

TRYGG PÅ JOBBET

Ett nyhetsbrev från AFA Försäkring. Juni 2018

ALMEDALEN >

**FOKUS PÅ FYSISK
ARBETSMILJÖ**

RAMP >

**VERKTYGET SOM
GER KOLL PÅ RISKERNA**

INSPIRATION >

**MATNYTTIGT INNEHÅLL
PÅ GILLA JOBBET**

Grönt ljus för fri placering

Unionens stora ombyggnad till aktivitetsbaserade arbetsplatser har fallit väl ut. Men ny forskning pekar på att den trendiga kontorsformen inte passar alla lika bra.

Fysisk arbetsmiljö på agendan

NU ÄR DET SNART dags för en av årets stora händelser för oss på AFA Försäkring – Almedalsveckan. Vi har under flera år haft ett gediget program i Almedalen. Fokus ligger så klart på arbetsmiljö och just i år är temat den fysiska arbetsmiljön.

Under våra tre seminarier den 3 juli kommer våra egna experter och några av landets mest framstående forskare på området att vrida och vända på begreppen. För fysisk arbetsmiljö kan handla om såväl automatisering som aktivitetsbaserade kontorslösningar och beteenden. I det här numret av Trygg på jobbet intervjuar vi flera

” Vi gör ju så mycket mer än att betala ut pengar till de 4,7 miljoner svenskar som omfattas av de kollektivavtalade försäkringarna.

4,7 miljoner svenskar som omfattas av de kollektivavtalade försäkringarna.

ETT SÄTT ATT motverka att de som är försäkrade hos oss ska behöva använda exempelvis vår arbetsskadeförsäkring är att se till att färre personer skadar sig. Det gör vi bland annat genom att finansiera arbetsmiljöforskning, ta fram statistik kring risker i olika branscher samt finansiera olika strategiska arbetsmiljöverktyg. I det här numret finns det spännande läsning om alla dessa saker! Bland annat tittar vi närmare på verktyget RAMP som har tagits fram för att minska riskerna för belastningsskador inom industrin och dagligvaruhandeln.

MED DET VILL jag önska alla en trygg sommar!



JOHAN LJUNGVIST
KOMMUNIKATIONS
DIREKTÖR
AFA FÖRSÄKRING



Verktyget som gör jobbet tryggare	3
Forskaren som besöker verkligheten	4
Större risk för unga att skada sig	5
Kontorslösning som passar chefer	6
Fysisk arbetsmiljö är temat i Almedalen	10
Minska belastningsskador med RAMP	14
Gilla Jobbet gav nya insikter	16



Trygghet på jobbet för 4,7 miljoner människor

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, Nice One, www.nice.one

REDAKTIONSRÅD: Walid Anan, Malin Artvin, Linda Harling, Frida Winnerstig, Marie-Louise Forslund, Maria Schütt, Mikael Jakobsson och Oskar Ahlund

UPPLAGA: 10 000

TRYCK: TMG Sthlm



IA-systemet har gjort stor nytta på många arbetsplatser.

FOTO: ERLEND AAS / SCANPIX

Nu finns två miljoner händelser i IA-systemet

Det systematiska arbetsmiljöverktyget IA har använts flitigt i många branscher de senaste 20 åren. Incident nummer 2 000 000 rapporterades in nyligen.

IA-SYSTEMET ÄR utvecklat för att hantera avvikelser inom arbetsmiljö och gör det möjligt för stora och små företag i samma bransch att dela information om arbetsmiljöhändelser, utredningar och åtgärder och därmed lära av både egna och andras erfarenheter. Företag som använder IA ser samband mellan det och en minskning av antalet olyckor, tillbud och risker på arbetsplatserna.

En av IA-systemets styrkor är överblicken. Användaren kan när som helst få ut statistik över hela företaget eller enskilda avdelningar. Systemet stödjer även det förebyggande arbetet med hjälp av digitala checklistor för exempelvis skyddsronder och riskanalyser.

Förra året fyllde IA 20 år. Nyligen registrerades den tvåmiljonte händelsen i systemet. ICA:s distributionsenhet i

”
Det är lätt att ta fram händelserna och göra en uppföljning av vad som har hänt.

**Lars-Bertil Andersson,
gruppchef, ICA**

Västerås stod för jubileumsregistreringen.

– Det känns bra. Det innebär ju att många gör riskobservationer på arbetsplatserna och det är bra att de registreras, säger Lars-Bertil Andersson, gruppchef på ICA:s distributionsenhet.

PÅ DISTRIBUTIONSENHETEN arbetar runt 1 200 personer med att förse ICA-butiker i hela Sverige med varor. Lastning och lossning av pallar medför en del olycksrisker. Därför är man noga med att registrera händelser i IA-systemet.

– Vi använder IA dagligen på vår styrning, vårt morgonmöte, för att se vilka olyckor, tillbud och riskobservationer vi har haft dagen innan. Har det inträffat en större olycka bestämmer vi där och då om vi ska göra en fördjupad utredning, säger Lars-Bertil Andersson.

Vilka fördelar ser du med IA-systemet?

– Inträffar det många olyckor i någon av processerna är det också lätt att ta fram händelserna vi har registrerat och göra en uppföljning av vad som hänt. ●

Det här är kollektivavtalad försäkring

4,7 MILJONER människor är i dag försäkrade hos AFA Försäkring och omfattas av minst en av försäkringarna.

En kollektivavtalad lösning innebär att alla anställda omfattas på lika villkor och utan hälsoprövning.

Avtalsförsäkringarna kompletterar de lagstadgade försäkringarna och ger en extra ekonomisk trygghet vid sjukdom, arbetsskada, arbetsbrist, dödsfall och föräldraledighet.

En kollektivavtalad försäkring bestäms efter förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Arbetsgivaren tecknar försäkringen och betalar premien. När många människor försäkras på lika villkor och utan hälsoprövning kan kostnaden för administration sänkas och riskerna spridas. Det leder till förmånliga försäkringsavtal med låga premier.

EN ANSTÄLLD BEHÖVER inte vara medlem i facket för att omfattas av försäkringarna. De innehåller också en garantiregel, som innebär att försäkringarna gäller så fort kollektivavtalet börjat gälla.

Även arbetsgivare utan kollektivavtal kan teckna försäkringar för sina anställda. ●

KOLLEKTIVAVTALADE FÖRSÄKRINGAR

- Sjukförsäkring för medarbetare som är sjukskrivna.
- Arbetsskadeförsäkring för medarbetare som skadar sig på eller på väg till eller från jobbet.
- Försäkring vid föräldraledighet för medarbetare med föräldra- eller graviditetspenning.
- Försäkring vid dödsfall om medarbetaren avlider.
- Försäkring vid arbetsbrist om medarbetaren blir uppsagd.



FOTO: AFA FÖRSÄKRING

Psykolog blir tandläkare för en dag.

Ergonomi för tandläkare

I filmserien Wake up där psykologen Samuel West testar arbetsmiljön i olika yrken har turen kommit till tandläkaryrket. Det är den tolfte filmen och i det här avsnittet ligger fokus framför allt på ergonomi och forskningen bakom de specialglasögon som avlastar tandläkarnas nackar.

Samtliga filmer med Dr West finns att titta på via afaforsakring.se.

42 489

besökare hade ersättningskollen.se under april månad. Ersättningskollen är en tjänst där man kan räkna ut vilken ersättning man får i händelse av sjukdom eller arbets-skada.

”**Det enklaste sättet att undvika utmattningssyndrom är att ta ledigt på helgen.**



Säger Simon Kyaga, överläkare i psykiatri och forskare på Karolinska institutet, till tidningen Arbetsliv.

Satsning ska ge bra start på yrkeslivet

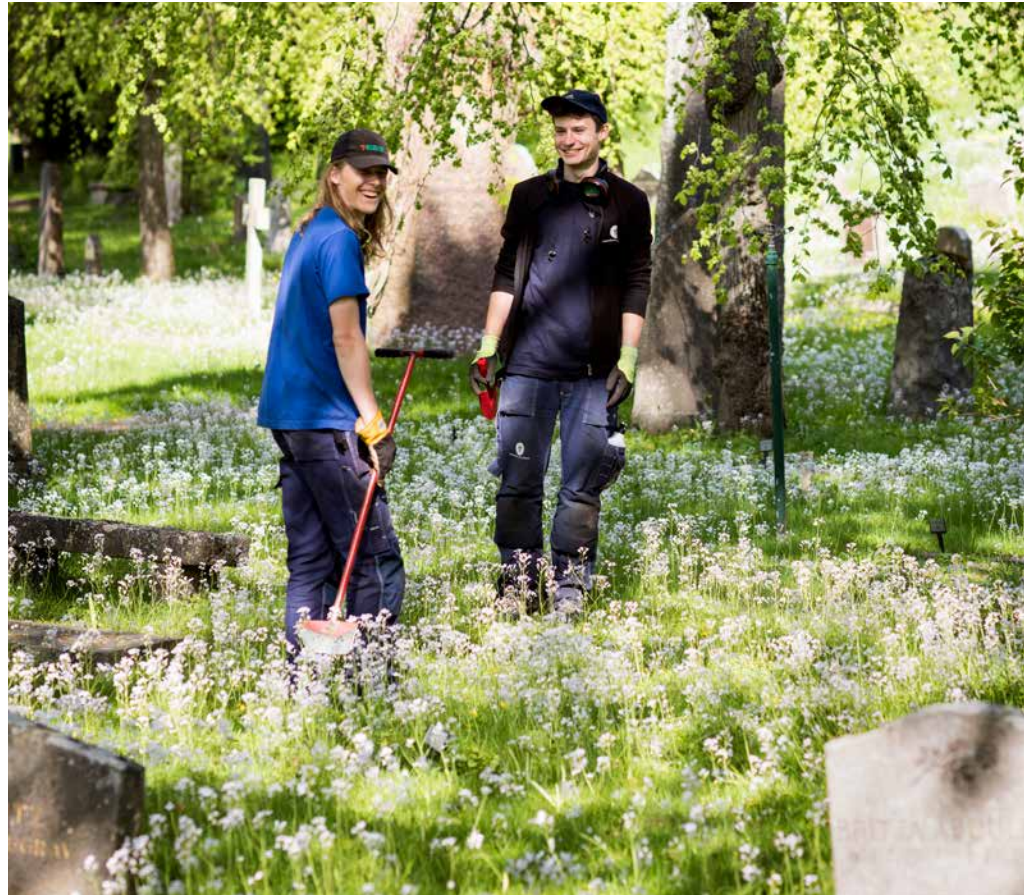


FOTO: ANNA RUT FRIDHOLM

Långa sjukskrivningar ökar bland yngre och nu ska forskare ta reda på varför.

Det saknas kunskap om de yngre på arbetsmarknaden. Nu satsar AFA Försäkring 40 miljoner kronor på forskning om unga i arbetslivet.



Susanna Stymne Airey

ATT UNGAS ETABLERING på arbetsmarknaden fungerar bra är en viktig förutsättning för ett långt och hållbart arbetsliv. AFA Försäkring satsar nu 40 miljoner kronor i ett forskningsprogram som förväntas bidra till att unga får en god och hälsosam start i arbetslivet.

De flesta unga människor som arbetar har många arbetsföra och produktiva år framför sig i arbetslivet. Statistik från AFA Försäkrings skadedatabas visar dock att långa sjukskrivningar ökar bland

yngre. Inte minst andelen psykiska diagnoser ökar snabbast hos gruppen unga.

– Den forskning som finns om gruppen unga i arbete är fortfarande relativt begränsad och det saknas framför allt kvalitativa studier. Därför satsar AFA Försäkring, på uppdrag av arbetsmarknadens parter, på detta nya forskningsprogram där unga i arbetslivet och deras förutsättningar för en bra och hälsosam etablering på arbetsmarknaden studeras närmare, säger FOU-ansvarig Susanna Stymne Airey.

AFA FÖRSÄKRING STÖDGER forskning och utveckling inom arbetsmiljö och hälsa med 150 miljoner kronor per år. Det övergripande syftet är att minska de långvariga sjukskrivningarna och förebygga arbetsskador. ●



Unga byggnadsträarbetare mellan 16 och 25 år löper störst risk att skada sig allvarligt på jobbet.

Yngre skadar sig oftare på verktyg

Yngre inom bygg och industri löper större risk än sina äldre kollegor att skada sig på jobbet. Det visar AFA Försäkrings nya statistikrapport.

INOM BYGGBRANSCHEN och industrin är det vanligt med skador av olika slag. Det gör det möjligt att på ett rättvisande sätt jämföra riskerna mellan yngre och äldre arbetare. I den nya statistikrapporten ligger fokus på allvarliga arbetsskador som har gett minst 30 dagars sjukskrivning eller medicinsk invaliditet.

Skador på fingrar och händer är en vanligare skadetyp hos unga mellan 16 och 25 år än hos deras äldre kollegor, som i stället oftare råkar ut för fallolyckor.

– Det är anmärkningsvärt hur stor andel av ungas skador som beror på att de skär sig på knivar. Det är lätt hänt att slinta med kniven och oftast blir konsekvenserna allvarliga, säger Mats Åhlgren, statistiker, som skrivit rapporten.

– Många skador i industrin och byggbranschen uppstår vid arbete



Mats Åhlgren

med maskiner och verktyg, säger Mats Åhlgren.

Maskinskadorna kan förebyggas genom bra skyddsanordningar på maskiner och verktyg. Minst

lika viktigt är att arbeta med attityden till säkerhet och risker.

Den manliga dominansen är stor för samtliga yrkesgrupper inom industri och bygg bland unga, men är mer uttalad inom byggbranschen än inom industrin. Män löper också en större risk än kvinnor att skada sig i arbetet. Störst risk har byggnadsträarbetare och betong-, bygg- och anläggningsarbetare.

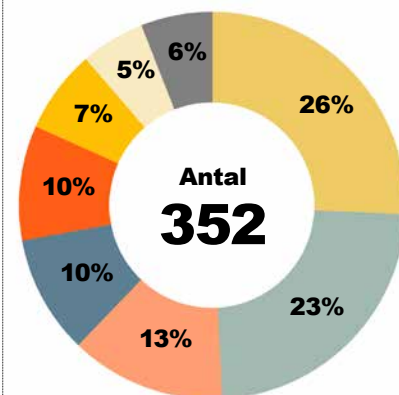
Byggnadsträarbetare står för 13,3 procent. Elektriker däremot, står för 4,6 procent.

FÖR ATT GÖRA informationen från AFA Försäkrings skadedatabas tillgänglig presenteras varje år aktuell statistik i rapporten "Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro" samt fyra ämnes-specifika delrapporter. Rapporterna finns på afaforsakring.se

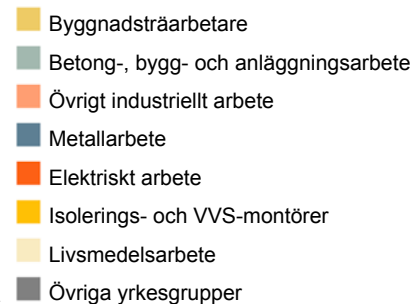
RAPPORTEN I KORTHET

- Maskiner för bearbetning är den vanligaste skadeorsaken.
- Handhållna verktyg är den näst vanligaste skadeorsaken.
- Unga mellan 16 och 25 år har en dubbelt så hög andel "skuren av kniv" jämfört med övriga åldersgrupper.
- Medicinsk invaliditet är vanligt förekommande vid dessa tre typer av skadeorsaker.
- Fallolyckor är mindre vanliga bland yngre än i övriga åldersgrupper.
- Skador på fingrar och händer är de vanligaste olyckorna.
- Unga mellan 16 och 25 år har en något högre skaderisk per 1 000 anställda än äldre.

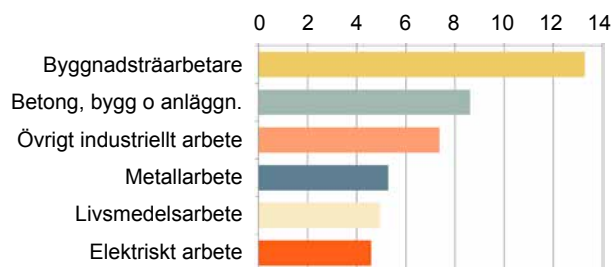
KNIVSKADOR



Allvarliga olyckor i skadekategorin "skuren av kniv", 16-25-åringar efter yrkesgrupp.



RISK FÖR ALLVARLIGA OLYCKOR, I PROCENT



Risk för allvarliga olyckor fördelat på yrkesgrupp, 16-25 år.



Med utsikt över taken i centrala Stockholm ligger Unionens nya aktivitetsbaserade kontor.

Kontorstrend bäst för chefer

I höstas flyttade 700 medarbetare på fackförbundet Unionen till ett aktivitetsbaserat kontor i centrala Stockholm där ingen har en egen arbetsplats. Många gillar det, men arbetsformen passar inte alla, visar ett forskningsprojekt finansierat av AFA Försäkring.

TEXTER: KRISTER ZEIDLER FOTO: KRISTINA SAHLÉN

I december 2014 beslutade Unionen att gå över till aktivitetsbaserat kontor. En orsak var att man arbetade allt mer processorienterat och behövde jobba mer över gränserna och samarbeta mellan olika verksamheter.

– Sedan hade vi en orättvis arbetsmiljö. Vi hade medarbetare som hade en mycket bra arbetsmiljö med eget rum, men också de som satt ganska trångt i kontorslandskap. Det var ständiga ombyggnationer för att alla skulle få plats, säger Anna Österberg, projektledare på Unionen.

En beläggningsmätning visade



För mindre möten och arbetsgrupper finns avskilda rum att boka.



Anna Österberg, projektledare.



att skrivborden endast utnyttjades 30 procent av arbetstiden.

– Alla våra ombudsmän och många andra ska vara ute på arbetsplatserna och på aktiviteter. Sedan är vi en ganska mötesintensiv organisation och då sitter vi inte vid skrivbordet.

I AUGUSTI 2017, efter att ha suttit i tillfälliga lokaler i Sundbyberg i 18 månader, flyttade medarbetarna tillbaka till det nyrenoverade kontorshuset på Olof Palmes gata.

Alla rum och ytor är döpta efter växtriket, som eken, granen, kotten och stubben. På väggen i trapphuset

”

Om jag är borta från skrivbordet mer än en och en halv timme så får jag inte lämna kvar några saker.

Anna Österberg

är ett stort träd målat som sträcker sig över de sju våningsplanen med rötterna i entréplanet och kronan högst upp. I de färgsprakande lokalerna blandas kontorslandskap med öppna mötesrum utan väggar, fikautrymmen och små arbets- och mötesrum.

– Nu när vi har kommit tillbaka så måste jag säga att jag blir så himla glad när jag kommer till jobbet. Det är bara att se sig omkring. Det är fantastiskt fint, säger Anna Goj, som sitter med datorn på en av sina favoritplatser, en fikayta med fätöljer och soffor.

Medarbetarna kan välja mellan

fyra olika ljudzoner att jobba i. I den tysta zonen är det förbjudet att prata i telefon, prata med varandra eller störa dem som sitter där. Därutöver har de gemensamma spelregler i huset, till exempel clean wall som innebär att man måste ta bort saker som man hängt upp på väggen eller skrivit på whiteboard i mötesutrymmena.

– Vi har också clean desk, vilket innebär att om jag är borta från skrivbordet mer än en och en halv timme så får jag inte lämna kvar några saker, säger Anna Österberg.

När de flyttade in var det tre timmar som gällde, men efter önskemål från personalen halverades tiden.

– Nu behöver ingen vara orolig för att det inte ska finnas platser om man först har ett möte direkt på morgonen. Det är lite mer rotation, säger Anna Goj.

Det finns inga kontorspoliser utan reglerna bygger på tillit. Det gäller också för de 55 smårum som man fritt kan använda för möten eller sitta och jobba i – men inte varje dag. Att vaktmästaren får gå runt på morgonen och samla in kaffekoppar vid skrivborden och flytta stolar som står fel visar att allt ändå inte fungerar helt perfekt.

INNAN DE BESLUTADE att gå över till aktivitetsbaserat kontor gjordes en kartläggning av medarbetarnas aktiviteter, till exempel hur mycket de sitter i möten och telefon eller ägnar sig åt administrativa uppgifter. Cheferna och medarbetarna fick också delta i workshops för att lära sig om aktivitetsbaserat arbetssätt.

Under flyttprocessen fick alla regelbunden information via ett nyhetsbrev och medarbetarna kunde också mejla in synpunkter. Efter flytten har de gjort en serviceenkät, medarbetarundersökning och beläggningsmätning. Dessutom görs små justeringar löpande för att förbättra arbetsmiljön.

Trenden i dag är att allt fler arbetsgivare väljer att gå över till aktivitetsbaserade kontor. En fördel är att det blir lättare med spontana möten och att jobba över

» » "kontorsgränserna". Men kontorsmiljön innebär också en risk för att sammanhållningen i arbetsgrupperna minskar, något som man var medveten om på Unionen.

– Därför har teamen fått jobba med hur de ska göra för att behålla teamkänslan. Även cheferna har fått jobba med hur man håller ihop en grupp, säger Anna Österberg.

De personliga relationer som finns på jobbet påverkas också när alla får välja var de vill jobba.

– Det som är problemet är just det vardagliga. Att få till jobbmöten går bra, men det som är svårt är om man bara vill träffa någon och ta en kopp kaffe. Då får man leta ett tag innan man hittar någon, säger Stina Jakobsson, utredare, som sitter och jobbar i det kombinerade kaféet och kontoret, coffee, högst upp i huset när Trygg på jobbet är på besök.

ATT ARBETSVILLKOREN och relationerna förändras i ett aktivitetsbaserat kontor är också något som forskare i Umeå har kommit fram till i ett forskningsprojekt som finansierats av AFA Försäkring. De har under två år följt och studerat kontorsflytten av 400 tjänstemän i Örnsköldsviks kommun. Tidigare hade de flesta egna arbetsrum, men efter flytten fick 270 av de anställda börja jobba i ett aktivitetsbaserat kontor.

Studien visar att de som föredrog det aktivitetsbaserade kontoret framför cellkontor huvudsakligen var chefer och anställda som arbetade i grupp och behövde vara kreativa och interagera med kollegor.

– De som inte var nöjda var de som hade mer enskilda, koncentrationskrävande arbetsuppgifter. De upplevde att de blev mer störda i den här miljön och att de inte fick den avskildhet som de behövde, säger Lisbeth Slunga Järholm, överläkare och docent på Yrkes- och



I köksdelen hos Unionen finns möjlighet att ha informella möten och gemensamt förmiddagsfika.



Stina Jakobsson jobbar i det kombinerade kaféet och kontoret.



”
Det som är svårt är om man bara vill träffa någon och ta en kopp kaffe.

Stina Jakobsson

miljömedicin vid Umeå universitet.

Forskarna kunde också se att sammanhållningen i den egna arbetsgruppen gick ner efter flytten, men sedan återhämtade sig.

– Däremot angav flera fortfarande att kontorets utformning inte gav stöd för samarbete i den egna gruppen. Det var lättare att hålla ihop arbetsgruppen när man satt i samma korridor och hade nära till varandra. Men med tiden utvecklade de knep och metoder för att hålla ihop sin arbetsgrupp.

Ett sätt kan vara att ha mötesplatser och bestämda tider då man träffas. Det finns också tekniska lösningar som gör det möjligt att se var alla medarbetare som är inloggade på sin dator befinner sig någonstans.

RESULTATEN AV forskningsprojektet visar också att medarbetare med stressrelaterade problem eller andra psykiska besvär var mindre nöjda med flytten och hellre skulle arbeta i eget rum.

BYTA TILL AKTIVITETSBASERAT KONTOR? TÄNK PÅ DET HÄR:

1 Inrätta en styrgrupp på rätt nivå i hierarkin som har mandat att genomföra projektet och fatta relevanta beslut.

2 Se till att ha de resurser som krävs för övergången vad gäller kompetens, bemanning, ekonomi och tid.

3 Sätt upp mål för verksamheten och gör en plan för samverkan med arbetstagarorganisationer.

4 Kartlägg verksamhetens aktiviteter och medarbetarnas arbetsuppgifter och behov.

5 Gör en kommunikationsplan och dokumentera underlag, beslut och information till medarbetare under förändringsprocessen.



Många små rum behövs.



4 OLIKA TYPER AV KONTOR

Cellkontor – ger större avskildhet, vilket gör det lättare att koncentrera sig. Man kan också i hög grad själv reglera arbetsmiljöfaktorer som temperatur, ventilation och ljusförhållanden. Nackdelen är att medarbetarna kommunicerar mindre med varandra och får sämre kontakt.

Sämre kontakt med kolleger

Öppna kontor – medarbetarna har fasta arbetsplatser i ett kontorslandskap. Ger större flexibilitet och gör det lättare att kommunicera och arbeta i grupper. Nackdelen är att störande ljud, framför allt andras samtal, kan ge upphov till koncentrationssvårigheter och stress.

Aktivitetsbaserade kontor (flexkontor) – medarbetarna har inga fasta arbetsplatser utan väljer den miljö de vill arbeta i. Dessutom har man tillgång till back-uprum där man kan jobba ostört, ringa telefonsamtal eller ha möten. Ger ökad flexibilitet och underlättar kommunikation och arbete i grupper.

Underlättar grupp-
arbete

Kombikontor – kombinerar fördelarna med öppet kontor och cellkontor. Medarbetarna har egna fasta arbetsplatser i små enskilda rum i anknäring till ett gemensamt öppet rum.

KÄLLA: ARBETSMILJÖVERKET

– Det vi märkte och som vi vill skicka med till andra är att ta höjd för rum för enskilt arbete vid en sådan här förändring. Det är en god idé att reservera rum för personer som kommer från en sjukskrivning och som behöver ha det i några månader innan de flyttar ut, säger Elisabeth Österlund, förvaltningschef i Örnsköldsviks kommun.

EN AV SLUTSATSERNA i forskningsprojektet är att arbetsgivaren behöver kartlägga medarbetarnas behov och

arbetsuppgifter innan man flyttar till aktivitetsbaserat kontor. Man behöver också fundera över om verksamheten passar för aktivitetsbaserat arbete.

Det går inte heller att slå sig till ro efter flytten, utan det är en ständigt pågående process där man hela tiden måste vara flexibel och göra små justeringar i arbetsmiljön.

– Det är inte förrän man sitter där som man ser vad det innebär. Sedan är det viktigt att fortsätta att



utveckla arbetssättet och vara lyhörd och ödmjuk för de förändringar som behöver göras, säger Elisabeth Österlund.

I samarbete med Örnsköldsviks kommun har forskarna vid Umeå universitet tagit fram en checklista för vad som är bra att tänka på före, under och efter flytten till ett aktivitetsbaserat kontor. Checkflex, som verktyget heter, kommer att finnas tillgängligt på Yrkes- och miljömedicins hemsida i höst. ●

6 Sätt upp gemensamma beteenderegler och utbildade medarbetarna i det nya arbetssättet.

7 Följ upp målen med verksamheten och stäm av så att det inte uppstår en målkonflikt mellan olika verksamheter.

8 Följ upp beteenderegler och korriger dem om nödvändigt. Se till att de är anpassade efter olika verksamheters behov.

9 Håll ihop arbetsgruppen genom att organisera sätt att träffas, till exempel genom regelbundna veckomöten eller att man tar

förmiddagsfikat vid samma tid varje dag.

KÄLLA: UMEÅ UNIVERSITET

Tre utmaningar för da

Är arbetsmiljön ett fysiskt system, en plats för arbete eller ett mindset? Det beror på vilket perspektiv man har. Under Almedalsveckan sätter AFA Försäkring fokus på det komplexa ämnet fysisk arbetsmiljö.

TEXTER: PER CORNELL

Därför är det svårt att minska skaderisker

Ergonomiforskaren Cecilia Berlin undersöker vad som gör det så komplicerat att minimera riskerna i fysiska yrken.

VI HAR KOMMIT långt med att utveckla lösningar för en mer ergonomisk arbetsmiljö även i fysiskt krävande yrken. Tänk bara på bilindustrin där många riskmiljöer har blivit säkrare genom automatisering. Men det räcker med att stanna upp och lyfta blicken mot en byggarbetsplats för att inse att allt inte är löst – och att alla risker kanske inte går att eliminera på ett enkelt sätt.

Det är den här typen av frågor som Cecilia Berlin, docent i produktionsergonomi vid Chalmers, funderar över på dagarna – hur man får bäst effekt av en fysisk åtgärd i en lite mer komplex miljö.

– Det gäller att komma ihåg att det finns många bovar i dramat. Det jag försöker bidra med är att lära företagen att ha en systemsyn på ergonomi. Det går inte bara att ordna en maskin som klarar de tunga lyften och sedan slå sig till ro. På vissa ställen spelar kulturen stor



Cecilia Berlin är en av talarna på AFA Försäkrings seminarium i Almedalen om arbetsmiljö i fysiskt krävande yrken.

roll för om det kan bli bättre. Det är inte säkert att man löser problemet genom att bara fokusera på det mest synliga problemet, så att säga.

Förklara hur du menar!

– Tekniker tenderar att försöka lösa problem med teknik. Jag menar att det gäller att få med det organisatoriska. Allt händer i ett sammanhang och i till exempel en fabrik är det en massa saker som ständigt ändras. Det är människor och maskiner överallt, och lätt att tappa överblicken. Det gäller att se alla som är på spelplanen för att kunna läsa spelet.

Kan du ge ett exempel?

– Inom ett landsting ville man



När sjuksköterskorna fick stöd av en maskin för en komplicerad arbetsuppgift.

”
Tekniker tenderar att försöka lösa problemen med teknik.

Cecilia Berlin

avlasta sjuksköterskorna genom att automatisera doseringen av mediciner till patienterna. I stället för att sköterskorna själva doserade manuellt tog en maskin delvis hand om det. Men de hade inte tänkt på att följden blev nya utmaningar i arbetsmiljön och att nya arbetsuppgifter uppstod kring automatiken. Plötsligt gick delar av doseringen över två skift, vilket krävde nya

gens arbetsplatser



ogift uppstod i stället andra komplikationer. Fysisk arbetsmiljö kräver en helhetssyn.

FOTO: JOHNÉR BILDBYRÅ

överlämningar, till exempel. Det blev problematiskt på grund av osäkerhet kring hur, när och under vilka omständigheter de nya uppgifterna skulle göras.

Kan du ge företagen några råd?

– Att inte se ergonomi som en individfråga, utan att försöka se till helheten och tidigt avlägsna förutsägbara risker. Men det är inte alltid ett alternativ. Inom

”
En machokultur som nedvärderar pauser och hjälpmedel.

Cecilia Berlin

byggindustrin är arbetsplatsen per definition temporär. Det finns också risk för machokultur som nedvärderar pauser och hjälpmedel, och det är även oregelbundet vilka man jobbar tillsammans med. Då är det svårt att hitta en lösning som alltid fungerar. Så där kanske de individuella lösningarna blir viktigare.

Är de stora arbetsmiljöproblemen lösta inom industrin?

– Nej, det finns fortfarande väldigt många miljöer och uppgifter som sliter på kroppen. Jag tänker till exempel på bilindustrin, som på många sätt har blivit säkrare men som också har fått nya problem. Nu när kunder beställer individanpassade bilar görs mer arbete manuellt igen. Att dra alla kablar till mjukvaran sliter hårt på kroppen för montörerna. ●



AFA Försäkrings monter i Almedalen förra året. I år finns den på Cramérgatan.

AFA FÖRSÄKRING I ALMEDALEN

- Tillsammans med forskare och praktiker reder AFA Försäkring ut några av de myter som kommit att prägla debatten om den goda arbetsmiljön. Vad är det egentligen som gäller, och hur ska vi förbättra det arbete som pågår? Vilka beteenden formar våra arbetsliv och hur vi kan bryta invanda mönster för att främja en god fysisk arbetsmiljö?
- AFA Försäkring är en stor forskningsfinansierare inom arbetsmiljö och hälsa som arbetar för att varje arbetsplats ska vara så säker att ingen behöver skadas eller bli sjuk av sitt arbete. Att stödja detta med kunskap och diskussion kan leda till att arbetsplatserns systematiska arbetsmiljöarbete förbättras.
- Seminarieserien på temat fysisk arbetsmiljö äger rum tisdagen den 3 juli klockan 13–17 i Hälsodalen.
- AFA Försäkring har även en monter på Cramérgatan med aktiviteter kopplade till temat.

Chefens beteende viktigt för arbetsmiljön

Parisa Zarnegar, doktor i neurovetenskap, ser en stark koppling mellan ledarnas beteende och medarbetarnas motivation att ta mindre risker och deras välmående på jobbet.

UNDER ÅRHUNDRADEN har vi betraktat människan som en i grunden rationell varelse. Vi kan använda logik och resonemang för att motivera oss själva och andra. Hjärnforskaren Parisa Zarnegar har en lite mer komplex syn på vår natur.

– Det är en ytlig uppfattning av människans natur. Vi är jätteduktiga på att prata om kompetens, säkerhet och hälsa på jobbet men vi pratar inte om känslor. Så länge chefer inte inser hur deras beteende, värderingar och intentioner påverkar medarbetarnas motivation kommer de att fortsätta ha svårt att främja en hållbar arbetsmiljö.

Hur reagerar våra hjärnor på det?

– Om chefen ignorerar medarbetarens känslor, till exempel genom att prata om säkerhet och sjukfrånvaro ur en ekonomisk aspekt, tar hjärnan det som en signal om ett hot. Och när vi blir misstänksamma eller känner oss hotade distraheras den tänkande delen av hjärnan. Då tappar vi koncentration och tar inte till oss informationen som chefen försöker förmedla. I det här fallet kanske en ny säkerhetsrutin.

Hur lär du ut detta till chefer?

– Min roll som coach är att göra chefer/ledare medvetna om hur våra sociala hjärnor fungerar och hur de som förebilder kan träna medarbetarnas hjärnor på ett konstruktivt sätt. Jag lär dem att ta reda på sina dolda intentioner, vilket påverkar relationer och kommunikationen i högsta grad. Medarbetarna bryr sig mer om vad de gör och vilka värderingar de lever efter än om vad de säger. Hjärnan är bra på att avslöja fejk och uppfattar det omedvetet som en hot.

Så hur ska cheferna göra för att hamna rätt?

– Det är viktigt att de blir med-



Parisa Zarnegar är en av talarna på AFA Försäkrings seminarium i Almedalen om beteende och arbetsmiljö.

vetna om hur deras beteende påverkar andra. Det här gäller egentligen alla människor, men blir kanske ännu viktigare för en ledare. Hjärnan söker trygghet och för att skapa en trygg kultur behöver man kommunicera transparent, och tro på det man säger. De ska utveckla ett "Growth mindset" – en kultur på jobbet där man vågar prata om sina misstag och dra lärdom från det. I en trygg kultur vågar anställda också ta upp problem, fel eller misstag innan det leder till stora skador.

Då har chefen en nyckelroll här låter det som?

– Alla har ett eget ansvar att säga ifrån och att leda sig själva i någon mån. Men chefen har också ett ansvar att stämma av med sina medarbetare, om kraven matchar resurserna eller om deadline är rimlig, till exempel.

Borde chefer lägga större fokus på kultur än nya skrivbord?

– Fysisk arbetsmiljö är viktigt för hjärnan. Ljudmiljö, ljus och ventilation påverkar oss mycket. Men att bara ha det utan att ha rätt mindset, det räcker inte. Revolutionen för en arbetsplats handlar om att upprätthålla känslan av trygghet, tillhörighet och att ha ett meningsfullt arbete. ●



Kontorslandskapet fungerar bra när man är ett gäng som jobbar tätt i pro-

En utmaning at

Aram Seddigh har forskat kring kontorsmiljöer och produktivitet. Han betonar vikten av rätt kontorstyp i kombination med rätt ledarskap.

MÅNGA TILLBRINGAR väldigt mycket tid på ett kontor. Tyvärr är det många som gör det utan något större engagemang. Aram Seddigh har doktorerat på vad kontoret gör med oss. Han har också forskat på Stressforskningsinstitutet och dri-

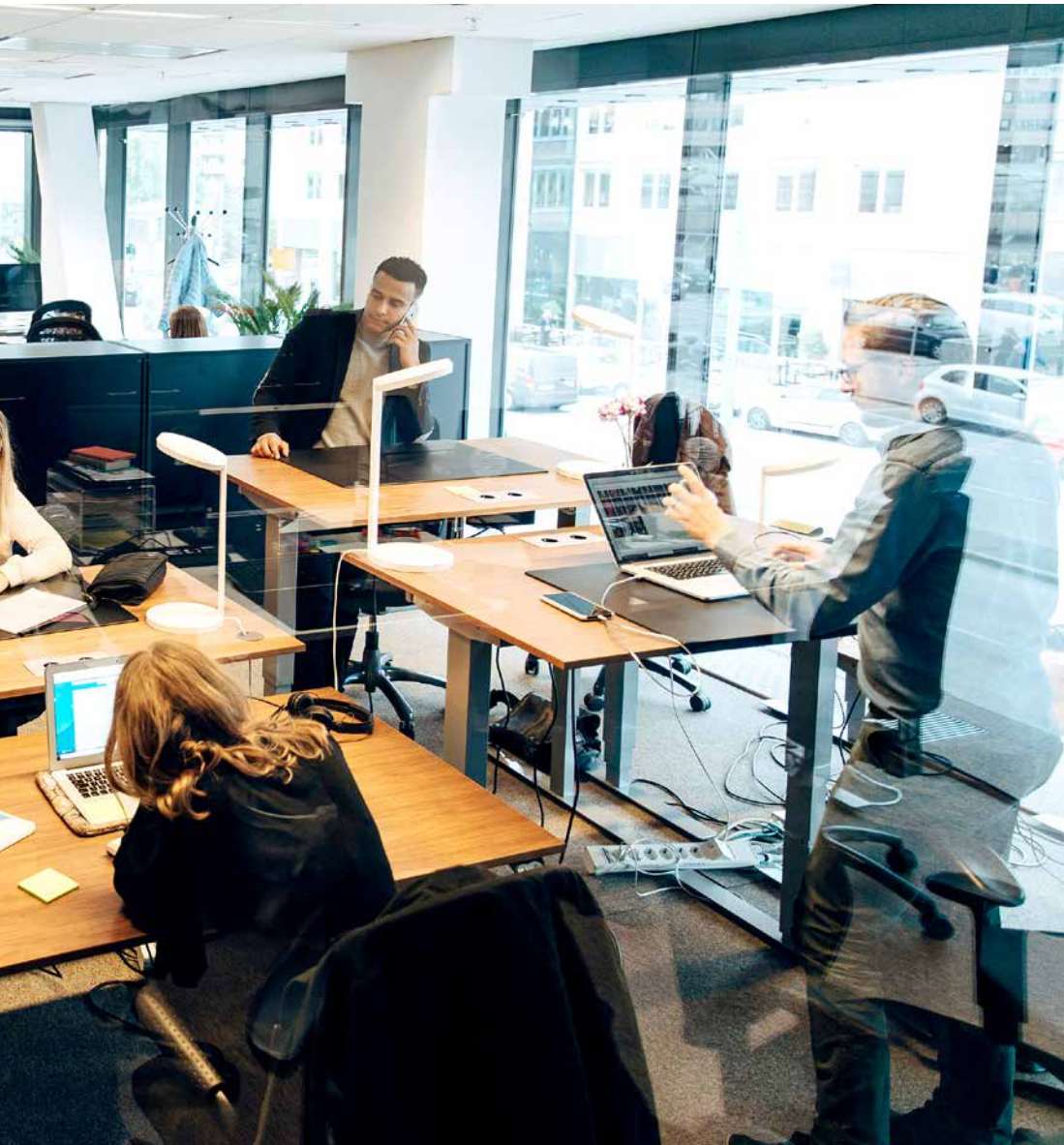


FOTO: EVA DALIN

Aram Seddigh är en av talarna på AFA Försäkrings seminarium i Almedalen om arbetsmiljö på kontoret.

projekt och behöver kommunicera mycket. Men det som folk uppger att de är mest nöjda med är cellkontor, med eget rum.

Att utforma kontor som passar alla

ver i dag ett We Office som hjälper företag att anpassa kontorslösningar efter arbetssätt. Han ser några grundläggande utmaningar.

– Andelen som verkligen brinner för sitt jobb är liten. Ohälsotalen är höga. Det finns stora problem på kontoren i dag.

ETT AV DEM är hur själva kontoret ska organiseras. Det som folk uppger att de är mest nöjda med är så kallade cellkontor. Alltså ett eget rum där man har sina saker och kan ha mindre möten och därmed

”

Man blir inte en attraktiv arbetsgivare för att man har ett snyggt kontor.

Aram Seddigh

kan arbeta oberoende av andra.

Kontorslandskapet har större problem med störningar och distraction men fungerar ganska bra när man är ett gäng som jobbar tätt i projekt och behöver kommunicera mycket och ofta.

– De har inte skapats för fokusarbete och vad man än gör är det svårt att skapa en tillräckligt tyst miljö i ett kontorslandskap. Det ger inte individen kontroll över sin arbetsmiljö, man blir beroende av hur andra betar sig samtidigt som man har krav på sig att man ska

kunna utföra vissa arbetsuppgifter.

På det aktivitetsbaserade kontoret har man anpassat lokalerna efter de arbetsuppgifter som ska utföras. Här har man inga fasta platser utan alla väljer plats efter arbetsuppgift.

– Det fungerar bra för dem med hög egen makt och de som jobbar i grupp. Men sämre för de med högkoncentrationsarbete. Varför forskningen visar detta vet vi inte men det kan bero på att det blir kontraproduktivt att flytta på sig.

– **KONTOR HAR NÄSTAN** aldrig mer än 50 procents beläggning vilket gör det aktivitetsbaserade kontoret effektivt då man kan minska antalet skrivbord i öppna ytor och skapa andra ytor som behövs för arbete som fokusrum eller samarbetsrum. Men det många inte tänker på är de som ofta är på kontoret och genomför en och samma arbetsuppgift. Dessa personer ser inte naturligt en fördel i att röra på sig mycket.

Hur ska man tänka som företag då?

– För mig är det ganska uppenbart: medarbetarna utför arbetet. De ska ha en bra fysisk miljö och en bra digital arbetsmiljö. Men man blir inte en attraktiv arbetsgivare för att man har ett snyggt kontor. Det handlar mer om kultur och organisatoriska faktorer. Det viktiga är att skapa engagemang för arbetet och förbereda sina medarbetare för nästa steg. Då kan de tänka sig att stanna kvar. ●

Minskar riskerna med RAMP

RAMP är ett verktyg som utvecklats på KTH för att bedöma och hantera risker för belastningsskador i manuella arbeten. På Scania används RAMP inom bearbetning och logistik, något som har lett till att produktionen förbättrats och frisknärvaron och trivseln ökat.

TEXT: KRISTER ZEIDLER

RAMP har väckt stort intresse världen över sedan det introducerades i slutet av maj förra året. Initiativet till verktyget kom från livsmedelsföretaget Arla, som hörde av sig till KTH när de behövde en riskhanteringsmetod.

– Målet var inte att forska fram något nytt utan att ta den kunskap som fanns och utveckla RAMP. Vi har sammanställt kunskap från forskning, andra metoder, standarder, lagstiftning och de erfarenheter som finns för att ge ett helhetsperspektiv om vad som bidrar till belastningsskador, säger Linda Rose, universitetslektor och ergonomiforskare på KTH.

PROJEKTET HAR finansierats av AFA Försäkring och de företag som har deltagit i utvecklingsarbetet. RAMP, som står för Risk Assessment and Management tool for manual handling Proactively, är uppdelat i fyra moduler för bedömning och hantering av manuellt arbete.

– Det är inte bara en bedömningsmetod utan även en metod för att hantera riskerna. Det är en av de saker som är unikt med RAMP. Den täcker fler risker än de flesta meto-

der. Man visualiserar resultaten på ett tydligt sätt på olika nivåer och man får ett strukturerat stöd för att jobba fram risksänkande åtgärder, säger Linda Rose.

VERKTYGET KAN användas inom industrin, men även i andra verksamheter där belastningsskador är vanliga. På Scania har RAMP visat sig fungera väldigt bra vid bearbetning av material och i logistiken inom buss- och lastbilsproduktionen.

För att hitta riskfaktorer i arbetet görs observationer av den manuella hanteringen där medarbetarna till exempel lyfter, flyttar, drar, skjuter eller plockar fram någonting med händerna. Alla arbetsställningar och rörelser dokumenteras, som böjning och vridning av nacke, axlar och rygg och sträckning av armarna.

De värden man får fram i form av bland annat exponeringstider och rörelsefrekvenser matas in i det digitala RAMP-verktyget. Resultatet presenteras sedan med en tregradig färgskala – från grönt som signalerar låg risk, till rött som signalerar hög risk och hög prioritet för åtgärder.

– I RAMP finns kriteriegränser för till exempel nackens framåtböj-



Scania använder sig av RAMP vid framför allt bearbetning av material



”
Målet var inte att forska fram något nytt.

Linda Rose,
ergonomiforskare

ning. Om den böjs mer än 30 grader finns det en gräns i RAMP för hur lång tid per arbetsdag som man utan risk kan ha nacken framåtböjd, säger Lars Samuelsson, ergonom på Scania.

DE ERGONOMER, tekniker och andra genomförare som gör kartläggningen pratar också med medarbetarna, något som ingår i RAMP.

– Även om det inte blir rött får man väga in den subjektiva upplevelsen, och då kan det bli så att vi prioriterar utifrån det. Det är viktigt att ta hänsyn till upplevd ansträngning för att fånga upp tidiga signaler från dem som arbetar



FOTO: SCANIA

Alla arbetsställningar och rörelser dokumenteras, som böjning och vridning av nacke, axlar och rygg och sträckning av armarna.

RAMPS FYRA MODELLER

- Det checkliste-baserade **RAMP I** för screening av belastningsergonomiska risker.
- **RAMP II**, som möjliggör en mer djupgående analys.
- **Resultatmodulen** för att presentera, visualisera och kommunicera resultaten.
- **Åtgärdsmodulen**, som stödjer utveckling av risksänkande åtgärder och systematisk riskhantering.

och inom buss- och lastbilsproduktionen.

FOTO: SCANIA

på respektive arbetsställe.

Resultaten analyseras av förbättringsgrupper på de olika produktionsenheterna. Ofta är Scantias ergonomer, en operatör och produktions- eller logistiktekniker med för att hamna rätt med åtgärderna. I RAMP-verktyget finns också förslag på hur man kan göra för att minska den ergonomiska belastningen.

– Det kan till exempel vara att man använder ett lyfthjälpmiddel där man tidigare lyfte manuellt. Det kan också vara organisatoriska förändringar av arbetets uppläggning, förändrad arbetsteknik, hur man roterar mellan olika arbetsuppgifter för att få omväxling eller

30 grader eller mer – om nacken böjs så mycket finns det en gräns i RAMP för hur länge man får jobba så per dag.

RAMP är gratis. Användarmanual och program finns på <https://www.ramp.proj.kth.se/>

hur länge man arbetar med en viss uppgift, säger Lars Samuelsson.

Kartläggningen och sammanställningen visualiseras på en förbättringstavla på det lokala arbetsstället där man kan se vilken färg varje position har.

– Man får en förteckning över röda, gula och gröna positioner och kan följa förbättringsarbetet på den aktuella arbetsplatsen – hur resultaten ser ut av kartläggningen, vilka aktiviteter som pågår, vad det är för tidsplan och vem som gör



Lars Samuelsson, ergonom, Scania

vad. Det är som ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

RAMP är en global standard på Scania och används i koncernens fabriker i bland annat Sverige, Nederländerna och Frankrike. Verktöget har lett till högre frisknärvaro, ökat engagemang och bättre trivsel, vilket även resulterat i högre kvalitet och effektivitet i produktionen.

– Det finns vetenskapliga studier bakom alla kriterier och frågeställningar som RAMP tar upp. Det ger en tyngd och det är väldigt viktigt att ha det när man som ergonom ska argumentera och jobba för förbättringar, säger Lars Samuelsson. ●

Viktiga ämnen lyftes i Falun

Flera av seminarierna var fullsatta när Gilla Jobbet kom till Falun den 19 april. En majoritet av publiken bestod av anställda inom privat sektor. Trygg på jobbet frågade några av dem om vad de fått ut av dagen.

TEXT OCH FOTO: KARIN JANSSON



Mikael Rehnberg och Jan Bylund höll i föreläsningen.

Birgit Hakkarainen, senior laboratorietredare på Läkemedelsverket, Uppsala:

Vad har varit bäst i dag?

– Lisbeth Rydén's föredrag om de olika tankefigurer som kan finnas på arbetsplatsen var väldigt inspirerande. Jag ska prata med vår HR-avdelning när jag kommer tillbaka till jobbet och se om vi kan anlita Lisbeth för en workshop hos oss. Vi jobbar mycket med vår organisatoriska arbetsmiljö just nu och den här föreläsningen passar in väldigt bra på det arbetet.



Åke Högnelid och Henrik Andersson, sektionschefer, SSAB Borlänge:

Vad tar ni med er från dagen?

– Ellen Landberg's föreläsning om sexuella trakasserier. Just att hon tog upp egna erfarenheter och visade vilken stor gråzon som faktiskt finns var väldigt tänkvärt, säger Åke.

– Jag tycker att hon visade på ett bra sätt hur man kan jobba med de här frågorna. Att det inte räcker med att ha en plan, utan att man måste ta upp exempel och börja prata mer om det. Och våga ställa de tuffa följdfrågorna vid fikabordet, säger Henrik.



Åke Högnelid, till vänster, och Henrik Andersson gillade föreläsningen om sexuella trakasserier.

Gunnar Busk, Arbetsförmedlingen, Falun:

Vad har du fått ut av dagen?

– Oj, det har varit så mycket korvstoppsning så jag behöver några dagar på mig att smälta informationen. Sen ska jag fundera på hur vi kan gå vidare med arbetsmiljöarbetet. Arbetsförmedlingen är ju en stor organisation och det kommer direktiv uppifrån, men vi funderar också på vad vi kan göra lokalt.

Är det någon föreläsning som du tar med dig?

– Den om sexuella trakasserier var väldigt bra och bitvis också jobbig. Videoklippen som visades gjorde att det nästan vände sig i magen.



Carina Lundqvist, boendestödare på Lidingö stad:

Vad tar du med dig från dagen?

– Mycket. Jag har varit på flera bra föreläsningar, bland annat om mobbning och sexuella trakasserier. Det här med att man får tänka och tycka olika och att allas åsikter ska respekteras är en sak som man alltid behöver jobba med.

Hur ska du gå vidare?

– Jag kommer att berätta om dagen på nästa planeringsdag på jobbet. Jag hoppas att de kunskaper som jag har fått med mig kan ge ringar på vattnet i arbetsgruppen.

”
Jag kommer att berätta om dagen på nästa planeringsdag på jobbet.

Kristian Carlehäll, koordinator på Skandinavisk sjukvårdskompetens, Falun:

Vad har du fått ut av dagen?

– För mig har det bästa varit att ta del av en massa ny forskning. Jag är relativt nyutexaminerad som personalvetare och det känns viktigt att hänga med i vad som händer inom forskningsområdet arbetsmiljö. Seminariet om verktyg för förbättrad digital arbetsmiljö tyckte jag var särskilt bra. Jag tänker gå igenom det med mina kollegor och se vad vi kan förbättra hos oss.



Nästa nummer kommer i oktober 2018. Tipsa gärna redaktionen på mejladressen tryggpajobbet@afaforsakring.se AFA Försäkring, Klara Södra Kyrkogata 18, 106 27 Stockholm

Prenumerera på nyhetsbrevet Trygg på jobbet afaforsakring.se/tryggpajobbet