.

## Skulle du råda fler att delta i projektet som AFA Försäkring och Svenska Judoförbundet driver?

- Absolut. Just i vårt fall blev det naturligt att jag höll i träningen eftersom jag är judotränare. Andra företag som hoppar på detta får ju besök av instruktörer som håller träningen på plats på företaget i den mån det är möjligt. AFA Försäkring och Judoförbundet har mattor som de tar med ut till de arbetsplatser som vill delta. ■

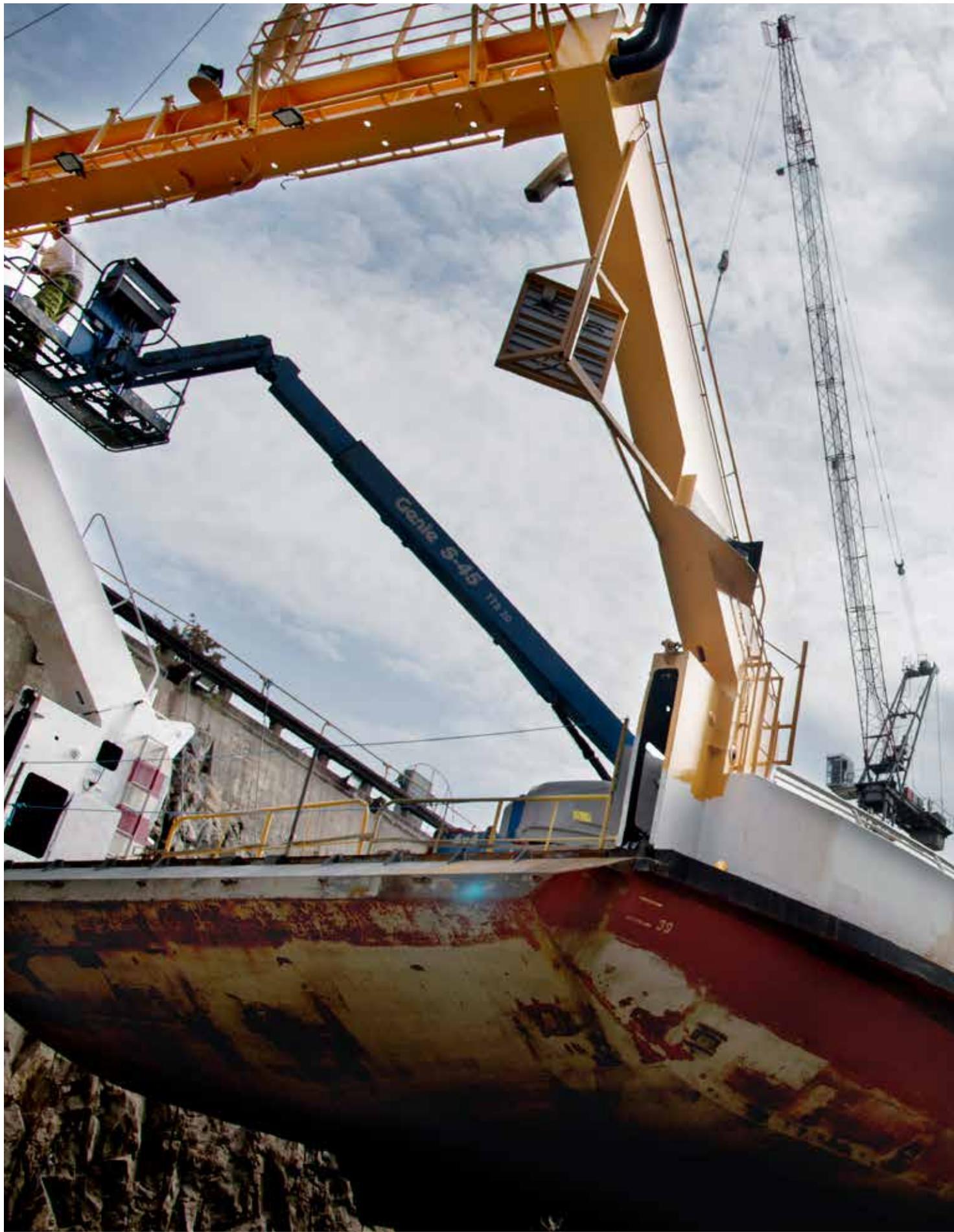
För mer information och intresseanmälan:  
[afaforsakring.se/fallkompetens](http://afaforsakring.se/fallkompetens)

## FAKTA VILL NI OCKSÅ MINSKA FALLOLYCKORNA?

- Fallolyckor är den vanligaste arbetsolyckan i Sverige och varje år drabbas runt 11 000 människor. Cirka 8 000 fallolyckor är av typen fall i samma nivå och drygt 2 000 av dessa blir allvarliga arbetsolyckor. Statistiken visar att 19 procent av alla allvarliga olyckor av typen fall i samma höjd sker inom byggsektorn.
- För att minska antalet fallolyckor har AFA Försäkring i samarbete med Svenska Judoförbundet startat ett fallförebyggande träningsprogram på arbetsplatser i riskzonen.



Annika Krus har tagit judoträningen till sina byggjobbare. Mindre fallskador och bättre sammanhållning är resultatet.



# Harald har koll på riskerna

Beckholmen i Stockholm har varit en del av skeppsnäringen sedan 1600-talet. Stockholms Reparationsvarv för traditionen vidare, men på ett modernt sätt. Att hantera de komplexa uppgifterna ställer höga krav på en bra säkerhetskultur. ►

TEXT PER CORNELL FOTO KRISTINA SAHLÉN



Harald Ljungquist är arbetsmiljöansvarig på Stockholms Reparationsvarv. För honom är det centralt att bygga upp en bra säkerhetskultur.

De flesta fartyg som hanteras på varvet behöver både stål- och maskinarbeten och ytbehandling.



**H**ögsäsongen för bilfärjan Gulli, som trafikerar Stockholms norra skärgård, är över. Det innebär att det finns tid för underhåll. Under ett par veckor ligger hon inne i Gustav V-dockan på Beckholmen i Stockholm.

Stockholms Reparationsvarv är ett fullservicevarv som hanterar alla typer av fartyg inom yrkestrafiken. De gör allt från skrov- och maskinarbeten till inredning och målning och är det största civila varvet på ostkusten. Varvsverksamhet i torrdockor har funnits på platsen sedan tidigt 1800-tal och långt tidigare var detta platsen för tillverkning av tjära och beck.

Gulli hanteras i den största av de tre torrdockorna. Varvet upprättar en blockritning i förväg baserat på fartygets dockningsritning för att kunna bygga en säker bädd på botten av dockan och placera ut kölblock på rätt ställen. Därefter fylls dockan med vatten så att fartyget kan köra in. Portarna stängs och dockan töms på vatten med hjälp av kraftiga pumpar varpå fartyget sakta men säkert ställer sig på bädden.

**Andreas Westergren** är projektledare för arbetet med Gulli, som ägs av Vägverkets färjerederi. För hans del gäller det att lägga ett pussel för att få så mycket arbete gjort på så kort tid som möjligt för de olika yrkesgrupperna som jobbar med båten. För som det ofta är passar man på att göra allt som behö-



**Andreas Westergren** är projektledare för arbetet med bilfärjan Gulli.

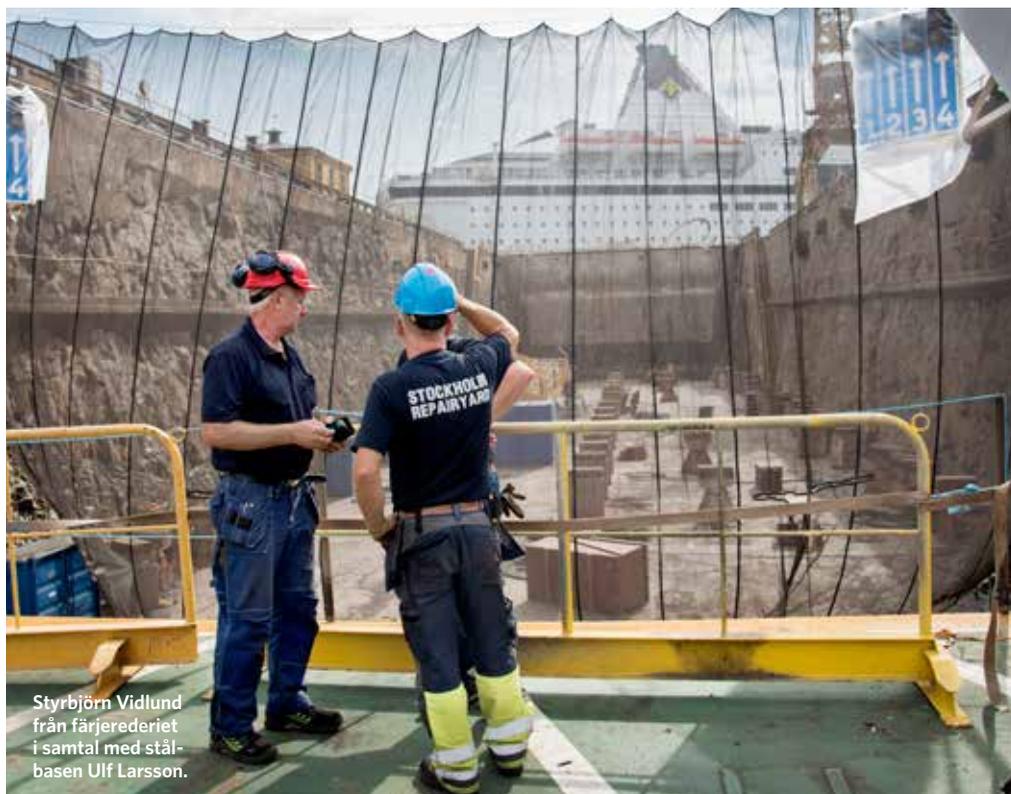
ver göras när båten ändå är tagen ur trafik. För Gullis del handlar det om att blästra och måla skrov, bildäck och master, reparera de två ramperna som bilarna kör ombord på, installera ny motorventilation, bygga ett nytt passagerarutrymme samt toalett, byta en motor och en propeller med mera.

–Det blir mycket att koordinera för att allt ska kunna flyta på och vara effektivt och säkert. Dessutom dyker det alltid upp andra saker än det kunden hade tänkt sig. Om man säger så här: det är mycket värre än när man lämnar in bilen på verkstan, säger Andreas.

**Så hans uppdrag** handlar om att balansera kundens krav och förväntningar mot verkligheten på arbetsplatsen. Just i det här fallet såg han ganska direkt efter dockningen att de skulle behöva en vecka till på sig för att inte få stressa i onödan, vilket hade kunnat leda till onödiga risker eller missar.

–Säkerhetsfrågan finns med oss hela tiden. Fördelen med att vara rutinerad som projektledare är att man bara blir bättre och bättre på det här. Dessutom har ribban kring arbetsmiljö höjts de senaste åren, säger Andreas.

Vi kliver ner på botten av dockan och ser ett stort kryssningsfartyg manövrera på fjärden utanför långt ovanför våra huvuden. Längst in i dockan ligger Gulli. Via en landgång tar vi oss ombord. Just den här



Styrbjörn Vidlund från färjerederiet i samtal med stålbasen Ulf Larsson.

dagen pågår diverse plåtarbeten i passagerarutrymmena och första lagret gul färg målas på reling, skrov, master och styrbrygga. En skylift har lyfts ner med lyftkran och står nu på Gulli. Från liften kan målar-gänget komma åt master och andra högre liggande ytor som ska målas.

–Här är ju ett exempel på riskanalys i praktiken. Om målaren skulle råka komma åt fel reglage på liften skulle den kunna köra ut över kanten och ramla ner. För säkerhets skull har vi stängslat ordentligt så att det inte ska kunna ske, säger Andreas.

Han ansluter sig till stålbasen Ulf Larsson, som är inbegripen i ett samtal med färjerederiets egen projektledare, Styrbjörn Vidlund.

## »Säkerhetsfrågan finns med oss hela tiden.«

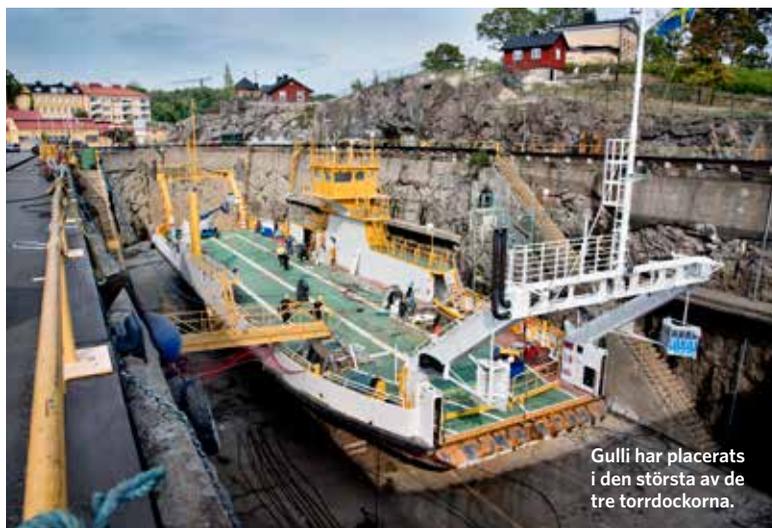
Andreas Westergren

–Jag är med här under hela projektet så att vi kan stämma av saker. För det dyker hela tiden upp frågor och både mindre och större överraskningar där vi behöver fatta beslut om hur vi ska gå vidare. Så är det när man ligger på varv, säger Styrbjörn luttrat.

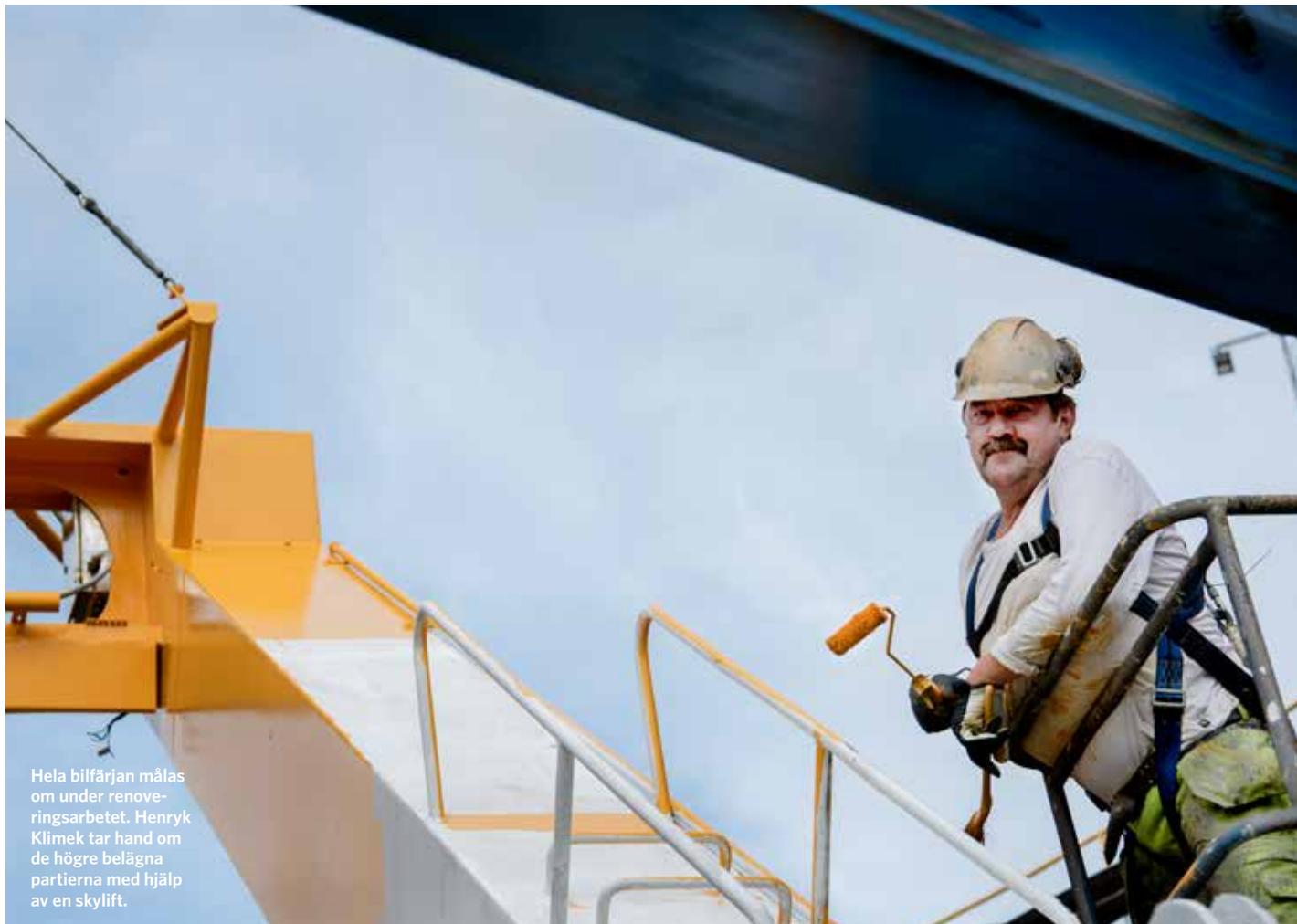
### FAKTA STOCKHOLMS REPARATIONSVARV

- Ostkustens största civila varv och en viktig aktör i transportsystemet.
- Varvet servar bland annat den stora flottan av skärgårdsbåtar i regionen, handelstonnage i trafik längs kusten samt statligt tonnage som vägfärjor, kustbevakning och militärbåtar.
- Företaget grundades 1992 och för vidare industri-traditioner från 1600-talet.
- Det finns tre torrdocockor på Beckholmen, de två största drivs av Stockholms Reparationsvarv. Man har också plåt- och mekaniska verkstäder, förråds- och målartält, kajer och lyftkranar på holmen.
- Cirka 70-100 personer är engagerade året om varav 40 är tillsvidareanställda på företaget.
- Varvet hanterar ett 100-tal fartyg varje år på Beckholmen och lika många avhjälpande uppdrag på fartygen i hamnarna längs med Östersjökusten.

Utmaningen med att skapa en 100 procent säker arbetsmiljö på varvet är att det är så många olika riskfyllda jobb som görs samtidigt på en liten yta. Mängder av maskiner och kranar är i gång, det är tunga lyft, slutna utrymmen, heta arbeten, kemikalier och elektronik, för att ta några exempel. Bara i exemplet med bilfärjan är det mellan 35 och 50 personer och många olika yrkesgrupper som på olika sätt jobbar med båten. Och då är detta bara ett normalstort projekt. ►



Gulli har placerats i den största av de tre torrdocockorna.



Hela bilfärjan målas om under renoveringsarbetet. Henryk Klimek tar hand om de högre belägna partierna med hjälp av en skylift.

Harald Ljungquist är ansvarig för arbetsmiljö och säkerhet på varvet. Han tillträdde före sommaren och är medveten om att han har en hel del att bita i.

– Den kanske viktigaste biten är att våra medarbetare har rätt utbildning och kompetens för sitt yrke. Det måste vi tänka på både när vi rekryterar och vad gäller fortbildning, även när det gäller de underentreprenörer vi anlitar, säger Harald Ljungquist.

– Tanken är att jag ska lägga mig i det mesta som händer och se till att våra rutiner fungerar och följs. Att skapa en trygg arbetsmiljö handlar mycket om att ha bra rutiner och system. Vi har ett ledningssystem och ett incidentrapporteringsystem. Dessutom är vi ISO-certifierade, så jag tycker att vi har en bra struktur.

**Men, som Harald Ljungquist** understryker, man kan ha hur bra system som helst, i slutändan handlar det ändå om att människor gör rätt och fattar kloka beslut.

– Att bygga en säker arbetsplats är en kulturfråga. Det handlar om att få alla som jobbar här att förstå och aldrig glömma att säkerheten är nummer ett. De ska komma hem hela och rena, det är det viktigaste och det bästa ur alla aspekter.

– Jag vill att vi ska ha en kultur där det är självklart att rapportera in incidenter och berätta om problem.

#### **FAKTA** HISTORISKT MARITIMT OMRÅDE

► Redan 1631 grundades ett becksjuderi på ön. Becket användes för tätning och impregnering av fartyg.

► På 1800-talet ökade antalet ångbåtar i Stockholms-trakten och därmed även behovet av torrdockor. Två torrdockor sprängdes in i berget och har förstörats under åren. Ett flertal varv etablerade sig på holmen.

► 1918 köpte staten holmen och anlade en tredje torrdocka – Gustav V-dockan, som också är den största.

► 1961 bärgades skeppet Vasa från förlisningsplatsen utanför Beckholmen. Det såg ljuset för första gången i Gustav V-dockan.

Det handlar inte om att straffa någon som gör fel utan om att kunna förstå den bakomliggande orsaken till att en risk uppstår. Jag behöver feedback för att kunna driva ständig förbättring.

#### **Vad är det som kan gå snett under arbetet?**

– Vi har varit förskonade från olyckor sedan jag började före sommaren och vi har inte haft några allvarligare skador. Men det är lätt hänt att få skador i händer och ögon.

#### **Vilka är de största riskmomenten?**

– Inget är direkt riskfritt. Men det som jag alltid är väldigt vaksam på är arbete i slutna utrymmen. Jag har själv en bakgrund inom sjöfarten som överstyrman på en oljetanker och vet hur stora risker det finns med slutna utrymmen på fartyg. Rost kan äta upp syret, trä kan bilda metangas som gör miljön syrefattig. Fiskrens och olja är också förenat med stora risker.

#### **Vilka möjligheter ser du att skruva på saker?**

– Jag kommer att leda en ny avdelning just för att stärka upp de här bitarna. Företaget har vuxit och det finns saker att ta tag i. Just nu ser jag över hela verksamheten för att få en bättre bild av vad som fungerar mer eller mindre bra och vad som kan förbättras. Jag är helt säker på att det finns saker vi kan förbättra – det finns det alltid. ■

# E-hälsotjänster förbättrar arbetsmiljön

Att hemsjukvården byggs ut och blir mer avancerad betyder mer ensamarbete för vårdpersonal och ökad risk för stress. E-hälsotjänster underlättar arbetet och förbättrar arbetsmiljön, visar ett forskningsprojekt i Lund.

TEXT KRISTER ZEIDLER

**H**emsjukvård för framför allt äldre blir allt vanligare och kan vara ett sätt att avlasta den ordinarie sjukvården samtidigt som patientsäkerheten ökar och patienterna känner sig tryggare.

–Man kommer att se mer avancerad vård som flyttar hem till patienten, till exempel vissa dropp som man tidigare behövt åka in till sjukhus för. Då kan det behövas digital teknik för att stödja arbetet, säger Johanna Persson, forskare vid Lunds tekniska högskola.

**Tillsammans med** sina kollegor på Institutionen för designvetenskaper har hon kartlagt hur e-hälsolösningar kan förbättra arbetsmiljön för personal inom hemsjukvården.

Sjuksköterskor och undersköterskor hör till de yrkesgrupper som löper störst risk att drabbas av långtidssjukskrivningar, visar statistik från AFA Försäkring. Tidigare studier har också visat att sjuksköterskor i hemsjukvården känner sig stressade när de får ansvar för allt sjukare patienter och en stor del av arbetet går till att administrera och samordna vården med till exempel läkare, sjukgymnaster, arbetsterapeuter, hemtjänst och anhöriga.



**FORSKAREN.** Johanna Persson vid Lunds tekniska högskola.

Därför behövs det fungerande e-hälsotjänster som underlättar arbetet och kommunikationen mellan de olika delarna i vårdkedjan. Men om tekniken fungerar dåligt eller är svåränvänd ökar stressen och känslan av att man inte har någon kontroll över arbetet.

–Det är tufft för dem att möta all den här tekniken och förstå hur den påverkar det dagliga arbetet. Man kan se att många av de här systemen inte stöttar användarna och arbetssättet.

**Den kartläggning** som forskarna gjorde visar bland annat att vårdpersonal efterlyser enhetliga journalsystem och smidigare recepthantering där läkemedelslistan är uppdaterad i realtid.

De efterfrågar också bättre återkoppling när man är hemma hos patienten, till exempel möjlighet att kunna skicka bilder på sår för bedömning där man snabbt får svar från läkare.

Överlag var de undersköterskor och sjuksköterskor från fyra kommuner i Skåne som deltog i studien positiva till att jobba med e-hälsotjänster för att förbättra och effektivisera arbetet.

–Intresset finns och mycket görs redan, men man får vara uppmärksam på de arbetsmiljömässiga aspekterna så att det inte blir en utsatt arbetsmiljö kring det digitala, säger Johanna Persson.

**Till de e-hälsotjänster** som börjat införas hör också trygghetslarm, kameraövervakning, internetuppkopplad vårdutrustning, mobil dokumentation och möjligheten att signera digitalt när en patient fått och tagit sin medicin.

Men för att e-hälsotjänsterna ska fungera måste de som upphandlar och beställer

»Man kan se att många av systemen inte stöttar användarna.«

Johanna Persson

tjänsterna ha den kunskap som krävs för att tekniken ska bli användarvänlig.

–Men det är svårt att veta vad som är användarvänligt och det kan uppstå nya arbetsmiljöproblem med den här digitaliseringen, säger Johanna Persson. ■



# »Välkommet med extrapengar«

Kollegorna Therése Helander och Isabella Lordell fick barn nästan samtidigt. Eftersom de omfattas av Föräldrapenningtillägget får båda familjerna bättre privatekonomi under föräldraledigheten.



Therése Helander med sonen Ludvig är hemma och hälsar på hos föräldralediga kollegan Isabella Lordell med sonen Milian.

**T**vå blivande stålverksarbetare tittar fascinerat på varandra, ger ifrån sig entusiastiska gurglanden och viftar med armarna. Om de blir stålverksarbetare kan vi förstås inte veta. Men båda Milians föräldrar och hans mormor jobbar på SSAB i Oxelösund och även Ludvigs föräldrar jobbar på verket – väldigt många i Oxelösund hamnar på SSAB, som är den stora arbetsgivaren på orten.

När Isabella Lordell och Therése Helander var i vecka 20 omplacerades de från sina tjänster i tillverkningsen eftersom bullernivåerna kan vara skadliga för foster. Isabella synar plåtar av stål som sedan går vidare till nästa steg i processen, där Therése jobbar med att klippa plåtarna, som väger flera ton.

–Vi kände inte varandra tidigare, men vi visste ju vem den andra var. Men när vi blev flyttade till kontorstjänst lärde vi känna varandra. Det var skönt att ha någon att prata med som gick igenom samma saker som jag själv, säger Isabella.

**Deras pojkar föddes** i april med sex dagars mellanrum och det blev naturligt för Isabella och Therése att fortsätta att umgås. Nu träffas de ofta på dagarna och gossarna har börjat intressera sig allt mer för varandra.

–De leker inte direkt med varandra än, men för oss är det trevligt att träffas och fika eller gå promenader, säger Isabella.

»Det var skönt att ha någon att prata med som gick igenom samma saker.«

Isabella Lordell

När vännerna hade kommit en bra bit in i graviditeten fick de höra talas om försäkringen FPT, Föräldrapenningtillägg, och att de omfattades av den. Eftersom Isabellas mamma Nina Wikström Tiala är ►

huvudskyddsombud och gruppordförande i Metallklubben hade hon redan fått information om detta. Men även det andra huvudskyddsombudet sökte upp dem och berättade om försäkringen, som ger dem upp till 10 procents tillägg till den föräldrapenning de får från Försäkringskassan.

–Vi läste på om försäkringen och anmälde när vi var på jobbet. Eftersom vi hade tillgång till dator på kontoret var det enkelt att anmäla, säger Isabella.

För hennes och hennes sambos del innebär ersätt-

## »Vi läste på om försäkringen och anmälde när vi var på jobbet.«

Isabella Lordell

ningen de får från AFA Försäkring ett tillskott i kassan på cirka 1300 kronor per månad. Det gör att de har råd att ta ut färre dagar med ersättning från Försäkringskassan per vecka. Därmed kan de förlänga föräldraledigheten och låta Milian börja på förskolan efter nästa sommar, när han närmar sig ett och ett halvt år.

**Therése och hennes sambo** resonerar lite likadant. Nu tar Therése ut fyra dagar med föräldrapenning per vecka. Med de cirka 1300 kronor som hon får från AFA Försäkring varje månad klarar de sig med det.

–Tack vare det här kan vi vara hemma längre med Ludvig. Det märks på privatekonomin att jag är föräldraledig så det är välkommet med de här extra pengarna. Det blir lite som ett extra barnbidrag, säger hon.

Både Isabellas och Theréses sambor kommer att ta en del av föräldraledigheten, men de har ännu inte riktigt bestämt när och hur mycket. Jimmie Gustafsson, Isabellas sambo, räknar med att ta ut åtminstone tre till fyra månader i vår.

–För mig är det en självklarhet att vara hemma



Therése och Isabella lärde känna varandra när de fick kontorstjänst i vecka 20 under graviditeten. Nu träffas de ofta med sina bebisar.

# 10 %

Ersättningen från Föräldrapenningtillägget, FPT, ger 10 procent av SGI upp till 10 prisbasbelopp, 90 procent på lönedelar därutöver. Ersättning betalas ut för dagar som man tar ut föräldrapenning från Försäkringskassan.

med Milian. Min chef har redan frågat när jag ska vara hemma och jag upplever att det uppmuntras att vi pappor också ska vara föräldralediga.

Metallklubben på SSAB har ett väldigt bra samarbete med arbetsgivaren kring de kollektivavtalade försäkringarna. Nina Wikström Tiala berättar att de i princip inte missar någon ersättning från AFA Försäkring för de anställda. Både vad gäller sjukförsäkringen AGS och arbetsskadeförsäkringen TFA är de i princip hundra procentiga.

–FPT fungerar också väldigt bra eftersom vi får information om alla personalplaneringsärenden från företaget. Då kan vi fånga upp när någon väntas gå på mammaledighet och hjälpa den personen med försäkringen, säger hon.

**Och föräldraförsäkringen** är väldigt uppskattad bland de anställda. Många går från en relativt hög skiftlön med ob-tillägg till en lite mer knaper tillvaro.

–Jag tycker det är bra att det blev en försäkring av det här tillägget i stället för en förmån som arbets-



givaren hanterade. Det är visserligen lite krångligt för vissa att man bara kan få tillägget under en sammanhängande period. Men fördelen är att vi inom facket har fått utbildning om detta och att vi kan föra ut information till alla medarbetare, säger Nina.

Milian och Ludvig tycker att det pratas väldigt mycket om försäkringar och fackföreningar och börjar ge uttryck för ett visst missnöje. De dricker lunch, gör sin toalett och blir nedstoppade i varsin vagn under allt livligare protester. Isabella och Therése rullar ut på en lunchpromenad i höstregnet och ganska snart tystnar det från vagnarna.

– Jag ska gå och hälsa på kollegorna på saxsträckan om några veckor, berättar Therése.

– Jag har inte varit och hälsat på än, säger Isabella.

**De bestämmer** att de ska gå tillsammans och besöka kollegorna på stålverket under hösten. Om inte annat är det hög tid för Ludvig och Milian att bekanta sig med svensk stålindustri. Det ligger så att säga i familjen. ■

#### FAKTA FPT

► **Anmäla:** Anmälan ska göras via [afaforsakring.se](http://afaforsakring.se).

► **För vem:** Privat och kooperativt anställda arbetare omfattas av försäkringen.

► **Att tänka på:** Den försäkrade kan nyttja försäkringen under en sammanhängande period. Det är alltså viktigt att planera föräldraledigheten noga så att den anställda kan få maximal ersättning.

## Glöm inte att påminna de anställda om FPT

Det är mycket att tänka på när man får barn. Då kan arbetsgivaren eller facket göra stor nytta genom att påminna om föräldrapenningstillägget, FPT.

#### Många, men inte alla,

känner till att det finns en kompletterande föräldraförsäkring för privat och kooperativt anställda arbetare. FPT heter den och det är AFA Försäkring som hanterar den. Försäkringen kan göra stor skillnad för privatekonomin, som Isabella och Therése berättar om i intervjun intill.



Patrick Roselin

– Många av våra medlemmar lever på marginalen redan som det är. Vid föräldraledighet kan det bli ännu kärvare. Då gör den här försäkringen stor skillnad, säger Patrick Roselin, ombudsman på LO.

– Den här och de andra avtalsförsäkringarna visar styrkan i att jobba under kollektivavtal.

**LO satsar på** en stor kampanj i höst för att sprida information om just Föräldrapenningstillägget. Även arbetsgivaren har en nyckelroll för att få de försäkrade att anmäla.

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

#### Vad ska arbetsgivaren informera om?

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

#### Hur mycket pengar får man?

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

#### Gör försäkringen stor nytta?

– Ja, det gör den, för många är det lite svårare att få ihop privatekonomin under föräldraledigheten. ■

# Var går din gräns?

Jobbmobilens ringer när du är på väg hem, det kommer ett mejl från chefen på söndagskvällen och svärmor sms:ar när du sitter på jobbet. Forskaren Kristina Palm har identifierat sju olika strategier för hur vi drar gränsen mellan arbete och privatliv. Vilken strategi har du?

TEXT KARIN JANSSON



**1. TOTALSEPARERAREN.** Du skiljer helt och hållet på arbete och privatliv. Du ringer inte privata samtal på arbetstid och svarar heller inte i jobbmobil när du är ledig.



**2. PLATSSEPARERAREN.** Du jobbar när du är på arbetsplatsen och är ledig hemma. Arbetstiden kan inkräkta på privatlivet och det kan bli övertid, så länge det sker på kontoret. Hemma stänger du av både jobbmobil och jobbmejl.



**3. TIDSSEPARERAREN.** Till skillnad från platssepareraren kan du jobba lite var som helst: på arbetsplatsen, hemma, på ett fik... Men du jobbar alltid på bestämda tider. Utöver de tiderna kopplar du bort jobbet.

## »Viktigt att förstå att vi är olika«

### Vilken av strategierna är vanligast?

- Det beror på vad man jobbar med. En del har ju platsbundna jobb som man inte kan jobba med på fritiden medan andra kan ha en flytande arbetssituation. Vi har därför inte kunnat identifiera att någon strategi är vanligare än andra. Minst till antalet är däremot totalseparerarna. De flesta anställda har ändå möjlighet att ha en privat mobil med sig på jobbet och kan svara på något sms ibland.

### De som separerar arbete och fritid, hur gör de rent konkret?

- Det finns lite olika strategier. Ett sätt är att ha olika telefoner, en jobbmobil och en pri-



**FORSKAREN.** Kristina Palm vid Karolinska Institutet och KTH.

vat. En del lämnar jobbtelefonen på jobbet, andra lägger den i handväskan och ställer den i klädskåpet när de kommer hem.

Vissa har en speciell plats för jobbmobilens och jobbdatorn och väljer vissa tillfällen på fritiden när de får titta.

### Sociala medier – är det jobb eller fritid?

- Här finns en gråzon. Om arbetsgivaren till exempel startar en Facebookgrupp eller säger att man ska vara aktiv på Instagram eller LinkedIn, är det privat eller jobb då? Det kan vara så att vi behöver hitta en ny kategori för just sociala medier, något som ligger mitt emellan jobbet och privatlivet.

### Vilken av de här sju typerna mår bäst?

- Tekniken i sig är inte det problematiska,



**5. PRIVATLIVSINTEGRERAREN.** Du låter inte arbetet glida in i privatlivet på samma sätt som arbetsintegreraren, däremot får privatlivet gärna ta plats på jobbet. Du chattar med kompisar, svarar på sms och kollar dina sociala medier på kontoret.



**4. ARBETSDINTEGRERAREN.** Du låter arbetet flyta in i den privata sfären, kollar jobbmejl framför tv:n på kvällen och svarar på jobbsamtal när du är med familjen i sommarstugan. Det är viktigt för dig att vara tillgänglig och ha koll på vad som händer.



**7. INKONSEKVENTEN.** Du har inte bestämt dig för någon strategi. Ena dagen kan du lämna jobbmobilens kvar på arbetsplatsen, medan du nästa dag sitter hemma och skriver på ett jobbprojekt efter arbetstid.



**6. TOTALINTEGRERAREN.** Dina gränser mellan jobb- och privatliv är flytande. Du skickar jobbmejl under en ledig helg och kan lika gärna ringa en kompis under arbetstid. Du tycker inte att uppdelningen mellan jobb- och privatliv är så viktig.

#### FAKTA OM RAPPORTEN

- Forskningsprojektet Vågar till ett hållbart digitalt arbetsliv finansieras av AFA Försäkring och pågår mellan 2017 och 2020.
- Det leds av Kristina Palm, Karolinska Institutet. Medforskare är Ann Bergman vid Karlstads universitet och Calle Rosengren vid Lunds universitet.
- Målet är att ta fram riktlinjer för hur organisationer kan arbeta för ett hållbart digitalt arbetsliv, med fokus på relationen mellan arbete och privatliv.

utan det som styr är innehållet i kommunikationen, mängden arbete och hur privatlivet fungerar. Om privatlivet krånglar är det en stressfaktor som påverkar jobbet. Och på samma sätt kan jobbet skapa stress på fritiden, till exempel om man har för hög arbetsbelastning. Det går därför inte att säga vilken strategi som gör att man mår bäst, men det finns en tydlig grupp bland separerarna som har gjort ett aktivt val att stänga av för att de upplever att de mår bättre av det. Sedan finns det en grupp som vi tyvärr inte lyckats nå, och det är de som är väldigt stressade. De har inte haft tid att vara med i studien.

#### Vilka vinster finns med att luckra upp gränser mellan arbete och privatliv?

– Det positiva som kommit till uttryck i

»Tekniken i sig är inte det problematiska, utan det som styr är innehållet.«

Kristina Palm

studien är känslan av att ha koll på läget och flexibiliteten. Många som inte har möjlighet att integrera har en önskan att kunna göra det.

#### Vad kan slutsatserna användas till?

– Att fundera på hur man vill ha det på sin arbetsplats, utifrån ett arbetsorganisationsperspektiv. Olika teknikstrategier kan skapa friktion, om en person gillar att mejla på kvällarna och en annan aldrig svarar på mejl efter klockan fem så påverkar ju det hela gruppen. Därför bör man diskutera: Hur ska vi ha det hos oss? Vad innebär det att vara tillgänglig? Det är viktigt att förstå att vi har olika förutsättningar och viljor. ■

## Tre tycker till

# Hur gör ni för att förebygga och hantera mobbning?

**Maria Westin,  
personalchef  
Vilhelmina kommun**

» Social arbetsmiljö har högsta prioritet hos oss och vi inleder ett stort arbete med detta i höst. Efter att tre av oss på personalavdelningen gick en utbildning förra året har vi insett hur vi kan ta tag i den här frågan. Det vi kommer att göra är att besöka alla arbetsplatser under de närmaste månaderna och hålla en presentation för samtliga anställda. Vi har tagit det bästa från utbildningen vi gick och anpassat det till vår verklighet. **Vi fokuserar på beteende, att förstå sig själv för att förstå andra och tolerans.**



**Henrik Dider,  
HR-chef på Scandic**

» **Värdeorden Be You, Be Caring, Be a Pro och Be Bold är vägledande i allt från vilka personer vi rekryterar in i företaget till hur vi arbetar med vår arbetsmiljö.** De är ett starkt verktyg för att förebygga mobbning. Vi har också grundliga ledarutbildningar. Detta kombineras med ett Systematiskt Arbetsmiljöarbete, anonyma medarbetarenkäter och ett whistleblowing-system där man kan göra sig hörd.



**Malene Särmark,  
huvudskyddsombud  
Falu kommun**

» Vi använder den norska metoden Faktaundersökning där man fokuserar på synliga handlingar, beteenden och händelser - inte på hörsägen. **Man utgår från skriftlig anmälan och undersöker händelser men även dokument.** Utifrån det analyserar utredaren fakta om mobbning förekommer enligt arbetsmiljölagstiftningen, föreskriften och organisationens policyer.