

DISTANSARBETE. Bästa tipsen
för att leda på distans

RESTRIKTIONER. Träning med
förhinder under pandemin

Trygg på jobbet

Nr 1 • 2021
En tidning från
Afa Försäkring

LJUS & TRYGG FRAMTID

Genom det nya stödet
för arbetsmiljöutbildning
kan Grönklittsgruppen
storsatsa. HR-chef **Maria
Olsson** är nöjd.

»Flera nya satsningar trots pandemi«

L dagarna "firar" vi och många med oss ett år på hemmakontoret. Pandemin har vänt mycket upp och ner och vi har fått hitta nya former för samarbete. Vi på Afa Försäkring har lyckats upprätthålla och till och med förbättra många saker – både vad gäller hanteringen av försäkringarna och vårt förebyggande arbetsmiljöarbete.

Vi är stolta över att våra ägare skjutit till medel för forskning kring pandemins konsekvenser inom arbetslivet. Under det senaste året har 37 olika forskningsprojekt kopplade till covid-19 inletts och fått anslag från oss till en summa av 97 miljoner kronor. Det här är projekt som på olika sätt kommer att lära oss mer om hur svenskt arbetsliv påverkats av och hanterat pandemin.

Samtidigt som många yrkesgrupper har arbetat på distans i ett år har många andra gått igenom en minst lika omstörtande tid. Vi har träffat HR-chefen på Grönklittsgruppen, som driver skidanläggningar,

»Det senaste året har 37 olika forskningsprojekt kopplade till covid-19 inletts.«

campingplatser och temaparker runt om i Sverige. I pandemitider passar de på att stärka

kompetensen kring systematiskt arbetsmiljöarbete i sin organisation. Tack vare Afa Försäkrings nygamla stöd för arbetsmiljöutbildning kan de nu låta fler chefer och skyddsombud fortbilda sig än vad dessa annars haft möjlighet till. Stödet är tillbaka sedan den 1 januari och vänder sig till privata sektorn. Information hittar ni på vår webbplats. Där kan även ansökan göras.

För en verksamhet vars vision är att få människor att röra på sig och att känna glädje och gemenskap är det inte ett alternativ att stänga ner. Vi har besökt Friskis & Svettis i Stockholm för att få veta mer om hur de gör för att kunna hålla i gång sina anläggningar trots pandemin.

Håll i och håll ut!

Johan Ljungqvist, kommunikationsdirektör

I DETTA NUMMER

3. I KORTHET

Närmare 100 miljoner till covidforskning

5. SIFFROR

Arbetsmomenten med stor olycksrisk

6. SÅ GÖR VI

Så nyttjar bolaget nya stödet

8. REPORTAGE

Rörelse och glädje även under pandemin

13. FORSKNING

Lära nytt gör jobbet roligare

14. FORSKNING SPECIAL

När operasångare blev forskningsobjekt

18. INSIKT

Så blir du en bättre distansledare

20. TRE TYCKER TILL

Energikickar i en tung tid



Friskis & Svettis har hållit öppet genom pandemin. Sid 14



Operasångarna som bidrar till forskningen om smittspridning.

Sid 15

84%

av alla allvarliga arbetsolyckor i samband med lastning/lossning m m drabbar män.

Sid 3



Så leder du med framgång på distans.

Sid 18

9 AV 10 ÄR FÖRSÄKRADE GENOM JOBBET

afa
FÖRSÄKRING

POSTADRESS
Afa Försäkring
106 27 Stockholm

BESÖKSADRESS
Klara Södra Kyrkogata 18

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

PÅ WEBBEN
www.afaforsakring.se

TRYGG PÅ JOBBET

Utkommer 4 gånger per år i tryckt form.

KONTAKT

tryggpajobbet@afaforsakring.se

ANSVARIG UTGIVARE

Johan Ljungqvist,
kommunikationsdirektör

REDAKTÖRER

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

FORMGIVARE

Vendela Zandén

PRODUKTION

Splay One

REDAKTIONSRÅD

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

UPPLAGA

10 000

TRYCK

TMG Sthlm

OMSLAGSFOTO

Hannah Hedin





Röda tråden genom covid-19-forskningen

När pandemin slog till insåg Afa Försäkrings ägare direkt att dess effekter på arbetslivet måste forskas om. Nu är 37 projekt i gång.

FORSKNING. Arbetsmarknadens parter satsar genom Afa Försäkring stora resurser årligen på forskning inom arbetsmiljö och hälsa. Med anledning av pandemin har forskningsmedlen ökat genom ett program med inriktning mot hur covid-19 påverkat arbetsmiljö, hälsa och ledarskap ur olika perspektiv. Hittills har 37 projekt fått stöd beviljade, på sammanlagt 97 miljoner kronor.

– Även om det finns en del gemensamma nämnare mellan projekten är det imponerande att se vilken bredd forskningsprojekten omfattar. Forskarna kommer att titta på covid-19 och dess effekter på arbetsmiljö och hälsa ur en mängd olika infallsvinklar. Projekten drivs av forskare från ett tjugotal lärosäten och forskningsinstitut i Sverige som är aktiva inom olika vetenskapliga områden, säger Helena Jahncke, chef för Afa Försäkrings FoU-avdelning.

Flera forskningsprojekt är inriktade på arbetsmiljön inom sjukvård, äldreomsorg och smittspridning på ytor inom sjuk- och tandvård. Andra undersöker hur organisatoriska förändringar och permitteringar som uppkommit i spåren av coronakrisen påverkar psykisk hälsa och sjukskrivning. Det finns även projekt som fokuserar på återhämtning och rehabilitering efter covid-19. Ytterligare exempel på forskningsprojektens inriktning är hur distansarbete påverkar människors prestation och hälsa under pandemin.

Afa Försäkring har aldrig tidigare varit med om att intresset för att delta i utlysningen varit så här stort. Många forskare runt om i landet har velat bidra och flera av projekten har redan fått viss uppmärksamhet både i Sverige och internationellt.

– Arbetsmarknaden och människor i hela Sverige och

världen har påverkats starkt av pandemin. Arbetsmiljöfrågor har aktualiserats och seglat upp på dagordningen för många. Det känns bra att arbetsmarknadens parter tillsammans med oss på Afa Försäkring snabbt kunde komma i gång och finansiera forskning som täcker in många viktiga områden, säger Helena Jahncke. ■

Helena Jahncke



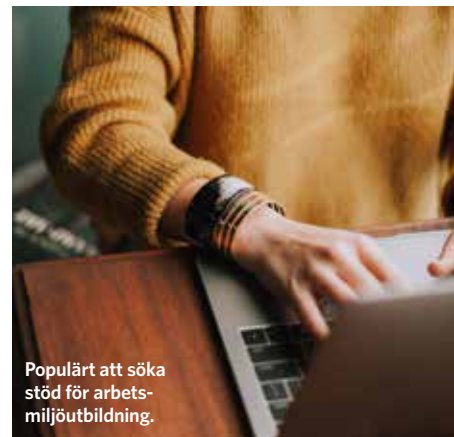
LÄS MER OM PROJEKTEN

► På den nya forsknings-sajten fou.afaforsakring.se går det att läsa mer om de 37 projekten.

► Där finns även information om andra utlysningar och forskningsprojekt.

Stort intresse för nytt stöd

ARBETSMILJÖ. Många arbetsgivare har tagit chansen att söka stöd för arbetsmiljöutbildning från Afa Försäkring. Från årsskiftet finns åter möjligheten att få upp till 70 procent av kostnaden för utbildning inom arbetsmiljö finansierad och under de första sex veckorna inkom 175 ansökningar. Stödet kan sökas av arbetsgivare inom privat sektor med kollektivavtal och avtal kring TFA. Stöd ges för grundutbildning av chefer samt för vidareutbildning av både chefer och skyddsombud/arbetsmiljöombud. Arbetsgivare ska enligt arbetsmiljölagen bekosta grundutbildning för skyddsombud/arbetsmiljöombud och stödet ersätter inte det som är reglerat enligt lag. Stödet främjar gemensam utbildning där både chefer och arbetsmiljöombud deltar och ersätter då upp till 70 procent av kostnaden. ■



Populärt att söka stöd för arbetsmiljöutbildning.

73%

Så många vill arbeta både hemifrån och från ordinarie arbetsplats efter pandemin. Det visar en undersökning som Netigate gjort i Sverige under januari. 39 procent angav att de kan tänka sig att arbeta enbart hemifrån och 24 procent kan tänka sig att enbart jobba från ordinarie arbetsplats.

»De upplever chefsrollen som otydlig och konfliktfylld ...«

Hanna Irehill, psykolog och en av forskarna bakom ett forskningsprojekt om unga chefer, till tidningen Arbetsliv.

Regional dag blir digital i vår

UTBILDNING. De uppskattade regionala dagarna, som vanligtvis turnerar runt i landet, fortsätter i digital tappning under våren. Det är en konferens med fokus på arbetsmiljö, pension och försäkring och vänder sig till anställda inom kommuner och regioner. Spännande föreläsare delar med sig av kunskap och dagen är främst tänkt för dem som arbetar med försäkrings-, arbetsmiljö- eller personalfrågor. Den vänder sig till personer som är chef på högre nivå, har direkt personansvar, är förtroendevalda eller liknande. Vårens Regionala dag streamas via Youtube och kommer att äga rum den 15 april mellan kl. 9.30 och 12.00 cirka. Moderator är Afa Försäkrings Per Winberg. ■

PROGRAMMET:

- ▶ Samverkan mellan fack och arbetsgivare, Kristina Folkesson.
- ▶ Omställningsfonden och stödet för kompetensutveckling.
- ▶ Vässa kunskapen om tjänstepensionssystemet, KPA.
- ▶ Krisberedskap i praktiken, Malin Dreifaldt.

Allt fler anslutna till IA-systemet

IA-systemet har nu rekordmånga användare. Under 2020 anslöt sig flera stora företag och kommuner.

Vill du veta mer om IA? Kontakta oss på iasupport@afaforsakring.se

ARBETSLIV. IA-systemet är främst utvecklat för att hantera avvikelser inom arbetsmiljö inom företag och organisationer. IA-systemet gör det också möjligt för företag i samma bransch att dela information om arbetsmiljöhändelser, utredningar och åtgärder. På så sätt kan användarna lära sig av egna och varandras erfarenheter. Allt fler upptäcker och ansluter sig till IA, under förra året ökade antalet användare med 240 000. IA används nu av 40 branscher och är kostnadsfritt.

- Intresset för IA-systemet har ökat för varje år sedan starten 1997. Under 2020 tecknade vi avtal med nästan 500 organisationer som ville börja använda systemet. På

grund av coronapandemin fick vi ställa om till digitala utbildningar och jobbar nu för fullt med att hjälpa de här organisationerna att komma i gång, säger Lars-Gunnar Lindberg, chef för IA-avdelningen på Afa Försäkring.

Under förra året ökade antalet händelser och riskhanteringar som registrerades i IA-systemet med 27 procent till 1 269 990.

Under 2020 släpptes en rad förbättringar, bland annat en möjlighet att hantera så kallade OSA-händelser (organisatorisk och social arbetsmiljö). Utöver alla förbättringar för användare har mycket resurser lagts på att ytterligare förstärka den tekniska säkerheten.



Lars-Gunnar Lindberg

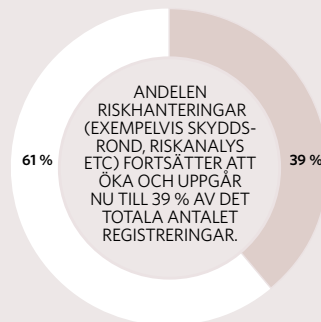
IA-systemet är i dag främst inriktat mot risker, tillbud och olyckor. Men det går också att tänka sig att IA-systemet kan stödja andra områden för ett bra arbetsliv.

- Det pratas mycket om friskfaktorer i arbetslivet och vi har börjat undersöka om det kan finnas ett bra sätt att hantera friskfaktorer i IA-systemet. Om systemet också kunde stödja sådant som får människor att må bra skulle det vara väldigt roligt, säger Lars-Gunnar Lindberg. ■

IA I SIFFROR

1 269 990*

* ANTALET REGISTRERADE HÄNDELSE OCH RISKHANTERINGAR ÖKADE MED NÄSTAN 27 % TILL DRYGT 1 269 990, 2020.

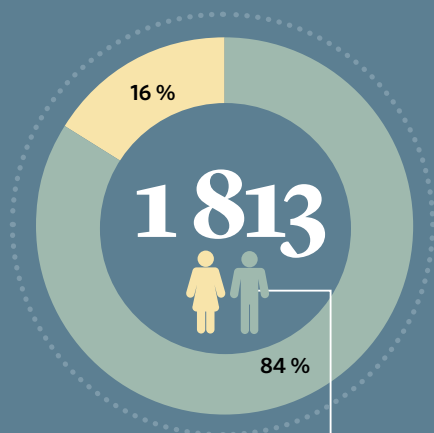


»Vi har börjat undersöka om det kan finnas ett bra sätt att hantera friskfaktorer i IA-systemet.«

LARS-GUNNAR LINDBERG, CHEF FÖR IA-AVDELNINGEN PÅ AFA FÖRSÄKRING.

Olyckan som oftare drabbar män

Att lasta, lossa, bära eller flytta saker är en vanlig orsak till allvarliga arbetsolyckor.



Män drabbas

Allvarliga arbetsolyckor i samband med lastning/lossning m m drabbar oftare arbetare än tjänstemän och olyckstypen är vanligare inom privat sektor. 84 procent av olyckorna drabbar män.



EXEMPEL UR VERKLIGHETEN
ANLÄGGNINGS-
ARBETARE, MÅN 26-35 ÅR:

”Jag skulle flytta över en vibroplatta från en traktorskopa upp på flaket på min arbetsbil. Jag snubblade bakåt och landade olyckligt på höger hand.”

1813

SÅ MÅNGA ALLVARLIGA ARBETS-
OLYCKSFALL INTRÄFFADE UNDER 2017 OCH 2018 I SAMBAND
MED LASTNING/LOSSNING M M. DET MOTSVARAR
8 PROCENT AV ALLA ALLVARLIGA ARBETSOLYCKSFALL.

Vanligare i industrin

En förklaring till att olyckstypen drabbar fler män är att den är vanligare i mansdominerade yrken. Inom industrin inträffar flest fall och yrkesförare löper störst risk att drabbas. I diagrammen intill visas antalet allvarliga olycksfall i olika yrkesgrupper för män och kvinnor. För männen är det industri-, metall-, bygg- betong-, lagerarbete och åkeri som är vanligast. För kvinnorna sker olyckorna även inom handel och vård/omsorg.

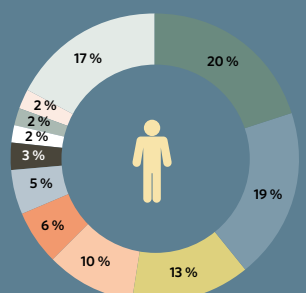
DIAGNOS: FRAKTUR PÅ ANNAT FINGER.
ALLVARLIGHET: MEDICINSK INVALIDITET

Risken ökar med åldern

De äldre åldersgrupperna löper större risk att drabbas av olyckstypen. 40 procent av de sysselsatta är över 45 år, medan 46 procent av de som drabbas är över 45 år.

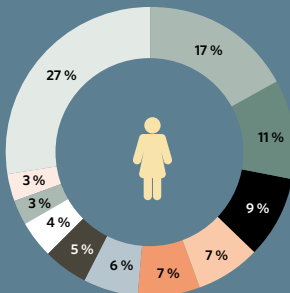
Här sker skadorna

Det är ingen större skillnad mellan könen när det gäller var på kroppen skadorna inträffar. Fingrar, händer och handleder är vanligast, följt av fot och fotled.

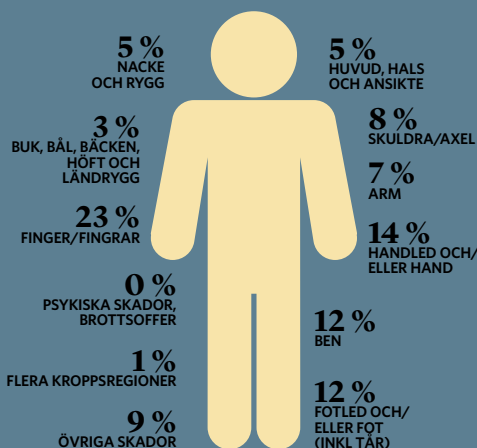


- METALL- OCH ÖVRIGT INDUSTRIELLT ARBETE
- YRKESFÖRARE
- BETONG-, BYGG- OCH ANLÄGGNINGSARBETE
- GODSHANTERINGS- OCH LAGERARBETE M M
- BYGGNADSTRÅARBETARE
- FASTIGHETSSKÖTARE, EXPEDITIONSVAKTER, RENHÅLLNINGARBETARE M FL
- ISOLERING- OCH VVS-MONTÖRER
- ELEKTRISKT ARBETE
- FÖRSÄLJARE INOM HANDEL M M
- JORDBRUKS-, SKOGSBRUKS- OCH TRÄDGÅRDSARBETE
- ÖVRIGA YRKESGRUPPER

Godkända allvarliga arbetsolycksfall som beror på olyckstypen lasta, lossa, bära eller flytta 2017-2018 efter yrkesgrupp.



- FÖRSÄLJARE INOM HANDEL M M
- METALL- OCH ÖVRIGT INDUSTRIELLT ARBETE
- UNDERSKÖTERS KOR, VÅRD BITRÄDEN, PERSONLIGA ASSISTENTER M FL
- GODSHANTERINGS- OCH LAGERARBETE M M
- RESTAURANG- OCH STORKÖKSARBETE
- YRKESFÖRARE
- STÅDARE OCH FÖNSTERPUTSARE
- LÄRARE OCH SKOLLEDARE
- LIVSMEDELSARBETE
- KONTORS- OCH KUNDSERVICEYRKEN
- ÖVRIGA YRKESGRUPPER



Grönklittsgruppens HR-chef **Maria Olsson** agerade snabbt när nya stödet för arbetsmiljöutbildning lanserades. Nu kan 40 medarbetare fortbildas.

TEXT PER CORNELL FOTO HANNAH HEDIN

»Rätt utbildning ger en trygghet«

Hur ser arbetsmiljöutmaningarna ut för er på Grönklittsgruppen, som har så många olika typer av arbetsplatser?

- Det är olika sorts utmaningar. På en skidanläggning kan det handla om säkerheten kring pistmaskiner och skidliftar, på Orsa rovdjurspark finns det vilda djur och på Sunne sommarland en vattenpark där medarbetarna både får ta hand om gäster som badar och hantera kemikalier till bassängerna och rutschkanorna. På våra campingplatser finns det allt från reception till städ och vaktmästeri med maskiner och kemikalier. Så det är ganska många olika frågor att sätta sig in i. Men alla chefer och skyddsombud ute på anläggningarna har goda kunskaper om det här. Och det är också olika högsäsong för skidanläggningar och campingplatser, vilket underlättar.

Vad gör ni för att medarbetarna ska ha rätt kompetens kring säkerhet och arbetsmiljö?

- Vi har nyligen haft grundläggande arbetsmiljöutbildning för ett antal chefer och arbetsmiljöansvariga. Det är viktigt att repetera regelbundet och fånga upp nyanställda.

Och nu väntar mer utbildning för era anställda, med stöd från Afa Försäkring!

- Ja, det stämmer. Vi har sökt stöd för arbetsmiljöutbildning via Afa Försäkring och vi har fått det beviljat. Cirka 40 chefer och arbetsmiljöansvariga i våra olika organisationer kommer att gå SAM-utbildning, Systematiskt arbetsmiljöarbete i praktiken, under året. Det är en utbildning i tydligt ledarskap och medarbetarskap för att kunna leda och planera arbetsmiljöarbetet på kort och på lång sikt.

SÅ GÖR GRÖNKLITTSGRUPPEN

UTMANING

Stor variation i arbetsmiljön med såväl camping som skidanläggning och rovdjurspark. Dessutom cirka 1 000 säsongsarbetare varje år, som ofta är unga.

LÖSNING

Satsning på arbetsmiljöutbildning för ett 40-tal chefer och anställda. Då kan de i sin tur ge säsongarna en bra introduktion.

Vad betyder stödet för er satsning på utbildning?

- Stödet gör att fler kan få gå den här utbildningen. Annars hade det kanske inte varit möjligt för så många att gå den samtidigt. Som för många andra verksamheter har det varit och är osäkra tider för oss, så stödet är väldigt välkommet.

Vilken nytta hoppas ni att fortbildningen ska ge?

- Om de som vi har delegerat det här arbetsmiljöansvaret till får rätt utbildning känner de en större trygghet i sin roll och kan använda rätt verktyg i arbetet. Då kan säkerhet bli en del av det dagliga arbetet som de kan sprida vidare i organisationen.

- Våra tillsvidareanställda ska också kunna ge en riktigt bra introduktion kring säkerhet och arbetsmiljö till de cirka 1 000 säsongsarbetare vi anställer på våra anläggningar varje år. För en del av dem är det deras första arbete. Vi vill att de ska få en positiv bild av arbetsmarknaden.

Varför är det viktigt för er som arbetsgivare att investera i arbetsmiljö?

- Det är en trygghetsfråga både för våra anställda och för våra gäster. Vi vill ju också vara en arbetsgivare som man vill jobba för. De anställda är det viktigaste vi har och de ska trivas hos oss.

Har ni några andra arbetsmiljöansatser på gång?

- Vi undersöker möjligheten att börja använda IA-systemet för att rapportera risker och incidenter. Det skulle kunna vara bra för oss, som till exempel har campingplatser från Lycksele i norr till Öland i söder. Men vi har inte bestämt oss än. ■

GRÖNKLITTS-GRUPPEN

- Koncernen driver skidanläggningar, temaparker och campingplatser.
- Skidanläggningarna är Orsa Grönklitt och Tännalen.
- På Orsa Rovdjurspark finns bland annat flera sorters tigrar och leoparder.
- På Sunne Sommarland är vattenattraktioner i centrum.
- De nio campingplatserna finns från Lycksele i norr till Borgholm i söder.

»Det är en trygghetsfråga både för våra anställda och för våra gäster. Vi vill ju också vara en arbetsgivare som man vill jobba för.«

Maria Olsson

 GRÖNKLIT

Livsviktig rörelse



Josefin Engfelt och Madeleine Hagberg är överens om att träning är viktigt även under en pandemi.



Träning i ensamhet.



Restriktioner i lokalen.

Friskis & Svettis har hållit öppet genom pandemin. Organisationen var tidigt ute med att införa maxtak för antalet besökare och nya rutiner för att minska smittspridningen.

– Det är viktigt för folkhälsan att människor kan komma och träna, säger **Josefin Engfelt** i krisledningsgruppen.

TEXT KARIN JANSON FOTO KRISTINA SAHLÉN

Det är eftermiddag på Friskis & Svettis City på Mäster Samuelsgatan i Stockholm. Gymmet är ovanligt tyst. Ur högtalarna strömmar musik på låg volym, då och då skramlar vikter som slår emot varandra. Klistermärken i golvet uppmanar till att hålla avståndet och med jämna mellanrum avbryts musiken av ett utrop i högtalarna: Tack för att du håller avstånd, ta hand om dig och varandra.

Sedan pandemin startade förra året har Friskis & Svettis gjort stora anpassningar i verksamheten för att förhindra smittspridningen. Färre personer får delta i gruppträningspass och träna i gymmet, ytor som lysknappar, träningsredskap och dörrhandtag städas en gång i timmen och bara i Stockholm har 150 pass i veckan flyttat utomhus, även under de smällkalla vintermånaderna. Att ha öppet är viktigt för folkhälsan, menar Josefin Engfelt, PR-ansvarig på Friskis & Svettis och ansvarig för kriskommunikationen.

– Att inte röra på sig är farligt ur både mental och fysisk synvinkel. Risken är att pandemin dödar fler på grund av isolering än vad själva viruset gör. Jag för kontinuerliga diskussioner med Folkhälsomyndigheten och länsstyrelsen och de vill hjälpa oss att hålla öppet, vilket känns jättebra. För ett par veckor sedan fick vi gott betyg av länsstyrelsen när de gjorde en inspektion och det bekräftar att vi tänker på rätt sätt.

Friskis & Svettis Stockholm var tidigt ute med att göra anpassningar i verksamheten, som att sätta en ►



Caroline Hagberg är träningsansvarig på anläggningen.



maxgräns för antalet personer som får vara i lokalerna. Men det har samtidigt varit svårt att få klara besked om vad som gäller, säger Josefin Engfelt.

- Det har varit en del olika bud och heller inte helt klart hur man ska tolka reglerna. Vi har hela tiden fått göra egna bedömningar. Varje vecka har vi krisledningsmöten

där vi går igenom den senaste utvecklingen och hur vi ska förhålla oss till den.

Caroline Berholt, anläggningschef på Friskis & Svetthis City, håller med om att Folkhälsomyndigheten och regeringen varit otydliga ibland.

- Vi var osäkra på vems ansvar det är att hålla restriktionerna, vårt eller gästernas. Ska till exempel personalen gå in i duschrummet och kontrollera så att alla sköter sig? Men där fick vi klara besked från länsstyrelsen om att det är individens ansvar. Vi ansvarar för hur många vi tar in, men när personer är här hos oss har de ett eget ansvar. Det var väldigt skönt att få veta vad som gäller.

Hennes observation är att gästerna sköter sig bättre när personalen är synlig.

- När vi stängde av duschar och satte upp avspärrningstejp märkte vi att folk hade gått igenom tejpen och duschat ändå. Jag tror att folk slarvar mer med restriktionerna när de kan göra saker lite i hemlighet.

Friskis & Svetthis är en medlemsägd organisation och Sveriges största ideella förening. Organisationen har som övergripande mål att få människor att röra på sig och att känna glädje och gemenskap. Genom åren har Friskis & Svetthis jobbat för en välkomnande kultur, men under pandemin har personalens roll förändrats.

- Man är ju van vid att vara supertrevlig, men nu måste vi säga åt folk att flytta sig och säga ifrån mer på skarpen. Det gör man inte i vanliga fall i ett serviceyrke, så det har varit en omställning för oss alla, säger Caroline Berholt.

Som anläggningschef har hon infört vad hon kallar för ventilationstid.


- Det är tufft för många just nu och det kan pysa ut på olika sätt, även hos våra gäster. För oss i personalen är det viktigt att få prata av sig och få ett break. Vi försöker avlasta varandra och säga att jag tar receptionen ett tag så kan ni gå och prata i fikarummet. Möjligheten till raster och avbrott är extra viktig just nu.

Själv brukar Caroline ventileras med andra avdelningschefer.

- Friskis & Svetthis är en närvarande organisation där det alltid finns någon chef eller någon på HR att ►



Caroline Berholt.



»De som är här och ser hur vi arbetar ger oss mer beröm än kritik.«

kontakta om man behöver prata om något. Det har framför allt varit många frågor av typen: Min sambo är förkyld, ska jag också vara hemma? Folkhälsomyndigheten har inte alltid varit jättetydliga så därför är det bra att vår ledning tolkat deras direktiv och hela tiden beslutat vad som gäller hos oss.

Det händer att människor kritiserar personalen för att gymmet har öppet. Nästan uteslutande rör det sig om icke-medlemmar som kommer in från gatan för att säga vad de tycker.

- De som är här och ser hur vi arbetar ger oss mer beröm än kritik. Det är människor som inte vet något om verksamheten som kritiserar och det skapar en viss oro bland personalen. Tänk om jag blir anmäld? Gör vi på rätt sätt? Mitt jobb är att minska oron och därför håller vi en ständig dialog om hur vi följer reglerna på bästa sätt, säger Caroline Berholt.

Samma oro har funnits bland funktionärerna, berättar Madeleine Hagberg, som är träningsansvarig på Friskis & Svettis City.



»Det vi hade pratat om i flera år gick på ett par veckor att införa.«

- Gruppledarna känner ett stort ansvar för att ingen ska bli smittad och därför har vi anpassat antalet personer på varje pass efter vad som känns tryggt för ledarna. Först drog vi ner till cirka hälften och sedan oktober har vi en tredjedel jämfört med före pandemin. Om någon ledare har tyckt att det känns trångt, trots att vi uppfyller kraven på en person per tio kvadratmeter, så har vi minskat ytterligare.

Alla gruppledare på Friskis & Svettis är ideella, vid sidan av den anställda personalen som får hålla pass på arbetstid. Madeleine Hagberg berättar att uppfinningsrikedomen varit stor.

- För att minska resorna med kollektivtrafik har många ledare valt att hålla utomhuspass där de bor. Det blir hyperlokalt och har varit väldigt populärt. Vi har också både PT:ar och gruppledare som jobbar på flera anläggningar och som kan ta kunder som passar dem geografiskt. De har ställt upp jättemycket och vill verkligen ordna allt till det bästa.

På anläggningen i city har antalet gruppträningspass minskat med cirka 30 procent, för att ledare inte vill, vågar eller får leda gruppträning för sina arbetsgivare. Den omgivande miljön med många kontor har gjort att antalet personer som kommer och tränar har minskat. Hos anläggningar som ligger i mer utpräglade bostadsområden har trycket i stället blivit större.

När pandemin kom blev det också bråttom att lansera digital träning, som Friskis & Svettis länge hade planerat.

- Det vi hade pratat om i flera år gick på ett par veckor att införa. Det har varit väldigt populärt, både att delta i livepass och att träna till videor som ligger uppe. Vi har precis lanserat PT-tjänster online också.

För de PT:ar som tar emot kunder på gymmet är strategin att hålla avstånd och att tiden kan avbokas hur nära inpå som helst, så att ingen kommer trots att de har förkylningssymptom. Så här långt har ingen av Friskis & Svettis anläggningar haft någon klustersmitta. Men enskilda personer har varit sjuka, bland andra Madeleine Hagberg.

- Jag blev sjuk under våren, fick svåra andningssvårigheter och behövde uppsöka akuten vid ett tillfälle. I övrigt var jag inte särskilt sjuk, men det var jobbigt för att sjukdomen pågick så länge. Efter sjuk-



Madeleine Hagberg och Josefin Engfelt kollar igenom utrustningen.



Lunchpass för Jacob Christoffersson.



Anläggningschef Caroline Berholt.

skrivningen kunde jag jobba hemifrån en period.

Något som återkommer under intervjun är att både personal och funktionärer inom Friskis & Svettis engagerar sig och försöker lösa situationen så gott det går. Att arbeta här är mer än ett jobb, som Josefin Engfelt beskriver det.

- Stommen i personalen är stammisar som även har varit funktionärer innan de blev anställda. De lägger ner jättestort engagemang i jobbet och att få människor i rörelse.

Caroline Berholt instämmer.

- Vill själv-andan är stor. Personalen sitter inte bara och väntar på direktiv från ledningen, utan alla försöker bidra och komma med förslag på förbättringar. Och när Folkhälsomyndigheten har presskonferens tittar alla. ■

FAKTA FRISKIS & SVETTIS STOCKHOLM

► Det finns 16 anläggningar i Stockholm med totalt 100 000 medlemmar

► Här jobbar totalt 150 personer och 1 520 funktionärer

Hitta organisationens inre kraft

Nu finns handboken om hur ni skapar en bättre arbetsplats med lärandet i fokus. Förändring är svårt, så det kan vara bra att börja med det viktigaste.

TEXT KRISTER ZEIDLER

Handboken *Lärande för hållbar verksamhetsutveckling* är resultatet av ett forskningsprojekt finansierat av Afa Försäkring. I en studie har forskarna analyserat samspelet mellan lärande på individ-, grupp- och organisationsnivå på 50 arbetsplatser inom hälso- och sjukvård.

En förutsättning för att skapa en positiv lärandespiral är att det finns ett bra arbetsklimat där medarbetarna känner tillit till varandra, men även till chefer högre upp i organisationen.

– Men också att man samarbetar för ett gemensamt bästa och den känslan det ger. Det behövs en trygghet i arbetsgruppen där man kan vara sig själv och komma med idéer som ger det här goda lärande klimatet, säger Andrea Eriksson, projektledare och forskare på Kungliga Tekniska högskolan (KTH).

Tid är en annan viktig förutsättning för att lyckas med utvecklingsarbetet, men också ett hinder i pressade verksamheter i hälso- och sjukvården.

– Det var en hel del arbetsplatser som inte lyckades förbättra arbetsmiljön trots att man ville det. Ofta handlar det om arbetsplatser med hög personalomsättning och sjukskrivning och där man har en hög arbetsbelastning.

Då kommer man in i en negativ spiral där det inte finns möjlighet att avsätta tid för

förbättringar. Ett sätt att komma i gång med förändringsarbetet är att ta de mest prioriterade frågorna först och vänta med andra saker som kräver mer långsiktigt arbete.

– Börja med den mest akuta frågan och jobba avgränsat. Ofta blir det synergi-

»Börja med den mest akuta frågan och jobba avgränsat.«

effekter om man börjar med någonting så att man kommer in i den här positiva spiralen, säger Andrea Eriksson.

Ett exempel på en arbetsplats som lyckats med lärande och utveckling av verksamheten kommer från en tandläkarmottagning inom Folk tandvården. Där gick tandläkare, tandsköterskor och tandhygienister över till att arbeta i tvärprofessionella vårdteam. Arbetsgrupperna är självgående och diskuterar, testar och utvärderar idéer som kommer upp medan cheferna tillhandahåller stöd.

Genom att se till att det blir bra för både individen och gruppen blir det synergieffekter som gynnar hela verksamheten, enligt Andrea Eriksson.

– Det bidrar till att man upplever att det blir förbättringar såväl i arbetsmiljö som i effektivitet och kvalitet, säger hon.

Handboken är uppdelad i tre delar: Individens lärande, Arbetsgruppens lärande och Arbetsorganisationens lärande. Vidare innehåller varje avsnitt exempel,

råd och reflektionsövningar eller verktyg.

– Den har inspirationsövningar som går att använda på arbetsplatser, framför allt i arbetsgrupper. Organisationsperspektivet är mer för chefer och ledare för att skapa förutsättningar för lärande, säger Andrea Eriksson. ■

TIPS FÖR LÄRANDE OCH VERKSAMHETS-UTVECKLING

- ▶ Medarbetare behöver aktivt komma med förslag och delta i utvecklingsarbetet på ett sätt som känns meningsfullt.
- ▶ Första linjens chefer behöver stödja, driva och skapa förutsättningar för lärande, men också avgränsa och skapa stegvis förändring för en hållbar arbetssituation.
- ▶ Högsta ledningen behöver skapa förutsättningar för lärande och efterfråga resultat.
- ▶ För att kunna ha fokus på arbetskvalitet behöver man också hämta in perspektiv från tjänstemottagare.
- ▶ Läs mer om projektet och hämta hem handboken på www.kth.se/sv/mth/ergonomi/forskning/larkraft



Andrea Eriksson





Operasångare bidrar till forskningen om smittspridning

Hur covid-19 smittar har varit en central frågeställning under pandemin. I det nya forskningsprojektet kring smitta via inandning bidrar Jakob Löndahl och hans forskargrupp med värdefull kunskap. Till sin hjälp har de haft ett gäng operasångare.

TEXT PER CORNELL FOTO MALIN ALSVED, KENNET RUONA, SHUTTERSTOCK, JOHNÉR

Under coronapandemins första månader fick ett par så kallade "superspridare" stor uppmärksamhet. Ett sådant var när en kör i Skagit County, Washington state, övade och 87 procent av sångarna smittades av covid-19. Coronautbrott i körer inträffade även i Nederländerna, Berlin och Storbritannien under våren 2020. Händelserna fick många att börja undra över hur effektivt det här viruset sprids via luften genom att vi andas in det.

Jakob Löndahl, docent i aerosolteknologi, och hans forskarteam vid Lunds tekniska högskola höjde också på ögonbrynen. De var precis i inledningen av ett forskningsprojekt med stöd från Afa Försäkring kring riskerna för vårdper-



Jakob Löndahl

sonal att smittas av covid-19 genom att andas in viruset. I samma veva blev de kontaktade av Ragnar Bohlin, en lundsare i exil. Han är körledare för San Franciscos symfoniorkester och tyckte att man borde forska kring körsång och covid-19. Jakob Löndahls forskarteam, som är ett av världens ledande inom området smitta genom inandning, tyckte att det var en bra idé.

- I och med att det började pratas mycket om att körsång kunde vara en riskfylld miljö, inkluderade vi mätningar av sång i projektet. Det fanns inga studier kring hur mycket aerosoler och virus som kan spridas genom sång. Det är intressant eftersom att sjunga tillsammans är en så stor del av vår kultur, säger Jakob Löndahl.

Forskarna lät sju operasångare från Malmö operakör samt fem amatörsångare komma till laboratoriet och göra ett sångtest i en specialbyggd kammare med filterrad och ren luft. Mätningarna gjordes vid andning, prat, högljutt prat, sång och högljudd sång med och utan munskydd.



Jakob Löndahl testar tratten.



Sjunga tillsammans är en stor del av vår kultur.

Sångaren stod med ansiktet in i en stor tratt och i andra änden av tratten mättes koncentrationen av aerosolpartiklar. De filmade också sången med höghastighetskamera för att kunna visualisera mängden droppar och partiklar i utandningsluften. Sångarna fick repetera en konsonantrik ramsa – ”Bibbis pippi Petter” – många gånger och på en ton i taget.

Malin Alsved, doktor i aerosolteknologi, tog emot många av sångarna och genomförde testet.

– Det var ganska tufft för dem, testet tog sammanlagt cirka 40 minuter. Att sjunga på en och samma ton under två minuter var jobbigare än man kan tro, speciellt när man är klädd i specialklädsel – det blev lite svettigt. Men alla sångare tyckte att det var väldigt spännande och meningsfullt att delta.

Förutom sångarna gjordes också mätningar vid två patienter som visat sig vara positiva för covid-19. Luftprov för virus togs medan de talade och sjöng. Resultaten från sångtestet publi-

cerades i en vetenskaplig tidskrift under augusti 2020 och fick stort genomslag. Bland annat hänvisade amerikanska folkhälsomyndigheten till studien i sina uppdaterade råd gällande smittspridning.

– Det är spottande konsonanter som B, P, R och T som ger mest droppar. Det vi kunde se var bland annat att vanligt tal ger mycket partiklar och att stark sång eller starkt tal ger väldigt mycket partiklar. Körsång och läktarsång till exempel är därför mycket problematiskt under en sån här smitta. Där emot såg vi också att munskydd fångar upp nästan allt, säger Jakob Löndahl.

– Det verkar troligt att körsång är smittsamt. Man kan tänka sig att smittan kan ha spridits mellan sångarna på något annat sätt än sången under inledningen av pandemin när försiktigheten var mindre. Men vi hade ett liknande event i Göteborg i december 2020



Malin Alsved

»Det verkar troligt att körsång är smittsamt.«

där 19 sångare smittades, och yrkessångare vet nog bättre än att kramas eller handhålla på varandra. Det tyder alltså på att själva sången kan sprida smittan, även om vi ännu inte kan slå fast det, säger Malin Alsved.

Studiens huvudfokus är hur smittriskan kan minskas för vårdpersonal. Luftprover från patientrum på vårdavdelningar ska ge en bild av hur utsatt personalen blir i vårdssituationer. Forskarna har också installerat ett antal fasta provtagare i korridorer och personalrum på olika vårdavdelningar. Då kan de ta luftprover under en längre tid och göra jämförelser mellan exempelvis olika årstider. Sångtestet

har också visat att både tal och sång är problematiskt då det leder till en ökad spridning av partiklar från mun, hals och luftvägar till omgivningen.

– Fram till i år har intresset för smittspridning via inandning varit lågt i Europa och USA. Men det håller på att ändras nu i och med covid-19, säger Jakob Löndahl.

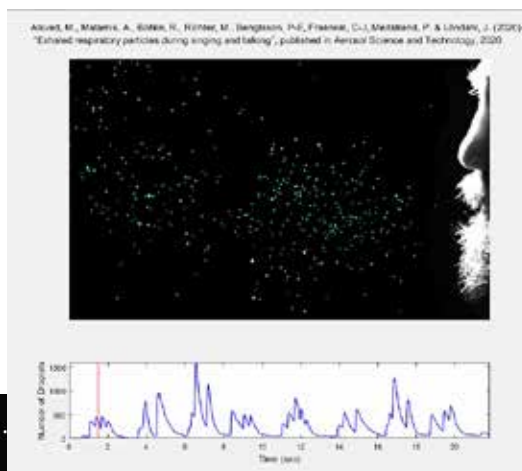
Det som gör forskningsområdet smitta via inandning så komplext är att det inte finns någon enskild disciplin som kan hantera ämnet på egen hand. Forskare inom aerosolteknik är i allmänhet naturvetare. För att kunna tillämpa den forskningen inom sjukvård och smittspridning behövs samarbete med forskare de vanligtvis inte arbetar tillsammans med. I forskarteamet till denna studie ingår också virologer och experter inom infektionsmedicin och vårdhygien.

– För oss har det tagit flera år att bygga upp ett bra team med rätt kompetenser. Eftersom vi redan har genomfört ett projekt kring vinterkräksjuka och låg i startgroparna till ett nytt projekt

om luftvägsinfektioner i början av 2020 var det möjligt för oss att snabbt söka stöd för att få med covid-19 i det projektet. Vi hade en bra metod klar, säger Jakob Löndahl.

Redan i mitten av januari 2020, när han först hörde talas om viruset, befarade han att det här skulle kunna bli ett väldigt allvarligt problem.

– Av erfarenhet från tidigare projekt vet vi att personalen som vårdar patienter med olika typer av influensavirus är väldigt utsatta. Vårt bidrag till det här svåra pusslet blir att försöka visa i vilka situationer de löper störst risk att smittas genom att andas in detta virus. ■



Genom att filma med höghastighetskamera kunde forskarna kartlägga partiklar vid sång.

PROJEKTET I KORTHET:

► **UR MOTIVERINGEN:** "Jakob Löndahl, vid Lunds tekniska högskola, tilldelas 3 672 000 kronor för att undersöka hur luftburna biologiska partiklar sprids på infektionskliniker och deras betydelse för att smitta överförs till patienter och undersköterskor, sjuksköterskor, läkare och transportpersonal. I projektet ingår att utvärdera de skyddsåtgärder som används i dag och att ta fram en kort utbildning om luftburen smitta. Projektet pågår till och med april 2023 och förväntas bidra med ny kunskap om spridning av smittsamma virus via luft. Resultaten väntas kunna ligga till grund för beslut om tekniska lösningar och hygienrutiner som kan minska risken för smittspridning."

► Projektet har genomförts av Jakob Löndahl, docent i aerosolteknologi, Malin Alsved, doktor i aerosolteknologi, Sara Thuresson, doktorand i aerosolteknologi, och Alexios Matamis, doktorand i förbränningsfysik tillsammans med Ragnar Bohlin, körledare för San Franciscos symfoniorkester, Mattias Richter och Per-Erik Bengtsson, professorer i förbränningsfysik, LTH, Carl-Johan Fraenkel, överläkare och specialist i infektionsmedicin och vårdhygien vid SUS, Patrik Medstrand, professor i klinisk virologi vid Lunds universitet och Anders Widell, överläkare, klinisk mikrobiologi i Malmö.

ARBETSLIVSFORSKAREN:

Så leder du på distans

Pandemin har inneburit en snabb omställning till distansarbete för många arbetsplatser. **Lotta Dellve**, professor i arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet, menar att en välfungerande organisation är grunden för att kunna leda personalen på distans.

TEXT KARIN JANSON ILLUSTRATION SHUTTERSTOCK

Om man har byggt upp ett tryggt klimat tidigare gäller det att behålla det under coronapandemin, säger Lotta Dellve, som forskar inom området hållbart och hälsofrämjande arbetsliv. Hennes insikter från tidigare forskning går att applicera på situationen med coronapandemin, när många arbetsplatser ställt om till distansarbete.

– I ett tryggt klimat leder chefen genom tillit och resultat, inte genom observation. Chefen delegerar till arbetsgrupper som får ett tydligt mandat och ett tydligt ansvar. Samtidigt är det viktigt att kulturen inte blir slapp och likgiltig, ledaren måste lyssna och hantera problem i gruppen.

En stor utmaning med att leda på distans är att vara tillgänglig. När personalen tidigare gick till chefen i grupp, eller skickade en representant för gruppen, blir chefen nu den närmaste kollegan för alla.

– Chefen får hantera mycket av persona-



Lotta Dellve

lens osäkerheter. Det kan vara känslor av otillräcklighet, isolering, frustration och svårigheter med tekniken. Chefen behöver en egen chef eller en annan avlastande funktion att

bolla med för att orka med sin roll. Men det är också viktigt att man är tillgänglig och svarar snabbt i telefon eller på mejl för att arbetet ska fungera. Tidigare forskningsstudier har visat att arbetsplatser där vissa jobbar på distans och andra på plats tenderar att gynna dem som jobbar på plats i deras karriärutveckling. De som finns på plats blir synligare för chefen, medan distansare kan bli förfördelade.

– Oavsett om alla eller några arbetar på distans är det viktigt att de får känna sig delaktiga i beslutsprocesser och har insyn hur delegeringen ser ut. Annars uppstår en grogrund för orättvisor och misstro, säger Lotta Dellve. ■

LÄTTILLGÄNGLIG

Var tillgänglig på telefon och svara snabbt på mejl för att hålla kanalerna öppna. Personalen har större behov av att ha kontakt med dig nu.

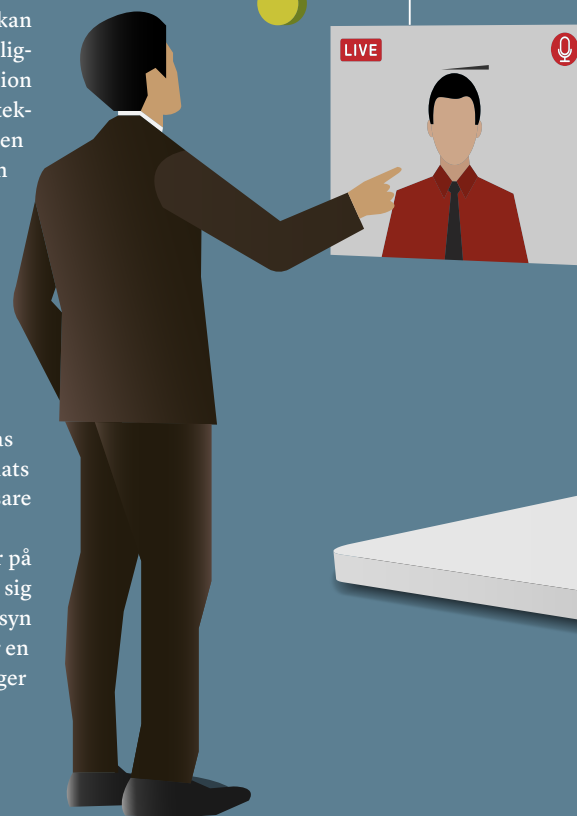
LOTTAS TIPS FÖR ATT LEDA PÅ DISTANS:

TYDLIG

Var en tydlig ledare i den nya tekniken och strukturen. Håll tidsplaner och var synlig för att understödja att arbetsplatsen använder de digitala arenorna för kommunikation och koordinering.

DELEGERA

Delegera ansvaret tydligt, så att alla vet vem som blivit delegerad vad och varför. Annars kan det uppstå en grogrund för misstro och orättvisor. Släpp greppet om detaljer.



SOCIALA ARENOR

Skapa arenor där personalen kan träffas digitalt, för att hålla farten uppe i arbetet. Det sociala utbytet utgör kittet i vårt arbete, att vi får bidra ihop och jobba mot gemensamma mål. Kanske en digital fika?

TILLIT

Att leda genom tillit handlar om att skapa en kultur där alla tar ansvar och hjälper varandra. Det krävs delegering, mindre grupper med tydliga mandat att utveckla frågor. Arbetsmiljön bygger på lärande genom dialog, tillit och reflektion.

VISUALISERA

I stället för att ha kontroll över detaljer, visualisera mål och visioner, utvecklingsprocesser, utvecklingsfrågor och resultat. Det är viktigt att alla ser sin roll i processen och vilket mandat och ansvar de har.

STÖD

Chefen behöver också stöd och avlastning, till exempel från en högre chef, styrelse eller chefskollegor. De strukturer som finns inom organisation för att stötta måste fungera extra bra nu, till exempel HR och IT. Det är viktigt att chefen snabbt får tag på de funktioner som han eller hon har nytta av.



Tre tycker till

Hur gör du för att finna energi trots pandemi?

Svante Axelsson, nationell samordnare för Fossilfritt Sverige:

» Jag har lagt in mer fysisk aktivitet än tidigare - vandringar, skidåkning på lunchen och liknande. **Det andra som har gett mig mer energi är att gå in i arbetet ännu hårdare.** Jag har lyxen att ha det här uppdraget som går ut på att leda Sverige mot den kanske största samhällsomvandlingen någonsin och få 22 branscher att bli helt klimatneutrala till 2045.



Sara Borg, administrativ chef på Byberg & Nordins busstrafik:

» För mig har det alltid varit viktigt att röra på mig. Det hjälper mig att släppa tankarna på jobbet en stund och fungerar lite som en strömbrytare. **Under pandemin har träningen blivit ännu viktigare och faktiskt också ett sätt att umgås med andra på ett coronasäkert sätt.** Jag är aktiv i en cykelklubb som snabbt ställde om och blev digital. Nu träffas vi online flera gånger i veckan, cyklar och snackar ihop.



Gunilla Holmberg, hållbarhetschef Skanska Industrial Solutions:

» Jag startar dagen med en promenad direkt på morgonen, det ger energi och tid för reflektion. **För mig är det oerhört viktigt med ett slags struktur som kan göra det lättare att hitta gränsen mellan vad som är jobb och vad som är ledig tid.** Vi har frivillig fika vid nio varje dag, det känns som en ventil ut i verkligheten. Miljöombyte på helgerna är en gåva som också ger energi!