

Trygg på jobbet

Nr 2
2024

En tidning från
Afa Försäkring

OMSTÄLLNING

Vd:n sadlar
om vid 65

MÖTET

Tillskott till
familjeekonomin

BEDRÄGERI

Försäkrings-
bolag rustar mot
välfärdsbrott

De säkrar kulturen

Kulturhuset Stadsteatern har över 2 miljoner besökare varje år. **Felicia Wittenberg** och **Robert Forsman** ansvarar för att alla ska komma därifrån på ett säkert sätt.

Mer än bara försäkringar

Det har visat sig att kollektivavtalad försäkring är ett effektivt sätt att skapa större trygghet på arbetsmarknaden. En klassisk förhandlingslösning enligt den svenska modellen. Med tiden har det vuxit fram flera kloka idéer om hur Afa Försäkring och de andra partsbolagen kan skapa trygghet i arbetslivet.

Om man tänker på en av de stora försäkringar som vi hanterar – arbetsskadeförsäkringen TFA – så vet vi att den gör otroligt stor nytta för många som skadar sig på sitt jobb eller på väg till eller från sitt jobb. Men det finns väldigt många steg i processen som ligger långt före själva arbetsolyckan. Det bästa vore ju om färre personer skadade sig på jobbet. Det är därför vi lägger stora resurser på förebyggande arbete genom forskning, kunskaps spridning, stöd till utbildning och IA-systemet, för att nämna några insatser.

I det här numret av Trygg på jobbet tar Kulturhuset Stadsteaterns säkerhetschef oss med bakom kulisserna i huset där allt kan hända. För att skapa en säker plats för anställda och besökare använder de just IA-systemet. På många andra arbetsplatser gör man också brandsäkerhetsronder – men kanske inte varje dag. För Robert Forsman och hans kollegor är förberedelserna för en eventuell utrymning helt centralt i säkerhetsarbetet.

Att arbetslivet är hållbart leder inte bara till färre arbetsolyckor utan även till att fler människor kan och vill jobba längre. Vi har träffat vd:n som sadlar om inför pensionen och blir undersköterska. Mycket inspirerande! Det vore intressant att höra fler liknande historier.

Tipsa oss gärna!



Johan Ljungqvist, kommunikationsdirektör

I DETTA NUMMER

4. I KORTHET

ITP-information på ny plats

5. I SIFFROR

De drabbas oftast av nervsjukdomar

6. OMSTÄLLNING

Vd:n sadlar om till undersköterska

8. REPORTAGE

Säkerhet på Kulturhuset

13. FORSKNING

Det får oss att vilja jobba längre

14. MÖTET

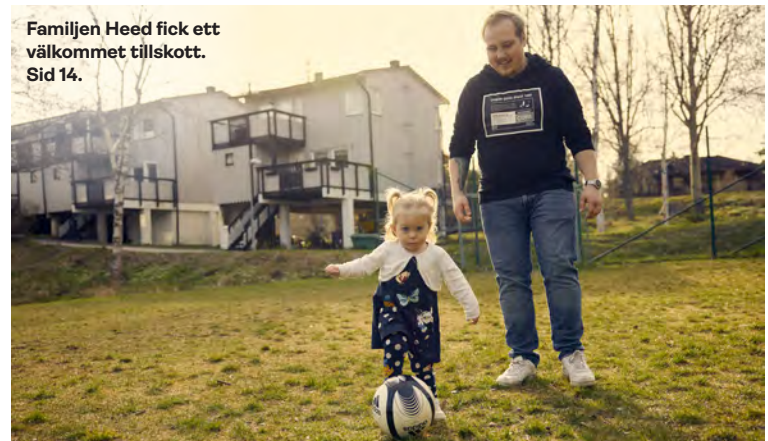
Tillskott till familjeekonomin

18. INSIKT

Så stoppas välfärdsbrotten

20. TRE TYCKER TILL

Hur blir vi friskare på jobbet?



Familjen Heed fick ett välkommet tillskott. Sid 14.



Maria Schönefeld förlänger arbetslivet. Sid 6.

3574

Så många ersattes för långvarig sjukfrånvaro vid nervsjukdomar under 2020 och 2021. Sid 5.



Säkerhetsfokus på Kulturhuset. Sid 8.

Följ oss gärna på LinkedIn!

9 AV 10 ÄR FÖRSÄKRADE VIA JOBBET

afa
FÖRSÄKRING

POSTADRESS
Afa Försäkring
106 27 Stockholm

BESÖKSADRESS
Klara Södra Kyrkogata 18

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

PÅ WEBBEN
afaforsakring.se

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

KONTAKT
tryggpajobbet@afaforsakring.se

ANSVARIG UTGIVARE
Johan Ljungqvist,
kommunikationsdirektör

REDAKTÖRER
Benny Nyberg, Afa Försäkring,

Per Cornell, Splay One
splayone.com

FORMGIVARE
Jenny Skogvoll

PRODUKTION
Splay One

UPPLAGA
10 000

TRYCK
TMG Sthlm

OMSLAGSFOTO
Kristina Sahlén





FOTO: UNSPLASH

Hur påverkar grön omställning arbetsmiljön?

FORSKNING. Klimat- och miljöfrågor är en omfattande samhällsutmaning. När arbetslivet ställer om har mycket fokus riktats mot teknologi och innovation. Men hur den gröna omställningen påverkar människors arbetsmiljö har det funnits mindre intresse för hittills. Det saknas kunskap och forskning på området, något som arbetsmarknadens parter inom privat sektor har uppmärksammat. Genom Afa Försäkring finansierar de därför ett nytt

”Det saknas kunskap och forskning på området.”

forskningsprogram med namnet Arbetsmiljön i den gröna omställningen. Avsikten med FoU-programmet är att studera vilka konsekvenser och möjligheter i arbetsmiljön den gröna omställningen kan leda till. Programmet omfattar 40 miljoner kronor som väntas fördelas till 7–9 olika projekt och det pågår under tre år. Målgruppen för forskningsprojekten, och den praktiska nytta som de ska ge, är arbetare och tjänstemän inom privat sektor. ■



De drabbas oftast av oavsiktliga arbetsolyckor

EN NY RAPPORT från Afa Försäkring beskriver allvarliga arbetsolyckor som inträffar på grund av att människor oavsiktligt har skadat varandra fysiskt.

– Olyckorna kan bero på missförstånd mellan kollegor eller på att ett barn av misstag råkar skada förskolepersonal vid lek. Men det vanligaste olyckstillfället är när vårdpersonal hjälper patienter som till exempel tappar balansen och drar med sig personalen i fallet, säger Anna Weigelt, chef på Afa Försäkrings analysavdelning.

Skillnaden mellan könen är stor, olyckstypen står för 8 procent av olycksfallen för kvinnor, men endast 1,5 procent av olyckorna för män. Det beror på att fler kvinnor har kontaktyrken, där denna typ av olyckor är vanligare. Hot- och våldssituationer ingår inte i definitionen. Inte heller olycksfall i samband med valbara aktiviteter så som exempelvis träning, övning eller teambuilding-aktiviteter. ■

”De är lite av en bortglömd grupp.”

Anna Anund, docent i trafikmedicin, som forskar kring trafiksäkerhet för hantverkare och vårdpersonal som reser mycket i tjänsten. Projektet har fått stöd från Afa Försäkring.



18 JUNI

**FRUKOSTSEMINARIE
KL. 9-10, STOCKHOLM/DIGITALT**

Frukostseminarium där Afa Försäkrings årliga statistikrapport presenteras. Rapporten "Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro 2024" beskriver utvecklingen i olika yrkesgrupper och regioner. Digitalt och på plats på Klara Södra Kyrkogata 18.

26 JUNI

HELDAG, ALMEDALEN

Varmt välkommen till Almedalen! Du träffar Afa Försäkring på S:t Hansgatan 21 där vi har en fullspäckad dag med seminarier som rör exempelvis arbetsmiljö, trygga och säkra arbetsplatser, friskfaktorer samt Afa Fastigheter och stadsutveckling i Stockholm. För fullständigt program, se afaforsakring.se/almedalen. Här kan du läsa mer!

14 OKTOBER

**GILLA JOBBET
KL. 08.30-16.30, DIGITALT**

Delta digitalt i Sveriges största arbetsmiljöevent! En dag fylld av föreläsningar, seminarier och inspiration kring arbetsmiljö. Gilla Jobbet är kostnadsfritt för alla besökare. Intresseanmälan är öppen redan nu på gillajobbet.se. Antalet platser på det digitala eventet är obegränsat. Alla som anmäler sig får därför en plats. Gilla jobbet finns också som fysiska event under hösten 2024.

9 OKT, Malmö – Malmömässan
14 OKT, Göteborg – Svenska mässan
7 NOV, Skellefteå – Sara kulturhus

ITP-informationen har flyttat till Avtalat

Information och val kring tjänstepensionen för tjänstemän i privat sektor samlas hos Avtalat.

TIDIGARE I VÅRAS flyttade information, val och ändringar kring ITP för tjänstemän från Collectum till Avtalat. Genom förändringen får alla tjänstemän i privat sektor en samlad överblick över sin tjänstepension och kollektivavtalade försäkringar på ett ställe – hos Avtalat.

På avtalat.se kan tjänstemännen dessutom använda sig av Avtalats digitala rådgivningstjänst eller ta hjälp av kundservice på telefon, mejl eller chatt. Förändringen innebär även att årsbeskedet för tjänstepensionen ITP som kommer från Collectum varje vår från och med i år har Avtalat som avsändare.



**Niklas Hjert,
vd, Avtalat**

– Avtalat blir tjänstemännens ingång och Collectum säkerställer att ITP även fortsatt är en tjänstepension i toppklass, säger Collectums vd Gunnar Ölundh. Som arbetsgivare fortsätter du att rapportera på Collectum precis som tidigare, men fler förändringar väntar.

– På sikt är tanken att även arbetsgivare och arbetare i privat sektor enbart ska vända sig till Avtalat för att kunna se och administrera sin, eller sina anställdas, kollektivavtalade tjänstepension och det försäkringskydd som ingår i kollektivavtalet, säger Niklas Hjert, vd Avtalat. ■

**BRA ATT VETA
FÖR ARBETS-
GIVARE**

- ▶ ITP-informationen samt att logga in för att göra val och ändringar i sin ITP, finns numera på avtalat.se.
- ▶ Tjänstemännen loggar in på avtalat.se för att se sitt innehav, göra val och få information om övriga kollektivavtalade försäkringar kopplade till sin anställning.
- ▶ Avtalat står som avsändare på alla brev, kuvert och blanketter som tjänstemän möts av.
- ▶ Tjänstemännen kontaktar Avtalats kundservice via telefon, mejl eller chatt.

FOTO: JULIANA WOLF GARCINDO

Heldag under Almedalsveckan



FOTO: SHUTTERSTOCK

UNDER AFA FÖRSÄKRINGS

Almedalsprogram den 26 juni kommer man att kunna lyssna på ministrar, experter och forskare. Fokus ligger på arbetsmiljö och arbetsliv. Exempel ur programmet är: Utmaningar och möjligheter i den digitala tidsåldern, Hur skapar vi trygga och säkra arbetsplatser? samt På spänning efter friskfaktorer.

Förutom forskare och experter kommer även Paulina Brandberg, jämställdhets- och biträdande arbetsmark-

nadsminister, att delta under dagen. Dessutom kommer Afa Fastigheter att anordna ett seminarium i ämnet: Hur kan Stockholm bli en stad vid vattnet? Det blir en diskussion kring hur en plats som Söder Mälarstrand kan bli en del av Stockholms stadsliv.

Förutom att lyssna på seminarier kan du ta en kaffe och nätverka med Afa Försäkring.

Var: I år hittar du oss på S:t Hansgatan 21.

När: 26 juni. ■

Högre risk för kvinnor att drabbas

Långvarig sjukfrånvaro orsakad av sjukdomar i nervsystemet slår olika mellan könen. Risken är nästan dubbelt så hög för kvinnor.

TEXT PER CORNELL FOTO SHUTTERSTOCK

1,68 av 1 000

sysselsatta kvinnor drabbas av sjukdomar i nervsystemet som leder till långvarig sjukfrånvaro. Det är en betydligt högre risk än för män. Totalt är genomsnittsrisk för män 0,96 av 1 000 sysselsatta oavsett avtalsområde. Det innebär att kvinnor har nästan dubbelt så hög risk att drabbas som män.

46–55 år

är den ålder då flest kvinnor inom avtalsområde Svenskt Näringsliv/LO drabbas. Inom avtalsområde Kommuner och regioner är risken för kvinnor nästan helt jämn mellan åldersgrupperna 46–55 år och 56–64 år. För männen ökar risken att drabbas av sjukdomar i nervsystemet med åldern och är högst i åldersgruppen 56–64 år.

3 574

Rapporten bygger på en genomgång av 3 574 ersatta försäkringsärenden under åren 2020–2021 med långvarig sjukfrånvaro på grund av sjukdomar i nervsystemet. Statistiken gäller för privatanställda och kooperativt anställda arbetare och anställda inom kommuner och regioner som fått ersättning från försäkringarna AGS och AGS-KL.

Karpaltunnelsyndrom vanligt

Det vanligaste diagnosavsnittet för både kvinnor och män är sjukdomar i nerver, nervrötter och nervplexus där diagnosen karpaltunnelsyndrom ingår.

Inom avtalsområde Svenskt Näringsliv/LO är textil-, skinn- och läderindustriarbete den yrkesgrupp med högst risk för kvinnor och där är karpaltunnelsyndrom en vanlig diagnos. Även för män är risken högst i denna yrkesgrupp, tätt följd av städare och fönsterputsare.

Inom kommuner och regioner är

risken jämnare yrkesgrupperna emellan, men även här ojämn mellan könen. Risken för kvinnor är högst i yrkesgruppen undersköterskor, vårdbiträden, personliga assistenter m.fl. och för män i gruppen sjuksköterskor och barnmorskor. Sjukfrånvaron i rapporten behöver dock inte vara arbetsrelaterad.

FLERA OLIKA DIAGNOSER

Andra diagnoser som nämns i rapporten är multipel skleros (MS), Parkinsons sjuk-

dom, sömnstörningar som sömnapné, insomni, narkolepsi, epilepsi och migrän, inflammatoriska sjukdomar i centrala nervsystemet, trötthetssyndrom efter virusinfektion med flera.

Vd:n som blir undersköterska

I stället för pension vid 65 valde vd
Maria Schönefeld att utbilda sig till undersköterska.
– Jag kan ju inte bara spela golf och passa barnbarnen.

TEXT PER CORNELL FOTO KRISTINA SAHLÉN

Den sista tiden som vd för Prevent hade kunnat bli ve-modig för Maria Schönefeld – om hon hade klamrat sig kvar till sin 65-årsdag. Nu kliver hon av ett år i förtid och har siktet inställt på något nytt. Redan för snart ett år sedan började hon utbilda sig till undersköterska och till våren är hon färdigutbildad. Heltidsstudierna sköter hon på kvällar och helger och tack vare en välvillig arbetsgivare har hon kunnat göra praktik på arbetstid.

– Jag känner att jag har många friska år kvar. Kroppen är inte utsliten och jag är klar i knoppen. Jag började fundera på var jag skulle kunna göra mest nytta och kom fram till att det är inom vården. Jag vill också utvecklas och fortsätta att lära mig saker.

Maria Schönefeld har varit vd för Prevent i 15 år och har tagit företaget till en bra plats. Nu har man nyligen flyttat till nya lokaler. Verksamheten står också inför nya utmaningar som är kopplade till den snabba digitala utvecklingen. Hon kände att någon annan skulle kunna vara mer rätt för det uppdraget.

– Reaktionerna har varit positiva.

Det är många kollegor som har sagt "wow". Barnen är väl inte lika nöjda, men jag kan ju inte bara passa barnbarnen och spela golf. De trodde kanske inte att jag skulle gå i pension, men de blev väldigt förvånade över mitt val att bli undersköterska.

Hur tänkte du kring valet?

– Det finns ju en stor brist på personal inom vården så jag tror att behovet finns. Det känns också som att man kan göra stor nytta, vilket är viktigt för mig. Jag vill också ingå i ett sammanhang och en arbetsgrupp. Med min erfarenhet hade jag kanske kunnat bli konsult, men det lockar inte lika mycket.

– En annan viktig sak för mig är att undersköterska nu har blivit en skyddad yrkestitel som kräver en examen.

Hur blir det att gå från chefsstolen till golvet, tror du?

– Jag tror det går bra. Det kommer nog att kännas skönt att inte ha personalansvar. Och det ska bli väldigt intressant att se hur sådana frågor som vi på Prevent har arbetat med fungerar i praktiken. Det blir en reality check.

Hur är det att utbilda sig igen?

– Jag märker att jag inte lär mig lika fort som när jag var ung. Och en sak som inte var lika viktig förr är alla källhänvisningar som krävs vid de inlämningsuppgifter vi gör. Men det är väldigt roligt att lära sig nya saker.

Om du tittar framåt, hur tänker du dig ditt fortsatta arbetsliv?

– Jag kanske jobbar inom äldre vården eller hemtjänsten. Där kan det nog vara en fördel att själv vara lite äldre med tanke på att man kan ligga närmare varandra erfarenhetsmässigt. Men jag kan tänka mig att prova lite olika saker och kanske ha lite lösare koppling genom att inte vara heltidsanställd.


Hade du planerat länge för att förlänga din karriär eller skola om dig?

– Nej, det hade jag inte. Men jag tror verkligen på ett livslångt lärande. Har man ett intresse eller en dröm tycker jag att man ska följa den. Det finns möjligheter till omställningsbidrag nu och min inställning är att om man inte trivs med sitt jobb ska man vara proaktiv och göra en förändring.

Vad tror du blir fördelen med att förlänga din karriär?

– Det blir roligt att få en nystart. Jag skulle ha svårt att gå i pension utan att ha något att gå till. Nu kan jag avsluta min tid på Prevent utan sorg och gå vidare till något nytt. Jag älskar mitt jobb men nu är det ändå dags för nästa spännande fas i livet. Vila och passa barnbarnen hinner jag också med. ■

”Jag började fundera på var jag skulle kunna göra mest nytta och kom fram till att det är inom vården. Jag vill också utvecklas och fortsätta att lära mig saker.”



”Jag tror verkligen på ett livslångt lärande. Har man ett intresse eller en dröm tycker jag att man ska följa den.”



Säkerhets- kulturhus

Att få besökarna att komma till Kulturhuset är viktigt. Att de ska kunna komma därifrån är ännu viktigare. Säkerhetschef **Robert Forsman** och kollegan **Felicia Wittenberg** tar hjälp av IA-systemet för att lyckas.

TEXT PER CORNELL FOTO KRISTINA SAHLÉN

Robert Forsman och kollegan Felicia Wittenberg har koll på utrymningsvägarna.



Ett hus med över två miljoner besökare per år. Med nio olika scener, fem bibliotek och en biograf. Dessutom flera utställningsrum, restauranger, butiker och öppna ytor. I 50 år har Kulturhuset varit den självklara mötesplatsen för stockholmarna och besökare i huvudstaden. Under våren firades jubileet och besökare nummer 100 miljoner passerade genom entrén på Sergels Torg.

För en verksamhet som Kulturhuset Stadsteatern står självklart uppdraget att vara ett forum för kultur och debatt i centrum. Kreativiteten flödar och vi är många som genom livet upptäcker olika delar av verksamheten – från Rum för barn till författarbesök i Hörsalen. Inte tänker vi så mycket på det som säkerhetschefen Robert Forsman ser som den viktigaste delen av verksamheten: att besökare och anställda kommer hem med livet i behåll varje dag. Det säger sig självt att det inte är helt enkelt att skapa en säker miljö i ett hus med den här pulsen och det här läget i Stockholm. Men genom ett systematiskt arbete gör han och kollegan Felicia Wittenberg vad de kan tillsammans med kollegor runt om i huset.

Vi tar oss upp till Rum för barn – biblioteket för de allra minsta. Föräldralediga pappor och mammor jagar efter sina barn som verkar få energi av de stora ytorna och den fantasifullo miljö. Panoramafönstren släpper in dagsljuset och öppnar upp sig mot Sergels Torg och Åhléns City. På gott och ont, får man kanske säga. Rum för barn hade terrorattaken på Drottninggatan med lastbilen som körde in i Åhléns precis utanför fönstret.

– De som arbetar här var väldigt tidiga med att ta till sig vårt sätt att arbeta med ronder och utrymningsvägar. Det märktes den dagen, säger Robert Forsman.

Personalen såg till att alla besökare kom bort från fönstret och tog ett snabbt beslut om utrymning. Programsamordnaren Annamaria Willner var själv inte på plats, men hon och hennes kollegor hade mycket god kunskap om vilka alternativ för utrymning som fanns i händelse av någon typ av nödfall. Personalen på plats stämde av med vakt och fattade beslut om att alla besökare skulle utrymmas via teaterhuset mot baksidan. Robert Forsman hade kontakt med polisen, som också uppmanade till utrymning, men då var den redan gjord.

– Det gick otroligt snabbt och effektivt, vilket är ett tecken på att den här avdelningen verkligen hade tagit till sig det sätt att arbeta med ronder som vi vill att man ska ha, säger Robert Forsman.

Vi vandrar vidare i huset. På väg mot Hörsalen ▶

”De som arbetar här var väldigt tidiga med att ta till sig vårt sätt att arbeta med ronder och utrymningsvägar.”



Annamaria Willner har mycket god kunskap om vilka alternativ för utrymning som finns i händelse av någon typ av nödfall.

Vid terrorattaken på Drottninggatan såg personalen till att alla besökare kom bort från fönstret och tog ett snabbt beslut om utrymning.



I Rum för barn är det ofta full fart och lätt hänt att saker flyttas runt så att en utrymningsväg blockeras. Ronderna är ett sätt att motverka detta.



passerar vi en utrymningsväg som bara ska användas just som en utrymningsväg. Den har ett runt trapphus. Eftersom huset har 50 år på nacken är alla delar inte helt perfekta ur säkerhetssynpunkt och det här är ett exempel.

– När huset byggdes fick man ha runda, smala trapphus för utrymning. Så bygger man inte i dag eftersom ingen kan gå längst in i en spiraltrappa. Där är det för brant. Med ett rakt trapphus kan fler personer gå i bredd, vilket ger en effektivare utrymning. Vi har undersökt om det här trapphuset skulle kunna byggas om, men det har inte varit möjligt, säger Robert Forsman.

Brandskydds ronderna är en hörnpelare i säkerhetsarbetet på Kulturhuset Stadsteatern. Eftersom så många människor rör sig i huset arbetar man mycket mer aktivt med det systematiska brandskyddsarbetet än på ”vanliga” arbetsplatser.

– Var tredje månad är en standard som gäller på många arbetsplatser. Men vi gör våra ronder betydligt oftare. I biblioteken varje vecka och på teaterscenerna varje dag. Alla ska komma ut levande från vårt hus om något skulle hända, säger Robert Forsman.

När medarbetare genomför en rond använder de IA-systemet, ett systemstöd för att hantera risker i arbetsmiljön och för att göra checklistor. Med en app i mobilen kan de kontrollera alla tänkbara saker vid ronderingen: allt från brandsläckare och skyltar till att utrymningsvägarna är fria bockas av.

– Jag har försökt slipa ner trösklarna så att det ska vara enkelt för alla att genomföra det här regelbundet. Det finns också en viktig pedagogisk tanke med att vi gör skydds-

”Mitt mål är att alla anställda ska ha gått alla utrymningsvägar det senaste kvartalet. Om något händer ska alla veta vilken väg som gäller utan att behöva titta på en karta.”

ronder så ofta. Mitt mål är att alla anställda ska ha gått alla utrymningsvägar det senaste kvartalet. Om något händer ska alla veta vilken väg som gäller utan att behöva titta på en karta.

Hörsalen är nedsläckt och tom. I den dämpade belysningen lyser nödutgångsskyltarna med sitt gröna sken. Som kulturkonsument kan man kanske känna igen sig i att skyltarna kan vara lite störande i ett mörkt scenrum.

– Tidigare var det vanligt att scenografer ville täcka över skyltarna. Det är helt förbjudet. Men det har skett en produktutveckling som gör att skyltarna lyser lite svagare under föreställning. Men de är kopplade till larmsystemet. Om larmet går eller om det skulle bli strömavbrott tänds de fullt direkt.

Mycket fokus ligger på utrymning. Men Felicia Wittenberg pekar på att inrymning också kan vara viktigt.

– Det kan ju hända att faran kommer utifrån, eller är på väg in i huset. Det liknar en utrymning men ställer andra krav, säger hon.

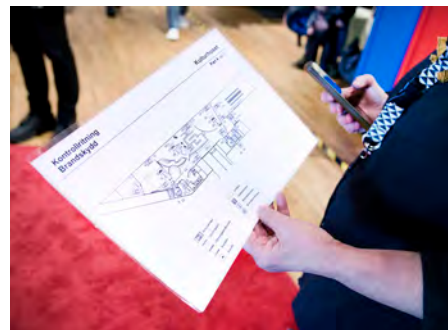


Bilden i örat
ljudet i ögat
kan bli , ken i hande
onen i noter
okstaven i ordet
färgen på ytan
ch känslan i själen
Fritz Sjöström

Så funkar IA-systemet

- ▶ IA-systemet är en hjälp för att förebygga arbetsskador och ohälsa på landets arbetsplatser, och även på arbetsplatser utomlands där svenska företag finns. Det är främst utvecklat för att hantera avvikelser på arbetsmiljöområdet.
- ▶ IA-systemet gör det möjligt för stora och små företag i samma bransch att dela information om arbetsmiljöhändelser, utredningar samt åtgärder och därmed lära av både egna och andras erfarenheter.
- ▶ Det går att få ut rapporter med statistik över arbetsmiljöläget för hela koncernen, företaget eller för enskilda avdelningar.
- ▶ IA-systemet fungerar förebyggande på ett konkret och praktiskt sätt enligt principerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Här får du och dina medarbetare hjälp av digitala checklistor under exempelvis skyddsronder och riskanalysen, som det systematiska arbetsmiljöarbetet förespråkar. Den enkla användningen med IA-systemets mobilapp bidrar.

Mer information på iasystemet.se



Det finns många miljöer med olika säkerhetsutmaningar. Inte minst runt scenerna.

Vid det här laget har vi förflyttat oss över till teaterhuset där scenerna finns. Samtalet om inrymning leder oss in på andra risker kopplade till terrorhot och liknande. Här blir den annars öppne säkerhetschefen lite mer sluten. Men en sak kopplad till denna typ av säkerhetsrisk kan han tala om: väskförbudet. Till scenerna tillåter man bara väskor som är max 20 x 30 centimeter. Större väskor måste hängas in i garderoben.

– Här har vi behövt tänka på arbetsmiljön för vår personal.

En sådan åtgärd var att ta bort avgiften till garderoben och lägga den på biljettpriset i stället. På så sätt behöver inte publikvärdarna ta en massa diskussioner om att man blir tvingad att betala för garderobsförvaring.

I teaterhuset finns det också en mängd risker för scenarbetare och skådespelare kopplade till den fysiska arbetsmiljön. Felicia Wittenberg är nyanställd på Kulturhuset Stadsteatern och kommer närmast från en liknande roll på Kungliga Operan. Där skedde nyligen en uppmärksam olycka under tiden hon arbetade där. En scenarbetare föll från en höjd och avled. Olyckan väckte sorg och oro även på Stadsteatern.

– Jag fick frågor från ledningen om hur vår säkerhet såg ut och det är klart att vi tänkte till lite extra efter det som hände. Vi är också nogga med att finnas med när scenografier skapas till föreställningarna. Även en scenografi kan vara en riskabel miljö för de skådespelare och tekniker som ska jobba i den eller med den. Samma sak gäller vid intima scener, ljud/ljus eller halkrisk till exempel, säger Robert Forsman.

Vi kliver ut i de publika delarna av huset igen. Det har hunnit bli sen eftermiddag och fler och fler besökare rör sig i huset. Nästan alla som kliver in på



”Grundprincipen är att alla är välkomna till Kulturhuset Stadsteatern, så länge de inte utestänger andra genom otrevligt eller ordningsstörande beteende.”

Kulturhuset sköter sig, men det är klart att ett hus mitt på Sergels Torg som är helt öppet de flesta dagar på året också kan locka in folk som stör andra eller skapar otrygghet.

– Grundprincipen är att alla är välkomna till Kulturhuset Stadsteatern, så länge de inte utestänger andra genom otrevligt eller ordningsstörande beteende. ■

Så blir arbete i vården mer hållbart

Vård och omsorg behöver inte bara rekrytera ett stort antal undersköterskor de närmaste åren utan också få fler att vilja jobba längre. Ett sätt är distribuerat ledarskap, som ger de anställda mer ansvar och inflytande över arbetet.

TEXT KRISTER ZEIDLER FOTO JOHAN WINGBORG/GÖTEBORGS UNIVERSITET

En av de viktigaste drivkrafterna för personal inom äldreomsorgen att fortsätta arbeta högt upp i åldrarna är att arbetet ger livet innehåll och mening, visar en studie bland kommunanställda 55-plussare i Göteborg och Umeå.

– Att kunna bidra till något viktigt och göra omsorgen bättre för de äldre har den allra största betydelsen för personalen, säger Lotta Dellve, professor i Arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet, som är projektledare för studien som är finansierad av Afa Försäkring.



Lotta Dellve

Men arbetet inom äldreomsorgen är slitsamt och många äldre medarbetare är tveksamma till om de ens orkar stanna kvar till pensionsåldern. Därför krävs anpassningar av arbetet, menar Lotta Dellve.

– Att kunna göra anpassningar av arbetstiden, arbetstakten eller i vilken ordning man utför arbetet har stor betydelse för att man ska känna att man har en god arbetsförmåga och faktiskt kan och vill jobba längre.

Ett sätt att öka självbestämmandet över arbetet är distribuerat ledarskap, något som cirka 30–40 procent av alla enheter inom äldreomsorgen i Sveriges kommuner har infört. Det kan handla om självstyrande team eller att någon frivilligt tar på sig en ombudsroll eller

ansvarar för någon uppgift på arbetsplatsen.

Resultaten av forskningsprojektet, som bygger på enkäter, intervjuer och fallstudier i 35 kommuner, visar att distribuerat ledarskap stärker arbetstillfredsställelsen och ger en mer positiv syn på arbetsplatsen.

– Det finns en form av synergi mellan att man trivs bättre på arbetet, engagerar sig mer och tycker att själva jobbet är mer attraktivt. Det hänger ihop, säger Lotta Dellve.

Distribuerat ledarskap ger också brukarna större möjlighet att påverka omsorgen när personalen kan ta egna beslut. Samtidigt avlastas första linjens chefer, som ofta har en pressad arbetssituation med ett stort antal medarbetare.

– De får mer tid att bli bra chefer för att stödja lärandet på sin enhet men också på andra enheter. En sak till vi såg i en studie var att man blev bättre på att ta sitt chefsansvar för fler och mer komplexa frågor på andra områden.

För att lyckas med distribuerat ledarskap krävs att organiseringen av arbetet är förankrad högt upp i organisationen och att första linjens chefer får det stöd de behöver. Personalen i sin tur behö-

”Det finns en form av synergi mellan att man trivs bättre på arbetet, engagerar sig mer och tycker att själva jobbet är mer attraktivt.”

ver coaching, vidareutbildning och en samsyn kring verksamhetens mål.

Men det finns fallgror, som när ledarskapet dumpats på medarbetarna trots att personalen inte är motiverad eller har förutsättningar och resurser att klara av det. Det krävs också en viss kontinuitet för att självstyrande team ska fungera.

– Har man hög sjukfrånvaro och stor personalomsättning är det svårt att få till det här lärandet som måste ske för att man ska kunna distribuera ledarskapet på ett bra sätt. Om alla bara slutar är det ingen som lär sig någonting och förvaltar det, säger Lotta Dellve. ■

EN LIKANDE STUDIE

► Organisations- och individuella överenskommelser: hur motivera äldre till ett förlängt arbetsliv? Daniel Seldén, lektor i socialt arbete vid Södertörns högskola, har i en liknande studie undersökt hur individanpassade åtgärder kan motivera äldre medarbetare att stanna längre i arbetslivet. Resultaten kan ligga till grund för beslut och åtgärder för att främja ett hållbart arbetsliv. De kan också vara ett stöd i diskussioner mellan arbetsmarknadens parter.



Järnkoll på stål och försäkringar

När stålverksarbetarna **Emil** och **Annika Heed** blev föräldrar rusade både inflation och elpriser. Föräldrapenningtillägget gjorde stor skillnad för dem.

TEXT PER CORNELL FOTO ALBIN HÄNDIG

Mycket har kretsat kring stålverket i Emil Heeds liv. Han är född och uppvuxen i Oxelösund där SSAB är den stora arbetsgivaren. Han är fjärde generationens stålverksarbetare och de flesta i släkten jobbar på SSAB. Det var också här han träffade sin fru Annika.

Emil är operatör och jobbar skift på valsverket som tillhör stålverket. Till hans arbetsuppgifter hör att rikta och platta ut färdigproducerad stålplåt. Han kör också traverskran där han lyfter plåtar från ett rullband. Dessutom håller han på att lära sig att kontrollera färdigproducerad plåt med ultraljud – en kvalitetssäkring för att kunderna ska få en produkt utan defekter.

– Jag trivs väldigt bra med jobbet. I barndomen tyckte jag det var en spännande miljö att komma till när jag fick hälsa på mamma på jobbet. Det kan bli lite monotont i längden och därför är det roligt att jag kan få lära mig nya saker, som att gå den här utbildningen kring kvalitetssäkring.

Visst är det viktigt med stål. Men sedan två år tillbaka är det något betydligt mjukare och mer oförutsägbart som står i centrum i Emils liv – dottern Lilly. Hon har förändrat mycket i deras tillvaro. Bara en sådan sak som ledig tid tillsammans för

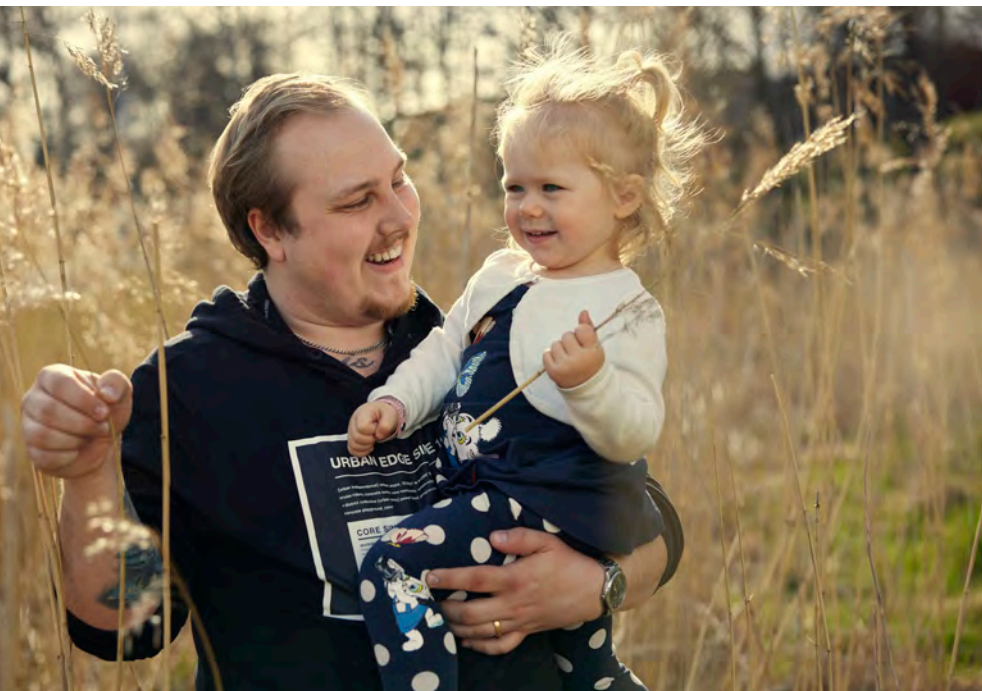


Emil Heed är fjärde generationen stålverksarbetare på SSAB i Oxelösund.

Emil och Annika har blivit väldigt mycket mer komplicerat. De jobbar båda treskift, vilket innebär att de antingen jobbar förmiddag, eftermiddag eller natt i sju dagar för att sedan vara lediga fyra eller fem dagar i sträck.

– Innan vi fick barn gick vi på samma schema och var lediga samtidigt. Nu har vi ändrat så att vi går om varandra i stället. Det betyder att vi inte är lediga samma dagar, men vi ville kunna ha Lilly på en vanlig förskola och inte en skiftförskola. ▶

Familjen Heed hade stor hjälp av föräldrapenningtillägget under föräldraledigheten med dottern Lilly.



Att vara föräldraledig med Lilly kändes självklart för Emil och han tycker att det gav honom en fördjupad relation till sin dotter.

På en ort där så många jobbar skift uppstår ett behov av att kunna ha barn på förskola alla olika tider på dygnet och alla dagar i veckan. För barn som växer upp med föräldrar på verket är det därför inte ovanligt att de ibland sover över på förskolan.

– Jag tyckte inte om det när jag var barn, så vi har valt en vanlig förskola till Lilly. Det positiva för henne är att hon inte behöver gå på förskolan på heltid, utan bara vissa dagar i veckan eftersom en av oss oftast är ledig. Det som blir lite svårare är lediga dagar tillsammans. För att få till det behöver en av oss ta ledigt.

Under föräldraledigheten nyttjade både Emil och Annika föräldrapenningtillägget, FPT, från Afa Försäkring. Som privat anställda arbetare hade de rätt till ersättning från försäkringen. Den som tipsade dem var Emils mor, som är skyddsombud på SSAB. Sammanlagt fick de ersättning på runt 2 000 kronor i månaden under föräldraledigheten – ett väldigt välkommet tillskott till hushållsekonomin. När en förälder är hemma med barn minskar inkomsten och under Lillys första levnadsår var det tuffa tider för alla rent ekonomiskt.

– Vi bor i ett parhus med direktverkande el. Förra vintern var elpriserna väldigt höga och det var riktigt tufft faktiskt. Vi behövde varje krona vi kunde få och jag var

tvungen att jobba extra för att vi skulle få ihop det. Bensin och mat var också dyrt – 2 000 kronor extra varje månad räcker till mycket mat.

Lilly är Emils första barn och parets första gemensamma. Annika har en son på 13 år sedan tidigare. Att bli pappa var en otrolig upplevelse och något som Emil vetat länge att han ville bli.

– Det var stort att bli pappa och samtidigt väldigt överkligt den första tiden. Annika hade lite bättre koll än jag, men jag läste på ganska mycket.

De bestämde ganska direkt att de båda skulle vara föräldralediga med sin dotter och Emil tog de sista fyra månaderna innan Lilly började på förskolan. Det blev en mysig period där han kunde bygga upp en egen relation till henne.

– Det var också positivt att vi kunde vara lediga en del samtidigt under sommaren då en av oss hade semester.

För Emil var det självklart att vara pappa-ledig. Han tycker att de flesta unga pappor han ser på SSAB verkar resonera ungefär som han gör. Det har skett en attitydförändring på den punkten under senare år, tror han. Men det är klart att en sådan sak som ekonomi kan påverka vilka som har möjlighet att vara föräldralediga.

– Jag knöt ett ännu starkare band till min dotter när jag var ensam med henne.

”Vi har valt en vanlig förskola till Lilly. Det positiva för henne är att hon inte behöver gå på förskolan på heltid, utan bara vissa dagar i veckan eftersom en av oss oftast är ledig.”



Efter en tid blev jag lite mer självsäker och vågade åka i väg och göra saker med henne. Sådant blev ju lite enklare när hon var runt ett år gammal också.

Det blev en stor omställning för familjen när både Emil och Annika skulle börja arbeta heltid igen. I början kändes det stressigt, men nu har de hittat en fungerande rytm i livet. Emil går i sin mors fotspår och har nu också blivit skyddsombud inom IF Metall. Vid det här laget har han ännu bättre koll på sina och andras rättigheter jämfört med när han själv fick barn:

– Jag kommer helt klart att berätta om Afa Försäkring för kollegor som ska ha barn. Som sagt, 2 000 kronor extra varje månad gör stor skillnad när man är föräldraledig. ■

**FAKTA:
FÖRÄLDRA-
PENNINGTILLÄGG**

- **För vem:** Privat och kooperativt anställda arbetare omfattas av försäkringen.
- **Ersättning:** 10 procent av sjukpenninggrundande inkomst upp till 10 prisbasbelopp. 90 procent på lönedelar därutöver. Ersättning betalas ut för dagar som man tar ut föräldrapenning från Försäkringskassan.
- **Hur länge:** Den försäkrade kan nyttja försäkringen under en sammanhängande period. Det är alltså viktigt att planera föräldraledigheten noga för att kunna få maximal ersättning. Det går att ansöka i efterhand, upp till att barnet blir 5,5 år. Ansöker man i efterhand gäller försäkringen dock endast för en sammanhängande period under barnets första 18 månader.



Tillsammans i kampen mot välfärdsbrotten

Välfärdsbrotten har blivit en viktig inkomstkälla för kriminella och kostar samhället miljardbelopp varje år. Det drabbar ärliga medborgare med höjda skatter och försäkringspremier och urholkar tilliten till våra välfärdssystem.

TEXT KARIN CEDRONIUS FOTO JOHNÉR

På senare år har välfärdsbrottsligheten ökat. Det handlar om försäkringsersättningar och bidrag som betalas ut på felaktiga grunder och drabbar både de offentliga och de privata systemen. En stor andel av dessa brott begås av kriminella nätverk som har satt i system att lura både staten och privata försäkringsbolag på stora summor. Enligt Polisen är brottsvinsterna från de polisanmälda och fullbordade bedrägerierna i dag nästan dubbelt så stora som de uppskattade brottsvinsterna från narkotikahandeln.

– Längre trodde man att det främst var ensamma gärningspersoner som begick de här brotten på impuls. De finns fortfarande, men en förvånansvärt stor andel är systematisk brottslighet som begås av kriminella gäng, säger Ronja Wildenstam, jurist på Svensk Försäkring och deras dotterbolag Larntjänst.

De kriminella ser välfärdsbrotten som



Ronja Wildenstam
jurist på Svensk Försäkring.

”En förvånansvärt stor andel är systematisk brottslighet som begås av kriminella gäng.”

ett enkelt och relativt riskfritt sätt att tjäna pengar. Risken att upptäckas är liten och till skillnad från vid narkotikabrottslighet finns det ingen konkurrens om marknaden.

– Välfärdsbrotten har blivit en viktig del i den kriminella ekonomin och det är väldigt problematiskt. Förutom att pengarna göder gängkriminaliteten med allt vad det innebär av skjutningar och sprängningar drabbar bedrägerierna också de ärliga medborgarna genom höjda skatter och försäkringspremier. I längden hotas förtroendet för hela vårt välfärdssystem.

Kampen mot kriminaliteten förs på flera håll. Både försäkringsbolagen, däribland Afa Försäkring, och Försäkringskassan har gedigen kontrollverksamhet och avdelningar som utreder misstänkta

brott och anmäler dem. Men det är en kamp i motvind med olika villkor. Privata försäkringsföretag är skyldiga att dela information och misstankar om bidragsfusk till Försäkringskassan och andra myndigheter, medan sekretesslagstiftningen sätter stopp för informationsutbyte åt andra hållet.

– Det har hänt att Försäkringskassan upptäcker ett brott, gör en utredning, stoppar utbetalningen och polisanmäler utan att försäkringsbolagen får reda på detta och deras utbetalningar till den kriminella fortsätter, säger Ronja Wildenstam.

I dag har försäkringsbranschen och Försäkringskassan bra samverkan på strategisk nivå. Nu behöver man komma vidare och samarbeta även i operativa ärenden, menar hon.

– Flera myndigheter har öppnat upp för informationsutbyte sinsemellan, men även vi på den privata sidan måste få tillgång till samma information. Det kräver lagändringar och en ändrad syn på privata försäkringsbolag. För samverkan är den största framgångsfaktorn och vägen framåt. ■

Välfärdsbrott – ett stort samhällsproblem

- ▶ Ett välfärdsbrott innebär att någon lurar systemen för att få ersättning de inte har rätt till. Det kan vara allt från att arrangera en skada helt grundlöst, till att man faktiskt har råkat ut för något men ljuger om vad, hur och i vilken omfattning. Ett annat vanligt scenario är att ta med sig bidrag när man flyttar utomlands och inte har rätt till det längre.
- ▶ Cirka 15–20 miljarder kronor delas varje år ut i felaktiga utbetalningar från offentliga medel. Hälften av detta är misstänkta bidragsbrott. För privata försäkringar handlar det om cirka 3,5–7 miljarder per år i felaktiga ersättningar.
- ▶ 74 procent av alla anmälda bidragsbrott 2022 var brott riktade mot Försäkringskassan.
- ▶ Det finns flera sätt att upptäcka välfärdsbrotten: Försäkringskassan och försäkringsbolagen har själva utredningsavdelningar men det sker även via tips från allmänheten, tips mellan olika försäkringsbolag, skadereglerare som upptäcker misstänkta fall eller att ett analysverktyg flaggar för riskfaktorer.
- ▶ Vägen framåt går genom aktiv samverkan mellan myndigheter som Försäkringskassan och den privata sidan kring misstänkta brott. Det handlar om allt från informationsutbyte till att samverka kring utredningsmetodik.
- ▶ På Försäkringskassans sajt finns en sida där både allmänheten och myndigheter kan lämna anonyma tips och underrättelser vid misstanke om välfärdsbrott. Tipsen kan gälla både privatpersoner och företag.
- ▶ Via den branschgemensamma organisationen Larmtjänst kan allmänheten tipsa om misstänkta försäkringsbedrägerier och andra brott.

”Enligt Polisen är brottsvinsterna från de polisanmälda och fullbordade bedrägerierna i dag nästan dubbelt så stora som de uppskattade brottsvinsterna från narkotikahandeln.”

Vi ställde ett par frågor till tre forskare som fått stöd inom FoU-programmet kring friskfaktorer inom kommuner och regioner.

TEXT PER CORNELL

Vad ska du forska om?



FOTO HENRIK DUNÉR

Tina Sundelin, docent i psykologi vid Stockholms universitet

Projekt: När är det bäst att stressa? Hur kommuner och regioner kan strukturera arbetsdagen för att främja återhämtning.
Stöd från Afa Försäkring: 2 440 704 kr

– De yrkesgrupper som vi studerar har ofta en stressig arbetsvardag. Det vi är intresserade av är om och hur de påverkas av när på dagen det är mest stressigt. I så fall skulle det gå att optimera tajmingen av när de mest stressande arbetsuppgifterna utförs för att främja återhämtning och sömn.

Hur tar ni reda på detta?

– Vi har data från en treveckorsstudie bland 419 personer som är anställda inom vård och omsorg där de har fått skatta stress, sömn och återhämtning. Så vi har en stor mängd data att gå igenom. Det finns inte mycket forskning kring detta mer än att vi vet att det som händer under dagen påverkar oss. Vissa får till exempel svårare att sova om de tränar sent på kvällen. Så det ska bli väldigt intressant att se vad vi får fram. Kan vi visa att tajmingen för stressande uppgifter påverkar oss skulle det kanske vara möjligt att strukturerade arbetsdagen för bättre återhämtning.



FOTO UMEÅ UNIVERSITET

Jens Wahlström, docent på institutionen för folkhälsa och klinisk medicin vid Umeå universitet

Projekt: Mätbar ORganisationshälsa genom Friskfaktorer som leder till hållbar ARbetsmiljö – MORFAR-projektet.
Stöd från Afa Försäkring: 3 936 030 kr

– Vi ska försöka mäta det vi kallar organisationshälsa i Borås stad och med det menar vi arbetsplatser som har en god arbetsmiljö och låg andel ohälsa. Förhoppningen är att vi ska kunna hitta vilka faktorer som skapar organisationshälsa och att insatser ska kunna göras på organisatorisk nivå.

Berätta lite mer om hur ni ska göra!

– Vår studie bygger vidare på en tidigare studie som Afa Försäkring har finansierat. Borås stad har använt sig av den forskningen i sina medarbetarenkäter

”Vi ska kunna hitta vilka faktorer som skapar organisationshälsa.”

under två år och det är tack vare det vi kan få fram data till vår forskning. Vi tror att många svar kring organisationshälsa finns i de medarbetarenkäter som de flesta organisationer har i dag. Med hjälp av dem kan en organisation få hjälp att prioritera hur man ska jobba med friskfaktorer på ett mer effektivt sätt.



FOTO MITTUNIVERSITET

Åsa Tjulin, docent i hälsovetenskap vid Mittuniversitetet

Projekt: Nya perspektiv på framtidens hälso- och sjukvård – hur utformas ett attraktivt arbete?
Stöd från Afa Försäkring: 4 259 445 kr

– För en hållbar hälso- och sjukvård behövs arbetsplatser där sjukvårdspersonal trivs och vill jobba kvar, eftersom konkurrensen om arbetskraften med privata arbetsgivare är ett faktum. Det vi vill ta reda på är vilka villkor som ska uppfyllas för att läkare och sjuksköterskor ska uppleva arbetet som attraktivt. Handlar det om lön, kompetensutveckling eller en god arbetsmiljö?

Hur tar ni reda på detta?

– Det sker genom intervjuer med yrkesverksamma och studenter inom dessa två yrken. Studenterna hinner vi sedan följa under deras första år i yrket. När det gäller arbetsgivarna kommer vi att utgå mer från hur de framställer sig i policyer och andra dokument, en så kallad diskursanalys. Vad lovar de och hur uppfattas det av personer i yrket? De här två bilderna kan skilja sig åt och den kunskapen tror vi kan vara ett stöd för arbetsgivarna men också för de lärosäten som utbildar inom vården.