

TRYGGHET. För **Tom Westerholm** gjorde försäkringen stor skillnad

EFFEKTIVITET. 6 tips för en fokuserad arbetsdag

Trygg på jobbet

Nr 4 • 2021
En tidning från
Afa Försäkring

PÅ RÄTT KURS

Pia Westerholm och **Jeanette Ganesjö** har fått upp ämnet arbetsmiljö på agendan på Silja Symphony.

»Glöm inte att OSA till jul«

Det finns mycket man kan göra själv för att påverka sin arbetsmiljö och sin arbetsdag. Råden från forskaren Gisela Bäcklander kring hur man jobbar mer fokuserat är en väg att gå. För visst är det lätt hänt att man gör lite för många olika saker samtidigt utan att något riktigt kvalificerat blir gjort!

Men det finns insatser på en mer organisatorisk nivå som kan få ett större genomslag på hela arbetsplatsen, avdelningen eller arbetsgruppen. Det var så huvudskyddsombuden på Silja Symphony tänkte när de såg till att få med företagsledningen på att förbättra OSA-arbetet – alltså arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. De blev inspirerade av en

»En investering från arbetsmarknadens parter i ena änden resulterar i praktisk nytta i arbetslivet i den andra.«

workshop i ämnet och satte ihop en egen som avdelning efter avdelning på färjan har deltagit i. Resultatet är att social och organisatorisk arbetsmiljö plötsligt är något man talar

om. Frågor om individens och organisationens ansvar har kommit upp på bordet.

För oss är det här något att glädjas över. Vi har finansierat arbetsmiljöforskningen inom sjöfarten som inspirerade skyddsombuden på Silja så mycket att de tog det vidare i sin organisation. Det är ett skolboks-exempel på hur en investering från arbetsmarknadens parter i ena änden resulterar i praktisk nytta i arbetslivet i den andra.

Det är inte alltid livet leker. Tom Westerholm vet en hel del om det. Att vår försäkring AGS-KL har kunnat bidra till en ökad trygghet för honom är ett bevis för oss på att den kollektivavtalade lösningen gör stor nytta i samhället. ■



Johan Ljungqvist, kommunikationsdirektör

I DETTA NUMMER

4. I KORTHET

Uppskattat stöd för arbetsmiljöutbildning

5. SIFFROR

Varning för vanligaste arbetsolyckan

6. SÅ GÖR VI

Så klarade Polarbröd krisen

8. REPORTAGE

Arbetsmiljön i fokus på färjan

13. FORSKNING

Vanliga felet i arbetsmiljöarbetet

14. MÖTET

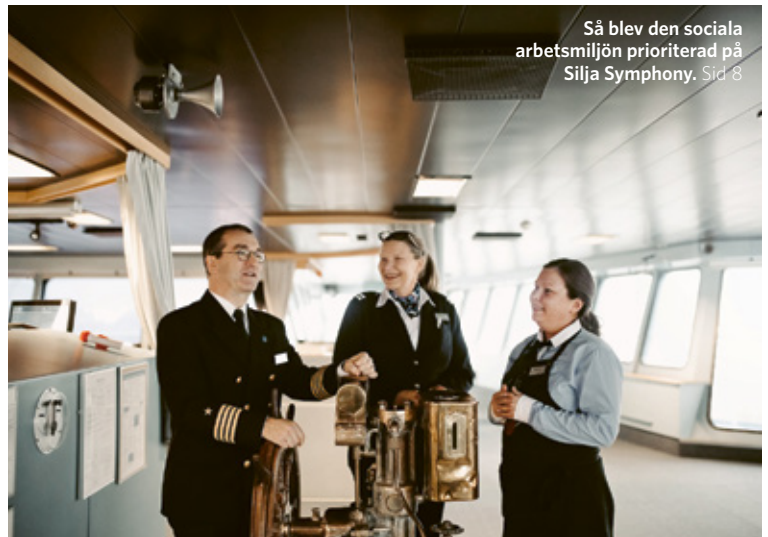
Sjukförsäkringen en räddning för Tom

18. INSIKT

Metoderna för att hitta sitt fokus

20. TRE TYCKER TILL

Bästa lärdomarna från pandemin



Så blev den sociala arbetsmiljön prioriterad på Silja Symphony. Sid 8



Tom Westerholms svåra tid.

Sid 14

56%

av fallolyckorna drabbar män.

Sid 5



Lär dig hitta bättre fokus på jobbet.

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 Nylund

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

Kajsa Göransson



25

miljoner kronor till forskning inom arbetsmiljö och hälsa har Afa Försäkring precis beviljat. Forskningsstödet fördelas mellan nio olika projekt. Några av ämnena är virtuellt kontorsarbete, förebyggande av återfall i utmattningssyndrom och politisk styrning av arbetsmiljö och hälsa.

Tjänsteresandet väntas minska

ARBETSMILJÖ. Antalet tjänsteresor har minskat kraftigt under pandemin. Nu förutspår myndigheten Trafikanalys att förändringen är här för att stanna. De främsta anledningarna till det är att många har vant sig vid nya digitala mötesformer och att det finns stora summor att spara för arbetsgivarna. Resor över dagen samt konferensresor lär bli det som minskar mest och det transportslag som backar är flyget, enligt Trafikanalys. ■



Fler tomma säten framöver? ■

Bättre villkor vid smittbärrpenning

Sedan den första juli är det inte längre någon karenstid för AGS-KL vid smittbärrpenning. Glöm inte att informera kollegor och anställda om det.

ERSÄTTNING. Coronapandemin har gjort att fler än vanligt har fått så kallad smittbärrpenning från Försäkringskassan. Det är en ersättning för förlorad inkomst efter att en läkare har beslutat att man inte får arbeta på grund av att man är eller kan vara smittbärrare av en allmänfarlig sjukdom.

Vid smittbärrpenning har anställda inom kommuner och regioner också möjlighet att få ersättning från Afa Försäkring

och det är villkoren i AGS-KL som nu har förändrats.

– Från den första juli finns det inte längre någon karenstid i vår försäkring. Det betyder att den som har rätt till smittbärrpenning från oss får ersättning från och med första dagen, säger Annelie Wase, som är avdelningschef på Afa Försäkring.

En annan nyhet är att AGS-KL under tid med smittbärrpenning även kan lämnas för

inkomster över åtta prisbasbelopp till och med dag 30 i sjukperioden. Det är arbetsmarknadens parter som har enats om denna förbättring av villkoren i AGS-KL.

– Det är positivt om arbetsgivare inom kommuner och regioner sprider information om de här villkoren i AGS-KL som kanske inte alla anställda känner till. Vi vill ju att så många som möjligt ska få den ersättning som de har rätt till, säger Annelie Wase.

De nya bestämmelserna gäller för försäkringsfall som inträffat 1 juli 2021 eller senare och omfattar anställda inom kommuner, regioner och vissa kommunala bolag. Anställda inom Svenska kyrkan omfattas inte.

Anmälan görs på afaforsakring.se. Där finns också mer information om villkorsändringen. ■

1+1
=3

När chef och arbetsmiljö- eller skyddsombud utbildar sig tillsammans inom arbetsmiljö ökar dialog och kunskap i organisationen. Sök ekonomiskt stöd via: afaforsakring.se/arbetsmiljoutbildning

Solpark på Stockholmstak

FRAMTID. Nu bygger Afa Försäkring en av Stockholms största solparker genom Afa Fastigheter. Det är på taket till fem fastigheter på Kungsholmen som solpanelerna nu installeras.

– Att satsa på solenergi känns bra då vi ger fler möjlighet att nyttja förnybar elenergi, vilket är ett bidrag till hållbarhetsmålen. Våra nya solcellspaneler är tillverkade i Europa, en medveten satsning som bidrar till både social och miljömässig hållbarhet, säger Christer Porsvi, energiansvarig på Afa Fastigheter.

Anläggningen kommer att producera cirka 323 MWh per år. ■

Elenergi genom solceller på Kungsholmens tak.



Stort intresse för arbetsmiljöutbildning

Trots pandemin har många företag tagit chansen till fortbildning och sökt stöd för arbetsmiljöutbildning från Afa Försäkring.

ARBETSMILJÖ. Det uppskattade stödet för arbetsmiljöutbildning återlanserades inför 2021 och kommer att pågå under sammanlagt tre år. Trots pandemirestriktioner är det många arbetsgivare på den privata sidan som har nappat på möjligheten att låta chefer och skyddsombud fördjupa sina kunskaper inom arbetsmiljö.



Anna Mia Olofsson

– Arbetsmarknadens parter har valt att ge ett större stöd när chefer och skyddsombud utbildar sig gemensamt. Det beror på att det ger en väldigt bra effekt när de stärker sin kunskap tillsammans. Därför är det glädjande att så många också har gjort det, säger Anna Mia Olofsson, chef stöd för arbetsmiljöutbildning.

»96% tycker utbildningen var bra.«

Och bland dem som har gått en utbildning hos någon av de godkända utbildningsanordnarna är omdömena väldigt goda. 95

procent av dem kan tänka sig att rekommendera andra att gå utbildningen och 96 procent av dem tycker att utbildningen var bra.

– I princip alla är väldigt nöjda och något som verkar vara genomgående är att de har fått ett större fokus på arbetsmiljön efter utbildningen. Frågan har kommit högre upp på agendan.

En viktig sak att tänka på är att stödet är knutet till kalenderår. Det innebär att stöd för utbildningar under 2021 måste sökas före årsskiftet. Har man gått utbildning och ännu ej sökt stöd är det hög tid.

Stödet kommer alltså att finnas kvar även under 2022 och 2023. Stöd för utbildningar under 2022 öppnar den 1 januari.

Stöd för arbetsmiljöutbildning kan sökas av arbetsgivare inom privat sektor. ■

Varning för fallolyckor!

Vart tredje allvarligt olycksfall på jobbet beror på att man halkat, snubblat eller tappat balansen, visar statistik från Afa Försäkring

TEXT KRISTER ZEIDLER

EXEMPEL FRÅN VERKLIGHETEN:

»Glömde bort var skurmaskinen stod och ramlade baklänges över den ner i golvet. Slog i vänster arm och axel.«

KVINNLIG STÅDARE

»Det låg pudersnö över en isfläck som jag inte såg. Jag halkade och satte mig på vänster fot.«

MANLIG LASTBILSCHAUFFÖR

»Stegen gled ifrån väggen så att jag åkte i backen från 2,5 meters höjd.«

MANLIG SNICKARE



NÄRA
8300
ALLVARLIGA ARBETSOLYCKOR
ORSAKADES AV FALL 2018-2019.

»Lämnade vårdtagares bostad och gick nerför dennes yttertrappa. Halkade på den våta trätrappan.«

KVINNLIGT VÅRDBITRÄDE



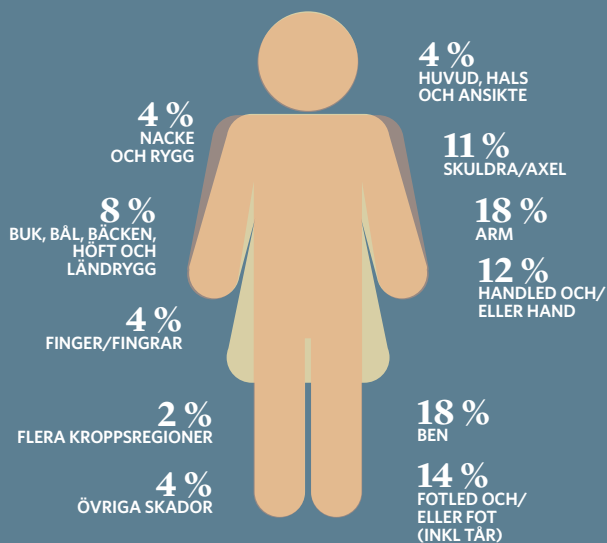
RISKEN ATT DRABBAS AV EN ALLVARLIG FALLOLYCKA ÄR I GENOMSNITT 0,9 OLYCKOR PER 1 000 SYSSELSATTA.

Högre risk i byggbranschen

Byggbranschen är hårt drabbad av fallolyckor. Manliga snickare, byggnads-målare och betong-, bygg- och anläggningsarbetare är de som löper högst risk att drabbas av en allvarlig fallolycka. Bland kvinnor är det framför allt yrkesförare, brevbärare och tidningsbud som har högst risk att råka ut för en fallolycka. De som jobbar som undersköterskor, vårdbiträden, personliga assistenter, m.fl. och barnskötare, fritidsledare, m.fl. svarar dock för den största andelen fallolyckor bland kvinnor, 41 procent.

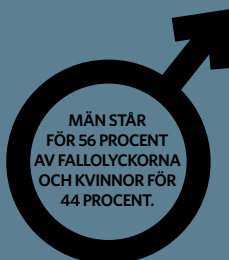
Fler fall i samma nivå

Fallolyckor i samma nivå är vanligast för både kvinnor och män, och de flesta av dessa olyckor sker utomhus. Män har fler olyckor som beror på fall från höjd, vilket bl.a. beror på att de fallolyckorna är vanligare i mansdominerade yrkesgrupper där man arbetar på höjder.



Ben- och armskador vanligast

Skador på armar och ben är vanligast vid en fallolycka och inträffar vid 36 procent av olyckorna. Därefter kommer fot- och fotledsskador, 14 procent, hand- och handledsskador, 12 procent, samt skador i skuldra och axel, 11 procent. Vid fallolyckor från höjd skadas främst fot och fotled samt ben.



Efter en brand i bageriet tvingades Polarbröd till uppsägningar. För att värna de uppsagda gjorde företaget en gemensam ansökan om avgångsbidrag, AGB, hos Afa Försäkring, berättar **Sara Öhgren**, HR-specialist och **Ulrica Lundgren**, HR-chef.

TEXT KARIN JANSON FOTO VIVEKA ÖSTERMAN

»Vi ville att alla skulle få AGB snabbt!«

Hur stöttade ni de anställda efter branden?

- Initialt erbjöd vi krisstöd enskilt och i grupp. Redan förmiddagen efter nattens brand kunde vi samla alla medarbetare då vår ägare och vd informerade om läget och tankarna om framtiden. Företagshälsa och Svenska kyrkans präster och diakoner fanns på plats. Alla bagerimedarbetare i Älvsbyn erbjöds debriefing i grupp tillsammans med de närmaste kollegorna. Under de kommande veckorna bjöd vi in till öppna träffar där vi kunde informera och bjuda på fika, och de som ville fick prata med en diakon eller präst.

Vilka blev konsekvenserna av branden för de anställda?

- Det blev arbetsbristuppsägningar i delar av koncernen, framför allt i bageriet i Älvsbyn. Vårt mål var att hantera de oundvikliga arbetsrättsliga processerna på ett så bra sätt som möjligt för alla berörda, men det var en stor utmaning att samtidigt blicka vidare, för att säkerställa kompetensen i framtiden. Vi var överens med de fackliga parterna om att hålla tempot uppe i de arbetsrättsliga processerna för att alla så snart som möjligt skulle få veta "vad händer med mig nu?".

Har ni kunnat återanställa?

- Redan under hösten kunde vi erbjuda arbete för cirka 20 bagerimedarbetare från Älvsbyn i vår anläggning i Bredbyn, som snabbt fått ställa om efter branden. Vi stod för dessa medarbetares resor och boende och gjorde nya scheman för att möjliggöra veckopendling. Ytterligare tio personer fick anställning med att tillverka färdiga smörgåsar. Ytterligare ett fåtal nyckelfunktioner har

SÅ GJORDE POLARBRÖD

UTMANING

Se till att uppsagda medarbetare får det stöd och den ersättning de har rätt till

LÖSNING

En kollektiv ansökan om AGB hos Afa Försäkring

RESULTAT

En snabbare process och möjlighet att fånga upp alla medarbetare i ansökan

återanställt under det gångna året, både tjänstemän och bageripersonal. Vi har även startat utbildning tillsammans med Arbetsförmedlingen och Utbildning Nord för framtidens bageriarbetare.

Hur ansökte ni om AGB?

- Vi valde att göra en gemensam ansökan för alla uppsagda kollektivanställda. Eftersom uppgifterna fanns i olika register blev det lite klipp och klistra, men sammantaget var det mycket enklare än att fylla i ett papper för varje medarbetare. Vi ville säkerställa att alla som var berättigade till avgångsbidrag verkligen skulle få det.

Hur fungerade det med anmäning till Afa Försäkring?

- Vi upplevde att det var en otroligt smidig lösning, jämfört med ett förfarande där ett hundratal medarbetare skulle ha inkommit med varsin ansökningsblankett. Det fanns en mall att utgå ifrån och medarbetarna hos Afa Försäkring kunde snabbt svara på våra frågor. När vi hade laddat upp den kompletta ansökan gick det bara några veckor innan AGB kunde betalas ut till samtliga som uppfyllt kriterierna. Det kändes mycket bra.

Fanns det andra stöd för de uppsagda?

- Alla har erbjudits omställningsstöd via Trygghetsfonden TSL och TRR. En värdefull möjlighet till jobbcoachning och hjälp att blicka framåt och göra sig anställningsbar igen.

Hur ser framtiden ut?

- Vi öppnade den första etappen av vårt nya bageri i början av november och 42 personer har återanställts så här långt. ■



»Vi upplevde att
det var en otroligt
smidig lösning.«

Ulrika Lundgren och Sara Öhgren om
den gemensamma AGB-ansökan.

Ny kurs för färjan



Jeanette Ganesjö och Pia Westerholm har fått Siljas ledning att satsa på den sociala arbetsmiljön.

Nästan allt arbete på Silja Symphony var strukturerat. Men ett område hade halkat efter – den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det ville skyddsombuden **Jeanette Ganesjö** och **Pia Westerholm** ändra på.

TEXT PER CORNELL FOTO KAJSA GÖRANSSON

Silja Symphony har precis lagt till vid Värtaterminalen i Stockholm. Nyvakna kryssare med rullväskor och kärror lastade med taxfree-varor lämnar fartyget samtidigt som städpersonalen går ombord. Nu ska färjan städas och göras redo för nästa avgång senare på eftermiddagen.

Efter pandemirestriktionerna, som fick färjetrafiken att stanna under långa perioder, är man nu på väg mot en mer normal tillvaro igen. Men det är inte bara att kasta loss och köra på som vanligt. Permitteringar och uppsägningar blev rederiernas sätt att överleva. Det innebär också att de har tappat duktiga medarbetare som inte bara står där och väntar på att få jobbet tillbaka. Många har sökt sig vidare. En annan faktor som gör den här perioden speciell är att rederierna är försiktiga med återanställningar i väntan på att myndigheterna slutgiltigt ska blåsa faran över.

I och med att trafiken och arbetet börjat återgå till det normala igen kommer också det projekt kring social arbetsmiljö som huvudskyddsombudet Jeanette Ganesjö och tidigare huvudskyddsombudet Pia Westerholm drog i gång 2019 att aktiveras igen.

De båda deltog i en workshop 2018 som forskaren Cecilia Österman höll i. Den handlade bland annat om vilka typer av diagnoser som drabbade de olika avdelningarna på passagerarfartyg. Det var en av staplarna som fick Jeanette och Pia att hoppa till: på intendenturen, det vill säga hela hotell- och restaurangverksamheten på en färja, var de psykiska diagnoserna betydligt högre än på andra avdelningar.

– Det var otroligt inspirerande att få ta del av den här kunskapen. Vi började redan under dagen skissa på en egen workshop som vi ville göra på vår arbetsplats. Jag

ritade upp en mindmap som blev väldigt användbar för oss senare, säger Jeanette.

De två kollegorna var uppfyllda av workshoppen och övertygade om att det här vore en bra väg framåt för Silja Symphony. Frågan var hur de skulle få med sina chefer på idén.

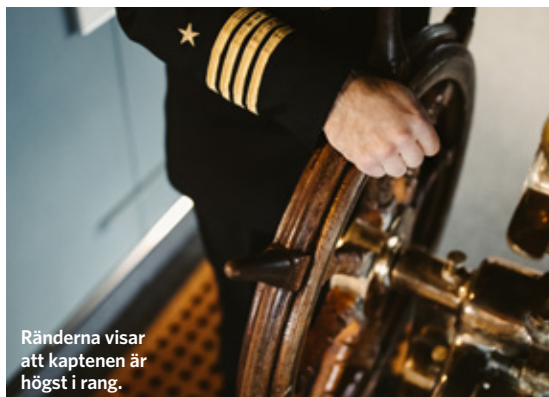
– I stället för att försöka övertyga våra närmaste chefer la vi fram vår idé för vår seniora befälhavare Ola Bengtsson. Det är fartygets huvudansvarige kapten. Vi förklarade att vi som skyddsombud skämdes lite över att det saknades struktur i arbetsmiljöarbetet när alla andra områden var så strukturerade – säkerhet, underhåll och livsmedelshantering, till exempel. Vi visste också att OSA-föreskrifterna var på väg att börja gälla till sjöss, säger Pia.

Hon och Jeanette satte fingret på en viktig fråga, det fanns stöd i forskningen för detta och det fanns rutiner från andra områden som skulle kunna appliceras på OSA. Befälhavaren var mycket positiv: ”Det här måste vi fixa nu”, sa han.

– Det var väldigt viktigt att få med oss honom och få hans välsignelse. Jag tror inte riktigt på det gamla sättet att man som skyddsombud eller facklig ska upp på barrikaderna. Det blir att slåss mot väderkvarnar. Ett mer modernt sätt att arbeta är att ha en bra dialog. Då kan man komma framåt. Nu finns de här frågorna också med på ett naturligt sätt i vår skyddskommitté, säger Pia.

De satte ihop en egen workshop, inspirerad av den de själva hade deltagit i. De började med de anställda, avdelning för avdelning.

– Vi var så nervösa första gången. Att bli schemalagd för en workshop om arbetsmiljö när färjan ligger i hamn är inget folk blir jätteglada för. Alla är trötta på dagen ▶



Ränderna visar att kaptenen är högst i rang.



Färjan styrs från bryggan.



Pia och Jeanette har genom sin workshop kunnat peka på vissa förbättringsområden.



Silja Symphony.

TALLINK SILJA AB

- ▶ Tallink Silja AB är det svenska dotterbolaget i Tallink-koncernen.
- ▶ De svenskflaggade fartygen är Silja Symphony och Galaxy. Dessa trafikerar linjerna Stockholm–Helsingfors och Stockholm–Åbo. Tallink Silja Sverige har cirka 600 anställda, 500 utgör besättning ombord på fartygen och 100 arbetar i landorganisationen.
- ▶ Tallink Silja trafikerar sedan 2009 till och från Värtahamnen i Stockholm.



Kapten Tobias Magnusson.

efter att ha jobbat kväll eller natt, säger Jeanette.

Men deras upplägg föll väl ut och diskussionerna om vad som är arbetsmiljö och vad som är den sociala arbetsmiljön tog fart direkt. De hjälpte deltagarna att försöka se vilket ansvar som ligger på dem som individer, vad som ligger på gruppen och vilka frågor som arbetsgivaren ansvarar för.

– På många sätt är vi varandras arbetsmiljö och alla är lika viktiga ombord. Ett dåligt beteende skapar tyvärr ofta ännu ett dåligt beteende, säger Jeanette.

– Det blir en aha-upplevelse när de sitter i grupper och pratar om vad som är ett trevligt eller otrevligt sätt att bemöta varandra på. Har man suttit i sådana diskussioner med varandra blir det ganska svårt att gå därifrån och bete sig illa, säger Pia.

Arbetslivet till sjöss har sina utmaningar. Det här har Cecilia Österman valt att fokusera på i sin forskning, som är finansierad av Afa Försäkring. Hon är arbetsmiljöingenjör och lektor på Sjöfartshögskolan.

– Det har blivit tydligt för mig att man inte kan skilja på den organisatoriska och den sociala arbetsmiljön. Saker som anställningsavtal, arbetsbelastning och bemanning kan inte individen påverka, men det påverkar individens sociala arbetsmiljö på olika sätt. Stora utmaningar för branschen är långa arbetsdagar och ojämlikhet. Jag brukar få en del kritik när jag säger att ojämlikhet är inbyggt i affärsmodellen till sjöss, men jag håller fast vid det.



Tim Karlström är andrestyrman på Silja Symphony.



Hur ser du på ledarnas möjligheter att påverka arbetsmiljön?

- Det är en hierarkisk värld så befälhavaren eller kaptenen blir en viktig kulturbärare som sätter normerna för hur man beter sig mot varandra. Men bara för att man får en högre grad är det inte säkert att man är en bra ledare.

Om du jämför försvaret, en annan hierarkisk bransch, med sjöfarten, har man samma syn på ledarskapsutveckling?

- Nej, inom sjöfarten är det mycket obligatoriska kurser för chefer som handlar om tekniska frågor av olika slag. Det tror jag leder till att utbildning inom arbetsmiljö och ledarskap prioriteras lägre.

Det fanns ett upprop inom sjöfarten under #metoo, hur ser det ut med kränkande särbehandling i branschen?

- Det är utbrett, upp till 25 procent har upplevt det någon gång och bland kvinnor är siffran över 50 procent. Vanligast är det att chefen eller arbetsledaren är den som står för beteendet.

För Jeanette och Pia har dock inte beteenden som kan kopplas till #metoo varit de viktigaste aspekterna av den sociala arbetsmiljön på båten.

- Vi valde bort orden "kränkning" och "trakasserier" i workshopparna eftersom det är så giftiga ord som ibland kan stå i vägen för diskussionen. Det betyder inte att vi valde bort själva ämnet, men vi tog upp det på andra sätt, säger Jeanette.

»Ett bra arbetsklimat är att inte sprida saker man har hört, utan prata direkt med varandra.«

De pekar på andra, större utmaningar på färjan som mer handlar om attityd till varandra, ryktesspridning och ibland bristande ledarskap.

- En väldigt grundläggande sak för att skapa ett bra arbetsklimat är att inte sprida saker man har hört utan att man i stället tar reda på fakta och pratar direkt med varandra. På så sätt får man bukt med skitsnack och då eskalerar inte onödiga konflikter, säger Pia.

En faktor som ökar risken för ett otrevligt bemötande mellan kollegor är den höga arbetsbelastningen. Stress kan leda till att man får ett sämre tålamod och lättare blir irriterad. Denna höst är pressen på de anställda högre än vanligt eftersom trafiken har dragit i gång, medan personalstyrkan är decimerad samtidigt som många nya har börjat.

Jeanette och Pia planerar därför att återuppta projektet kring organisatorisk och social arbetsmiljö på färjan igen, efter ett långt uppehåll under pandemin. Frågorna måste upp på bordet igen. De hann hålla i sju workshop- ▶



Patrik Unger och hans kollega i maskinrummet har mycket att stå i när färjan ligger i hamn.

par före coronautbrottet, efter årsskiftet hoppas de komma i gång igen och få med cheferna också.

- Sjöfarten är en hierarkisk miljö.

Vi jobbar mycket för att riva de osynliga barriärer som finns på färjan. Det är en väg att skapa ett bra klimat. Utan diskarnas insats, till exempel, sitter vi i skiten ganska snabbt. Ser man en kollega som har det tufft kan man faktiskt hjälpa till om man har tid. Men bemanning och arbetsbelastning är frågor som är svåra att påverka för individen, säger Jeanette.

Apropå hierarkier så får Trygg på jobbet följa med upp till bryggan där kapten och styrmän arbetar. Den här dagen är det Tobias Magnusson som är kapten. De fyra ränderna på hans uniform visar tydligt att han är högst i rang.

- En viss hierarki har varit nödvändig inom sjöfarten men i dagens samhälle välkomnar vi mer av dialog. Vi skapar ju arbetsmiljön tillsammans och därför heter projektet "Tillsammans gör vi skillnad". Ansvaret är delat. Skyddsombuden kan belysa ett problem, men då ska de också vara beredda att vara med och lösa det. Det tycker jag de har gjort på ett bra sätt. ■



»Ser man en kollega som har det tufft kan man faktiskt hjälpa till om man har tid.«



Fel sätt att lösa arbetsmiljöproblem

Många arbetsmiljöproblem hänger ihop med hur arbetet är organiserat. Ändå satsas det ofta på kortsiktiga, individuella åtgärder som inte löser grundproblemen, visar en studie av en arbetsmiljöinsatsning i Västra Götaland.

TEXT KRISTER ZEIDLER FOTO JOHAN WINGBORG/GÖTEBORGS UNIVERSITET

Arbetsmiljöinsatsningen i Västra Götaland har pågått sedan 2017 och har som mål att förbättra arbetsmiljön och minska sjukfrånvaron bland regionens anställda. Chefer i olika verksamheter har tillsammans med HR kunnat ansöka om medel för att förbättra arbetsmiljön. Över 150 ansökningar har analyserats och ett flertal insatser har följts av forskare på Institutet för stressmedicin vid Göteborgs universitet i ett Afa-projekt som kallas för Stratsam, strategisk samverkan i offentlig sektor.

Resultaten visar att 97 procent av de arbetsmiljöproblem som ansökningarna handlar om beror på organisatoriska faktorer, som till exempel hög arbetsbelastning. Ändå föreslog drygt fyra av tio arbetsplatser insatser som enbart stärker individen. Det handlade bland annat om friskvård, fysisk aktivitet på arbetstid och inspirationsföreläsningar.

– Vi säger inte att den typen av insatser inte kan fylla någon funktion, men vill man ha en hållbar lösning över tid behöver man jobba på organisations-, grupp- och individnivå med de organisatoriska förutsättningarna och strukturerna. Det kan handla om arbetsbelastning, men det kan också handla om att titta på nya arbetssätt som reducerar den arbetsrelaterade ohälsan, säger Ewa Wikström, projektledare och professor i organisation och management vid Handels-högskolan i Göteborg.

Vissa av de arbetsplatser som sökte ekonomiska medel för olika arbetsmiljöåtgärder

erbjöds även processtöd av regionen. Det visade sig att de i högre grad föreslog förebyggande och hälsofrämjande åtgärder som hade fokus på den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Till skillnad mot dem som inte fick något processtöd minskade också sjukfrånvaron och personalomsättningen på arbetsplatserna.

– Vi ser i studierna att för att lyckas hålla fokus på förebyggande och hälsofrämjande åtgärder utifrån ett organisatoriskt perspektiv behöver man processtöd.

Projektet visar också att bara omkring hälften av ansökningarna och de föreslagna åtgärderna baserades på en analys av arbetsmiljöproblemen. De som däremot hade ett väl fungerande samarbete mellan verksamhetsledning, HR och företagshälsovård var bättre på att identifiera grundproblemen och utforma effektiva åtgärder.

– Men det stannar inte vid att man gjort en lyckad problemanalys. Sedan ska man ner i verksamheterna i de lokala sammanhangen för att se hur förutsättningarna ser ut för att jobba vidare.

– Här kan det behövas en kunskapshöjande insats där man förstår vad det betyder att jobba med organisatoriska förutsättningar



Eva Wikström

»Arbetet med organisatoriska och sociala frågor är ganska abstrakt för många.«

TRE TIPS FÖR EFFEKTIVA ARBETSMILJÖINSATSER:

- ▶ Se till att cheferna har tillräckliga kunskaper, tid och andra förutsättningar för att arbeta med arbetsmiljöfrågor.
- ▶ Analysera arbetsmiljöproblemen noggrant. Ta hjälp av HR och företagshälsovård om det behövs.
- ▶ För vissa komplicerade arbetsmiljöfrågor, som organisatoriska och sociala, kan det behövas utbildningsinsatser på flera nivåer.

och förhållanden som inte bara är kortsiktiga, säger Ewa Wikström.

Offentliga sektorn är en komplex organisation med en rad skilda verksamheter och yrkesgrupper under samma tak. Cheferna är ofta hårt belastade och för att kunna jobba med arbetsmiljöfrågorna behöver de tid, kunskap och andra förutsättningar, menar forskarna.

Samtidigt är arbetet med organisatoriska och sociala frågor ganska abstrakt för många. För att genomföra rätt arbetsmiljöinsatser och få dem att fungera effektivt

och långsiktigt kan det därför vara motiverat att ta hjälp från företagshälsovården eller andra experter.

– Cheferna känner sig många gånger ganska ensamma i att jobba med arbetsmiljöfrågor och kan ha svårt att bedöma vilka frågor man ska agera på, säger Ewa Wikström. ■



**Försäkringen
har varit en stor
hjälp genom
åren**

Under sitt yrkesliv har **Tom Westerholm** varit långtidssjukskriven flera gånger. Via sin pappa fick han reda på möjligheten att söka pengar från Afa Försäkring. Det har varit ett välkommet tillskott under sjukskrivningarna.

TEXT KARIN JANSON FOTO KRISTINA SAHLÉN

En vanlig dag brukar Tom Westerholm i Västerås gå till gymmet eller ta en cykeltur, om orken finns. Varannan vecka åker han till vårdcentralen och lämnar prover för sin bukspottkörtelcancer, som inte går att operera och därför strålbehandlas. Sedan mars 2018 är han sjukpensionär, mot sin vilja.

– Då gav Försäkringskassan mig beskedet att deras läkare hade bedömt att jag inte är arbetsför. Jag överklagade och skrev att jag gärna vill jobba, men fick ingen respons. Efter tre år skulle de ompröva beslutet, sa de, och jag fick ett mejl från dem i år där det stod att jag fortfarande är sjuk och att de inte ser något skäl att ändra sin bedömning.

Tom, som tidigare jobbade som idrottslärare och fritidsassistent, saknar det sociala med jobbet allra mest.

– Att få träffa kollegor och känna sig behöv. Och att ha rutiner och tider att passa. När man bara är hemma är det lätt att hamna ur gängorna, vara uppe för sent och sova länge. Men jag försöker strukturera dagarna så att jag har saker att göra och en anledning att kliva upp tidigt.

Toms yrkesbana startade på ett industri-gjuteri på åttiotalet. Efter en tid på arbetsplatsen började han få svårt att andas.

– Jag trodde först att det var lunginflammation. Till slut fick jag inte luft och krälade på golvet så jag åkte in till akuten. Läkaren gav mig en spruta som gjorde att det genast blev bra, jag vet inte vad det var men tror att det kan ha varit adrenalin. Det var i alla fall så läkarna förstod att det var astma.

Under sjukskrivningsperioden sökte Tom pengar från Afa Försäkrings avtalsgruppsförsäkring, AGS.

– Det var pappa som tipsade om att man kunde söka den, han hade själv fått reda på



det via sitt jobb. Jag tycker att AGS har varit till stor hjälp genom åren och bemötandet har alltid varit jättebra.

För att slippa kemikalierna i gjuteriet fick Tom en ny tjänst som brevbärare för internposten, men det hjälpte inte mot astman. I stället började han jobba som vaktmästare på samma ställe och det fungerade bättre. Ett par år senare utbildade han sig till friskvårdspedagog och fick jobb inom skolvärlden som idrottslärare.

– Jag har alltid varit en idrottskille så det var mitt drömyrke. Tyvärr förändrades rollen ganska mycket de senaste åren, man blev mer en psykolog som skulle reda ut konflikter än en lärare. Men i grunden är det fortfarande mitt drömjobb.

Genom åren har Tom haft flera längre sjukskrivningar. På åttiotalet fick han diagnosen giftstruma, en kronisk sjukdom som han äter medicin för. Han har också haft stopp i gallgångarna med ett oturligt förlopp där den stent som opererades in växte fast.

»När man bara är hemma är det lätt att hamna ur gängorna, vara uppe för sent och sova länge.«

– Då opererade de in en ny stent i den gamla för att vidga den, men de fick inte bort den heller. Då sotade de, som det heter, och sedan blev det en stor operation när de opererade ihop tunntarmen och gallgången. Jag kände mig som ringaren i Notre Dame efteråt, helt sned i ryggen.

Tom skämtar ofta om sina sjukdomar och konstaterar samtidigt att det är lätt att använda humorn som en skyddsbarriär. ▶

– Det är ju ett sätt att dölja det jobbiga, att kliva in i en clownroll.

Man vill heller inte belasta omgivningen med alltför mycket elände.

Sedan 2013 lever han också med icke opererbar cancer i bukspottkörteln. Det började med en bukspottkörtelinflammation som pågick i nästan ett år innan gallblåsan opererades bort.

– Det var den sämsta tiden i mitt liv, jag hade sådan smärta. Det går inte att beskriva hur ont det gjorde. Efter att gallblåsan tagits bort mätte jag bra i två år, med undantag för en blodförgiftning.

Cancern upptäcktes efter att Tom hade känt sig väldigt trött under en period.

Under den första cellgiftsbehandlingen valde han ändå att fortsätta jobba heltid.

– Jag var så pliktrogen att jag rusade till jobbet så fort jag hade fått mina cellgifter. En kollega vars man gått bort i cancer sa åt mig: Tom, vad gör du här? Var hemma och ta det lugnt i stället och njut av livet, man vet aldrig när det tar slut.

Han sjukskrev sig under resten av cellgiftsbehandlingen, som pågick var tredje vecka i ett och ett halvt år.

– Jag passade på att resa utomlands en del, det är ett stort intresse som jag hoppas kunna återuppta. Det var behövt att komma bort och andas ut.

Cancern är obotlig och har spridit sig till levern och lymfkörtlarna.

– Jag kommer aldrig att bli frisk, men strålningen har gett resultat och tumören har krympt med 33 procent. Just nu är det paus i strålbehandlingen för att kroppen ska orka med.



Tom och flickvännen Åse planerar att resa igen.



Sjukdomen har gjort att Tom har mycket mindre energi än tidigare och får feber oftare. Ibland kommer det magsmärtor som läkarna inte har kunnat lokalisera.

– Det är en ihållande och hemsk smärta som gör att jag bara vill lägga mig ned och ge upp. Men jag har haft magsår tidigare så jag ska kolla upp om det är det nu också.

Han tycker att han var en mycket mer positiv och glad person före cancerbeskedet.

– Jag fattar inte själv att jag orkar ibland, men jag har nog en inre kraft som gör att jag orkar med.

Något som också ger positiv energi är att träffa de vuxna barnen och flickvännen Åse, som nyligen flyttat från Båstad till Västerås.

– Vi stöttar varandra. Och vi hoppas kunna komma ut och resa lite framöver för att göra något roligt, säger Tom Westerholm.

Ersättningen från AGS kommer han fortsatt att få varje månad tills han kan ta ut tjänstepension vid 65 års ålder.

– Det är dyrt att vara sjuk, även om högkostnadsskyddet finns så blir det ändå extra utgifter med resor till sjukhuset, mediciner och andra omkostnader, som att äta lunch och fika borta. Att få de här extra pengarna varje månad innebär därför en jättestor trygghet för mig. ■

SÅ FUNKAR FÖRSÄKRINGEN

► **ANMÅLA:** Anmälan görs på afaforsakring.se

► **FÖR VEM:** Arbetare inom den privata sektorn och kooperativt anställda samt arbetare och tjänstemän inom kommuner och regioner, Svenska kyrkan och vissa kommunala bolag.

► **ERSÄTTNING:** Från dag 15 för privata sektorn och från dag 91 för Kommuner och regioner. Den sjukskrivne kan få antingen dagersättning eller månadersättning. Dag ersättning eller månadersättning kan betalas som längst till och med månaden innan du fyller 65 år. AGS kompletterar ersättningen som den sjukskrivne får från Försäkringskassan.

Trygghet när livet tar en oväntad vändning

Sjukförsäkringen AGS omfattar många i arbetslivet. Det finns flera goda anledningar att göra den ännu mer känd på arbetsplatsen.

När livet tar en oväntad och ovälkommen vändning sätts trygghetssystemen på prov. Vid en allvarlig sjukdom, som i Tom Westerholms fall, hamnar fokus på att orka kämpa och på att få rätt vård. Men även den ekonomiska tryggheten är såklart viktig, samtidigt som den kan vara svår att orka ta tag i.

AGS och AGS-KL är arbetsmarknadens parter sätt att ge ökad trygghet till anställda vid sjukdom. Försäkringen fungerar lite olika i den privata sektorn och

i Kommuner och regioner. På den privata sidan omfattar den arbetare och gäller från dag 15. För kommuner och regioner omfattar den både arbetare och tjänstemän och gäller från dag 91. I båda kollektiven gäller den som längst till dag 360 i sjukskrivningen eller till att man fyller 65 år om man har sjukersättning eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan.

– Vi brukar beskriva den som ett tillägg till Försäkringskassans sjukförsäkring. För många är den ett välkommet tillskott till



»Jag fattar inte själv att jag orkar ibland, men jag har nog en inre kraft ...«

en redan ansträngd ekonomi, säger Victoria Emretzon, skadereglerare på Afa Försäkring.

Vad betyder försäkringen för svenskt arbetsliv?

– Den skapar trygghet även för dem som inte behöver använda den och för arbetsgivare.

Känner alla till att försäkringen finns?

– Nej. Det finns mycket att göra för arbetsgivarna och facken, som ansvarar för informationen om försäkringarna på arbetsplatsen, för att förmånen ska bli mer kända. Den behöver marknadsföras internt så att de anställda vet vem försäkringen gäller.

– En utmaning är att de personer som behöver försäkringen är borta från jobbet. Och för kommuner och regioner gäller försäkringen från dag 91. Det kan vara svårt att komma ihåg, men många kommuner och regioner skickar ut brev för att påminna. Personlig kontakt per telefon är också något som kan göra stor skillnad.

Fokus på att hitta sitt fokus

Både medarbetare och chefer kan göra mycket för att arbetsdagen ska bli mer effektiv. Författaren och arbetslivsforskaren **Gisela Bäcklander** har samlat de bästa metoderna i sin bok *Ostörd*.

TEXT PER CORNELL FOTO APPENDIX FOTOGRAFI

Begreppet självledarskap är centralt för många i dagens arbetsliv – att ta ett stort eget ansvar för sina arbetsuppgifter utifrån organisationens behov är något som förväntas. Ökat distansarbete under pandemin har satt frågan om att hitta sitt eget fokus ännu mer i fokus. Gisela Bäcklander, som doktorerat i ämnet och skrivit boken *Ostörd*, menar att både organisationen och individen har stora möjligheter att påverka.

– Vanliga tips är att man ska bli mer motiverad och skaffa bättre disciplin för att klara av detta. Min och andras forskning visar att andra strategier är mer effektiva. I stället för att försöka förändra sin personlighet ska vi försöka styra vilka situationer vi hamnar i under arbetsdagen.



Gisela Bäcklander

Hur ska man göra det?

– Det är mer verkningsfullt att ändra något tidigare i processen för att inte hamna i situationer där man blir distraherad. Det handlar om att designa sin arbetsdag och arbetsmiljö på ett sätt som passar en själv, snarare än att använda viljestyrka. För vissa kan det räcka med att stänga ner distraherande flikar i webbläsaren eller liknande.

Ur individens perspektiv finns det en mängd knep och metoder att använda sig av. Gisela Bäcklander lyfter fram ett par stycken, fler finns i boken:

– För att ha mycket kognitiv kraft vid ut-

manande uppgifter kan man ta hjälp av det fysiska. Det är till exempel lättare att ta till sig text på papper än på skärm och att skriva något för hand ger ett bättre minnesstöd. Fysiska hjälpmedel kan innebära en konkretisering av abstrakta arbetsuppgifter.

Något annat att tänka på?

– Övergångar mellan olika uppgifter är väldigt viktiga. Oavslutade uppgifter fortsätter att störa hjärnan, men ibland måste man avsluta mitt i. Ta kontroll över situationen genom att tänka igenom var du befinner dig och vad nästa steg blir, innan du tar tag i det som tvingar dig till ett avbrott.

Att sluta i tid, kan det också vara viktigt?

– Ja, återhämtning är viktigt. Även om du har haft en dålig hemmajobbdag är det viktigt att bryta. Att använda upp sin fritid till mer ineffektivt arbete i stället för återhämtning är troligen sämre för kommande arbetsdag och minskar produktiviteten.

Hur kan chefen och organisationen bidra?

– Mycket handlar om tydlighet och transparens. För att medarbetaren ska kunna leda sig själv behöver det vara klart och tydligt vart organisationen är på väg. Cheferna har en viktig uppgift i att förmedla när gemensamma uppgifter ska prioriteras framför de egna uppgifterna, till exempel. ■

TIPS FÖR FOKUSERAT ARBETE

1.

► Planera in tid för att kunna "djupjobba" i kalendern och flytta bara i undantagsfall på detta. Öva dig på att fokusera på det viktigaste i stället för att vara med på varje möte och fastna i en massa småuppgifter.

2.

► Sluta med "multitasking". Var medveten om vad hjärnan håller på med och rikta tillbaka uppmärksamheten till arbetsuppgiften. För den som har svårt med fokus är det bra träning. Sätt en tidsgräns för uppgiften för att skapa tydlighet.

4.

► Gör en lista på det du ska koncentrera dig på. Om du tappar fokus, gå tillbaka till din lista för att hamna på rätt spår igen. Om du kommer på andra viktiga saker under det pass då du djupjobbar, skriv ner dem på en separat lista och titta på dem när du är klar med ditt fokuserade pass. Våga också vara otillgänglig på riktigt! De flesta måste inte vara tillgängliga hela tiden.

3.

► Arbeta med de mest krävande och utmanande arbetsuppgifterna när du energimässigt är på topp – för de flesta är det på förmiddagen. Använd en klocka och blockera fokuserade arbetspass. Börja med 25 minuter om du är ovan och jobba dig uppåt till 90 minuter.

5.

► Kommunicera kring din tillgänglighet så att andra vet vad de kan förvänta sig av dig och när du är anträffbar. Lägg mindre koncentrationskrävande uppgifter under den tid då du är tillgänglig.

6.

► I slutet av en arbetsdag bestämmer du vilka som blir morgondagens viktigaste prioriteringar. Bryt ner dessa i konkreta mindre delar. Poängen är att du redan då har förarbetat, vilket förenklar ditt arbete senare.

PRIORITERINGAR



Kommunicera och prioritera, två viktiga redskap för att lyckas fokusera.



Tre tycker till

Vad har ni lärt er under pandemin?

Helén Eurenus, stabschef, Östersunds kommun:

» Utifrån min organisation och min chefsroll så har pandemin resulterat i både utveckling och utmaningar i att leda på distans och digitalt.

Organisationen har utvecklat sin digitala kompetens samtidigt som det ställer högre krav på mig som chef att leda. Det krävs en ömsesidig tydlighet mellan chef och medarbetare, en stor portion tillit samt ett annat stöd i det dagliga arbetet nu när många medarbetare ges möjlighet att arbeta på distans. Men vi får vi inte glömma vilka vi är till för - medborgarna.



Anna Cederqvist, kommundirektör
Vara kommun:

» Det har stärkt oss i att våga fatta professionella och pragmatiska beslut med ett etiskt förhållningssätt i organisationen. Ett exempel på det är när vi som kommun skötte logistiken i samband med att Närhälsan skulle vaccinera invånarna mot covid-19. Det var inte vårt ansvar. Men våra företag behövde frisk personal och vi behövde minska smittspridningen i samhället. Jag själv arbetade som värd vid ett av vaccinationstillfällena och visade därmed vikten av att vi alla gör det här tillsammans.



Maria Zanchi
Kommunikationschef
Friskis och Svettis

» Vi har utvecklat våra arbetsmetoder på många olika sätt. En personlig favorit är det vi kallar för audios, som var ett svar på tilltagande skärmtrotthet. När vi vid ett större möte skulle presentera vår verksamhetsplan spelade vi in den som en enkel träningspodd. Mötesdeltagarna satte på sig lurar och gick ut för att promenera eller jogga och samtidigt lyssna. Det var ett uppskattat grepp som vi lär fortsätta använda.