

ARBETSLIV. Utmaningarna som väntar efter corona.

AVGÅNGSBIDRAG. Scandics insats ger fler möjlighet till ersättning.

Trygg på jobbet

Nr 3 • 2020
En tidning från
AFA Försäkring

När sjukvården sätts på prov uppstår etiska dilemman. Sjukhuspastorn **Jonas Lundkvist** ser ett ökande behov av etiska diskussioner.

ETISK KOMPASS

»Samarbete i krisen«

Som en följd av pandemin ökar arbetslösheten kraftigt – i vissa branscher. Andra har fått mer att göra. Inom vården har systemet satts på stenhårda prov och vi är många som är tacksamma över insatserna. Att det nu är viktigt för vårdpersonalen att bearbeta och dra lärdom av vad de varit med om är fullt förståeligt. Sjukhuspastorn Jonas Lundkvist berättar mer om metoden etik-

»Att göra det enklare för arbetsgivare och försäkrade att nyttja försäkringen har varit högprioriterat för oss ett år som detta.«

ronder som används på Universitetssjukhuset i Örebro.

En av de hårdast drabbade branscherna är hotellnäringen. Därför vill vi också tacka Scandic lite extra. Mitt under brinnande kris har de fungerat som pilotföretag för att vi ska kunna utveckla

vår digitala plattform kring AGB, Avgångsbidraget. Att göra det enklare för arbetsgivare och försäkrade att nyttja försäkringen har varit högprioriterat för oss ett år som detta. Scandics insats har varit mycket värdefull och nu välkomnar vi fler arbetsgivare från den privata sidan att använda den smidiga nya anmälnings tjänsten.

När nu många valt bort besök i fysiska butiker har näthandeln tagit marknadsandelar. Och i viss mån tagit över personal. Vi har besökt ett av de stora dagligvaruföretagen som levererar mat hem till kunderna. Deras år har också varit omtumlande, men främst i positiv bemärkelse.



Johan Ljungqvist, kommunikationsdirektör

I DETTA NUMMER

3. I KORTHET

AFA Försäkring bidrar till säkerhetspark

4. FORSKNING

18 covidprojekt har fått anslag

6. SÅ GÖR VI

Metoden som minskar etisk stress

8. REPORTAGE

Mathems stora omställning

13. SIFFROR

Positiv trend kring arbetsskador

14. MÖTET

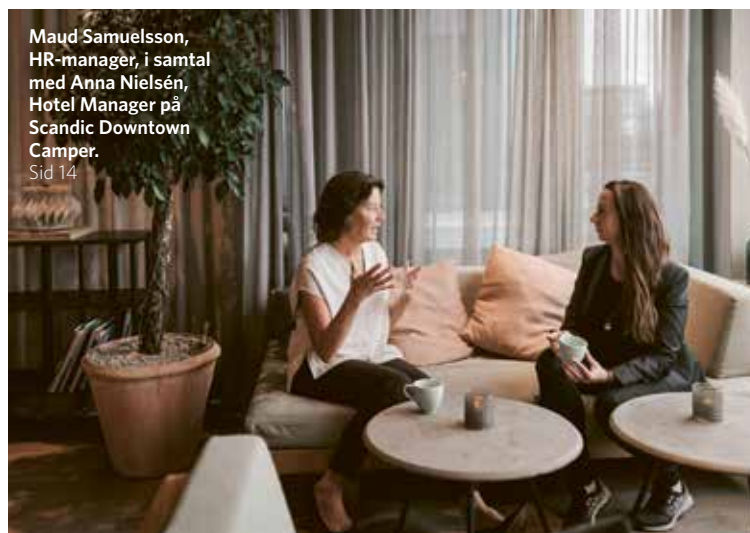
Digital tjänst underlättar vid AGB

18. INSIKT

Många förändringar på jobbet efter corona

20. TRE TYCKER TILL

Det blir inte som vanligt igen



Maud Samuelsson, HR-manager, i samtal med Anna Nielsén, Hotel Manager på Scandic Downtown Camper. Sid 14



Sjukhuspastor Jonas Lundkvist lyfter etiska frågor på jobbet. Sid 6

59 069

Så många godkända arbetsskador skedde under 2018. Sid 13



8 förändringar efter corona. Sid 18

9 AV 10 ÄR FÖRSÄKRAD GENOM JOBBET

afa
FÖRSÄKRING

POSTADRESS
AFA Försäkring
106 27 Stockholm

BESÖKSADRESS
Klara Södra Kyrkogata 18

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

PÅ WEBBEN
www.afaforsakring.se

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

KONTAKT
tryggpajobbet@afaforsakring.se

ANSVARIG UTGIVARE
Johan Ljungqvist,
kommunikationsdirektör

REDAKTÖRER
Benny Nyberg, AFA Försäkring,
Per Cornell, Splay One
www.splayone.com

FORMGIVARE
Vendela Zandén

PRODUKTION
Splay One

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

UPPLAGA
10 000

TRYCK
TMG Sthlm

OMSLAGSFOTO
Hannah Hedin





Säkerhetsparken innehåller flera olika stationer för att träna arbetsmoment.

SÄKERHETS-PARKEN

Mål:

► Skapa en fördjupad förståelse för vilka attityder och beteenden som krävs för att skapa en säkerhetskultur med färre olyckor.

Målgrupp:

► Yrkesarbetare, arbetsledare, skyddsombud, elever, lärlingar, lärare, studenter, arbetsledare, platschefer, beställare, projektörer, leverantörer och forskare.

Utbildningens innehåll:

► En mängd stationer med praktiskt, fysiskt och teoretiskt innehåll kopplat till arbete och arbetsmiljö.

Säkerhetsparken öppnar för yngre

Samtidigt som byggbranschens säkerhetspark firar ettårsjubileum öppnar den även för skolvärlden.

SÄKERHET. Förra hösten slog byggbranschens storsatsning upp grindarna. Säkerhetsparken är en anläggning där hela byggindustrin ska kunna förstärka kompetens och förändra attityder genom praktisk övning.

Verksamheten är mycket uppskattad och fick en flygande start innan pandemin slog till. Många byggföretag var tvungna att prioritera annat under våren, men nu ser man att intresset ökar igen.

– Här lär sig deltagarna att

ta ett större ansvar för arbetsmiljön. Det passar utmärkt för arbetsgrupper att komma hit tillsammans, men även för andra delar av branschen. Till exempel de som projekterar och inte alltid kan leva sig in i vad deras beslut betyder ute på byggarbetsplatsen, säger Berndt Jonsson, arbetsmiljösamordnare på Byggföretagen.

Den stora nyheten framöver är att skolvärlden, både yrkesprogram och ingenjörprogram, kan få ta del av parken.

– AFA Försäkring har gått in och finansierat detta. För skolorna blir det kostnadsfritt att komma hit och vi har kunnat anställa ett par handledare för detta. Det är vi väldigt tacksamma för, säger Berndt Jonsson.

Erfarenheter från liknande verksamhet i Finland visar att attityd och kultur har stor betydelse för säkerheten i byggbranschen.

– Jag tror att säkerhetsparken kommer att göra skillnad. ■

Så trivs unga på jobbet

ARBETSMILJÖ. Rapporten "Generation jobb", delfinansierad av AFA Försäkring, kartlägger attityder till arbetet bland 16-30-åringar i Sverige. I den senaste upplagan



Helena Jahncke

framkommer att en klar majoritet trivs bra på sitt jobb – hela 85 procent.

– De flesta som trivs på jobbet förklarar det med att de har

bra kollegor och en god arbetsmiljö. Just en inkluderande arbetsmiljö verkar ses som den viktigaste delen i en organisationskultur för de unga, vilket vi ser som positivt, säger Helena Jahncke, chef för FoU-verksamheten på AFA Försäkring.

Intervjuerna med deltagarna genomfördes under coronapandemin, vilket kan ha påverkat attityderna i vissa frågor. Exempelvis vill 82 procent ha en fast tjänst och 67 procent vill ha en fast arbetsplats. Endast 3 procent uppger att de helst jobbar enbart på distans. På bara två år har känslan av otrygghet på arbetsmarknaden fördubblats – från 19 procent till 41 procent. ■



Bra kollegor och god arbetsmiljö är viktig för unga arbetande.

75

miljoner kronor för arbetsmiljöutbildning i privat sektor har AFA Försäkring fått uppdraget att administrera. Det är arbetsmarknadens parter som har gett uppdraget till AFA Försäkring.

Hållbart i ett extremt läge

Vården har utsatts för extrem arbetsbelastning under coronapandemin. Nu inleds ett forskningsprojekt kring återhämtning och hållbara arbetstider i kris. Det är ett av många projekt kring covid-19 som AFA Försäkring ger stöd till.

TEXT KRISTER ZEIDLER

Anda sedan coronapandemin bröt ut på allvar i Sverige i mitten av mars har det rapporterats om hur vårdpersonal jobbat under extremt hög press med långa arbetspass och övertidsarbete. Samtidigt har en vårdskuld byggts upp efter att operationer och annan vård fått stå tillbaka.

– Det är viktigt att vi lär oss utifrån den här situationen, för det är mycket möjligt att det kommer andra situationer som ställer höga krav på sjukvården. Periodvis har vården varit under hög anspänning men det har aldrig varit på den här nivån, säger Anna Dahlgren, forskare vid Karolinska institutet.

Hon leder ett forskningsprojekt som ska undersöka hur vårdpersonalens arbetstider och återhämtning sett ut under pandemin. Forskarna ska också titta på vilket stöd personalen haft från chefer och HR och hur man gjort för att hantera situationen. Inom sjukvården är det vanligt med individuell schemaplanering, men coronan har gjort att en del tvingats frågå det systemet.

– Det är ofrånkomligt under en sådan här pandemi att det blir ganska tuffa scheman emellanåt. Och hur kan man göra för att bygga in förutsättningar för återhämtning även under sådana förhållanden?

Enligt Anna Dahlgren kan det handla om att man får möjlighet till återhämtning på jobbet, till exempel genom korta pauser under ett arbetspass där man kan dra sig undan och göra avspänningsövningar.

– Det är det som vi kallar återhämtnings-



Anna Dahlgren, forskare vid Karolinska institutet.

sisk, känslomässig och mental trötthet. Under pandemin har många vårdanställda haft alla de här belastningarna, menar Anna Dahlgren. Det har varit fysiskt tungt och varmt att använda skyddsutrustning, patienterna har krävt ständig uppmärksamhet och det har varit emotionella situationer när patienter avlidit.

– När man tänker på stress och belastning tänker vi ofta att det handlar om att ha för mycket att göra. Men sådana här känslomässigt krävande situationer tar otroligt mycket energi från oss. Det är inte alltid man tänker på det.

Huvudvärk, sömnsvårigheter, nedsatt immunförsvar och mag- och ryggbesvär är

beteenden och som handlar om att fylla på med energi på något sätt. Det fungerar inte alltid utan är väldigt beroende av situationen och av vad som orsakat tröttheten.

Man skiljer på fy-

sisk, känslomässig och mental trötthet. Under pandemin har många vårdanställda haft alla de här belastningarna, menar Anna Dahlgren. Det har varit fysiskt tungt och varmt att använda skyddsutrustning, patienterna har krävt ständig uppmärksamhet och det har varit emotionella situationer när patienter avlidit.

– När man tänker på stress och belastning tänker vi ofta att det handlar om att ha för mycket att göra. Men sådana här känslomässigt krävande situationer tar otroligt mycket energi från oss. Det är inte alltid man tänker på det.

Huvudvärk, sömnsvårigheter, nedsatt immunförsvar och mag- och ryggbesvär är

vanliga hälsoproblem när man får för lite återhämtning. Men även de kognitiva förmågorna påverkas, vilket gör att man riskerar att tappa fokus och får svårare att klara av arbetet.

Forskarna ska i projektet studera om det finns en koppling mellan förekomsten av många tunga arbetspass och sjukskrivningar. Förhoppningen är också att kunna göra en studie där vårdpersonalen själva skattar sin hälsa.

– Även om det är viktigt att prioritera återhämtning och sömn så klarar vi av en situation med hög belastning och stress under en period utan att det behöver få allvarliga hälsokonsekvenser. Det farliga är om det pågår under en längre tid och att man vid upprepade tillfällen inte hinner återhämta sig, säger Anna Dahlgren.

I projektet ingår att ta fram råd och riktlinjer till medarbetare och chefer inom sjukvården för att främja återhämtning och hållbara arbetstider vid mycket hög arbetsbelastning. Forskarna har i ett tidigare projekt tagit fram ett utbildningsprogram för sömn och återhämtning som resulterade i en handbok.

I den lyfter de bland annat fram vikten av att ha rutiner för nedvarning och avslut på arbetsdagen, till exempel att man har överlämning eller stämmer av med sig själv vad man gjort under arbetspasset.

– Så att man signalerar för sig själv och kroppen att nu lämnar jag jobbet. När man är i en väldigt stressad arbetssituation kan det vara svårt att koppla av jobbet och man bär med sig det även under fritiden, säger Anna Dahlgren. ■

»När man är i en väldigt stressad arbetssituation kan det vara svårt att koppla av jobbet och man bär med sig det även under fritiden.«

Anna Dahlgren

Besöksnäringens kris



Upplevelseindustrin, exempelvis Gröna Lund, är en del av besöksnäringen.

FORSKNING. Besöksnäringen har drabbats extra hårt av coronakrisen med permitteringar, varsel och uppsägningar som följd. I ett projekt vid Högskolan Dalarna ska forskare studera hur människor och arbetsmiljöer påverkats av de företagsställningar och omstruktureringar som gjorts.

Det första av tre delprojekt är inriktat på konsekvenser av uppsägningarna, hur det gått att ställa om för de anställda som blivit av med jobbet och vilket stöd de har fått.

– Det andra delprojektet handlar om dem som jobbar kvar där det varit uppsägningar eller korttidspermitteringar och hur det påverkar den psykosociala arbetsmiljön,

säger Alexis Rydell, projektledare och doktor i arbetsvetenskap vid Högskolan Dalarna.

Det tredje delprojektet fokuserar på hur fack och arbetsgivare samverkat och vad det finns för lärdomar att dra.

Till besöksnäringen räknas hotell- och restaurangverksamhet och delar av transportsektorn, handeln och upplevelseindustrin.

I projektet ingår en referensgrupp med representanter för Hotell- och restaurangfacket, arbetsgivarorganisationen Visita, Arbetsmiljöverket och Trygghetsrådet. ■



Alexis Rydell



Säkert att köra buss i coronatider?

Riskerna för busschaufförer

FORSKNING. Bussförare i lokal- och regional kollektivtrafik hör till de yrkesgrupper som varit mest riskutsatta under coronapandemin. Hur det har påverkat deras arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande ska ett forskningsprojekt vid Statens väg- och transportforskningsinstitut (VTI) studera närmare.

– Framför allt handlar det om vad det har blivit för

konsekvenser för bussförarna, hur de upplevt situationen, om de känt oro för att bli smittade och om de blivit smittade i högre utsträckning än andra, säger Anna Sjörs Dahlman, projektledare och forskare på VTI.

I projektet ska man också titta på vilka åtgärder som vidtagits för att minska smittspridningen. Man ska även studera hur beställare

och operatörer ser på hur verksamheten påverkats av covid-19.

– Det är en väldigt speciell situation för kollektivtrafiken just nu med tanke på att de ska försöka upprätthålla sin service samtidigt som man uppmanas att inte åka kollektivt. Det är ett väldigt svårt uppdrag de har att balansera, säger Anna Sjörs Dahlman. ■



Anna Sjörs Dahlman

ÖVRIGA PROJEKT FINANSIERADE AV AFA FÖRSÄKRING:

KAMERABASERAD MÄTNING av vitalparametrar och prioritering vid misstänkt covid-19-infektion. Ronny Gunnarsson, Göteborgs universitet.

PANDEMIN OCH SMÅFÖRETAGARE inom hälso- och sjukvård – arbetsmiljö, hälsa och ekonomi hos Sveriges kiropraktorer och naprapater. Iben Axén, KI.

SMÅFÖRETAG OCH COVID-19. Ledares lärdomar inför framtida kriser. Stig Vinberg, Mittuniversitetet.

ARTIFICIELL INTELLIGENS-BASERAD EKG-analys för att prediktera insjuknande i livshotande hjärt-kärltillstånd hos patienter med covid-19. Carina Blomström Lundquist, KI.

VÅRDPERSONALENS CORONA-VARDAG. En intervjustudie om vårdpersonalens arbetsituation under pandemin. Erika Wall, Mittuniversitetet.

DISRUPTION – hur påverkas primärvårdens arbete och psykosociala arbetsmiljö av corona? Per Nilén, Linköpings universitet.

PANDEMINS PÅVERKAN PÅ ARBETSMILJÖN för kommunal hemsjukvårds- och hemtjänstpersonal: lärande för framtiden och för ett mer mobilt arbetssätt. Christofer Rydfält, Lunds tekniska högskola.

FÖRNELSEFÖRMÅGA och hållbar arbetsmiljö vid snabba svängningar (SPINN-OFF). Martina Berglund, Linköpings universitet.

SKYDDSSUTRUSTNING vid covid-19. Metodik för säker produktframtagning med visualiserade instruktioner för att förebygga smitta. Katrin Skagert, Rise, IVF AB.

UTVÄRDERING av särskild sjukvårdsledning under covid-19 – evidensbaserad utveckling för resilient ledning i framtida kriser. Carl-Oskar Jonsson, Region Östergötland.

PERSONALENS ERFARENHETER och upplevelser av en säker arbetsmiljö i samband med insatser i ordinärt boende. Cecilia Pettersson, Örebro Universitet.

RISK FÖR PSYKISK OHÄLSA och behov av psykologiska stödinsatser hos vårdpersonal i samband med pandemin. Aleksandra Sjöström Bujacz, KI.

COVID-19 INOM ÄLDREVÅRDEN i Göteborgsområdet. Johan Ringlander, Göteborgs universitet.

PÅVERKAR ÖKAD HANDHYGIEN arbetsrelaterat handeksem och risk för kontaktallergier? Annelie Julander, KI.

Läs mer om ytterligare ett projekt på sid 18.

Vårdpersonal möter ofta etiska dilemman i sitt arbete och måste fatta snabba beslut som kan ge upphov till stress. Etikronder är en metod som kan göra personalen tryggare i sitt beslutsfattande och minska stressen, berättar **Jonas Lundkvist**, sjukhuspastor på Universitetssjukhuset i Örebro.

TEXT KARIN JANSON FOTO HANNAH HEDIN

»Ett verktyg för att börja tänka etiskt«

Vad är etikronder?

- Det är möten där en tvärgrupp av den berörda personalen, cirka sju personer, diskuterar etiska dilemman som har uppstått på avdelningen. Jag och en kollega leder samtalet, som tar en och en halv timme, och vi jobbar enligt en mall. Först får personalen beskriva situationen. Vad var det som brände till? Vilket var det etiska dilemmat? Sedan har vi ett samtal där vi identifierar vilka som berörs av händelsen. Ett etiskt dilemma går ofta att formulera som: Bör man göra så här? Vi diskuterar vad som händer om man säger ja respektive nej och hur olika scenarier kan se ut.

Vad kan det vara för dilemman?

- Säg att man till exempel har en äldre patient som inte vill sköta sin hygien. Vårdpersonalen kan få kritik av de anhöriga, som tycker att man inte tar tillräckligt bra hand om mamma eller pappa. Det etiska dilemmat är då: Ska man ge någon vård som inte vill ha det? Vi har ju självbestämmanderätt i Sverige. Samtidigt vill personalen ge en så bra vård som möjligt. Är det rätt att tvinga någon att duscha?

Kommer ni fram till ett gemensamt svar?

- Nej, det är inte syftet att hela gruppen ska tycka likadant. Ibland gör alla det, ibland inte. Etikronderna är ett verktyg för att börja tänka etiskt så att man är mer förberedd nästa gång en liknande situation uppstår.

FAKTA ETIKRONDER

UTMANING

Etiska dilemman uppstår i sjukvården och kan skapa stress för personalen.

LÖSNING

Etikronder där personalen får diskutera det etiska dilemmat efter en framtagen modell.

RESULTAT

Aktuell studie visar att etikronder bidrar till bättre arbetsmiljö och lägre stress och att personalen blir mer lyhörda för andras perspektiv.

Deltar chefer?

- De deltar i vartannat möte, för att poängtera att mötena är viktiga. Samtidigt vill vi ge personalen möjligheten att prata fritt utan att chefen är med.

Finns det några fallgropar när man diskuterar etiska problem?


- Vi som leder samtalet ska aldrig komma med lösningar och rätta svar, det handlar om att gruppen ska diskutera. En annan svårighet är att etablera ett förtroende så att det blir ett bra samtal. Allt som sägs under mötet stannar mellan deltagarna och jag har fått återkoppling på att det faktiskt fungerar.

Vem tar initiativ till etikronderna?

- Det är behovsstyrt. Om en avdelning har varit med om en jobbig händelse kan de höra av sig till oss och så bokar vi in fyra möten. Ibland visar det sig att det inte finns behov av att diskutera ett etiskt dilemma, utan att bearbeta en händelse. Då bokar vi i stället ett gruppsamtal och jobbar enligt andra modeller. Nu i höst ser vi ett ökat behov, vi har gjort en enkät och covid-19 är ju en ny sjukdom, vilket också väcker nya etiska frågor. Har vi agerat rätt?

Kan etikronderna också fungera som bearbetning?

- Även om det inte är syftet tror jag absolut att de har en bearbetande effekt. Vi är till mans ganska dåligt rustade för att möta etiska dilemman som uppstår, såväl på jobbet som i livet i stort. Ett etiskt dilemma kan bli som ett surrande moln av känslor och tankar. Den stora vinsten är att man får ett språk för det och börjar prova nya stigar, att man ser att man kan reda ut det där molnet. ■

A man with a beard and short brown hair, wearing a black clerical shirt with a white collar, khaki pants, and a brown belt. He has a name tag on his left chest and an ID card hanging from his belt. The background is a blurred green and brown foliage.

»Vi som leder
samtalet ska
aldrig komma med
lösningar och rätta
svar, det handlar
om att gruppen
ska diskutera.«

Jonas Lundkvist

Så klarade Mathem omställningen



Henrik Peitz,
COO Mathem
Operations.

Under coronapandemin har e-handelsföretaget Mathem dubblat sin produktion. De behövde snabbt utöka personalstyrkan, köpa in fler lastbilar och inte minst utbilda personalen i nya hygienrutiner.

TEXT KARIN JANSON FOTO KRISTINA SAHLÉN

Grindarna går upp och en vit Mathem-bil kör ut från lagret i Norra Ulvsunda i Stockholm. Efter ett tiotal meter får den möte av en annan lastbil som är på väg in för att lasta. På lagret arbetar personalen koncentrerat med svarta headset på huvudet och ett par meters avstånd mellan sig. Ordrar printas ut i stadigt tempo, papperspåsar prasslar och vagnshjulen skramlar på betonggolvet. Vid iordningställda bord kan personalen sprita händerna och göra rent headset och gemensamma arbetsredskap. I kontorsutrymmena sitter digitala informationstavlor som påminner om Folkhälsomyndighetens riktlinjer: sprita händerna, håll avstånd och stanna hemma om du är sjuk.

Alexander Perez jobbar som utbildare på lagret. I dag har han och hans kollegor en rätt normal dag, med sex nyanställda som är ute på introduktion.

- Vi har en heldagsutbildning med alla nya, där vi går igenom en Powerpoint med information om allt på lagret och inte minst arbetsmiljö och hygien. Jag skulle vilja säga att hygien är den viktigaste säkerhetsfrågan just nu, om en person blir sjuk kan den smitta andra. Sedan följer en introduktionsdag där de nyanställda får jobba under översyn.

Den nya personalen är ute och plockar på lagret och det ser ut att flyta på bra. Om någon har frågor eller

utför en arbetsuppgift på fel sätt är utbildarna uppmärksamma. Även om trycket på lagret fortfarande är högt är det inget emot rekordveckorna i maj, när 123 nya medarbetare började på lagret inom loppet av två veckor.

- Vi löste det genom att befintliga medarbetare stöttade och hjälpte oss utbildare under utbildningsdagen, bland annat med att svara på frågor från de nya medarbetarna. Alla ställde upp med övertid när det behövdes. Det var riktigt tufft, men genom att samarbeta har vi klarat det fantastiskt bra, säger Alexander Perez. ▶



Utbildaren Alexander Perez instruerar Eleni Kounis.

Redan i februari kände Mathem att beställningsvolymerna ökade. Till en början köpte befintliga kunder mer, vilket gjorde att lastbilarna kunde köra ungefär samma rutter, men med mer mat. Henrik Peitz, operativ chef på Mathem, beskriver det som två vågor.

– I den första vågen bunkrade kunderna, de köpte pasta och toapapper och mer av allt. Det satte främst stor press på lagerpersonalen, som behövde packa större ordrar. I den andra vågen såg vi att vi fick fler nya kunder och det gjorde att vi behövde fler lastbilar och fler chaufförer.

Samtidigt som personalstyrkan behövde växa hade Mathem höga sjukskrivningstal, upp till 25 procent under vissa veckor i mars.

– Personalen följde Folkhälsomyndighetens riktlinjer och stannade hemma vid minsta förkylningssymptom, så de gjorde helt rätt. Men det gjorde att vi fick bråttom att ta in fler personer, både lagerarbetare och chaufförer, säger Henrik Peitz.

En viktig del av lösningen blev bemanningsföretag. Under en period stod de bemanningsanställda för halva personalstyrkan. Många kom från yrken där det tagit tvärstopp under pandemin, som hotellpersonal, elitidrottare, kabinpersonal och från kultursektorn.

– Vi har haft en filosofi att personalen ska vara anställd av oss, för att de ska känna för Mathem på rätt sätt. Men det har fungerat väldigt bra med bemanningsföretagen och vi kommer nog att fortsätta använda oss av dem när vi har säsongsvariationer i verksamheten, säger Henrik Peitz.

Under våren och sommaren har företaget behövt lösa många svårigheter. Plötsligt uppstod ett lavinartat tryck på hemsidan och alla nya beställningstider tog slut i ett nafs. Det löste Mathem genom att öka kapaciteten och göra ändringar i IT-systemet. Ett nytt lager öppnades i Veddesta under loppet av några veckor och samtidigt väntade trafikledningen på nya lastbilar från Mercedes i Tyskland, som hade stopp i verksamheten på grund av pandemin.

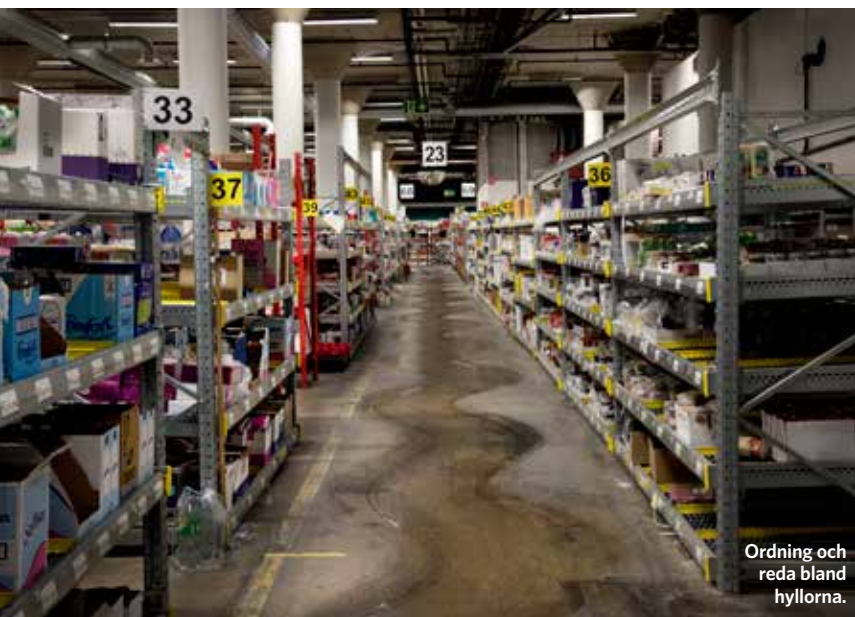


Mathems Henrik Peitz har haft mycket att stå i sedan i februari.

FAKTA MATHEM

- ▶ Mathem grundades 2006. Här jobbar cirka 1 700 personer. Företaget har lager i Stockholm, Malmö och Göteborg och levererar mat till de tre städerna med viss omnejd.
- ▶ Mathem når nära hälften av Sveriges befolkning.
- ▶ Under augusti körde chaufförerna ut mellan 5 000 och 10 000 beställningar per dag till Mathems kunder. De största kundgrupperna är äldre och barnfamiljer.





Ordning och reda bland hyllorna.



Alexander Perez har utbildat många nya lagerarbetare under året.

»Personalen stannade hemma vid minsta sjukdomssymptom, så de gjorde helt rätt.«

- Det har varit många Uppfinnar-Jocke-situationer för att få det att fungera. Vi letade lastbilar med ljus och lykta över hela Sverige och hittade till slut några vi kunde hyra i Västerås. Då passade inte lastluckan vår lastkaj och det blev krångligare för chaufförerna. Men de ställde verkligen upp och fick det att fungera ändå.

Mathem har 500 chaufförer som kör i Stockholm, Göteborg och Malmö. Trafikledaren Oliver Persson berättar att han och hans kollegor haft en mycket större volym av samtal än vanligt under pandemin.

- Vi har mycket kommunikation med chaufförerna när de är ute, och särskilt med de nyanställda. Det vanligaste är att de har svårt att hitta till kunderna eller är osäkra på om de kan lämna matkassen utanför dörren, även om kunden har fyllt i att det är okej. Vi uppskattar att de dubbelkollar, men under en period var det många bollar i luften och vi hade ständig telefonkö. Nu har det lugnat ner sig lite.

För att säkerställa hygienen städas och rengörs bilarna oftare än tidigare. Chaufförerna bär inte in maten som tidigare, i stället knackar de på dörren och tar ett steg tillbaka. Det finns också handsprit i alla bilar. Lastbilarna är ute hela dagarna och chaufförerna jobbar i skift, ett från morgon till tidig eftermiddag och ett från eftermiddag till kväll.

- De flesta leveranserna ligger under eftermiddag till tidig kväll, när folk kommer hem från jobbet. Men vi har märkt att fler är hemma under dagarna nu, och vi har även fler äldre, säger Oliver Persson.

Under coronapandemin har Mathem dubblat sin verksamhet. En stor grupp är just äldre som inte vill gå till matbutiken. Samtidigt har volymerna minskat på företagssidan.

- Vi har tidigare haft 20 procent business to business, det vill säga fruktkorgar och liknande till företag, och där ser vi en stor nedgång. Men vi räknar med att den kommer tillbaka. Vi har bibehållit de höga försäljningsnivåerna från i våras även under sommaren och på så vis kompenserat för vår vanliga säsongsvariation. Vår analys är att kunder som tidi- ▶



Trafikledaren Oliver Persson i headset framför sin datorskärm.



Det är mycket att lära sig för att alla beställningar ska bli rätt.

»Det har varit god stämning på lagret, trots att arbetsbelastningen har varit rekordhög.«

gare har funderat på att beställa mat nu har fått in rutinen och tycker att det är smidigt, säger Henrik Peitz.

Vad är det då som har gjort att företaget tagit sig igenom den tuffa perioden? Utbildaren Alexander Perez upplever att det har varit god stämning på lagret, trots att arbetsbelastningen har varit rekordhög.

– Alla har försökt hjälpa till så mycket de kan och attityden var verkligen att vi ska klara av det här. Jag känner för egen del att vi verkligen bidrar till samhället, att vi hjälper människor att få hem mat. Man känner sig lite som en hjälte. Och så har arbetsgivaren ställt upp och till exempel bjudit oss på lunch ofta. Det gör att man känner sig uppskattad.

Henrik Peitz säger att ledningen gjort ett aktivt beslut att vara synliga och stötta under perioden.

– Vi har en policy att alla tjänstemän ska ha jobbat en dag på lagret och åkt med under en leveransrut. Det har gjort att chefer och administrativ personal har kunnat hoppa in och hjälpa till på lag-

ret. De har förstås inte varit lika effektiva som den rutinerade lagerpersonalen, men det ger ett viktigt signalvärde att alla hjälps åt.

Han berättar att Mathem var snabba med att ta fram riktlinjer för den nya situationen.

– Ledningen gick in i krisberedskap tidigt och gjorde en riskanalys. Utsätter vi personalen för risk? Kunderna? Hur går vi till väga för att inte vara för många i lunchrummet samtidigt? Behöver vi förtäta städningen? Vi försökte tänka på alla delar och tog in synpunkter från personalen. Situationen var ju helt ny och vi var lika tagna på sängen som resten av Sverige. Det gällde att snabbt få nya rutiner på plats.

Och kanske är personal inom e-handel vana vid flexibilitet?

– Inom logistik och transport är det ett högt tryck och det ingår lite i jobbet att vara duktig på att hantera förändringar. E-handel är en ständigt föränderlig bransch och vi är rätt vana vid förändringar, även om vi aldrig har genomfört några i så här stor skala tidigare, säger Henrik Peitz.

Klockan har slagit fem och han går för att möta en kvinna som parkerar cykeln utanför kontoret. Hon är här för en arbetsintervju, behovet av att anställa finns fortfarande.

I Mathems framtidsplaner finns också en ytterligare ökad kapacitet och bygget av ett nytt central-lager i Farsta.

– Vi tror att vi kommer att växa i takt med marknaden och e-handeln. Vi ligger helt rätt i tiden och vill sätta standarden genom att fungera bra i hela kedjan, från lager till leverans, säger Henrik Peitz. ■



Näthandlarna har fått många nya kunder.

Positiv trend fortsätter

Arbetskadorna ligger fortfarande stabilt och de långa sjukfallen minskar. Det visar Sveriges mest omfattande rapport på området, som AFA Försäkring presenterar årligen.

Arbetskadorna

Allvarliga olycksfall

11 373 av olycksfallen räknas som allvarliga. Det innebär att de har lett till mer än 30 dagars sjukskrivning/läkningstid, invaliditet eller dödsfall. Även vad gäller de allvarliga olyckorna är trenden stabil. De minskar något i privat sektor och inom kommuner och regioner, medan de ökar något inom statlig sektor.

Vanligare bland män

Risken för arbetsolycksfall är högre för män – 3,1 av 1 000 sysselsatta. För kvinnor ligger risken på 1,9 per 1 000 sysselsatta. Inom industri och hantverk återfinns de yrkesgrupper som har högst risk. Fallolyckor är de vanligaste olyckorna.

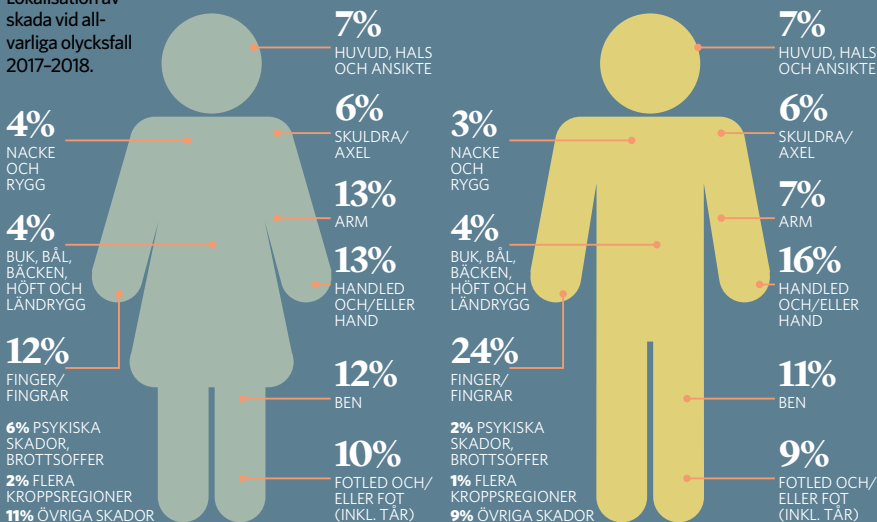
59 069

Så många godkända arbetskadorna skedde under 2018. 50 797 av dem var arbetsolycksfall, 7 934 av dem var färdolycksfall och 338 var arbetssjukdomar. Det totala antalet arbetskadorna kan betraktas som oförändrat jämfört med året innan.

Här sker skadorna

Det finns vissa könsskillnader även när det handlar om var skadorna uppstår.

Lokalisation av skada vid allvarliga olycksfall 2017-2018.



Långa sjukfall

Minskning i båda avtalsområdena

Både inom den privata sektorn och i kommuner och regioner har risken för långa sjukfall minskat för båda könen. Även antalet faktiska fall har minskat. Ett långt sjukfall leder till minst 90 dagars sjukskrivning eller månadsersättning.

Vanligare bland kvinnor

Arbetskadorna är vanligare bland män, men långa sjukfall är betydligt vanligare bland kvinnor. Inom kommuner och regioner hade kvinnor mer än dubbelt så många sjukfall per 1000 sysselsatta än män och de yrkesgrupper som drabbas mest är bland annat undersköterskor och personliga assistenter. Inom privat sektor hade kvinnor över 50 procent fler långa sjukfall per 1000 sysselsatta, och en drabbad yrkesgrupp är yrkesföreare.

Två diagnoser sticker ut

Inom båda avtalsområdena är det två diagnoser som står för två tredjedelar av de långa sjukfallen. Det handlar om psykiska diagnoser och muskel- eller skelettsjukdomar. Inom kommuner och regioner dominerar psykiska diagnoser bland båda

könen och inom den privata sektorn är muskel- och skelettsjukdomar vanligast.

Stora regionala skillnader

Risken för långa sjukfall varierar mycket mellan länen. En förklaring är att strukturen i näringslivet skiljer sig åt. Län med högre risk har större andel invånare som arbetar inom yrkesgrupper med högre risk, medan det motsatta gäller för län med lägre risk. Högst risk har Västmanlands län och lägst har Stockholms län.



Undersköterskor drabbas oftare än andra yrkesgrupper av långa sjukskrivningar.



KÄLLA:
RAPPORTEN
ALLVARLIGA ARBETSSKA-
DOR OCH LÅNGVARIG
SIJKFRÅNVARO, AFA
FÖRSÄKRING JUNI 2020.
FÖR MER INFO:
AFAFÖRSÄKRING.SE/
RAPPORTER

Nu kan fler få avgångsbidrag

Genom ett lyckat pilotprojekt mellan AFA Försäkring och Scandic kommer nu fler att kunna få avgångsbidrag. Dessutom minskar administrationen för arbetsgivare som anmäler digitalt med fil.

TEXT PER CORNELL

FOTO KAJSA GÖRANSSON



Avgångsbidrag, AGB, är vanligen en av de mindre nyttjade kollektivavtalade försäkringarna. Förutom under perioder av lågkonjunktur. Att en pandemi över en natt gjorde att AGB hamnade mitt i händelsernas centrum var det ingen som hade räknat med. Därför var anmälningsprocessen inte heller anpassad för ett stort inflödet av anmälningar.

På Scandics svenska huvudkontor arbetar Maud Samuelsson som HR-manager. När coronapandemin slog till i våras fick det stora konsekvenser för besöksnäringen – Scandic var inte ensamma i branschen om att lägga stora varsel och permitteringar.

– Vi älskar våra medarbetare, de är vår viktigaste resurs. Därför kändes det väldigt smärtsamt att behöva säga upp så många. Vi tycker det känns sorgligt med varje medarbetare som har tvingats att sluta eftersom det är människor som skapar vår kultur, säger Maud Samuelsson.

Mitt i den omställning och chock som drabbade Scandic fanns det ändå mycket de behövde och ville göra för att allt skulle gå rätt och riktigt till. En av de sakerna var att försöka se till att alla de uppsagda fick samma förutsättningar.

– Vi har 120 nationaliteter som arbetar hos oss och svenskkunskaperna varierar.

Alla har därför inte samma koll på sina rättigheter och kollektivavtalade försäkringar. När det gällde avgångsbidrag genom AFA Försäkring såg jag att det skulle kunna bli svårt för många att anmäla eftersom det krävdes ganska mycket för att få det rätt.

Maud Samuelsson kontaktade AFA Försäkring och hörde sig för om det fanns någon digital lösning som skulle kunna underlätta för hennes uppsagda medarbetare och för HR-avdelningen. Vid det tillfället gjorde det inte det, men tillsammans inledde de ett pilotprojekt som snabbt ledde till en lösning. AFA Försäkring var nämligen också på jakt efter ett större företag som kunde delta i utvecklingen av en ny digital tjänst.

– På bara några månader kunde AFA Försäkring lösa detta tillsammans med oss. Det var ett otroligt bra samarbete och i dag kan vi samla ihop alla uppgifter i en fil och skicka till AFA Försäkring. Jämfört med att fylla i en tvåsidig pappersblankett per anställd som både anställd, chef och arbetsgivare ska skriva under blir det ju väldigt mycket enklare.

– Med den input vi fick från Scandic kunde vi på kort tid bygga en tjänst som gjorde processen smidigare för arbetsgivarna och våra handläggare utan att det på något sätt drabbade de försäkrade negativt, säger Kristina Roxenborn, som är produktägare ►

»Det kändes smärtsamt att säga upp så många.«



Hotel manager Anna Nielsen och HR-manager Maud Samuelsson.



Att säga upp duktiga medarbetare har varit en sorg både för Maud Samuelsson och Anna Nielsén.

för den nya tjänsten på AFA Försäkring.

Ur Scandics perspektiv fanns det flera fördelar med att delta i utvecklingen av en ny digital tjänst. För det första blev det smidigare och säkrare för medarbetare som förlorat jobbet att få sin ersättning. Det är inte alla som känner till de kollektivavtalade försäkringarna och det finns alltid en risk att någon missar att anmäla – särskilt när man går igenom något så tufft som att förlora jobbet. För det andra blev det en betydligt enklare administration för HR-avdelningen på Scandic.



Kristina Roxenborn

Kristina Roxenborn på AFA Försäkring lyfter också fram tidsaspekten för de försäkrade som en viktig förbättring. En stor fördel med digital anmälan är att det inte går att fylla i fel eller utelämnat information, vilket är möjligt på en fysisk pappersblankett. Det innebär att kvaliteten i anmälningarna blir högre och behovet av kompletteringar minskar.

– Vi är en modern HR-avdelning som vill automatisera det som kan automatiseras. Om vi lägger mindre tid på administration kan vi ha medarbetarna i fokus i stället. Det är så vi vill jobba.

– För den försäkrade som har förlorat sin anställning är det såklart viktigt att få sin ersättning fort. De är i ett utsatt läge och har ett ekonomiskt behov, säger hon.

Maud Samuelsson tror också att avgångsbidraget betyder mycket för deras uppsagda personal.

– Dels gör det monetära bidraget skillnad, dels tror jag att de verkligen uppskattar när vi kan hjälpa dem med anmälan på ett smidigt sätt. Vi visar att vi bryr oss och de får ett ekonomiskt bidrag.

För Scandic, med cirka 650 tidigare anställda som har rätt till avgångsbidrag, har det också varit en nödvändighet att kunna anmäla större grupper via en fil i stället för att hantera 650 olika pappersblanketter.

– Jag vill ge en eloge till AFA Försäkring och projektgruppen som kunde lösa det här så snabbt och proffsigt. Och jag kan rekommendera andra arbetsgivare att anmäla digitalt med en fil i stället. Det underlättar mycket.

Den nya tjänsten finns tillgänglig för fler arbetsgivare som vill minska administrationen.

– Det är bara att kontakta vårt Kundcenter så hjälper de arbetsgivare att ansluta sig, säger Kristina Roxenborn. ■

SÅ FUNGERAR AGB

För vem: Privatanställd arbetare, kooperativt anställd arbetare (uppsagd senast 2018-12-31). Anställda hos arbetsgivare utan kollektivavtal omfattas om arbetsgivaren tecknat försäkringen för sina anställda.

VAD KRÄVS FÖR ATT KUNNA SÖKA:

- ▶ Man måste vara 40 år och ha varit anställd minst 50 månader under en femårsperiod hos ett eller flera företag som har försäkringen. Femårsperioden räknas från och med att senaste tillsvidareanställningen har upphört.
- ▶ Man ska vara uppsagd helt eller delvis från en tillsvidareanställning hos en arbetsgivare som har AGB-försäkring.
- ▶ Uppsägningen ska bero på en förändring i företaget, till exempel nedläggning, konkurs, omorganisation eller minskad orderingång.

HUR MYCKET FÅR MAN:

- ▶ Vid uppsägning under 2020 är beloppet 36 487 kronor. Beloppet ökar med 1 507 kr för varje levnadsår från och med att man fyller 50 år till och med 60 års ålder.
- ▶ Ersättningen påverkas av om man har arbetat helt- eller deltid.
- ▶ Om man blir uppsagd men börjar jobba i samma företag eller koncern inom tre månader med minskad arbetstid kan man ha rätt till en del av AGB-beloppet. Om man senare blir uppsagd från den anställningen kan man ha rätt till ytterligare ersättning.

MER INFORMATION:
AFAFORSAKRING.SE

GÖR SOM SCANDIC, ANMÄL FLERA SAMTIDIGT!

Är det flera som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist kan du som arbetsgivare skicka in en fil med alla personer. Kontakta Kundcenter för mer information: 08 696 49 49 eller etjanster@afaforsakring.se

SÅ FUNGERAR OMSTÄLLINGSSTÖDET

För vem: Privatanställda arbetare som sägs upp på grund av arbetsbrist enligt LAS (lagen om anställningsskydd).

VAD KRÄVS FÖR ATT KUNNA SÖKA:

- ▶ Varit anställd i minst 12 månader sammanhängande före sista anställningsdag vid ett eller flera företag som har Omställningsförsäkring.
- ▶ Har haft en anställning med arbetstid på minst 16 timmar i veckan i genomsnitt.
- ▶ Rätt till stöd till och med 64 år och 11 månader.
- ▶ Man behöver inte vara med i facket för att få omställningsstöd.
- ▶ Man kan inte få omställningsstöd om man samtidigt har en tvist med arbetsgivaren om uppsägningen.

VAD FÅR MAN:

- ▶ Personligt möte med omställningsrådgivare, coaching, viss utbildning och hjälp med till exempel CV.

MER INFORMATION: TSL.SE



8

svåra frågor
efter corona

Coronapandemin har inneburit mer hemarbete och fler digitala lösningar. Vilka förändringar tar vi med oss när allt återgår till det normala?

TEXT KARIN JANSON ILLUSTRATION ZAIE

"STÖRRE FRIHET OCH STÖRRE FÖRVIRRING"

När digitaliseringen tog fart på nittiotalet trodde många att distansarbete skulle bli vanligare. Men så blev det inte riktigt.

– Många chefer var oroliga över att tappa kontrollen och ifrågasatte om de anställda kunde sköta sina arbetsuppgifter med tillräckligt hög kvalitet hemma. Ett annat argument var att anställda behövde vara på plats för att bygga en kultur, säger Kristina Palm, forskare i arbetsvetenskap vid Karolinska institutet, som i höst inleder en ny studie om covid-19:s effekt på distansarbete.



Kristina Palm

1. DIGITALA MÖTEN

En del möten behöver vi genomföra öga mot öga, men mycket kan fortfarande skötas via mötesappar. Varje arbetsplats behöver en strategi för vilka möten som ska vara digitala, för att undvika förvirring. Men förmodligen också omformulera strategin efter nya erfarenheter.

Kanske kommer det att bli vanligare med hemarbete efter pandemin på de arbetsplatser där det

3. PENDLING

Samtidigt som det kan vara skönt att slippa bilköer och trängsel kan pendlingen innebära egentid och välbehövlig ställtid till och från arbetet. Om ni ska fortsätta arbeta hemifrån, fundera på om detta går att ersätta, kanske med en promenad?

2. HEMARBETE

En del älskar att jobba hemma, andra hatar det. Varje arbetsplats behöver diskutera igenom hur, när och var man vill vara tillgängliga för varandra. När fungerar det att arbeta hemifrån och när behöver man vara på arbetsplatsen?

har visat sig fungera bra?

– Jag tror att det blir en större frihet i arbetslivet, men också större förvirring och svårare att få ihop helheten. Chefer och HR behöver utbilda sig i hemarbete och hitta strategier för att få det att fungera. När

5. SMÅPRAT
En del som jobbar hemma märker att de får mer gjort utan att bli störda av kollegorna. Men är det verkligen bara positivt? Kan det vara så att småpratet vid kaffeautomaten gör oss mer kreativa och avslappnade?

4. LOKALER
Kanske framtidens kontor kommer att utformas annorlunda, med tanke på smittspridning och hemarbete. Kontor är dyrt och när fler jobbar hemma kan företagen spara in genom att ha flexibla platser.

6. GRÄNSER
När man jobbar hemma har den fysiska gränsen mellan arbete och fritid försvunnit. För personer som upplever ett behov av att ha tydliga gränser mellan sfärerna behövs nya strategier för att kunna separera dem. Det kan vara att man har ett hemmakontor med dörr eller lägger in datorn i ett skåp när arbetsdagen är slut.

7. ARBETSRESOR
Behöver jag verkligen flyga till Luleå för att delta i en halvdagskonferens? Efter coronapandemin kommer vi troligen att bli mer restriktiva med jobbresor, med tanke på påverkan på miljön, men också för att många har erfarenheten att digitala möten fungerar ganska bra. Här gäller det att sälla på ett genomtänkt sätt, vad är resan värd? Vad missar jag om jag inte åker?

8. HEMMA-KONTORET
Om vi ska jobba hemma mer behöver ergonomin på hemmakontoret ses över. Men vem ska bekosta möbler, arbetsgivaren eller arbetstagaren? Troligen kommer en arbetsrättslig diskussion att uppstå efter pandemin.

»Våra hjärnor är gjorda för att läsa av kroppsspråk och det är ju svårare via digitala medier.«

Kristina Palm, forskare i arbetsvetenskap vid Karolinska institutet.

ska vi vara på jobbet och när kan vi jobba hemma och varför? säger Kristina Palm.

Tidigare forskning visar att människor har lättare att tillgodogöra sig digitala möten om de känner varandra sedan tidigare. Digitala möten kan också vara mer tröttnande än fysiska.

- Zoom-baksmälla är ett uttryck som dykt upp den här våren. Det handlar om att våra hjärnor är gjorda för att läsa av kroppsspråk och det är ju svårare via digitala medier, vilket gör oss kognitivt trötta. Det är en anledning till att många kan känna sig trötta, trots att man minskat på resor och annan stress, säger Kristina Palm. ■

- Mamma, jag behöver hjälp med läxan!

- Visst är det Skype-möte nu kl. 15:00?



Tre tycker till

Tror du att arbetet återgår till det normala igen?

Maria Mindhammar,
generaldirektör
Arbetsförmedlingen:

» - Kontexten kommer säkerligen att definiera om det normala. Vi på Arbetsförmedlingen kommer att behöva ta tillvara de erfarenheter vi nu drar och det kommer att påverka.

Vår digitala mognad har ökat på många sätt och nu gäller det att nyttja detta på ett klokt sätt.



Anders Moberg,
vd AFA Försäkring:

» - Jag tror nog att en hel del kommer att vara annorlunda när detta är över. Den digitala mognaden har onekligen snabbats på, samtidigt som att ha en arbetsplats att gå till med gemenskap och arbetskamrater kommer att uppskattas och värdesättas ytterligare.



Anna Cederqvist,
kommunchef
Vara kommun:

» - Nej, det här kommer att leda till förändringar, tror jag. Allt utvecklas framåt och nu har vi tagit till oss bra digital teknik. Jag tror också att vi har förstått vikten av att ta hand om varandra och att vi hittar fler former för det. Ansvaret att bry sig om sina kollegor är delat mellan oss alla.