

# Trygg på jobbet

Nr 4  
2023

En tidning från  
Afa Försäkring

## SÄKERT OMBORD

Skepparen  
tryggar besättningens  
arbetsmiljö

## LEDARSKAP

Därför vill unga  
inte bli chefer

## ARBETSMILJÖ

Det börjar i  
toppen

# Ljus i mörkret

En allvarlig skada på djursjukhuset där hon jobbar  
förändrade livet för **Martina Sandrén**.

Men det fanns hjälp att få.

# Trygghet på många olika sätt

**S**om framgår av namnet på vår tidning värnar vi om ett arbetsliv där människor inte far illa. Eftersom det i någon mån alltid är riskabelt att leva och att arbeta är vårt grundfundament de kollektivavtalade försäkringarna. Blir man sjuk eller skadar sig på jobbet kan försäkringarna ge en extra trygghet. Samhället står för en del av skyddet och vi står för en del genom försäkringarna som arbetsgivare och fack har förhandlat fram.

**”Samhället står för en del av skyddet och vi står för en del genom försäkringarna som arbetsgivare och fack har förhandlat fram.”**

Den tryggheten fick djursjukskötaren Martina Sandrén ta del av efter olyckan på djursjukhuset som förändrade hennes liv. De cirka 600 000 kronor hon har fått från Afa Försäkring ersätter inte allt, men har fått tillvaron att fungera bättre.

Om försäkringarna är grunden för oss, kan man säga att det förebyggande arbetet är ett viktigt mervärde. Målet är att minimera risker och stärka kunskap.

Det här har besättningen på kabelfartyget Pleijel fått erfara. Sedan en tid använder de informationssystem om arbetsmiljö - IA, som vi har tagit fram. Med en app i telefonen kartlägger de alla risker och incidenter som inträffar. Det hjälper individ, organisation, bransch och samhälle då alla användare delar sina data kring risker så att fler kan lära av varandra.

Kunskap som skapar ett tryggare arbetsliv förmedlas också genom den forskning som vi finansierar. I det här numret kan du läsa om två olika projekt. Men det finns många, många fler som på olika sätt skapar ett tryggare arbetsliv runt om i landet.



Johan Ljungqvist, kommunikationsdirektör

## I DETTA NUMMER

### 4. I KORTHET

Varning för ishalka

### 5. SIFFROR

Livsmedelsarbetare lever farligt

### 6. SÅ GÖR VI

Hon tog Gilla Jobbet till Perstorp

### 8. REPORTAGE

Tuff arbetsmiljö till havs

### 13. FORSKNING

Arbetet börjar i toppen

### 14. MÖTET

Kattbettet förändrade livet

### 18. INSIKT

Utmaning att vara ung och chef

### 20. GILLA JOBBET

Vad var höjdpunkterna?



Fartyget Pleijel. Sid 8.



HR-chef ordnade arbetsmiljöevent på jobbet. Sid 14.

# 18 procent

Kattbett ledde till invaliditet. Sid 16.



Unga tackar nej till chefsjobb. Sid 18.

Följ oss gärna på LinkedIn!

## 9 AV 10 ÄR FÖRSÄKRADA 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,

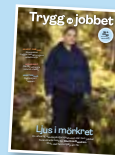
Per Cornell, Splay One  
splayone.com

FORMGIVARE  
Vendela Nylund  
PRODUKTION  
Splay One

UPPLAGA  
10 000

TRYCK  
TMG Sthlm

OMSLAGSFOTO  
Maria Lundberg



# 25%

Så stor andel av den arbetande befolkningen uppger att de har hälsoproblem som kan kopplas till jobbet. Detta enligt en undersökning från Arbetsmiljöverket. 2020, pandemiåret, var andelen 32 procent.

## Tre bolag har blivit ett

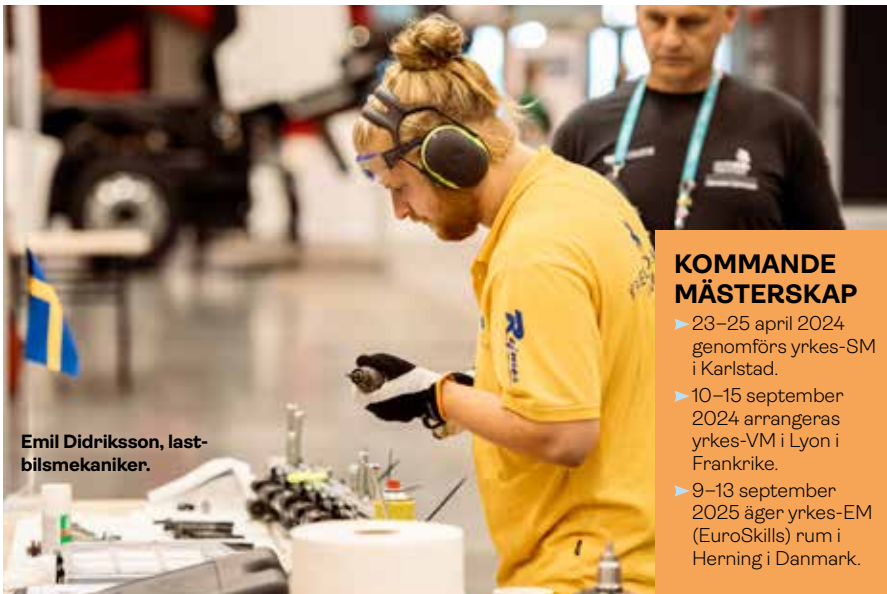
**AFA FÖRSÄKRING** har tidigare bestått av tre juridiska bolag. Genom fusion av de tre bolagen har Afa Försäkring Tjänstepensionsaktiebolag skapats.

– Med fusionen kan vi förbättra den finansiella styrningen samt förenkla rapportering och administration. En annan positiv effekt är att det blir enklare för våra försäkrade när vi endast använder Afa Försäkring i vår kommunikation med dem. Men i övrigt kommer inte försäkringar eller organisationen att förändras, säger Anders Moberg, vd. ■



## Varning för häst

**DET SKER EN** hel del arbetsolyckor kopplade till kontakt med djur varje år. Inte helt oväntat är personer som jobbar inom jordbruk, skogsbruk och trädgårdsskötsel mest drabbade. Både antalet och risken för allvarliga arbetsolycksfall är högst i dessa grupper. Och det är hästar som står för de flesta olyckorna, följt av kor och hundar. ■



Emil Didriksson, lastbilsmechaniker.

## KOMMANDE MÄSTERSKAP

- ▶ 23–25 april 2024 genomförs yrkes-SM i Karlstad.
- ▶ 10–15 september 2024 arrangeras yrkes-VM i Lyon i Frankrike.
- ▶ 9–13 september 2025 äger yrkes-EM (EuroSkills) rum i Herring i Danmark.



Disa Lynard, hudterapeut.

# Storslam på yrkes-EM

Det blev stora framgångar för svenska yrkeslandslaget tidigare i höst. Åtta medaljer kammade man hem.

**ARBETSMILJÖ.** Yrkeslandslaget tävlade i EM i Gdansk i september. Laget knep inte mindre än åtta medaljer. Ädlaste valör tog servitrisen Evelina Fäldt, som kan titulera sig europamästare i servering.

Sverige tog även ett silver genom kocken Love Dahl och två brons genom lastbilsmechanikern Emil Didriksson och det tävlande

paret i entreprenörskap, Lisa Viklund och Emilia Friberg. Dessutom tog Sverige fyra så kallade Medallion for Excellence genom frisören Jasmin Aslan, hudterapeuten Disa Lynard, industrielektrikern Simon Pettersson och Maria Tsyckova, som tävlade i kategorin CNC-operatörfräsning.

Yrkeslandslaget är en satsning för att öka attrak-

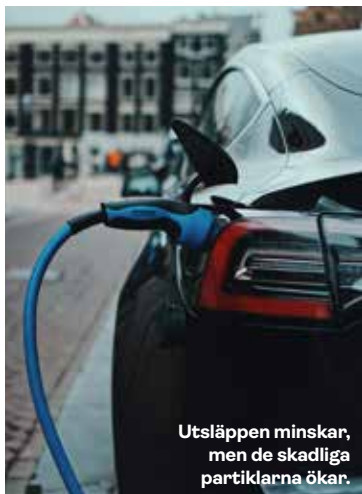
tiviteten för yrkesutbildning för unga. Afa Försäkring är en av huvudsponsorerna, med fokus på arbetsmiljö.

– Ungas arbetsmiljö och arbetsskador tycker vi är extra viktigt. Med det här samarbetet när vi fram till några av de proffsigaste ungdomarna inom sina branscher. De är inte bara skickliga yrkesutövare utan även stora förebilder för många när det gäller arbetsmiljö, säger Johan Ljungqvist, kommunikationsdirektör på Afa Försäkring. ■

**”Ungas arbetsmiljö och arbetsskador tycker vi är extra viktiga.”**

## Forskning om elbilar och utsläpp

**FORSKNING.** När transportsektorn ställer om till eldrift minskar utsläppen av avgaser, vilket lär påverka arbetsmiljön i branschen positivt. Samtidigt innebär eldrift tyngre fordon, vilket kan öka förekomsten av skadliga partiklar från bromsar, däck och vägbanan. I ett nytt forskningsprojekt undersöker Joakim Pagels vid Lunds tekniska högskola hur arbetsmiljön påverkas för transportarbetare till följd av detta.



Utsläppen minskar, men de skadliga partiklarna ökar.

## Mer fokus på jämställdhet bland chefer

**JÄMSTÄLLDHET.** Enligt fackförbundet Ledarnas jämställdhetsbarometer är det fler chefer som uppger att de jobbar för jämställdhet nu jämfört med tidigare. Sju av tio chefer gör det, enligt enkäten. 2011 var det bara fyra av tio som gjorde det. Både kompetensbaserad och jämställd rekrytering ökar i år, liksom jämställd lönesättning. Men mycket kan bli bättre:

– En jämn könsfördelning bland chefer höjer den generella kompetensen och belyser ojämställda strukturer. Därför bör vi stärka jämställdhetsutvecklingen på toppnivå, säger Andreas Miller, förbundsordförande, Ledarna.



Varning för ishalka – nu ökar olyckorna.

# De drabbas värst av halkolyckor

Risken för fallskador ökar under vinterhalvåret. Vissa grupper är mer utsatta.

**OLYCKOR.** Fallolyckor utomhus blir vanligare när vintern drar in och skapar halt väglag och isiga gatumiljöer. För många yrkesgrupper blir också fallolyckorna allvarligare under vintern. En fallolycka som leder till över 30 dagars sjukskrivning räknas som ett allvarligt arbetsolycksfall och ungefär två av tre sådana inträffar mellan november och mars.



Flest allvarliga olycksfall av den här typen drabbar undersköterskor, vårdbiträden och personliga assistenter, visar en rapport från Afa Försäkring.

– Andra yrkesgrupper som sticker ut i statistiken är brevbearare och tidningsdistributörer, sjuksköterskor och barnmorskor samt städare och fönsterputsare. För dessa tre yrkesgrupper sker över 75 procent av de allvarliga fallolyckorna utomhus under vintermånaderna, säger Elin Henriksson, analytiker och statistiker på Afa Försäkring. ■

### AFA FÖRSÄKRINGS BÄSTA TIPS FÖR ATT FÖREBYGGA HALKOLYCKOR:

- ▶ Halkskydd på in- och utgångar som används mycket
- ▶ Sandning och snöröjning
- ▶ Broddar och ändamålsenliga skor
- ▶ Särskilda åtgärder kan krävas i utsatta miljöer som skolgårdar, gångbanor och förskolor
- ▶ Fallträning med inspiration från judo kan förebygga fallolyckor

# Högre risk för allvarliga arbetsolyckor

Livsmedelsarbete har högre risk för både allvarliga arbetsolycksfall och långvarig sjukfrånvaro än genomsnittet för samtliga yrkesgrupper.

TEXT PER CORNELL

## Männen löper högre risk att drabbas

Livsmedelsarbetare löper högre risk att drabbas av allvarliga arbetsolycksfall jämfört med samtliga yrkesgrupper. För män låg risken 2021 på 10,4 allvarliga arbetsolyckor per 1 000 sysselsatta. Och för kvinnor på 9,0 per 1 000 sysselsatta, att jämföra med 3,3 respektive 1,9 per 1 000 sysselsatta för samtliga yrkesgrupper.

## Sjukfrånvaron högst bland kvinnor

Långa sjukfall är ungefär dubbelt så vanliga för kvinnor som för män bland livsmedelsarbetare. Det är också vanligare jämfört med samtliga yrkesgrupper inom Svenskt Näringsliv/LO. De två vanligaste diagnoserna är muskel-/skelettsjukdomar och psykiska diagnoser. Reaktion på stress är den vanligaste orsaken bland de psykiska diagnoserna.

## Slaktare och styckare löper högst risk

Högsta risken för allvarliga arbetsolyckor löper slaktare och styckare m. fl. Det gäller både för män och kvinnor. Men flest antal allvarliga arbetsolycksfall drabbar maskinoperatörer, som är den största yrkesundergruppen inom livsmedelsarbetare.



Att arbeta med livsmedel är inte riskfritt.

**”Jag skulle rengöra bakmaskinen. När jag satte i gång maskinen kapades tre fingrar av.”**

**Kvinna 46–55 år. Yrke: Bagare och konditorer. Diagnos: Traumatisk amputation av två eller fler fingrar. Skadeallvar: Medicinsk invaliditet.**

**”Jag stod på grislinjen och skulle skära ut organ. Råkade skära mig i vänster underarm.”**

**Man 36–45 år. Yrke: Slaktare och styckare m. fl. Diagnos: Sårskada på fingrar utan skada på nagel. Skadeallvar: Sjukskriven > 30 dagar.**



**”Helt plötsligt var höger tumme på fel sida av skivskyddet och åkte in i klingan. Jag skar av en bit av tummen.”**

**Kvinna 36–45 år. Yrke: Slaktare och styckare m. fl. Diagnos: Sårskada på finger utan skada på nagel. Skadeallvar: Medicinsk invaliditet.**

# Gilla Jobbet på distans sådde ett frö

Arbetsmiljöeventet Gilla Jobbet i Stockholm var helt fullbokat. Men många deltog också på distans. Däribland anställda i Perstorps kommun, tack vare HR-chefen **Natalie Lindqvist**.

TEXT KARIN JANSON FOTO ISABELLE N WEDIN

## Hur deltog Perstorps kommun i Gilla Jobbet på distans?

– Vi bjöd in alla anställda, ungefär 600 personer, att ta del av livesändningar från Gilla Jobbet i tre lokaler. Vi hade också en mötesplats för fika och mingel, där man kunde träffa kommundirektören, mig och fackliga företrädare och prata med kollegor. Förhoppningen var att få i gång samtal mellan personer som inte jobbar i samma arbetslag och att utbyta tankar och idéer.

## Varför tog du initiativ till dagen?

– Jag har tidigare deltagit fysiskt på Gilla Jobbet och har tyckt att det har varit väldigt inspirerande och lärorikt. Men samtidigt har jag tyckt att det är synd att det ofta är HR-personal och chefer som får gå på sådana event. Jag kände att det vore roligt och viktigt att alla medarbetare skulle få ta del av inspirationsföreläsningar.

## Hur ordnades detta rent praktiskt?

– Vi gick ut i god tid och informerade om möjligheten att delta, så att medarbetare som ville gå kunde ersättas av vikarier. Samtidigt måste förstas verksamheternas behov styra. Vissa kunde bara gå på någon föreläsning, andra gick på en och jobbade några timmar och kom sedan tillbaka. Totalt deltog runt 80 personer, vilket var över förväntan.

## Var det någon arbetsgrupp ni saknade?

– Dygnet runt-personalen hade svårt att vara med, eftersom det krånglar till dygnsvilan när man tar in vikarier där, tyvärr.

## Vad gav dagen?

– Många efterfrågade att få göra fler liknande utbildningsdagar, så det sådde ett frö. Vi skulle kunna skala upp och ordna fler heldagar med inspiration



### UTMANING:

Ett fåtal chefer och HR-personal har tidigare deltagit i Gilla Jobbet.



### LÖSNING:

Alla medarbetare bjöds in till en dag med digitala föreläsningar.



### RESULTAT:

Fler medarbetare från alla verksamheter fick ta del av inspirationsföreläsningar och diskutera arbetsmiljö.

och arbetsmiljö. Två föreläsningar, Sätta mål och fatta beslut för ett arbetsliv där alla kan gilla jobbet och Mer arbetsglädje med bättre kommunikation, var extra populära och dem vill vi visa på alla arbetsplatser framöver. Det går ju till exempel att ha en digital lunchföreläsning utan att inkräkta på arbetstiden.

## Vad har ni för utmaningar i arbetsmiljöarbetet hos er?

– Vi sitter bland annat i ett nytt kommunhus sedan ett år tillbaka och har även fått en ny kommundirektör nyligen. Dessa förändringar tar mycket fokus och gör kanske att andra frågor får stå tillbaka just nu. Vi skulle behöva belysa arbetsmiljöfrågan i fler forum och på fler nivåer än vad vi gör i dag. Vi håller också på att förnya vårt samverkansavtal, där har vi bjudit in alla fackliga organisationer till dialogmöten, vilket är ett nytt arbetssätt hos oss.

## Kommer ni att delta i Gilla Jobbet nästa år?

– Frågan är om vi ska vara med fysiskt eller digitalt, och i vilken form. Vi tillhör kommunfamiljen Helsingborg med elva kommuner och det vore roligt att gå samman och göra något tillsammans med andra kommuner av samma storlek. Jag tror att det skulle ge stor genomslagskraft att få höra hur andra jobbar med arbetsmiljö i verksamheterna och utbyta goda exempel. ■

**Natalie Lindqvist såg till att alla kommunens anställda fick chansen att ta del av Gilla Jobbet.**





**”Totalt deltog runt 80 personer, vilket var över förväntan.”**

**OM GILLA  
JOBDET:**

► Gilla Jobbet är arbetsmarknadens parters satsning för att inspirera till ett förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbete på landets arbetsplatser.

Pleijel är som en flytande liten industri till havs.



# Fullt fokus på säkerhet när kablar läggs på havsbotten

Fartyget Pleijel är som en liten industri med maskiner, verkstad och alla risker en sådan arbetsplats innebär. Hos Baltic Offshore är säkerheten högsta prioritet.

TEXT OCH FOTO MARIA LINDBERG



**H**jälm, varselkläder och skor med skyddshätta ska vara på innan du ens sätter en fot på kajen. Det blåmålade fartyget ligger stilla i hamn, ändå är säkerhetstänket ständigt närvarande. Det är bara inne i kontrollrum, kabyss och hytter som hjälmen och varseljackan kan tas av. Just denna dag pågår det tidskrävande arbetet med att lasta en cirka 125 kilometer lång fiberkabel som rullas ihop i fartygets lastutrymme, för att senare läggas ut på havsbotten.

– Det kommer att ta hela dagen till sent på kvällen att lasta den här kabeln, berättar skeppare Martin Olausson Olausson, som är den som för befäl på fartyget.

Baltic Offshore är specialiserade på att lägga och laga kraftkablar och fiberkablar på havsbotten, kablar som leder el och ger nätverksuppkoppling från en plats till en annan. Företaget sköter hela jobbet från inkopplingspunkt i land genom havet till nästa inkopplingspunkt på andra sidan. I det senaste projektet är det en fiberkabel som ska dras mellan Bornholm och Tyskland. Man plockar även upp gamla kablar som ligger kvar på sjöbotten och rensar på så sätt bort miljöfarligt avfall från havet.

**”Systemet är så pass enkelt och vi såg möjligheterna med det.”**

**En rundtur på båten Pleijel** känns mer som att gå runt i en industrilokal. Fast en industri i flera våningar och, när den inte ligger i hamn, en industri där hela byggnaden är i ständig rörelse. Arbetet är stundtals tungt med flera potentiella riskmoment. Bara att förflytta sig mellan skeppets olika delar innebär höga trösklar, en del låga dörröppningar, branta trappor och våta ytor.

– Allt arbete utförs på en plattform som inte är stabil. Fartyget rör sig och det är alltid nära till havet, med risken att ramla i. Mycket av arbetet utförs i mindre arbetsbåtar och på land arbetar vi med entreprenadmaskiner som exempelvis grävmaskiner. Med allt sådant arbete finns det risker. När vi vinschar in en kabel är det stora krafter som behövs, skulle den gå av och komma farande tillbaka kan det vara mycket farligt, säger Tony Pettersson Pettersson, QHSE\* Manager.

Tony Petterssons ansvar är att hantera alla kriser och han finns tillgänglig dygnet runt. Han har infört och implementerat IA-systemet, ett digitalt verktyg med syfte att förebygga skador och ohälsa på arbetsplatser, hos Baltic Offshore. Och det används dels för att registrera och hantera avvikelser, tillbud och olyckor men också som kvalitetssystem vad gäller

**Martin Olausson är befälhavare på fartyget Pleijel.**



**Med sina larvfötter tar sig denna trencher fram på havsbotten och gräver ner kabeln.**



**Ulf Strömberg, Hannes Örberg och Mats Åkesson arbetar med att lägga kabeln rätt när den spolas in i fartygets lastutrymme.**



I kontrollrummen finns övervakningskameror och alla har en radio för att kunna hålla direktkontakt. Om något sker syns och hörs det direkt.

miljöavvikelser, egendom och säkerhet.

– Systemet är så pass enkelt och vi såg möjligheterna med det. Det finns ingen anledning att ha ytterligare ett system utan det är bättre att ha allt samlat där. Vi jobbar med kunder som ställer höga krav på arbetsmiljöarbete och vi har många regelverk att förhålla oss till, så det var otillfredsställande att sitta med ett papperssystem, framhåller Tony Pettersson.

Utöver Arbetsmiljöverkets regler styrs verksamheten även av Transportstyrelsens regler för arbetsmiljöskydd till sjöss. När Transportstyrelsen gör sin årliga tillsyn är IA-systemet ett tydligt sätt för dem att se att Baltic Offshore uppfyller kraven. Tidigare hanterade man alla tillbud och avvikelser i pappersformat men nu har varje anställd en mobil eller surfplatta med IA-appen där man direkt kan rapportera in avvikelser och bocka av checklistor. Ärendet kommer då genast till den på företaget som är ansvarig för att hantera just den typen av ärende baserat på om det är specifikt för ett arbetsområde eller om det är baserat på en anställningsenhet.

– Tidigare blev det lätt flaskhalsar när papper skulle lämnas upp till kontoret, hamna hos rätt person, få ärendenummer och sedan komma tillbaka. Nu sker det direkt i systemet, förklarar skepparen Martin Olausson.

Införandet av systemet mötte en del motstånd. Omställningar är alltid jobbiga, och när det gäller den här typen av digitalisering har det varit relativt lätt för de yngre som är uppväxta med en mobil i handen, medan andra haft svårare att ta till sig den nya tekniken.



**Maria Arndt**



**Martin Olausson**

– Men det är en stor fördel att det är digitalt. Med ett papperssystem är det lätt att saker faller mellan stolarna, säger operationsledare Michael Johansson, som överser arbetet med lastningen av kabeln.

**Upprätthållandet av säkerhetstänk** är ständigt närvarande. Besättningen har övningar inför krissituationer veckovis.

– Personalen skiftar och det är väldigt viktigt att alla ombord alltid vet vad som gäller och vilken roll och ansvar var och en har. Vi har en platt organisation där alla får komma till tals och säga sin åsikt. Men ombord är rollfördelningen väldigt tydlig, vem som är befäl och vem som är matros exempelvis, det är särskilt viktigt om det händer något, förklarar Maria Arndt, QHSE Koordinator.

Inför varje skift har hela personalgruppen på båten ett så kallat "toolbox talk". Den som leder operationen går igenom vad som ska göras och vilka risker som finns.

– Vi går alltid laget runt och kollar om varje anställd sett något särskilt, gällande vad som ska göras eller möjliga risker. Allt noteras i ett dokument. Om någon missat mötet är den personen skyldig att läsa igenom det här dokumentet och alla ska skriva på det för att säkerställa att precis alla vet vad som gäller, säger Tony Pettersson.

En del kablar läggs på sjöbotten, andra grävs ner.

– Just nu lägger vi fiberkabel i hela Östersjön och en bra bit ut i Nordsjön. Den dras mellan Sverige, Finland, Estland, Danmark och Tyskland. Fartyget är anpassat och helt specialiserat just för att lägga, underhålla och reparera kablar, berättar Tony Pettersson.

Eftersom det moderna samhället är beroende av både el och internet är kraven höga på att reparationer och andra åtgärder ska genomföras snabbt. Baltic Offshore

Fiberkabeln rullas av från en vinda i hamn och spolans in i fartygets lastutrymme.

## BALTIC OFFSHORE

- ▶ Bildades 2006.
- ▶ Säte: Kalmar.
- ▶ Cirka 35 fastanställda + projektanställda. Som mest är totala personalstyrkan uppemot 70 personer.
- ▶ Historia tillbaka till år 1853 med det Kongl. Elektriska Telegrafverket, som utvecklade sjökabel.
- ▶ Kontoret och lagerbyggnaden ligger endast några meter från kajen.
- ▶ Baltic Offshore är det bolag som registrerade den tionde miljonte händelsen i IA.



När fiberkabeln lastas på fartyget är det viktigt att kontrollera att den inte skadas i processen. Den kopplas därför till en mätare som hela tiden mäter av och larmar om något händer i kabeln.



Operationsledare Michael Johansson har koll på att fiberkabeln inte skadas under lastningen.



FOTO: BALTIC OFFSHORE

**”Det är tryggt för mig som säkerhetsansvarig att hela tiden kunna höra att allt går som det ska.”**

**Tony Pettersson**

har flera specialister anställda som är experter på att svetsa ihop fiberkablar och fartyget har en inställetid på ner mot 48 timmar för att reparera just fiberkabel.

– Först måste vi hitta felet och vart kabel går. Vi går ner med en liten undervattensrobot, hämtar upp änden på den trasiga kabeln och skarvar dit en ny. Sedan hämtas den andra änden upp och skarvas dit den också. Vi försöker i möjligaste mån att inte använda dykare, det är alltid en stor risk med att skicka ner människor under vatten, förklarar Tony Pettersson.

**Det omfattande arbete** med säkerhet ger resultat. Senaste året finns bara två olyckor registrerade – en anställd som stack sig på en vajer och en som vred foten på en matta.

Klämskador är annars en av de största riskerna, och det finns några tillbud med just klämskador tidigare år.

– Vi använder metoden ”Stop – take five”. Alltså stoppa, stanna upp och ta fem minuter för att tänka igenom om ett visst arbetsmoment går att göra på annat sätt eller om det finns särskilda risker att ta hänsyn till. Det förebygger olyckor, säger Tony Pettersson.

Utöver skyddsskor, varselkläder och hjälm används även glasögon och hörselkåpor vid behov. Och alla har egen radio, till och med kockarna, så alla hör direkt om något utanför det ordinarie händer. Men även det vanliga tuggat om arbetet hörs.

– Det är tryggt för mig som säkerhetsansvarig att hela tiden kunna höra att allt går som det ska, konstaterar Tony Pettersson. ■



IA-system finns lättillgängligt på surfplatta och telefon för alla anställda, så att alla direkt kan rapportera in avvikelser och tillbud eller bocka av checklistor.



Branta trappor är ett av riskmomenten när besättningen rör sig mellan båtens våningar.

### DET HÄR ÄR IA

- ▶ IA står för information om arbetsmiljö. IA-systemet är ett informationssystem för att registrera samt hantera risker och avvikelser på arbetsplatser.
- ▶ 4 500 organisationer med totalt fler än 1,5 miljoner anställda inom ett 40-tal branscher använder IA-systemet som stöd i sitt systematiska arbetsmiljöarbete idag.
- ▶ IA-systemet är främst utvecklat för att hantera avvikelser på arbetsmiljöområdet. Men det är inte begränsat till det. IA kan användas för att hantera avvikelser inom en mängd olika områden som kvalitet, miljö, egendom och säkerhet samt för att exempelvis fånga upp förbättringsförslag i organisationen.

# 5 drivkrafter får styrelser att agera

Det är när styrelsen prioriterar arbetsmiljö som det händer saker på allvar. Det visar ett nytt forskningsprojekt som liknar processen vid ett champagnetorn som fylls på uppifrån.

TEXT KARIN JANSON FOTO JANNIS POLITIDIS

**D**et är i styrelserum som riktlinjer och prioriteringar diskuteras och beslut fattas kring hur en verksamhet ska bedrivas. Det kan liknas vid ett champagnetorn där det som fylls på i det översta glaset sipprar ner till de olika nivåerna i organisationen.

– Det som ledningsgruppen får höra från vd att man behöver lägga mer tid eller fokus på förmedlas sedan vidare till mellanchefer och längre ner i organisationen, säger Caroline Lornudd, organisationspsykolog och medicine doktor.



Caroline Lornudd

Hon har medverkat i ett forskningsprojekt finansierat av Afa Försäkring om styrelsers påverkan på det hållbara arbetslivet där styrelseledamöter och vd:ar från tretton stora bolag intervjuats.

En frågeställning var vilka drivkrafter som finns i en styrelse för att engagera sig i arbetsmiljöfrågor. Forskarna kunde identifiera fem olika drivkrafter där den främsta var lagkrav, det vill säga ambitionen att följa gällande regler kring arbetsmiljön.

– Nästa drivkraft var plötsliga negativa händelser, som exempelvis olyckor och tillbud.

En annan drivkraft för att prioritera arbetsmiljön var externa krav och förutsättningar, till exempel kunder som vid upphandlingar krävde ett aktivt säkerhetsarbete på arbetsplatsen.

De två sista drivkrafterna var mer

framåtsträvande och handlade om moral samt en insikt om att en hållbar arbetsplats för de anställda gynnar verksamheten och lönsamheten.

– Man inser att det är långsiktigt framgångsrikt att behandla människor schyst för då kommer det också att gå bra för företaget. Flera intervjuade sa att ”vi behöver tänka på om vi vill att det här företaget ska finnas om 50 år, då byggs det på att man mår bra här och kan prestera, och att vi attraherar folk”, säger Caroline Lornudd.

## Forskarna i studien

kom också fram till att styrelsens kompetens, ägarnas intresse och konkurrerande behov är faktorer som påverkar i hur stor utsträckning en styrelse engagerade sig i arbetsmiljön.

Just kompetens lyfts fram av forskarna som en viktig faktor för att de styrsignaler som skickas ned i organisationen har ett arbetsmiljöperspektiv. Kompe-

## FEM SÄTT FÖR EN STYRELSE ATT STÖDJA ETT HÅLLBART ARBETSLIV

**1. Utveckla styrelsens kompetens.**

**2. Använd nyckeltal för att driva och följa upp verksamheten med hälsa och säkerhet.**

**3. Sätt fokus på hälsa och säkerhet för vd, verksamhetsledning och organisation.**

**4. Verka aktivt för ett öppet samtalsklimat i styrelserummet.**

**5. Låt hälsa och säkerhet driva långsiktig lönsamhet.**

tensen kan finnas hos en arbetstagarrepresentant, men även hos någon annan i styrelsen. En förutsättning är dock att det finns ett öppet samtalsklimat i styrelserummet där den som driver arbetsmiljöfrågorna blir lyssnad på.

– Man behöver inte ha djupgående kunskap, men tillräckligt med kunskap representerad av någon i styrelsen som kan anlägga det perspektivet och ta upp de här frågorna.

I projektet ingick även en kunskapsöversikt som bland annat visade att styrelser oftare fokuserar på fysiska risker och säkerhet än på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

– Även om det inte var det vi studerade så fanns det indikationer på att det

var så bland de tretton styrelser vi hade med i projektet. Inom till exempel bygg och tillverkning hade man den här frågan om fysisk säkerhet uppe på styrelsemötena, men inte särskilt mycket när det gällde stress och psykisk ohälsa, säger Caroline Lornudd. ■

**”Man inser att det är långsiktigt framgångsrikt att behandla människor schyst för då kommer det också att gå bra för företaget.”**



MiniCura  
BARNMOSSEN

# Skadan efter bittet går inte över



Djursjukskötaren **Martina Sandrén** blev illa biten av en katt under arbetspasset. Skadan förändrade hennes liv. Tack vare försäkringen via jobbet får hon tillvaron att funka.

TEXT PER CORNELL  
FOTO ALBIN HÄNDIG

**T**re år efter arbetsolyckan en natt på djursjukhuset har Martina Sandréns liv fortfarande inte återgått till det normala. Hon har börjat förlika sig med tanken på att aldrig få tillbaka rörlighet, styrka och känsel i sin hand. Och med att äta smärtstillande medicin varje dag.

Men att överge sin stora passion i livet verkar aldrig ha varit på tal. Martina har alltid älskat att vara med djur. Som barn hade hon både hund och häst och när det blev dags att välja gymnasieprogram föll valet på djurvård. Ganska snabbt efter skolan fick hon jobb som djurvårdare, men efter ett par år skärptes kraven och en yrkeslegitimation infördes.

Martina behövde utbilda sig i tre år för att kunna fortsätta med sitt kall, vilket hon gjorde i England. Hon fick så småningom jobb på Bagarmossens djursjukhus i Stockholm, där hon har specialiserat sig på intensivvård och akutsjukvård. Det innebär att hon vårdar de allra sjukaste djuren.

Det var en sådan patient hon skulle se till den där natten för tre år sedan. Katten hade legat inne på intensivvårdsenheten några dagar

**”Jag fick ett antal hugg i pekfingret och långfingret innan käkarna låste sig.”**

med en neurologisk skada. Den hade epilepsiliknande krampfall och när Martina kom in till den såg hon att den hade krampat.

– Jag skulle lägga den till rätta, men då fick den ett nytt anfall. En katt som har ett krampfall flyger runt i luften. När jag försökte hålla den bet den sig fast i min högra hand. Jag fick ett antal hugg i pekfingret och långfingret innan käkarna låste sig.

Martina var ensam i rummet och fick kalla på kollegorna. Tillsammans lyckades de lösgöra hennes hand från kattens käftar.

– Det rann blod och när vi hade fått loss katten kände jag smärtan. Jag blev lite chockad och blek om nosen. Kattbett kan bli väldigt allvarliga och det som var obehagligt var att jag inte kunde röra på fingrarna.



Hund- och kattmänniska, trots olyckan med katt.

**”Jag bor ensam med mina husdjur och huset ligger på en kulle. Jag är väldigt tacksam för att jag kan få hjälp med trädgården.”**



Kollegorna såg till att Martina kom till akuten för undersökning. Hon blev hemskickad med uppmaningen att ta en värktablett. Det var bara att åka tillbaka till djursjukhuset och hämta hennes egen hund, som blivit kvar där, för att sedan åka hem och försöka sova. När Martina vaknade var hela armen uppsvullen med kraftig värk och en pulserande känsla. Hon blev inlagd på sjukhus med intravenös antibiotika i fem dygn innan det började vända.

Så småningom kunde läkningsfasen påbörjas och efter några veckor började hon arbeta lite försiktigt igen. Genom en privat försäkring fick Martina mycket bra hjälp med sin nervsmärta, som inte ville släppa. Tre år senare har den fortfarande inte gjort det och det har blivit hennes vardag att äta smärtstillande medicin tre gånger om dagen. Rörlighet och styrka är inte heller tillbaka.

När olyckan inträffade gjorde arbetsgivaren en arbetsskadeanmälan och hjälpte Martina att anmäla till Afa Försäkring. Arbetsskadeförsäkringen TFA kan ersätta en rad olika saker i samband med en olycka – bland annat utlägg för medicin, patientavgifter och taxiresor till akuten. Eftersom hon blev sjukskriven fick hon

också nytta av sjukförsäkringen AGS, som kompletterar sjukpenningen från Försäkringskassan.

**Något år efter** olyckan blev hon åter kontaktad av Afa Försäkring för en utredning kring invaliditet. Då bedömer en läkare om det finns bestående skador och hur stora de är. Eftersom Martinas skada var så pass allvarlig, 18 procents invaliditet, ersattes hon med cirka 380 000 kronor för det.

– Helst av allt vill man ju få sin hand tillbaka. Men när inte det gick var det såklart välkommet med den här summan.

Ännu lite senare kontaktades Martina igen av Afa Försäkring. Handläggaren Åsa Broeng besökte Martinas hem, ett hus på Värmdö utanför Stockholm. Försäkringen ersätter även hjälp i hemmet och de kunde konstatera att Martina behöver hjälp med gräsklippning och en del annat trädgårdsarbete.

– Jag bor ensam med mina husdjur och huset ligger på en kulle. Jag är väldigt tacksam för att jag kan få hjälp med trädgården.

När Martina räknar samman vad hon har fått i ersättning genom att hon

arbetar under kollektivavtal landar det på cirka 600 000 kronor. Dessutom har hon en privat olycksfallsförsäkring som också kompenserar för invaliditet.

Det finns alltid ett litet hopp om bättring, men nervskador är luriga. Så någonstans har Martina också börjat förlika sig med att det här kanske är hennes nya normaltilstånd. Hon klarar av att jobba 100 procent, men med lite anpassat schema. Hon kan till exempel inte jobba morgon på grund av att medicinerna gör henne trött. Därför går hon på ett nattschema i stället. Vissa tyngre arbetsuppgifter behöver hon hjälp med. Både hon och kollegorna har också blivit mer försiktiga med katter och andra djur.

Man skulle kanske kunna tro att hundmänniskan Martina har fått en mer negativ syn på katter efter incidenten. Men så visar det sig inte alls vara. Ganska kort efter olyckan hade hon som patient en katt med en skada i bäckenbenet. Den var övergiven och när hon fick tag i ägarna ville de inte bekosta vård. Katten skulle avlivas.

– Den var så fin och trevlig så jag bestämde mig för att ta hand om den. Nu är den frisk och har flyttat hem till mig och min rottweiler. ■



## SÅ FUNKAR TFA

- ▶ Vid olycksfall i arbetet, eller vid olyckor till eller från jobbet som beror på en kortvarig, ovanlig och oförutsedd händelse som fall, benbrott eller skärskador.
- ▶ Den gäller också vid olyckor som sker vid hemarbete om de har samband med själva arbetet.
- ▶ Vid arbetssjukdom som beror på något skadligt i arbetsmiljön under en längre tid som påverkar hälsan. Exempelvis tungt arbete, buller eller farliga ämnen.

**Martina Sandrén** har fått viss hjälp för att klara av att sköta hus och trädgård efter skadan.

# UTMANINGEN: att vara ung och chef

Vi har för få unga chefer i Sverige. Minst antal i Europa faktiskt. Bristande stöd, otydlighet och obalans mellan arbete och fritid är några orsaker till att unga tackar nej till att bli chef.

TEXT KARIN CEDRONIUS

**A**tt vara chef verkar inte vara så lockande för unga människor i dag. Bara var fjärde chef i Sverige är under 40 år. Det gör att Sverige hamnar bland bottenplatserna i Europa.

– Det är ett problem, inte minst med tanke på att vi står inför ett generationsskifte på arbetsmarknaden och behöver se över chefsförsörjningen. Men om unga personer inte vill vara chefer, vad gör vi då? säger Christina Björklund, som är docent vid Institutet för miljömedicin på Karolinska Institutet och har studerat unga chefers arbetssituation.

Inte nog med att alltför få unga vill bli chefer. Dessutom är flera av dem som har en chefsroll missnöjda och funderar på att sluta. Orsakerna är bland annat bristande stöd, otydlighet kring rollen och obalans mellan arbete och privatliv.

– Det är en minst lika stor utmaning att motivera unga chefer att stanna och utvecklas i sin chefsroll som att få dem att söka sig till chefsrollerna, säger Christina Björklund.

**Uppskattning, feedback, flexibilitet** och förtroende från överordnade är sådant som de unga cheferna nämner



Christina Björklund

**”Balansen mellan arbete och privatliv är otroligt viktig för den här generationen.”**

för att vilja stanna kvar i sin roll.

– Balansen mellan arbete och privatliv är otroligt viktig för den här generationen. När den inte finns väljer många att lämna sin position eller att inte ta på sig ett ledarskap alls.

**Andra utmaningar** är åldersrelaterade kulturkrockar, åldersdiskriminering av typen ”du är så ung, kan du verkligen göra det här?” samt de svåra samtal som man ibland måste ta som chef.

– Bristande erfarenhet och bristande stöd från den egna chefen gör det svårt för många unga chefer att ta dessa svåra samtal med sina medarbetare. Jag tror även att det handlar om en känsla av att ens roll och befogenheter är otydliga.

Flera av de unga cheferna i studien sa att de upplever sig ifrågasatta.

– De tyckte att de måste jobba dubbelt så hårt för att bevisa sig, vilket skapar en osäkerhet samtidigt som de ställer väldigt höga krav på sig själva att vara duktiga och prestera.

Nu har Christina Björklund tillsammans med forskarkollegan Susanne

Tafvelin, docent i psykologi vid Umeå universitet, sammanställt en guide med konkreta tips till organisationer som vill ta tillvara unga chefers potential.

– Om du får in personer med rätt förutsättningar och om de får rätt stöd är dessa unga chefer en otrolig kraft. De kommer in med andra erfarenheter än den äldre generationen, och om vi inte fångar upp det mister organisationen och samhället väldigt mycket kunskap, säger Christina Björklund. ■

## Så kan ni underlätta för unga chefer

- 1. Sträva efter att bygga en trygg kultur** där chefer vågar testa och misslyckas. Ju öppnare en organisation är, desto lättare är det att utvecklas och våga fråga efter stöd och hjälp.
- 2. Gör chefsrollen tydlig** så att det inte råder några oklarheter kring ansvar, mandat och förväntningar på den unga chefen.
- 3. Många unga chefer** är kunskaps- och hungeriga. Skapa tid och möjlighet till reflektion. Avsätt gärna en stund varje vecka för att kunna gå på kurs, läsa eller förkovra sig på annat vis.

**4. Ge löpande, konstruktiv feedback.**

Det måste inte alltid vara så formellt. Att bara byta några ord och få guidning på vägen räcker ofta långt.

**5. Mentorer är viktiga stöd** och bollplank när man är ung och oerfaren i sin chefsroll. Men glöm inte att även mentorn måste ha inställningen att den personen kan lära i dialogen med den unga.

**6. Som chef till en ung chef** – se till att du finns där för att bolla och stötta. Både formellt och mer informellt, vid fiket, i korridoren eller vid skrivbordet.

**7. Hjälpt dina unga chefer** att träna på svåra samtal. När man är ung och saknar erfarenhet av svåra, personalrelaterade frågor är det viktigt att få träna på detta för att utvecklas i sin chefsroll.

**8. Uttryck tydligt** att ni gärna ser att unga personer söker ledande rollpositioner.

**9. Var tydlig med vilka utvecklingsmöjligheter** er organisation kan erbjuda den unga chefen.



# Vilka är dina intryck från årets Gilla Jobbet?



**Jenny G Andersson** och **Malin Karlsson**, biträdande förskolerektorer i Nyköping, tillsammans med kollegorna **Fia Wetterholm** och **Victoria Johansson**:

” För oss blir det ett sätt att fylla på med kunskap och få en dag för gemenskap med kollegorna. Vi är nog uppåt 20 personer från Nyköpings kommun som fick resa hit. Vi är några som alla är biträdande förskolerektorer och vi har lyssnat på flera bra seminarier kring

ledarskap, säger Jenny G Andersson.

– Vi lyssnade bland annat på en forskare kring olika ledarskapsstilar. Det var mycket igenkänning och jag tycker det var intressant att fundera på varför man ibland hamnar där man hamnar som ledare, säger Malin Karlsson.



**Emma Khan**, huvudskyddsombud, Karolinska institutet, Stockholm:

” Jag ville få konkreta arbetsmiljöverktyg som vi kan använda på min arbetsplats. Man kan bli lite trött på alla svepande råd. Och det fick jag. Jag tycker föredragen var väldigt konkreta och jag har verkligen upptäckt Prevent och deras verktyg. De har otroliga resurser som vi kan använda. Det jag framför allt tycker är viktigt är den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Kring det har jag lyssnat på flera intressanta samtal. För mig var det första gången på Gilla Jobbet och jag tycker att kvaliteten har varit hög på allt. Det har varit lätt att prata med andra också, jag har träffat många huvudskyddsombud från olika arbetsplatser. Som helhet var det över förväntan, måste jag säga.



**Fredrik Ringblom**, regionalt skyddsombud, Stockholm:

” Det här är tredje Gilla Jobbet som jag går på och som alltid tycker jag att kvaliteten på seminarierna är väldigt hög. Jag är på jakt efter tips och trix som jag kan ta med mig när jag besöker företag inom bland annat it och juridik. Det bästa jag har lyssnat på hittills var kring ljusergonomi. Det är lite av ett bortglömt område som ändå kan skapa ett stort lidande. Arbetsgivare och byggbolag förstår inte alltid att konsekvenserna kan bli stora för tjänstemän på kontor.



**Pernilla Bodén**, HR-specialist, HM Sverige, Stockholm:

” Jag fick ut det jag hoppades under den här dagen. Och det var framför allt inspiration och kunskap kring OSA. Ibland blir arbetsmiljöfrågorna en lokal eller privat fråga. Men det är väldigt svårt om inte de organisatoriska förutsättningarna finns. Jag lyssnade på ett mycket intressant seminarium kring att arbetsmiljöarbetet måste börja i toppen, i styrelsen. Organisatoriska problem måste ha organisatoriska lösningar. Jag har också kunnat nätverka och prata med andra som jobbar med liknande frågor som jag. Det var givande.