

Trygg på jobbet

Nr 4
2024

En tidning från
Afa Försäkring

OVÄNTADE PENGAR

Helen fick en
överraskning

ATT STRUTSA

Därför stoppar
vi huvudet
i sanden

MÅNGFALD

Forskarens
fokus på
hbtqi

Mod att säga till

Det kan vara svårt att ta snacket med en erfaren kollega som tar risker. På Aspa bruk har man satt fokus på kultur.

Trygghet är mer än bara ersättning

Det finns en historia i det här numret av tidningen som gör mig både glad och stolt. Det är intervjun med Helen Eriksson där hon beskriver kontakten med oss. För det är bland annat så vi kan bidra med trygghet på det sätt som våra ägare vill.

Helen var med om den allra vanligaste typen av arbetsolycka, nämligen att ramla och slå sig. Hon fick hjälp från sin arbetsgivare att anmäla till oss för att kunna få ersättning för vissa utlägg kopplade till olyckan och vårdbesöken. Inga större konstigheter med det. Men det är vad som hände ett år senare som jag tycker värmer lite extra. Som vår praxis är

”Ett stort fokus för oss är att motverka att problem ens behöver uppstå.”

hörde en handläggare av sig till Helen för att följa upp hur skadan hade läkt. Det är ju tyvärr många som får bestående men efter en arbetsolycka. Det kan handla om ett ärr eller annan utseendeförändring som inte riktigt läker. Och det var just en sådan som vi kunde fånga upp och försöka ersätta Helen för genom arbetsskadeförsäkringen.

För övrigt fyllde den försäkringen 50 år under året – den har skapat trygghet för väldigt många människor i svenskt arbetsliv under åren.

Men för oss handlar trygghet inte bara om att betala ut pengar i efterhand. Ett stort fokus för oss är att motverka att problem ens behöver uppstå. Det gör vi genom att vara en av landets största finansärer av arbetsmiljöforskning. I det här numret träffar vi bland annat vår senaste postdoc-stipendiat. Och vi intervjuar en forskare som förklarar varför vi ibland tar till strutsbeteendet när det kommer till arbetsmiljö och hälsa.



Johan Ljungqvist, Kommunikationsdirektör

I DETTA NUMMER

4. I KORTHET

Framgångar på Yrkes-VM

5. I SIFFROR

Tre yrken med hög risk

6. SÅ GÖR VI

Bättre återhämtning

8. REPORTAGE

Lärde sig prata om säkerhet

13. FORSKNING

Inkludering som policy

14. MÖTET

Ersättning ett år efter olyckan

18. INSIKT

Huvudet i sanden

20. ENKÄT

Försäkring som gör skillnad



Helen Eriksson fick ett oväntat samtal ett år efter olyckan. Sid 14.



Jacoba Wennergren lär ut stresshantering. Sid 6.

1400

Så många allvarliga arbetsolyckor inträffade bland jordbruks, skogsbruks- och trädgårdsarbetare mellan 2018 och 2022. Sid 5.



Emil Borg har lärt sig hur man pratar säkerhet. 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 Skogvöll

PRODUKTION

Splay One

UPPLAGA

10 000

TRYCK

TMG Sthlm

OMSLAGSFOTO

Kristina Sahlén





För män är fallolyckor från höjd vanligaste arbetsskadan, till exempel fall från stegar och byggnadsställningar.

FOTO: UNSPLASH

Två miljarder i ersättning varje år

Den har varit till hjälp för människor sedan 1974. Nu fyller arbetsskadeförsäkringen jämnt.

FÖRSÄKRING. Nio av tio anställda i Sverige har försäkringen TFA som skyddar vid arbetsskada. Det handlar om cirka 5,1 miljoner människor inom kommuner och regioner, privata företag eller inom staten.

Försäkringen är en grundbult inom svensk arbetslivstradition och det har funnits varianter av att kunna få ersättning vid arbetsskada så långt tillbaka som till 1300-talet. Men i sin nuvarande form har den funnits sedan 1974.

Försäkringen gäller redan från dag 1 när man blir anställd och gäller alla typer av anställningar: heltid, deltid, visstid, timvikarier, semestervikarier. Under 2023 betalade Afa Försäkring ut drygt 2 miljarder kronor från arbetsskadeförsäkringen, att jämföra med det första året när man betalade ut

165 miljoner kronor (1,2 miljarder kronor i dagens penningvärde).

Ända sedan 1974 finns statistik över arbetsskador som används till en årlig rapport som kan beskriva utvecklingen i olika branscher och delar av landet. I den senaste rapporten fick vi veta vilka de vanligaste

arbetsskadorna är.

– Bland kvinnor är fallolyckor vanliga inom vård- och omsorgsyrken, och då särskilt fall i samma nivå. För män är fallolyckor från höjd vanligare, till exempel från stegar och byggnadsställningar. För män sker

de flesta fallolyckor inom yrkesgrupperna betong-, bygg- och anläggningsarbete och metall- och övrigt industriellt arbete, säger Elin Henriksson, analytiker och statistiker på Afa Försäkring. ■

”Bland kvinnor är fallolyckor vanliga inom vård- och omsorgsyrken.”



FOTO: UNSPLASH

Brister i digital arbetsmiljö

DIGITALISERINGEN INNEBÄR risker i arbetsmiljön. Till exempel kan risken för utmattnings- och hjärntrötthet öka för den som ägnar stor del av sin arbetstid åt digitala system. 1500 arbetsplatser inom branscher där man jobbar mycket digitalt har fått besök av inspektörer från Arbetsmiljöverket. Ungefär 55 procent av dem har fått anmärkningar och krav.

– Arbetsgivare behöver ta mer kommando över den digitala utvecklingen och skapa möjligheter till en välfungerande IT-miljö. Ingen ska behöva bli sjuk eller skadas av jobbet, säger Malin Cato, projektledare på Arbetsmiljöverkets inspektionsavdelning.

Många av kraven på arbetsgivarna handlar om hur man arbetar med digitala system. Det finns även krav som handlar mer om ansvar och systematiskt arbetsmiljöarbete. ■

18

MILJONER KRONOR

Så mycket finansierar Afa Försäkring fem nya forskningsprojekt som fokuserar på återgång till eller anpassning av arbete vid depression eller annan psykisk ohälsa.



På gång

11 DECEMBER

FRUKOSTSEMINARIUM ARBETA I KYLA KL. 9-10, STOCKHOLM/DIGITALT

Frukostseminarium med fokus på kunskapsläget kring hur vi påverkas av att arbeta utomhus under kalla väderförhållanden. Forskare och experter på plats. Digitalt och på plats på Klara Kyrkogata 18.

Anmälan via afaforsakring.se

29 JANUARI

FRUKOSTSEMINARIUM KL. 10-11, DIGITALT.

Frukostseminarium där Utbetalningsmyndighetens generaldirektör Per Eleblad medverkar. Moderator är Annika Krook, verksamhetschef Försäkringsmedicinska bedömningar, Afa Försäkring.

Anmälan via afaforsakring.se

5 FEBRUARI

REGIONAL DAG, SUNDSVALL KL. 9-16

Afa Försäkring bjuder på en inspirationsdag kring arbetsmiljö – med särskilt fokus på friskfaktorer. Hör representanter från arbetsmarknadens parter och andra föreläsare berätta om hur man skapar friska arbetsplatser.

Dagarna är gemensamma för arbetsgivare och fackliga representanter inom kommuner och regioner, Sobonaföretag och Svenska kyrkan. Vi vänder oss till dig som arbetar med arbetsmiljö-, personal- eller försäkringsfrågor. Du kan vara chef, ha direkt personalansvar, vara förtroendevald, skyddsombud eller liknande.

Anmälan via afaforsakring.se



Framgångar på yrkes-VM i Lyon

FOTO: WORLDSKILLS

Ett silver och många hedersomnämningar för de svenska deltagarna.

Fredrik Cederlöv kammade hem en silvermedalj.

UNDER HÖSTEN avgjordes yrkes-VM i franska Lyon. Det svenska landslaget, som består av unga yrkesarbetare, sponsras sedan många år av Afa Försäkring. Sponsringen har fokus på arbetsmiljö kopplat till yrkesskicklighet.

Största framgången stod flygteknikern Fredrik Cederlöv för, som kammade hem en silvermedalj. Sammanlagt deltog 25 svenska ungdomar i tävling-

en, av totalt 1 400 deltagare från hela världen.

– Alla är vinnare på de här tävlingarna, inte bara de som kommer hem med medaljer. Alla tävlande har med sig den här erfarenheten i hela sitt yrkesliv och alla arbetsgivare som anställer dem är garanterade oerhört skickliga medarbetare, sa förbundskaptenen Patrik Svensson till Tidningen Näringslivet efter tävlingarna i september. ■

NIO MEDALJER TILL SVERIGE I ÅR

Medallions for excellence är en utmärkelse till tävlande som visat prov på exceptionellt hög kvalitet och lyckats samla in höga poäng i sin yrkeskategori.

Ny regelstruktur kring arbetsmiljö

FRÅN 1 JANUARI införs en ny struktur för alla föreskrifter kring arbetsmiljö från Arbetsmiljöverket. De tidigare 67 häften med regler har sorterats om och förtydligats. Nu samlas de i 15 häften och finns också tillgängliga digitalt.

Syftet med regelförnyelsen är att förenkla och förtydliga för alla arbetsgivare som ansvarar för arbetsmiljön och för alla andra som också arbetar eller intresserar sig för frågan. Det finns mer

information om förändringen på av.se. ■



Reglerna har sorterats om och förtydligats i 15 häften, som också finns tillgängliga digitalt.

Höga olycksrisker inom jordbruket

Djurolyckor för kvinnorna. Fall- eller maskinolyckor bland männen. Jordbruks-, skogsbruks- och trädgårdsarbete innebär hög risk för allvarliga arbetsolyckor, enligt Afa Försäkrings nya rapport.

TEXT PER CORNELL FOTO SHUTTERSTOCK



12,9

JÄMFÖRT MED 2,0
PER 1 000 ANSTÄLLDA

Så mycket högre är risken för kvinnor att drabbas av ett arbetsolycksfall i yrkesgruppen jordbruks-, skogsbruks- och trädgårdsarbete, jämfört med genomsnittet. Männen risk var 8,4. Genomsnittet för samtliga yrkesgrupper på arbetsmarknaden var 2,0 för kvinnor och 3,4 för män.

HÖGST RISK FÖR DJURSKÖTARE OCH UPPFÖDARE

Bland kvinnor i yrkesgruppen jobbar flest som djuruppfödare och djurskötare, följt av växtodlare. Endast en mindre andel av kvinnorna återfinns i de övriga yrkesundergrupperna. Män har störst representation i undergruppen växtodlare, följt av förare av jordbruks- och skogsmaskiner, där-efter djuruppfödare och djurskötare. Enligt statistiken är det högst risk för ett allvarligt arbetsolycksfall bland djuruppfödare och djurskötare. Så ser det ut för både kvinnor och män.

Olika orsaker för kvinnor och män

De vanligaste orsakerna till arbetsolyckor skiljer sig åt mellan könen. Det beror bland annat på vilken yrkesundergrupp kvinnor respektive män främst tillhör.

Vanligast bland kvinnorna är att drabbas av en djurolycka. Det kan vara att ramla av en häst eller bli klämd av en ko. Männen däremot drabbas oftast av fall i samma nivå och olyckor när de

använder maskiner och verktyg.

Den vanligaste diagnosen vid långvarig sjukfrånvaro inom yrkesgruppen är en muskuloskeletal diagnos. Kvinnor har ungefär lika stor risk som privatanställda arbetare i genomsnitt, medan männen har en lägre risk.

Cirka 29 000 privatanställda arbetare i Sverige var år 2022 syssel-

satta inom yrkesgruppen jordbruks-, skogsbruks- och trädgårdsarbete. Yrkesgruppen omfattar i rapporten totalt elva olika yrken indelade i fem undergrupper: djuruppfödare och djurskötare, fiskodlare och fiskare, förare av jordbruks- och skogsmaskiner, skogsarbetare samt växtodlare inom jordbruk och trädgård. ■

Kurs i återhämtning minskar stress

Att jobba med intensivvård av nyfödda är stressigt. På Akademiska barnsjukhuset i Uppsala får medarbetare delta i ett återhämtningsprogram för att lära sig hantera stressen bättre.

TEXT KARIN JANSON FOTO KRISTINA SAHLÉN

Pressen på de anställda inom intensivvården för nyfödda är hård. Därför har avdelningschefen Jacoba Wennergren tagit initiativ till att rusta de anställda genom en utbildning kring återhämtning.

– Vi vårdar både sjuka nyfödda bebisar och för tidigt födda bebisar som behöver övervakning dygnet runt. För oss spelar det ingen roll om det är mitt i natten eller julafton, vården ska vara densamma. Att arbeta natt är förstås en hälsomässig utmaning som kan skapa stress. Barnen kan också bli sämre väldigt plötsligt, vilket kan skapa stort stresspåslag. Det finns också en känslomässig och en etisk stress, som kan bero på att man inte hinner göra allt man skulle vilja för barnet och familjen.

Hur kom du i kontakt med återhämtningsprogrammet?

– Jag läste om forskaren Anna Dahlgrens återhämtningsprogram på LinkedIn, via en tidigare kollega från Karolinska sjukhuset. Där har de haft ett forskningsprojekt med att stötta nyutexaminerade sjuksköterskor. Men jag ville inkludera alla, även de som jobbat länge och även undersköterskorna, så jag tog kontakt med Anna och frågade om programmet passade även för det ändamålet. Och det tyckte hon att det skulle göra.

Hur gick du vidare?

– Jag sökte pengar från en regional utvecklingsfond. Pengarna har hjälpt oss att kunna gå en handledarkurs och köpa in arbetsböcker till alla deltagare. Vi som gick handledarkursen var chefer, koordinatörer och utbildningsteamet.

Hur har ni lagt upp utbildningen?

– Vi började med små grupper med både nyanställda och några som jobbat längre. Sedan insåg vi att vi behöver schemalägga utbildningen, så att så många som möjligt kan gå. Nu har vi börjat med kurser varannan fredag, för två olika grupper med mellan sex och åtta deltagare. Vi kommer att utbilda ungefär 130 personer totalt, så det kommer att ta tid.

FAKTA

► UTMANING

Nattarbete och olika typer av stress, till exempel känslomässig och etisk stress, som personalen måste hantera.

► LÖSNING

Alla som vill får delta i återhämtningsprogrammet som tagits fram av forskaren Anna Dahlgren.

Vad har ni fått för respons hittills?

– De som har gått utbildningen har sagt att det var många aha-upplevelser. Det handlar om att skapa förståelse för olika saker som rör återhämtning, till exempel hur sömnen fungerar. Vad händer i kroppen när jag sover? Varför det så viktigt att sova? Hur påverkas min nattsömn om jag lägger mig i soffan en halvtimme efter jobbet och slumrar till? I programmet ingår också att förstå vad man har för stresssymptom och hur vi hanterar stress. Det är ju vanligt att man har strategier för att hantera stressen kortsiktigt, som kanske inte är så bra långsiktigt. Till exempel att man får tunnelseende och försöker göra fler saker när arbetsbelastningen är hög, i stället för att stanna upp och se om någon annan kan hjälpa till.

Vad hoppas ni att utbildningen ska ge?

– Att medarbetarna får med sig verktyg och insikter för att kunna må bra i sin fortsatta karriär. Alla har fått en egen arbetsbok och har möjlighet att fördjupa sig, så jag hoppas att man tar sig tiden att göra det. Om det ska ge något på riktigt behöver man lägga lite krut hemma på sin fritid. Vi som chefer kan ju aldrig tvinga någon, men vi kan uppmana deltagarna och få dem att förstå att det här är välinvesterad tid för framtiden. ■

**”För oss spelar
det ingen roll
om det är mitt
i natten eller
julafton, vården
ska vara den-
samma.”**

Jacoba Wennergren



Emil Borg,
Elin Karlsson
och Camilla
Larsson har
alla gått kursen
i säkerhets-
kommunikation.

Det sitter inte i väggarna

TEXT KARIN JANSON
FOTO KRISTINA SAHLÉN



Hur säger man till en kollega som slarvar med säkerheten utan att det landar fel? Det vill Aspa bruk ta reda på tillsammans med forskare.

– Alla ska känna att de vågar säga till alla, säger **Elin Karlsson**, HR-chef.

Precis invid Vättern, strax söder om Askersund, ligger Aspa bruk. Läget är av stor betydelse för placeringen, tillgången till rent vatten gör att massabruket kan producera väldigt ren, oblekt massa. Varje år lämnar ungefär 200 000 ton pappersmasa området och transporteras ut till kunder i hela Europa. En stor del av produktionen är just oblekt massa.

– Vi är världsledande på massa till elektrotekniskt papper, som är ett väldigt rent papper med låg ledningsförmåga. Det hittar man till exempel i kablar som ligger på sjöbotten och i eluttag. Under covid gick också mycket av vår massa till tillverkningen av papperet i testpaketen, berättar Elin Karlsson, HR-chef.

Aspa bruk har tidigare deltagit i Afa-projektet "Säkert tillsammans i skogsindustrin", med forskare från Högskolan i Halmstad. Pappers- och massaindustrin har flera säkerhetsutmaningar. I det dagliga arbetet kan det till exempel handla om risker för fall, halkolyckor, hantering av kemikalier och trafik på området med lastbilar och truckar.

– Vi har arbetat med fyra pappersbruk, där vi har fokuserat på lite olika saker inom säkerhet. Först har vi tittat brett på vad företagen gör bra och vad som behöver bli bättre. Sedan har vi genomfört olika insatser beroende på behovet, säger Pia Ulvenblad, docent i företagsekonomi vid högskolan i Halmstad.

På några av pappersbruken ledde forskningsprojektet till att man införde en utbildning för skiftkörkort, med fokus på goda rutiner med sömn, kost, återhämtning och stresshantering. På Aspa bruk blev en åtgärd i stället att kompetensutveckla cheferna i arbetsmiljö och säkerhetskultur. Nästa steg har varit att jobba med säkerhetskommunikationen och att få med hela företaget på tanket. Därför tackade Aspa bruk ja till att vara med i det nya forskningsprojektet Aktiv säkerhetskultur.

– Vi har pratat mycket om vad vi vill få ut av begreppet aktiv säkerhetskultur. För oss handlar det mycket om värderingar och beteenden, hur vi är mot varandra, säger Elin Karlsson.

En arbetsgrupp med forskarna från högskolan i Halmstad, HR-personal och säkerhetschef har pratat med alla

Camilla Larsson och Pernilla Borg arbetar i labbet, vilket ställer höga krav på kemikaliehantering.

Säkerhetsmärkning på alla elektrikers arbetskläder.



arbetsgrupper om hur de upplever säkerhetskulturen.

– Vi kände att det var viktigt att få med alla som jobbar här och inte bara cheferna. Vi har gått runt i alla skiftlag och personalgrupper och frågat hur de ser på begreppet aktiv säkerhetskultur. Vad är ens eget ansvar? Hur kan jag bemöta andra? säger Elin Karlsson.

En sak som kom upp från flera arbetsgrupper var att det kan vara svårt att säga till medarbetare som är äldre eller kanske har jobbat längre och har mer erfarenhet.

– Man kanske ser att någon har glömt säkerhetsbältet på trucken eller något annat som innebär en säkerhetsrisk, men man väljer att inte säga till för att man är rädd för att det ska tas emot på fel sätt, säger Elin Karlsson.

Många har jobbat länge på företaget, som bildades i sin nuvarande form 1927.

– Oftast säger man att kulturen sitter i väggarna. Men inget sitter egentligen i väggarna, det är ju vi som jobbar här som skapar arbetsmiljön och kulturen, säger Elin Karlsson.

Nästa steg blev en utbildning för skyddsombud och informella ledare, det vill säga personer som kan påverka andra i personalgruppen. Där fick de bland annat göra ett självledarskapstest, för att se hur man reagerar i olika situationer. Sedan fick de öva i rollspel på hur man kan säga till när en medarbetare bryter mot säkerheten, med verkliga situationer från riskrapporteringsystemet.

– Vi valde några case, till exempel att det låg slangar på golvet, och övade på den situationen, säger Elin Karlsson.

Efter övningen blev det en diskussion. Kunde man ha sagt till på ett annat sätt? Hur når man fram?

– Jag fick med mig lite nya tankesätt och nya sätt att

”Inget sitter egentligen i väggarna, det är ju vi som jobbar här som skapar arbetsmiljön och kulturen.”

kommunicera, säger skyddsombudet Camilla Larsson, som har jobbat som laboratorieassistent i sju år.


– Det är viktigt att man inte pekar med hela handen och är en besserwisser, utan att man uttrycker sig lite mer med omtanke och jag-budskap. Till exempel ”Jag blir orolig när jag ser att du har glömt hjälmen” eller ”Men har du glömt glasögonen i dag?” Det handlar mycket om hur man säger saker, fortsätter hon.

Emil Borg har jobbat som elektriker på Aspa bruk i fem och ett halvt år. Han rör sig över hela området, vilket innebär många kontaktytor med medarbetare från andra arbetsgrupper.

– En del har jobbat här i 40 år. Då kan det som relativt ny känns svårt att säga till om man tycker någon borde göra något annorlunda. Det som var bra med utbildningen är att vi fick lära oss att säga till på ett bra sätt, så att man inte låter dum.

Syftet med projektet aktiv säkerhetskommunikation är i förlängningen att minska antalet tillbud.

– Man kan förstås rapportera in en risk i vårt system också om man ser att någon inte följer säkerhetsföreskrifterna, men om man säger till direkt så minskas ju risken ytterligare, säger Elin Karlsson. ▶

A photograph showing two industrial workers in a factory setting. The worker on the left is a woman with blonde hair tied back, wearing a bright yellow high-visibility safety jacket with reflective silver stripes and a yellow hard hat. She is wearing large black earplugs. The worker on the right is a man wearing a dark grey safety jacket with reflective yellow stripes, a yellow hard hat, and large blue and black earplugs. He is holding a yellow multimeter and appears to be testing electrical components within a green metal cabinet. The background is filled with industrial machinery, pipes, and electrical conduits. A yellow warning triangle with a lightning bolt symbol is visible on the green cabinet.

Elektrikern Emil Borg arbetar på hela bruket. "Det gäller att säga till sina kollegor på ett bra sätt", säger han.

Fakta Aspa bruk

- ▶ Aspa bruk är ett massabruk i Askersunds kommun.
- ▶ Pappersmassan säljs vidare till kunder inom många områden, bland annat konsumentprodukter, specialpapper för industrin, elektrotekniskt isoleringspapper och filterpapper.
- ▶ Företaget producerar runt 200 000 ton pappersmassa varje år och har cirka 200 anställda.



Säkerhetsarbetet präglar hela verksamheten.

– Alla ska känna att de vågar säga till alla, även oss chefer. Jag tror också att det är viktigt att vi chefer är ödmjuka och kan berätta att vi gör fel ibland. Att det finns en dialog och öppenhet hela vägen.

När Trygg på jobbet besöker Aspa bruk står verksamheten inför ett stort planerat underhållsstopp. Under tio dagar kommer runt 600 entreprenörer att utföra arbeten på bruket. Att få med alla i säkerhetsarbetet har varit en utmaning, berättar Romuald Rwamamara, säkerhetschef.

– Vi ber att få in företagens riskbedömningar i förväg, så att vi kan gå igenom dem och ta upp eventuella synpunkter. När arbetet har börjat har vi gemensamma skyddsronder två gånger per dag, med representanter från oss och företagen. Så vi har utvecklat ett pågående samarbete, berättar han.

Förutom de vanliga säkerhetsriskerna innebär underhållsarbetet också större riskmoment.

– Det sker många farliga moment, bland annat lyftarbete med stora kranar. Vi har också bland annat ställningar som byggs inuti en silo. Fallrisken är högre än vanligt, men också risken att tappa föremål.

Varje dag under underhållet hålls därför gemensamma möten där eventuella tillbud och riskobservationer tas upp.

– Vi går igenom hur arbetet har gått och om vi kan göra något bättre. Alla risker och tillbud ska både rapporteras till oss och till företagens egna rapporteringssystem. Vi har också ett SSG-system, ett digitalt system för säkerhet i vår bransch, som vi använder både till vardags och under underhållet. Genom det kan vi skicka pushnotiser till allas mobiler och kommunicera i realtid om det är något de bör vara extra uppmärksamma på, säger Romuald Rwamamara. Samtidigt fortsätter arbetet med säkerhetskommuni-

Aspa Bruk producerar pappersmassa, som sedan blir till en mängd produkter.



kationen. Nästa steg är att följa upp arbetet i arbetsgrupperna.

– Vi har tagit fram filmer med olika situationer, där våra medarbetare medverkar. Vi tycker att det är viktigt att det är de som syns, för att skapa igenkänning. Och att visa positiva exempel, säger Elin Karlsson och fortsätter:

– Jag tror att det är viktigt att bygga på det som är bra och det som redan fungerar också, för att ge positiv input.

Målet är att alla medarbetare ska vara och känna sig säkra. Och att alla ska känna sig delaktiga i arbetet med att skapa en säker kultur.

– Att vi har omtanke om varandra, helt enkelt. Och att vi tänker efter före och vågar säga till för att minska antalet tillbud, säger Elin Karlsson. ■

”Trygg arbetsmiljö gynnar alla”

Fördomar och diskriminering är vardag i arbetslivet för många hbtqi-personer. Nu ska forskaren **Amanda Klysing** reda på hur en organisations policy kan skapa en mer inkluderande miljö.

TEXT KRISTER ZEIDLER

Hbtqi-personer behöver inte ha en sämre arbetsmiljö än heterosexuella. Men i företag och organisationer där normen är hetero finns en ökad risk för att utsättas för fördomar och kränkningar. Det kan ta sig uttryck i såväl medvetna som omedvetna kommentarer, skämt eller personliga frågor. I värsta fall kan diskriminering och trakasserier förekomma. Ett sätt att motverka det här är att ha en policy för likabehandling och inkludering för alla, oavsett sexuell läggning eller könsidentitet.

– Organisationens policy är ett sätt att kommunicera vilken kultur den vill ha på arbetsplatsen, till exempel vilka bemötanden vi vill se bland våra anställda, säger Amanda Klysing, fil dr i psykologi vid Lunds universitet, som har fått postdoc-stöd från Afa Försäkring.

Men även om det finns policyer saknas det forskning och kunskap i Sverige om hur de är utformade, hur de stöds och om de är förankrade bland de anställda.

– Det är lite det vi ska leta efter här. Hur har egentligen svenska organisationer formulerat sina policyer? Det är det första steget. Det andra steget är hur de här policyerna uppfattas av de anställda i relation till deras arbetsmiljö.

De flesta företag och organisationer

vill ha en arbetsplatskultur som främjar likabehandling och inkludering. Risken är annars att en del medarbetare känner stress och oro på jobbet, vilket i förlängningen kan leda till psykisk ohälsa och sjukskrivningar.

– Tanken med projektet är att vi vet att det finns ett specifikt problem för hbtqi-personer på svenska arbetsplatser med en ökad mängd stress. Men uppnår man en mer inkluderande och trygg

organisatorisk och social arbetsmiljö så gynnar det samtliga anställda, säger Amanda Klysing.

I projektet ingår att utforma rekommendationer kring hur policyer för likabehandling och inkludering ska utformas. Många organisationer saknar sådan kunskap, vilket riskerar att leda till policyer som ser fina ut på papperet men som inte omsätts i praktiken eller efterlevs.

– Det vi vet från internationell forskning är att det spelar roll hur policyer är utformade, om den inriktar sig på inkludering och likabehandling överlag

”Hur har egentligen svenska organisationer formulerat sina policyer? Det är första steget.”

och inte gör skillnad mellan grupper på arbetsplatsen eller om den är utformad med specifika minoritetsgrupper i åtanke.

I det tvååriga projektet ska Amanda Klysing samarbeta med andra svenska forskare, bland andra Tove Lundberg vid Lunds universitet som leder en annan studie finansierad av Afa Försäkring om hbtqi-personers utsatthet för minoritetsstress på jobbet och hur de hanterar den. Hon ska även samverka med Jojanneke van der Toorn vid universitetet i Leiden i Nederländerna, som har en professur i hbtqi-personers inkludering i arbetslivet.

– Jag har försökt samla ihop ett litet dream team med olika kompetenser, säger Amanda Klysing. ■



Amanda Klysing

FAKTA POST DOC-STÖD

- ▶ Afa Försäkrings postdoc-stöd ger möjlighet för forskare som är i början av sin karriär att fördjupa sin kompetens, utveckla sitt nätverk inför framtiden och samtidigt bidra till arbetsplatsens utveckling.
- ▶ Postdoc-stödet riktar sig till juniora forskare som är verksamma vid svenska universitet, högskolor, forskningsinstitut eller universitetssjukhus.
- ▶ Postdoc-stödet kan sökas av den som har disputerat för högst tre år sedan.
- ▶ Detta var tolfte gången som Afa Försäkring delar ut ett postdoc-stöd.

Helen Eriksson var snabbt tillbaka på jobbet i en skola efter olyckan. Men handen har inte riktigt blivit sig själv igen.



Oväntad ersättning

En vanlig dag på jobbet snubblade förskolepedagogen **Helen Eriksson** i en trappa och skadade lillfingret. Hon fick ersättning för arbetsskadan direkt. Men samtalet ett år senare blev en stor överraskning.

TEXT KARIN JANSON FOTO ALBIN HÄNDIG

Helen Eriksson har arbetat som pedagog i förskoleklass på Olovslundsskolan i Bromma i 32 år.

– Kollegorna är jätteviktiga och har bidragit till att jag blivit kvar länge på samma arbetsplats. Men sedan är det ju eleverna som ger så mycket positivt. De är alltid ärliga i sin feedback och ger roliga kommentarer. Det blir aldrig tråkigt på jobbet.

En dag i augusti förra året var hon på biblioteket med barnen och skulle skynda sig uppför en stentrappa. Då var olyckan framme.

– Jag hade kanske lite bråttom och trappan är gammal, så jag klev fel och snubblade framåt. Mina glasögon blev förstörda och lillfingret på vänster hand skadades när jag tog emot mig i fallet. Det gjorde inte så ont först, men när jag gick till skolsyster tyckte hon att jag skulle åka in till akuten. När jag satt i väntrummet på akuten kom smärtan i kapp mig.

Lillfingret var inte brutet, men det hade en spricka och var böjt i fel läge. Läkaren drog fingret rätt och lindade sedan fingret med en skena för att det skulle hålla sig rakt.

– Det var i princip som att ha fingret gipsat i tre veckor, men jag är högerhänt och tänkte att jag kunde jobba ändå. Det enda som var lite svårt att hantera var datorn, som jag använder mycket i mitt arbete. Sedan är det också lite riskfyllt i det här yrket, med barn som springer emot en i full fart. Jag förklarade för barnen att fingret var skadat och det förstod de, men sedan kan det ändå gå snabbt när det är lek och de inte hinner tänka efter, säger Helen Eriksson.

Hon hade hört talas om att arbetsplatsen hade kollektivavtalade försäkringar och frågade ekonomichefen.

– Han tyckte att jag absolut skulle anmäla skadan och sa att jag kunde få ersättning. Så jag anmälde och blev snabbt kontaktad av en trevlig kvinna från Afa ▶



Kontakten med Afa Försäkring blev en positiv erfarenhet för Helen Eriksson.

Försäkring som ville höra vad som hade hänt. Jag kände mig verkligen lyssnad på och hela bemötandet var en väldigt positiv upplevelse.

Helen fick ersättning för sina sjukhusbesök utan problem. Hon hade också rätt till ersättning för inkomstförlust, men det var inte aktuellt eftersom hon inte var sjukskriven. Efter tre veckor hade fingret läkt så pass att skenan kunde tas bort. Då var fingret lite böjt och kändes inte som förut. Helen fick träffa en arbetsterapeut, som gav henne övningar för att stärka fingret.

– Hon sa att det nog skulle bli bra, men att det kunde ta tid. Jag har fortsatt med övningarna, men fingret är fortfarande inte helt återställt.

Förutom att det buktar ut lite åt sidan, så kan Helen heller inte böja ner lillfingret. Hon känner också ömhet och smärta vissa dagar.

– Smärtan kommer och går lite. Fingret har också blivit lite defekt och hänger inte med som det ska, till exempel när jag ska knäppa jackor och veva hopprep på jobbet. Eller om jag ska bära tunga saker, då får resten av handen kompensera för att lillfingret inte kan vara med.

Ett år efter skadeanmälan ringde Afa Försäkring upp Helen och frågade om hon blivit helt återställd.

– De ville se bilder av defekten på fingret, så min man fick fotografera och så skickade vi in nya bilder. Jag fick också berättelse om hur fingret fungerar nu och vilka moment som är besvärliga. Efter någon vecka fick jag ytterligare ersättning, så det gick väldigt fort.

Att hon kunde få ytterligare ersättning kände Helen inte till.

– Jag blev väldigt imponerad av att Afa Försäkring hörde av sig självmant och kollade upp hur det var. Jag är lite dålig på att hålla koll på ersättningsfrågor själv och har tänkt att det här är en så pass liten skada, så det var en positiv överraskning.

Nu har hon berättat för alla kollegor om Afa Försäkrings arbetsskadeförsäkring och att det är viktigt att anmäla.

– Jag har en annan kollega som skadat sig nu och jag har nämnt för henne att den här möjligheten finns. Det är bra om så många som möjligt vet om att man har rätt till ersättning om skadan är framme.

Trots att lillfingret påverkar henne i vardagen tänker hon positivt.

– Jag har accepterat att det inte kommer att bli som förut. Det känns som att det kommer att vara så här nu. Det är något jag måste leva med. Det blir ofta så att jag tänker bort det skadade fingret när jag ska göra saker. ■



Vad är en arbetsskada?

SOM ARBETSSKADA RÄKNAS NÅGOT AV FÖLJANDE:

- ▶ **Olycksfall i arbetet:** en skada på grund av en händelse som inträffar plötsligt och oväntat, till exempel att man ramlar eller något välter över en. Hit räknas också hot, våld och rån.
- ▶ **Arbetssjukdom:** att ha blivit utsatt för något skadligt på jobbet under en längre tid och blivit sjuk av det. Det kan vara vibrationer, buller eller olämpliga arbetsställningar. En arbetssjukdom måste alltid antingen vara godkänd av Försäkringskassan eller finnas med på något som kallas ILO-listan.
- ▶ **Färdolycksfall:** innebär att ha skadat sig på väg till eller från jobbet. Det kan vara att cykla omkull eller halka på en isfläck. Rör det sig däremot om en olycka där det finns ett motorfordon inblandat är det alltid trafikförsäkringen som kan ge ersättning, aldrig arbetsskadeförsäkringen.

ARBETSSKADEFÖRSÄKRING VIA JOBBET

Beroende på kollektivavtal gäller någon av följande försäkringar vid arbetsskada:

- ▶ **Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA):** för anställda på ett privat företag, inom Kooperationen eller civilsamhället.
- ▶ **Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL):** för anställda inom kommuner och regioner, kommunala företag som är anslutna till Sobona, samt Svenska kyrkan.
- ▶ **Avtal om ersättning vid personskada (PSA):** för statligt anställda.

”Jag blev väldigt imponerad av att Afa Försäkring hörde av sig självmant och kollade upp hur det var.”



Varför strutsar vi jobbiga saker?

Att sticka huvudet i sanden är ett klassiskt flyktbeteende men inte alltid så funktionellt. Forskaren **Carl Antonson** har undersökt varför många undviker läkarkontroller.

Och vad arbetsgivaren kan göra åt saken

TEXT KARIN CEDRONIUS FOTO SHUTTERSTOCK

Vi har alla varit där: något känns svårt att ta tag i, då ignorerar vi det och flyr det besvärliga. Det funkar ett tag men är inte särskilt effektivt i längden. Handlar det om vår hälsa kan det dessutom få stora konsekvenser.

Carl Antonson är specialist i allmänmedicin och arbetsmedicin och jobbar som företagsläkare. När han mötte patienter från byggindustrin började han fundera: varför kom de inte på sina årliga medicinska kontroller trots att de jobbade med arbetsuppgifter som kunde leda till obotliga nerv- och kärlskador? Ju tidigare en vibrationskada upptäckts, desto lättare är det ju att sätta in rehabilitering och hejda att den blir ännu värre. Ändå väljer många att strunta i kontrollerna.

– En anledning är faktiskt att de inte ens erbjuds dessa obligatoriska kontroller av sina arbetsgivare. Men det finns även en grupp som helt enkelt undviker



Carl Antonson,
specialist i
allmänmedicin.

”Det finns en grupp som undviker att gå på kontroller eftersom det är för ångestladdat.”

att gå på kontroller eftersom det är för ångestladdat att veta att de kan visa skador. Då stoppar man hellre huvudet i sanden och ”strutsar”. Det är en psykologisk mekanism vi gärna tar till för att hålla borta ångest.

Rädslan för att bli av med jobb och inkomst, att förlora sin yrkesidentitet, att bli sedd som vek av kollegorna eller till och med risk för mobbning – orsakerna till undvikandet är flera.

Vad kan arbetsgivaren göra för att peppa medarbetarna att gå på kontrollerna?

– Informera! En av våra studier visade att bara 17 procent av alla exponerade arbetare gick på medicinska kontroller innan arbetsgivaren startade med regelbundna informationsmöten kring vad

som händer om man faller igenom vid en kontroll.

När arbetsgivaren, facket och företagshälsovården började ha gemensamma informationsträffar där de berättade att man inte måste bli av med jobbet, att man har rätt till ekonomisk ersättning och att det finns bra rehab så ökade den siffran rejält.

– Då kom hela 98 procent på kontrollerna. Det visar hur viktigt det är att alla känner till regelverket, annars struntar man i att gå till läkaren och tänker ”det drabbar inte mig”.

Carl Antonson har inriktat sig på arbetare med vibrationsskador men undvikande beteende finns i alla branscher. Inte minst när det kommer till stress, som är ett annat av hans forskningsområden.

– Den som är på väg in i utmattning är mästare på att undvika tecknen. Man biter ihop och kör på, samtidigt som man drar in på det som ger en motståndskraft som sömn, träning och bra mat. Det är olyckligt eftersom den som kommer till läkaren i tid kan få hjälp med rehab och hejda ett utmattningssyndrom med lång sjukskrivning. ■



”Den som kommer till läkaren i tid kan få hjälp med rehab och hejda ett utmattningssyndrom med lång sjukskrivning.”

Orsaker till att undvika medicinska kontroller

- ▶ Förnekelse
- ▶ Okunskap
- ▶ Rädsla för konsekvenser
- ▶ Machokultur
- ▶ Arbetsgivaren erbjuder inte lagstadgade kontroller

Så kan arbetsgivaren hjälpa till

- ▶ **Utbilda medarbetarna.** Gå ihop fack, arbetsgivare och företagshälsovård och informera årligen om medarbetarnas rätt till medicinska kontroller, rehab, ersättning och omplacering vid skada. Information är A och O för att våga gå på kontroller.
- ▶ **Förändra machokulturen.** I byggbranschen är det vanligt med en attityd av att man inte ska visa att man har ont eller skadat sig, man ska vara ”tuff” och ”bita ihop”. Detta måste bort!
- ▶ **Använd förebilder.** Låt de erfarna, duktiga hantverkarna berätta vad som hänt dem, hur de råkade ut för sina skador och vad de yngre kan göra för att undvika att gå samma väg.
- ▶ **Låt professionen tala.** Bjud in läkare som berättar om de rent medicinska riskerna av att låta bli att gå på kontroller och fördelarna med att göra det. Då slipper ni att detta blir en strid mellan fack och arbetsgivare. Var tydlig. Ge chefen mandat att säga ”det här måste ni göra, annars blir det konsekvenser”.
- ▶ **Återkoppla.** Berätta om de lyckade fallen, låt dem inspirera. Var transparent och visa att det fungerar att jobba vidare även för dem som drabbats av vibrationsskador och fått anpassade arbetsuppgifter eller blivit omplacerade.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada fyller jämnt. Vi frågade tre personer från olika delar av arbetsmarknaden om vad de tycker att TFA bidrar med i samhället.

TEXT KARIN JANSON



Lena Granqvist,
Samhällspolitisk chef
Saco, Stockholm

FOTO SACO

» TFA omfattar en övervägande andel av de sysselsatta och spelar stor roll för tryggheten på jobbet. I grunden handlar det om att vara försäkrad för den extra risk det kan innebära att utföra sina arbetsuppgifter. Om du råkar ut för ett olycksfall i arbetet, på väg till eller från arbetet eller om du drabbas av en arbetssjukdom finns genom TFA ett långtgående ekonomiskt skydd, vilket ibland kan behövas under en lång följd av år.

Vad tror du är anledningen till att TFA har blivit en del av den svenska modellen?

– Utan parternas ansvarstagande genom kollektivavtal hade TFA inte varit möjligt.



”Den är ett bra skyddsnät”

FOTO PRIVAT



Annette Karlsen,
försäkringsinformatör
Kommunal, Katrineholm

» Det är en bra försäkring som fyller ett behov och som innebar ökad trygghet för arbetstagarna när den kom. Innan TFA fanns var det inte säkert att du fick någon som helst ersättning om du blev skadad på jobbet och i vissa fall kunde det leda till att man inte längre kunde försörja sig själv och sin familj.

Vad betyder försäkringen för individen?

– TFA innebär att man kan fortsätta sitt liv, även om man blivit skadad. Sedan har förstas försäkringen förändrats över tid, men grunden finns kvar. En försäkring som innebär att om det händer mig något på jobbet så kan jag ha rätt att få ersättning för mina skador. Och fortfarande kunna ha ett arbetsliv och kunna försörja mig.

FOTO MALMÖ STAD



Johanna Juhlin,
personaldirektör
Malmö stad, Malmö

» TFA innebär en trygghet ekonomiskt för dem som skadas eller blir sjuka på jobbet och fyller därmed en viktig funktion i samhället. Som arbetsgivare har vi ansvar att arbeta förebyggande och göra vad vi kan för att förhindra att medarbetare skadas eller drabbas av ohälsa men när det ändå inträffar finns försäkringen som ett skyddsnät.

– Jag tycker vi behöver ha en fortsatt diskussion om hur stödet till den drabbade kan förbättras för att underlätta återgång i arbetet. Vilket är viktigt för individen men också utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv. Utredningar har pekat på brister bland annat när det gäller jämlikhet i ersättning och snabbare och tydligare processer, så här finns mer förbättringar att göra.