

# Trygg på jobbet

## MÖTET

Försäkringsbesked  
på liv eller död

## ÅTERBLICK

60 år av trygghet  
på jobbet

## HÄLSA

Så bryter  
ni stillasittandet

Nr 1  
2023

En tidning från  
Afa Försäkring

A man with a grey beard and a black Volvo shirt with yellow accents is working in a factory. He is holding a red and black power drill in his right hand and a yellow power drill in his left hand. He is looking directly at the camera with a serious expression. The background is a blurred factory floor with blue and yellow overhead lights.

## Mysteriet

Trots att vibrationerna låg under  
riktvärdet blev montörerna på Volvo  
sjuka. En ny upptäckt räddar  
många från smärta.

# En ganska bra idé, har det visat sig

**D**et fanns ett problem. Man satte sig ner och förhandlade om en lösning. Ett givande och ett tagande enligt svensk tradition. Det är nu 60 år sedan. Problemet var alla de änkor som hamnade på bar backe när deras industriarbetande män dog i förtid. Lösningen stavas kollektivavtalad försäkring och de som satte sig ner och förhandlade var SAF och LO.

Den första försäkringen var en livförsäkring, och den följdes snabbt av försäkringar inom andra områden som reglerades genom parterna på arbetsmarknaden. Mot arbetsbrist, långvarig sjukdom, arbetskada

**”Det är en självklarhet att pengar inte kan ersätta en förlorad livskamrat, eller ett avklippt finger.”**

och senast vid föräldraledighet.

Vi på Afa Försäkring är stolta över att vi är satta att förvalta flera av de kollektiv-

avtalade försäkringarna. Det är en självklarhet att pengar inte kan ersätta en förlorad livskamrat eller ett avklippt finger. Men någonstans är det också en självklarhet att de 32 miljoner kronor som vi betalar ut per arbetsdag till människor varje dag året om kan vara ett litet ljus i mörkret.

Eller ibland faktiskt en räddare i nöden. För det är faktiskt så Ulf Oscarsson beskriver det. Han bor ensam i en stuga med småfåglar som sällskap. Ulf är oförmögen att arbeta efter en olycka och var helt barskrapad. Framtidsutsikterna var milt uttryckt dystra. Då kontaktade han oss. Läs mer om hans gripande livsöde i det här numret. Och kör försiktigt!



Johan Ljungqvist, Kommunikationsdirektör

## I DETTA NUMMER

### 4. I KORTHET

Här finns ekonomiskt stöd att få

### 5. SIFFROR

Störst risk mitt i livet

### 6. SÅ GÖR VI

En god idé fyller 60 år

### 8. REPORTAGE

Lösningen för riskfyllda miljön

### 13. FORSKNING

Slår hål på myt om sjukskrivning

### 14. MÖTET

När försäkringen räddar liv

### 18. INSIKT

Bygg in rörelse på jobbet

### 20. TRE TYCKER TILL

Hur lockar man tillbaka folk till kontoret?



Ulf Oscarsson kom tillbaka tack vare sjukförsäkringen. Sid 14.

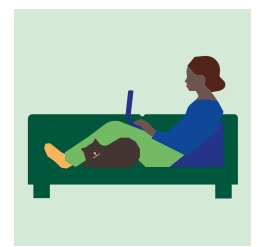


Enkla knepet som räddar arbetarna. Sid 8.

# 37

procent

Psykiska diagnoser är den vanligaste orsaken till långvarig sjukfrånvaro och står för 37 procent av alla långvariga sjukfall. Sid 5.



Upp och hoppa för hälsan. Sid 18.

Följ oss gärna på LinkedIn!

## 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

UPPLAGA  
10 000

TRYCK  
TMG Sthlm

OMSLAGSFOTO  
Linn Malmén



# Nu kommer robotarna!

Artificiell intelligens och automatisering påverkar redan mångas arbetsliv. Men hur?

**FORSKNING.** Med start i februari i år finansierar arbetsmarknadens parter genom Afa Försäkring 9 olika forskningsprojekt kring AI, robotisering med 38 miljoner kronor. Fokus i de olika projekten är hur tekniken ska samspela med människorna.

Ett exempel ur floran av projekt är om tekniken

påverkar hur vårt engagemang för arbetet ser ut. Sedan tidigare är det känt att bristande engagemang är ett stort problem i arbetslivet. Men det saknas kunskap om huruvida användandet av till exempel AI skapar större eller mindre meningsfullhet.

Andra exempel är hur digital teknik som tillsyns-

kameror och duschrobotar kan användas i äldreomsorgen, hur det påverkar arbetsmiljön att få en robotkollega eller hur intelligent automatisering påverkar HR-medarbetarens arbetsmiljö.

– Projekten som har fått medel kommer tillsammans att ge en fördjupad bild av hur arbetsmiljön och hälsan hos anställda i privat sektor påverkas av de här nya teknikerna. Vi på Afa Försäkring är stolta över att kunna bidra till att kunskapsluckor fylls med ny forskning som kommer till nytta på arbetsplatserna, säger Ulrika Hektor, chef för Afa Försäkrings forsknings- och utvecklingsavdelning. ■

**”Projektet kommer att ge en fördjupad bild av hur arbetsmiljön och hälsan hos anställda i privat sektor påverkas av de här nya teknikerna.”**

# 42

**Så många dödsolyckor på arbetet inträffade i Sverige under 2022. Fordonsrelaterade dödsolyckor var vanligast. Fyra personer mördades i sitt arbete under året.**

## Vad kan få barnmorskorna att stanna?

**FORSKNING.** De flyr yrket på grund av stressen. Nu ska barnmorskan och forskaren Anna Dencker studera barnmorskornas arbetsmiljö. Många lämnar yrket eller funderar på att göra det. Samtidigt är behovet av barnmorskor stort i hela landet.

– Med en lägre barnmorskeomsättning blir vården bättre. Vi ska därför studera vad som får barnmorskor att fortsätta arbeta med det de är utbildade för och vad som gör att de väljer att sluta, säger hon.

Forskarna kommer att försöka hitta friskfaktorena i barnmorskornas arbetsvardag. Det vill säga de delar av arbetet som får dem att må bra. Genom att kartlägga detta väntas man få en bild av hur arbetsmiljön kan förbättras. Forskningsstödet kommer från Afa Försäkring och projektet pågår under tre år vid Göteborgs universitet. ■



**Varför fortsätter man som barnmorska, och varför väljer man att sluta?**



## Förlängd åldersgräns för vissa försäkringar

**FÖRSÄKRING.** Sedan den 1 januari gäller en ny, framflyttad åldersgräns för att kunna få ersättning från vissa av de kollektivavtalade försäkringarna.

Det är anställda inom kommuner, regioner och Svenska kyrkan som kan få ersättning fram till 66 år i stället för till 65 år. Detta gäller försäkringarna AGS-KL, TFA-KL samt Avgiftsbefrielseförsäkringen.

Höjningen gäller både pågående och nya försäkringsärenden. Äldre bestämmelser ska dock fortfarande gälla för den som har fyllt 65 år före den 1 januari 2023. ■

65  
▼  
66

## Osynligt arbete – en riskfaktor



**FÖRSÄKRING.** Fixa med fika, skriva mötesanteckningar, tömma diskmaskinen. Vilka sköter de osynliga arbetsuppgifterna på er arbetsplats?

Det framkommer i den nya boken *Allt vi inte ser* att chefer tenderar att lägga så kallade icke meriterande arbetsuppgifter på kvinnor. Kvinnor i sin tur säger oftare ja till att utföra dem än män gör. Konsekvenserna är flera. Det påverkar löner och karriärmöjligheter och skapar stress. Forskaren Constanze Leineweber leder en studie om hur vanligt det är med extra arbetsuppgifter och hur det påverkar hälsan. Detta leder till brist på motivation och i längden till att man väljer att lämna sitt yrke. ■



”Genom bidraget har vi haft möjlighet att utbilda fler.”

## Utbilda er och få ett ekonomiskt stöd

Över 1 400 företag har fått ekonomiskt stöd för arbetsmiljöutbildning. Det finns många anledningar att söka stödet.

**UTBILDNING.** Närmare 20 000 personer har kunnat gå en utbildning kring arbetsmiljö genom det ekonomiska stöd som finns att söka via Afa Försäkring. Det är parterna på arbetsmarknaden som står bakom stödet, som syftar till att höja kompetensen kring arbetsmiljöfrågor ute på företag i privat sektor.

På många arbetsplatser har man valt att gå utbildningen tillsammans, chefer och arbetsmiljö-/skyddsombud. Vid en vidareutbildning får man hela 70 procent av utbildningen betald.

Det finns flera fördelar

med att gå utbildning tillsammans.

– Kursdeltagarna har varit väldigt nöjda med sin utbildning och skulle rekommendera den till andra. Skydds- och arbetsmiljöombud och chefer som gått tillsammans har kommenterat att det varit en fördel att båda sidor får samma kunskap, vilket ökar förståelsen för varandra och underlättar samverkan, säger Anna-Mia Olofsson, chef för Arbetsmiljöutbildning på Afa Försäkring.

Stödet riktar sig till företag i privat sektor och det är företag inom tjänstesektorn och industrin som i högst utsträckning har sökt det. Därefter kommer handel,

### FAKTA

- ▶ Stöd för arbetsmiljöutbildning
- ▶ **För vem:** Chefer och arbetsmiljö- och skyddsombud i privat sektor.
- ▶ **Från vem:** Svenskt Näringsliv, LO och PTK satsar 75 miljoner kronor på detta.
- ▶ **Sök här:** [afaforsakring.se/samu](https://afaforsakring.se/samu)

hotell och restaurang. De mest populära vidareutbildningarna är Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA).

– Stödet fortsätter även detta år. Det finns alltså möjlighet för fler skydds- och arbetsmiljöombud och chefer att gå vidareutbildningar. Vi hoppas att många fler arbetsgivare ska använda möjligheten att söka stödet för gemensamma utbildningsinsatser, säger Anna-Mia Olofsson. ■

# Hög risk för kvinnor mitt i yrkeslivet

Generellt ökar risken för långvarig sjukfrånvaro ju äldre vi blir. Men det gäller inte vid psykisk diagnos. Där är risken högst mitt i yrkeslivet, och bland kvinnor.

TEXT KRISTER ZEIDLER

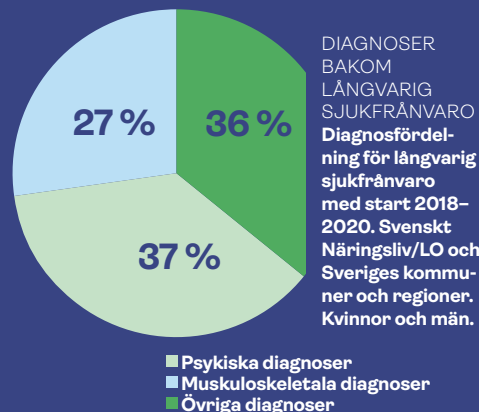
## Psykiska diagnoser vanligast

Psykiska diagnoser är den vanligaste orsaken till långvarig sjukfrånvaro och står för 37 procent av alla långvariga sjukfall. Muskuloskeletala diagnoser, som ryggsjukdomar och reumatism, står för 27 procent av de långvariga sjukfallen medan 36 procent beror på andra diagnoser.



## Kvinnor mest utsatta

Kvinnor löper påtagligt större risk för långvarig sjukfrånvaro med psykisk diagnos än män. I de flesta yrkesgrupper är risken för kvinnor cirka 2–3 gånger så hög som för män (gäller för åldersgruppen 36–45 år). Ett undantag är städare och fönsterputsare, där könsskillnaden är förhållandevis liten.



**Över 160 000 försäkringsärenden för långvarig sjukfrånvaro som startade 2018–2020 och har lett till ersättning.**

## Offentlig sektor hårt drabbad

Risken för långvarig sjukfrånvaro med psykisk diagnos för kvinnor och män i åldersgruppen 36–45 år är hög för dem som jobbar i kommuner och regioner. Flest nya långa sjukfall per 1 000 sysselsatta har de som jobbar med socialt arbete, följt av förskollärare och fritidspedagoger. Även undersköterskor, vårdbiträden och personliga assistenter har hög risk för långtidsfrånvaro. För yrkesgrupper inom avtalsområdet för Svenskt Näringsliv/LO är risken hög för bland annat yrkesförare och godshanterings- och lagerarbetare.

## Reaktion på svår stress

Den vanligaste orsaken till långvarig sjukfrånvaro med psykisk diagnos för åldersgruppen 36–45 år är reaktion på svår stress, annat utgörs av utmattningsyndrom och andra stressreaktioner. Näst vanligast är förstämningssyndrom, som till exempel depression, följt av ångestsyndrom och övriga psykiska diagnoser.

## Mitt i yrkeslivet

Risken för långvarig sjukfrånvaro med psykisk diagnos är som högst i åldersgruppen 36–45 år. Fram till dess ökar risken med åldern för att sedan minska. Generellt är risken för långvarig sjukfrånvaro lägst i åldersgruppen 16–25 år och högst i åldersgruppen 56–64 år.



# 60 år i trygghetens tjänst

När livförsäkringen TGL kom till 1963 var den banbrytande. Det visade sig att kollektivavtalad försäkring fungerade så bra att det ledde till fler försäkringar.

TEXT PER CORNELL. FOTO TT, ERIK CRONBERG/RATIO

**M**ånga känner till vad "den svenska modellen" är: kollektivavtalad kring villkoren på arbetsmarknaden som förhandlas fram i respektive bransch. I stället för att man stiftar lagar som ska passa alla sköter berörda parter detaljerna. Grundtanken är att arbetsgivare och fack har ett gemensamt intresse av att lösa en rad frågor på ett konstruktivt sätt – lönebildning, arbetsmiljö och pension, till exempel. Här någonstans kommer Afa Försäkring in i bilden.

Det fanns ett problem i början av 60-talet. Parterna satte sig ner och förhandlade. En försäkring och ett nytt bolag blev lösningen.

Att arbeta inom industrin var på den tiden betydligt mer riskfyllt än i dag. Dessutom var medellivslängden lägre. Många industriarbetare var män vars fruar inte yrkesarbetade utan tog hand om barn och hushåll. Dessa kvinnor var helt beroende av sin makes inkomst och hamnade i en mycket besvärlig situation om maken avled före pensionen, vilket alltså var betydligt vanligare då än i dag. Det var så den första kollektivavtalade försäkringen föddes – TGL, tjänstegrupp-livförsäkring.

– Det har visat sig vara ett bra sätt att jobba på. De berörda parterna får en viss frihet att komma överens om en bra lösning på ett gemensamt problem, säger Per Winberg, utbildningsledare på Afa Försäkring.

TGL följdes av fler avtalsförsäkringar. Den andra som skapades var AGB – avgångsbidrag. Den var, och är, bryggan mellan uppsägning och a-kassa. Ett engångsbelopp som gör att den som förlorat jobbet ska klara sig tills de offentliga systemen kickar in.

**TREA PÅ BANAN VAR** AGS, sjukförsäkringen som kompletterar sjukpenningen från Försäkringskassan. Därefter kom TFA, arbetskadeförsäkringen. Den skapades 1977 och är en så kallad "no fault-försäkring". Har en försäkrad person skadat sig på jobbet

eller på väg till eller från jobbet ska ärendet prövas. Det spelar ingen roll vem eller vad som har orsakat skadan.

– På det här sättet kom man bort från kostsamma och upplåtande domstolsprocesser mellan anställda och deras arbetsgivare.

Försäkringar har tillkommit under åren. Den senaste i raden som också finns i dag är föräldrapenningtillägg, FPT. Om de andra försäkringarna ofta används efter att något dåligt har inträffat är denna av mer positiv karaktär – att stärka ekonomin under föräldraledigheten.

– Det sker förändringar kring försäkringarna löpande, så att de ska göra maximal nytta. Vi betalar ut cirka 32 miljoner kronor per arbetsdag, året om. Det är oerhörda summor. Det vore märkligt om det inte gjorde nytta.



Lotta Stern

Lotta Stern, vd på näringslivets forskningsinstitut Ratio och själv forskare inom organisation och arbetsliv, pekar på att de kollektivavtalade försäkringarna är en viktig men lite okänd del av den svenska modellen. Samtidigt har försäkringarna blivit norm på arbetsmarknaden.

– Jag har intervjuat många företag som inte har kollektivavtal. Det jag märker är att de ofta ändå förhåller sig till de förmåner som finns genom kollektivavtalen. Och det är många som tecknar dessa försäkringar ändå, vilket tyder på att de har blivit norm och är konkurrenskraftiga.

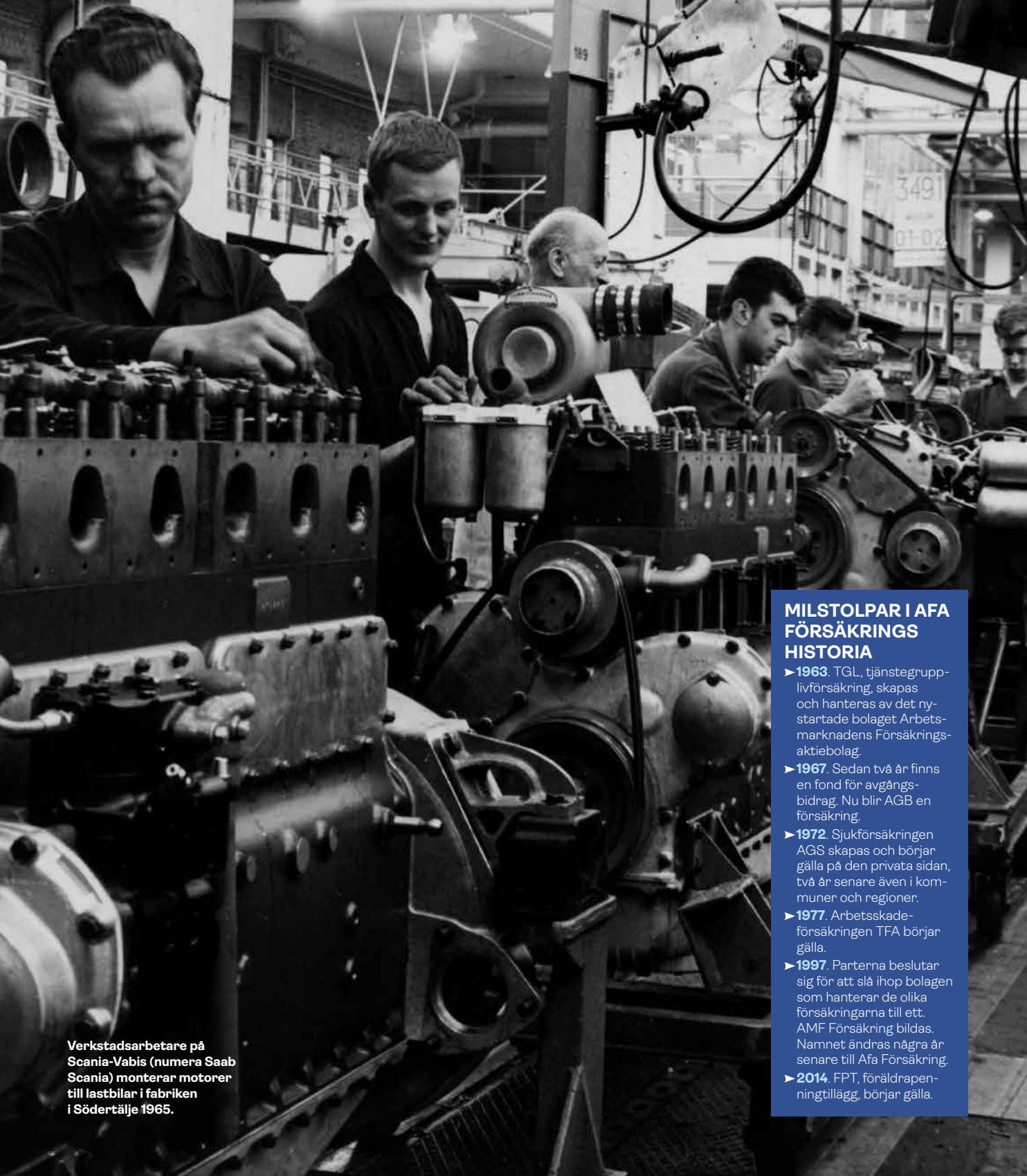
## Hur bedömer du nyttan med sådana här försäkringar?

– De gör naturligtvis en stor nytta i och med att de ger anställda trygghet. Samtidigt är det en lösning som är tillräckligt bra för arbetsgivarna. De får ett färdigt paket och måste inte hitta på allt själva. Förhandlingslösningens stora styrka är att den är tillräckligt bra för båda parter.

## Om du skulle sia, har kollektivavtalad försäkring en framtid?

– Det tror jag. Om de kan följa med sin tid på ett bra sätt så kommer de att fortsätta vara attraktiva. En utmaning med den svenska modellen är att den har en viss tröghet. Saker behöver kunna förändras i takt med att verkligheten gör det. ■

**”Det sker förändringar kring försäkringarna löpande, så att de ska göra maximal nytta.”**



Verkstadsarbetare på Scania-Vabis (numera Saab Scania) monterar motorer till lastbilar i fabriken i Södertälje 1965.

## MILSTOLPAR I AFA FÖRSÄKRINGS HISTORIA

- ▶ **1963.** TGL, tjänstegrupp-livförsäkring, skapas och hanteras av det ny-startade bolaget Arbetsmarknadens Försäkringsaktiebolag.
- ▶ **1967.** Sedan två år finns en fond för avgångsbidrag. Nu blir AGB en försäkring.
- ▶ **1972.** Sjukförsäkringen AGS skapas och börjar gälla på den privata sidan, två år senare även i kommuner och regioner.
- ▶ **1977.** Arbetsskadeförsäkringen TFA börjar gälla.
- ▶ **1997.** Parterna beslutar sig för att slå ihop bolagen som hanterar de olika försäkringarna till ett. AMF Försäkring bildas. Namnet ändras några år senare till Afa Försäkring.
- ▶ **2014.** FPT, föräldrapeningstillägg, börjar gälla.

# De bygger bort farliga vibrationer

Värkande vita fingrar, stickningar och händer som inte lyder. Montörerna på Volvo CE i Arvika var hårt drabbade av vibrationsskador. Men tack vare några eldsjälar och ett forskningsprojekt har trenden vänt och skadorna minskat rejält.





**D**et är tidig morgon på Volvo Construction Equipments fabrik i Arvika. Montörerna har just klivit på dagens arbetspass vid monteringslinjen. Här tillverkar de hjullastare för allt från skogs- och stålindustrin till lantbruk och avfallsindustrin. Maskinerna är riktigt rejäla, somliga kan väga uppemot 50 ton. Vid varje arbetsstation ligger de verktyg som montörerna använder för att göra sitt jobb. Luft- och batteridrivna mutterdragare och mothållsnycklar används flitigt. Det var också de som skapade stora bekymmer fram till för några år sedan.

– Runt 2015 började vi märka att flera av våra montörer hade smärtor i händerna, vitnande fingrar och problem med stickningar och domningar. Vi försökte kartlägga vad det kunde bero på och gjorde bland annat vibrationsmätningar av de mest använda verktygen, säger dåvarande arbetsmiljösamordnaren Ola Eskilsson som i dag arbetar med globala arbetsmiljöfrågor på Volvo Group.

Problemet var bara att mätningarna visade att verktygen hamnade gott och väl inom ramen för alla gränsvärden, vilket förstas var förvirrande.

**Tidigare trodde man att det bara var lågfrekventa vibrationer som skadade, men nu vet man att även de högfrekventa är farliga. Björn Andersson testar nya hjälpmedel.**



Isoleringsmaterialet innehåller miljontals mikroskopiska bubblor som tar upp vibrationerna och nästan eliminerar dem.

– Vi famlade verkligen i mörkret, men vi såg ju att flera av våra medarbetare hade stora problem som påverkade dem både på arbetet och på fritiden.

För trots att vibrationsskador är den allra vanligaste arbetsskadan i Sverige är okunskapen stor. De drabbade finns inom olika branscher men är över-representerade inom industrin och byggbranschen eftersom man där ofta använder maskiner som vibrerar eller slår kraftigt. Det är dessutom inte sällan unga människor som drabbas.

– Det har hänt att jag har skrivit anmälningar på unga personer som bara har jobbat här i ett par års tid. Andra har klarat sig i många år utan skador – vi är alla olika känsliga, men med tanke på hur enkelt det faktiskt är att åtgärda vibrationerna så ska ingen behöva drabbas, säger Martin Andersson, huvudskyddsombud på Volvo CE i Arvika och den som i dag driver arbetet med vibrationssanering i fabriken.

**Det var först när** Ola Eskilsson kom i kontakt med forskaren Hans Lindell, som driver projektet Noll vibrationsskador på forskningsinstitutet Rise, som han förstod att det förmodligen var högfrekventa

**”De älskade de nya verktygen och sa att de var de bästa de hade haft.”**

vibrationer som var boven i dramat. De handhållna mutterdragarna som montörerna på Volvo CE använder ger nämligen upphov till just högfrekventa vibrationer som kan

skada nerver och muskler i händer och armar. Men dessa vibrationer faller utanför dagens standarder, som bara mäter vibrationer mellan 6 och 1 250 Hz. De kan inte ens mätas med de vanliga mätinstrument som används ute på fältet i dag.

– Allt som ligger högre än 1 250 Hz räknas bort, eftersom man inte trodde att de vibrationerna var farliga på 1970-talet när standarden togs fram. Dessutom var de svåra att mäta. I dag vet vi bättre, säger Hans Lindell, som har forskat om vibrationer i över 30 år.

Han har tillsammans med sitt team från Rise hjälpt Volvo CE att komma till rätta med problemen genom att göra en ordentlig genomlysning som innefattar allt från grundliga medicinska undersökningar



## FAKTA

► Vibrationsskador är en av de vanligaste arbetsskadorna bland Afa Försäkrings försäkrade. Under 2014–2017 var tre av tio arbetssjukdomar orsakade av just vibrationsskador. Vanligast är de inom bygg- och anläggningsbranschen samt industrin men de förekommer även inom exempelvis tandläkarbranschen. Skadorna orsakas oftast av arbetsverktyg som bilningsmaskin, mutterdragare, slipmaskin, tigersåg, vinkelslip, bormaskin, skruvdragare och slagbormmaskin.



Vibrationer kan ge upphov till skador i händer och fingrar, nerver, muskler, senor och karpaltunnel kan drabbas.

## Till skillnad från

mer lågfrekventa vibrationer är de högfrekventa nämligen relativt lätta att få bort med enkla metoder. I Arvika

har de med hjälp och råd från Rise klätt in mutterdragare och utvecklat nya mothållsnycklar med ett speciellt vibrationsisolerande polymermaterial som innehåller mikroskopiska små luftbubblor.

– Materialet isolerar verktygens handtag mot vibrationer och dämpar dem så att uppemot 98 procent av alla vibrationer försvinner. Det är fantastiskt, berättar Ola Eskilsson.

När han skulle introducera de modifierade verktygen för montörerna i testgruppen hade han lite fjärilar i magen. För trots allt blev verktygen klumpigare att hålla i med isoleringsmaterialet runt handtagen.

– Jag tänkte att många skulle vara skeptiska men montörerna köpte det rakt av. De älskade de nya verktygen och sa att de var de bästa de hade haft. De var sköna och varma att hålla i och framför allt slapp de vibrationerna.

av samtliga montörer, tillsammans med Sahlgrenska universitetssjukhuset, till att bygga om alla farliga verktyg på fabriken. Volvos montörer har blivit referenser i Rises forskningsprojekt och samtidigt har de fått en bättre arbetsmiljö.

– Vi hade tur som kom i kontakt med Hans Lindell och Rise så tidigt i projektet och fick chansen att vara med och utreda och åtgärda problemen. Vi har fått fantastisk hjälp av dem med vår vibrationssanering, säger Martin Andersson.

**Vid de första** medicinska mätningarna, som utfördes i samarbete med Sahlgrenska universitetssjukhuset, upptäcktes det att tre medarbetare hade så svåra vibrationsskador att de blev tvungna att sluta helt som montörer. I dag jobbar de i stället med att klä in alla mutterdragare och mothållsnycklar med isoleringsmaterialet.



Hittills har Volvo CE sanerat 400–500 verktyg i fabriken och montörerna är fortfarande lika nöjda. En av dem, Björn Andersson, har lyckligtvis klarat sig från allvarigare vibrationsskador trots många år i branschen, men säger att han tidigare kunde känna smärta i händerna efter en arbetsdag.

– Jag började jobba på Volvo 2006 och då hände det ibland att jag hade ont i händerna efter en dag på jobbet. Men på den tiden var det inget fokus på vibrationer och de skador som kan uppstå så det var inget jag tänkte närmare på. I dag är det helt annorlunda. Nu är jag inte alls inte lika trött i händerna efter ett arbetspass, säger han och tillägger leende:

– Om något av de nya mothållsverktygen försvinner måste jag snabbt få tag i ett nytt för nu vill jag inte jobba med ett mothåll som inte har det speciella gummihandtaget.

**I dag är de** vibrationssanerade verktygen införda på hela monteringslinan i Arvikafabriken samt hos systerfabrikerna i Braås och Hallsberg. Faktum är att den enkla åtgärden med isoleringsmaterialet är så lyckad att man i Arvika använder den även på vissa verktyg som inte vibrerar.

– Vi har till och med börjat sätta isoleringsmaterialet på handtagen till högtryckstvätten och slaggorna nu när vi ändå har det här. Visst blir det lite klumpigare men det gör handtagen varmare och skönare att hålla i, vilket är en stor fördel eftersom även kyla är problematiskt när man har



Martin Andersson

vibrationsskador, säger Martin Andersson.

När projektet just hade startat såg de en ökning av antalet anmälda fall med vibrationsskador, vilket förmodligen berodde på en ökad insikt om problematiken, tror Martin Andersson. Men numera skriver han betydligt färre anmälningar än tidigare.

– Fram till för två år sen var det fler, men då var det ju många gamla synder som kom i kapp. Jag hoppas vi förhindrar fler skador nu i och med att vi fått upp ögonen för problemet. Nu vet alla våra medarbetare att det inte är normalt med vita och värkande fingrar. ■

# Myt att mammor är mer sjukskrivna

Kvinnor som föder barn har färre sjukskrivningsdagar än barnlösa kvinnor, visar ett forskningsprojekt. Det slår hål på myten om att kvinnor med barn har en högre sjukfrånvaro, anser forskaren **Kristina Alexanderson**.

TEXT KRISTER ZEIDLER FOTO PRIVAT

**F**orskarna har studerat sjukskrivningar som är 14 dagar eller längre och sjuk- och aktivitetsersättning bland kvinnor som har fött eller inte fött barn. Underlaget har hämtats från registerdata hos SCB, Försäkringskassan och Socialstyrelsen. Med dess hjälp har forskarna kunnat följa alla kvinnor i Sverige i åldern 18–39 år som inte tidigare fött barn. Deras frånvaro studerades i relation till om de inte födde barn, födde ett barn eller födde flera barn. Mellan 360 000 och 500 000 kvinnor från olika årtionden ingick.

Resultaten visar att antalet dagar med sjukskrivning och sjuk- och aktivitetsersättning, det som tidigare hette förtidspension, var störst bland kvinnor som inte födde barn. Detta gällde under samtliga studerade år förutom det år de som födde barn var gravida.

– Dessutom hade de som födde flera barn under uppföljningen lägre sjukfrånvaro än de som födde ett barn. Vi studerade också detta utifrån olika yrkesgrupper och om det fanns skillnader mellan de som hade en privat och de som hade en offentlig arbetsgivare. Men mönstret var detsamma, säger Kristina Alexanderson, professor i socialförsäkring vid Karolinska institutet.

Resultaten av studien slår hål på bilden av att kvinnor som har fött barn är mer sjukskrivna än andra kvinnor, menar hon. Den bilden är också något som kan ha påverkat arbetsgivare att dra sig för att anställa kvinnor i barnafödande ålder eller satsa på dem i yrkeslivet.

– Föreställningen att kvinnor inte skulle klara av att hantera både förvärvsarbete och barn och att det skulle innebära mer sjukfrånvaro hittar vi inga som

helst belägg för. Detta trots att Sverige har en väldigt hög förvärvsfrekvens bland kvinnor.

**Att kvinnor som föder barn har mindre sjukfrånvaro än barnlösa kvinnor bekräftas också av en tvillingstudie som forskarna gjort tidigare.**

– I Sverige har kvinnor goda möjligheter att undvika att föda fler barn än de anser sig ha resurser att klara av. Däremot är det inte alla som blir gravida, och en del föder sitt första barn så sent att det är svårt att bli gravid igen, säger hon.

Forskningsprojektet visade också att en betydande riskfaktor för sjukfrånvaro eller sjuk- och aktivitetsersättning är att ha haft en så allvarlig sjuklighet eller skada att specialistvård eller sjukhusinläggning krävts.

– Sjuklighet var alltså en viktig orsak bakom sjukfrånvaron, något som har ifrågasatts.

Egentligen är resultaten av studien inte förvånande, menar Kristina Alexanderson. Till skillnad från i många andra länder är förutsättningarna för att kombinera barn med yrkesarbete väldigt goda i Sverige.

– Vi har möjligheter att vabba när barn är sjuka, att vara föräldralediga och att gå ner i arbetstid utan att bli av med arbetet. Vi har även en mycket omfattande barnom-

**”De som födde flera barn hade lägre sjukfrånvaro än de som födde ett barn.”**

sorg och annat samhälleligt stöd för att ha barn.

Kristina Alexanderson anser att det behövs mer forskning om sambandet mellan sjukfrånvaro och sjuk- och aktivitetsersättning.

– Vi behöver till exempel följa kvinnor över längre tid än vi kunde i detta projekt. Vi behöver också titta mer på samband med olika typer av diagnoser och om denna sjuklighet fanns tidigare eller uppstod i samband med barnafödandet och hur den samverkar med olika typer av krav i arbetet, säger hon. ■



**Kristina Alexanderson**

**Det finns inga belägg för att kvinnor med barn inte skulle klara av förvärvsarbete lika bra som kvinnor utan barn.**



# Räddningen

Tio år efter bilolyckan var **Ulf Oscarsson** vid avgrunden. Han kunde inte arbeta, relationen sprack och pengarna räckte inte ens till mat. Då hände något oväntat.

TEXT PER CORNELL FOTO HENRIK PETERSON

**D**et är lugnt och stilla i det lilla torpet på Öland där Ulf Oscarsson bor sedan snart 20 år. Det här var hans och dåvarande sambons sommarstuga till en början, men eftersom de bodde allt mindre i lägenheten i Vetlanda valde de att bosätta sig i stugan permanent. I dag bor Ulf ensam här med katterna och fåglarna som sina närmaste vänner. Hur knapert han än har det ser han till att de också får så de klarar sig. Men för två år sedan var det nära att han gick under. Pengarna räckte varken till fåglarna eller till honom själv. Då hade det gått cirka tio år sedan en bilolycka gjorde honom oförmögen att arbeta.

Ulf började arbeta tidigt i livet. Redan som barn tog han drängjobb på gårdar i närheten av hemmet på landsbygden kring Myresjö. Han var också skogshuggare i tonåren. Så småningom tog han lastbilskörkort och började köra både lastbil och buss. Han organiserade också nöjesresor med buss till konserter, teatrar och fotbollsmatcher. Med åren blev det ett större fokus på att köra lastbil runtom i Sverige och sedan även i Europa.

**Den här dagen** i mitten av sommaren 2010 lämnade han lastbilen i Växjö efter en veckas körning och begav sig hemåt till Öland i sin egen bil. Som vanligt köpte han en kaffe på den sista macken innan han kom ut på landsvägen, en väg som växlar mellan ett och två körfält i vardera riktningen.



Fåglarna måste få sitt oavsett hur knapert Ulf Oscarsson har det.

– Jag kom över ett krön och såg en epatraktor i låg fart en bit framför. Jag bromsade in så kraftigt att kaffet välte ut. Samtidigt höll jag in till höger ifall det skulle komma någon bakom, så att den skulle kunna passera utanför mig. En reflex från alla år som förare.

Men då sa det bara "pang". Bilen bakom körde in i honom på vänstra bakre sidan i hög hastighet.

– Jag såg stjärnor, men klev ut ur bilen. Föraren som kört in i mig kom också ut. Vi var chockade båda två. Jag fick nog ett adrenalinpåslag. Vi skrev under försäkringspapper och sådant. Jag tänkte köra hem, men i Kalmar stannade jag eftersom jag hade så ont. Jag tog mig till akuten i stället.

Ulf blev undersökt och sedan hemskickad. Han tog sig hem för egen maskin, men varken han eller bilen var i gott skick. Bilen fick skrotas och Ulf kämpade hårt för att ta sig tillbaka till sitt tidigare liv.

– Den här tiden är som en dimma. Jag förstår inte hur jag orkade. Men jag ville inte släppa mitt arbete. Jag har alltid jobbat.

Ett stort antal värktabletter om dagen gjorde att han kunde fortsätta att köra. Men vissa dagar kunde det ta honom två timmar att flytta sig från sovhytten till sin plats bakom ratten. På julafton kastade han in handduken. Det här var ohållbart.

Trafikolyckan hade gett Ulf en whiplash-skada, ett flertal diskbräck och en mängd olika åkommor kopplade till detta.

**”Den här tiden är  
som en dimma.  
Jag förstår inte  
hur jag orkade.  
Men jag ville  
inte släppa mitt  
arbete.”**





Utan husdjuren hade det blivit ensamt i stugan på Öland.



– Jag sjönk ner i ett svart hål med väldigt få ljuspunkter. Jag blev inte av med hälsoproblemen och det var mycket som inte fungerade kring vården, Försäkringskassan och min ekonomi.

Sjukdomstillståndet och problemen med att kunna klara sig själv gjorde honom allt mer beroende av sambon. Men det gjorde även situationen ohållbar för henne och relationen sprack.

– Vi är fortfarande kompisar och jag firade jul med henne. Jag kan förstå hennes beslut även om jag aldrig hade gjort så om situationen varit omvänd. Men det var miserabelt för henne, jag kunde ju inte ta hand om mig själv.

**Av förstäliga skäl** fanns det inte mycket att glädja sig åt i Ulfs liv under de här åren. Och det har funnits tillfällen när han varit nära att ge upp. Samtidigt har han en inre kraft som han gång på gång har kunnat frammana när den har behövts som mest. Han har också en kristen tro som hjälper honom. Närmast avgrunden var han under vintern för två år sedan.

– Jag åt i princip bara havregrynsgröt och kunde inte ens betala räntorna på ett lån jag hade tagit för att klara mig. Då gjorde jag ett försök att kontakta Afa Försäkring och fick tag i en handläggare,

Ulrika, som lyssnade på min historia.

Ulf fick instruktioner kring vad som behövde göras och en vän hjälpte honom med pappersarbetet. Det visade sig snabbt att Ulf till att börja med hade rätt till 18 000 kronor, en förmögenhet för honom.

– Jag blev helt paff, tårarna bara rann. Jag hade inte gråtit sedan mamma dog.

När Ulf berättar om vad som sedan hände rinner tårarna längs hans kinder igen, för fjärde gången i livet som han kan minnas, säger han ursäktande. För utredningen kring hans ärende fortsatte och det visade sig att han kunde få ersättning från sjukförsäkringen AGS retroaktivt. Han fick cirka 200 000 kronor till, vilket gjorde att han kunde komma på fötter ekonomiskt igen. De lån han hade betalade han av för att sänka sina månadskostnader. Dessutom får han en månatlig ersättning framåt på cirka 3 000 kronor varje månad.

– Jag har fått en ny chans. Jag har råd att leva, även om jag fortfarande är väldigt sparsam. Det betydde också väldigt

**”Jag har fått en ny chans. Jag har råd att leva, även om jag fortfarande är väldigt sparsam.”**

mycket för mig att det fanns någon som ville hjälpa och inte stjälpa mig. Tidigare har jag känt mig orättvist behandlad. Ulrika och jag har aldrig träffats, men hon är en fantastisk person.

Hälsoproblemen finns kvar och livet är inte perfekt för Ulf. Men han har fått lite av gnistan tillbaka. Katterna och fåglarna håller honom sällskap, bilen gör att han kan ta sig runt och han har börjat spela schack i den lokala klubben. Huvudet är det inget större fel på uppenbarligen, för senast slog han fem av de andra medlemmarna i föreningen, trots att de är vana schackspelare. ■

## 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 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 partners sätt att ge ökad trygghet till anställda vid sjukdom. Försäkringen fungerar lite olika i den privata sektorn och inom kommun och region. På den privata sidan omfattar den arbetare och gäller från dag 15. I kommun och region 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 till-

lägg till Försäkringskassans sjukförsäkring. För många är den ett välkommet tillskott till 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 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 i kommun och region 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. ■





## FAKTA: AGS

- **Anmäla:** Anmälan görs på [afaforsakring.se](http://afaforsakring.se)
- **För vem:** Arbetare inom den privata sektorn och kooperativt anställda samt arbetare och tjänstemän inom kommun och region, Svenska kyrkan och vissa kommunala bolag.
- **Ersättning:** Från dag 15 för privata sektorn och från dag 91 för kommun och region. Den sjukskrivne kan få antingen dagersättning eller månadsersättning. Dagersättning eller månadsersättning kan betalas som längst till och med månaden innan du fyller 65 år.
- **AGS** kompletterar ersättningen som den sjukskrivne får från Försäkringskassan.

# 7 vägar till mer rörelse

Att få in rörelse under arbetsdagen har en stor effekt på både koncentration och cirkulation. För att lyckas krävs delaktighet, menar experten **Charlotte Wählin**.

TEXT KARIN JANSON FOTO PRIVAT

**A**ktivitetsnivån på ett kontor kan se väldigt olika ut. Vissa är med i löpargrupper på lunchen och åker Vasaloppet tillsammans, andra rör sig mindre.

– Som arbetsgivare kan man tänka sig ett smörgåsbord, där det finns något för alla. De som vill tävla och delta i lopp tillsammans kan uppmuntras till det medan andra kanske tycker att det är trevligare med en tipspromenad eller ett promenadmöte, säger Charlotte Wählin, docent och ergonom inom arbets- och miljömedicin vid Linköpings universitet.

Om vi tar pauser och rör på oss varje halvtimme får vi en stunds återhämtning, stressen minskar, koncentrationen blir bättre och genomblödningsen ökar i musklerna. Rörelse ger också förbättrade insulinnivåer.

– Man måste skapa en kultur på arbetsplatsen där cheferna stödjer möjligheten till rörelse, till exempel att man hinner ta paus, att man kan välja cykel

i stället för bil och så vidare.

Ett bra första steg är att göra en riskbedömning av arbetsinnehållet med en handlingsplan. Försök att skapa variation i arbetsuppgifterna med inslag av rörelse under dagen.

– Det kan man sedan följa upp i till exempel en samverkansgrupp. Det är viktigt att få medarbetarna delaktiga kring val av fysisk aktivitet och återhämtning. Vad skulle de önska? Vad har de för förslag? Och ta gärna in en hälsoinspiratör som stöd i arbetet.

Små förändringar kan ge stora skillnader, menar Charlotte Wählin.

– Åtgärder som mötesstruktur, utrustning och flexibilitet i schemat kan ha stor positiv påverkan. Men individen måste ha ett handlingsutrymme och stöd från chefer för att lyckas. ■



## TIPS! SÅ ÖKAR NI RÖRELSEN PÅ KONTORET

### 1. Kartlägg.

Gör en riskanalys. Hur ser det ut hos oss? Vilken typ av belastning har vi, är det stress, mycket stillasittande, ensidiga arbetsmoment, tunga lyft eller annat?

### 2. Anpassade åtgärder.

Till exempel ökad rörelse vid stillasittande och möjlighet att stänga om sig och pausa vid hög fysisk och mental belastning, flexibelt schema.

### 3. Skapa kultur för rörelse.

För att lyckas är det viktigt att det finns utrymme i schemat för pauser även under stressiga perioder, och att chefen är engagerad och stöttande.

### 4. Smörgåsbord.

Se till att det finns något som passar alla och involvera medarbetarna i idéarbetet.



**”Det är viktigt att få medarbetarna delaktiga kring val av fysisk aktivitet och återhämtning.”**

## **5. Uppföljning.**

Prata kontinuerligt om hur gruppen tycker att det går att bryta stillasittandet och ta upp det under medarbetarsamtal. Vissa tycker om att få frågan, andra inte, så ta det varsamt. Men alla behöver rörelse och återhämtning för att må bra.

– Walk and talk  
funkade ju bra i dag?

## **6. Strategisk nivå.**

Börja mäta frisknärvaron och se till att så många som möjligt får gå arbetsmiljöutbildningar. Lyft frågan om minskat stillasittande på arbetsplatsträffar.

## **7. Förändra organisationen.**

Ibland behövs större förändringar, till exempel att man ser över sina vinstkrav eller traditioner till förmån för att skapa ett mer hållbart arbetsliv. Kan ni införa träning som arbetsuppgift?

**Psst! Boken Varje rörelse räknas finns att ladda ner gratis hos framjafys.se.**

Kontoren gapar tomma när allt fler kan jobba hemma. Men vissa saker riskerar att gå förlorade när man inte träffas.

## Vad tror du kan få folk tillbaka till kontoren?

**Adesuwa Amorede**, forskare inom distansarbete, Mälardalens högskola:

” Det vi har sett i vår studie kring distansarbete är att många upplever att de hela tiden blir störda i sitt flow på kontoret. De har helt enkelt svårare att vara produktiva på kontoret. **Så en viktig fråga är att skapa utrymme för fokuserat arbete på kontoren.**

I studien ser vi också att det de saknar när de arbetar på distans är gemenskapen. De förlorar kontakten med sin organisation och känner sig inte längre som en del av "familjen". Det finns alltså mycket att göra kring gemenskap – både arbetsrelaterat och mer sociala aktiviteter.



**Sara Abrahamsson**, ansvarig för kandidatupplevelse på Hammer & Hanborg:

” Vissa saker kanske görs bättre hemma, men andra görs bättre på kontoret. Det handlar nog om att visa för medarbetarna på vilket sätt det är bra att träffas fysiskt och jobba tillsammans. **Ett tips är att bjuda in till möten på kontoret som tillför värde i arbetet** och som man som individ får ett utbyte av. Jag tror på att lyfta frågan gemensamt och hitta en bra medelväg. Att peka med hela handen tror jag inte är lösningen. Man kan locka eller komplettera med trevliga aktiviteter också.



**Leif Denti**, forskare inom arbetspsykologi, Göteborgs universitet:

” Jag tror att man ska medvetandegöra alla om hur viktigt det är med en plats där spontana och informella samtal kring arbetet kan uppstå. Jag tror många känner igen att de sakerna är svåra på distans. Jag tror också att man kan införa vissa delar av veckan när man förväntas vara på kontoret. Många har gjort det redan. **Slutligen tror jag på att utforma kontoret så att det är trevligt att komma dit.** Gott kaffe, frukost och bra lösningar för att kunna arbeta och ta möten ostört.