

HÅLLBARHET. Karlstads kommun har hittat ett sätt att förlänga arbetslivet

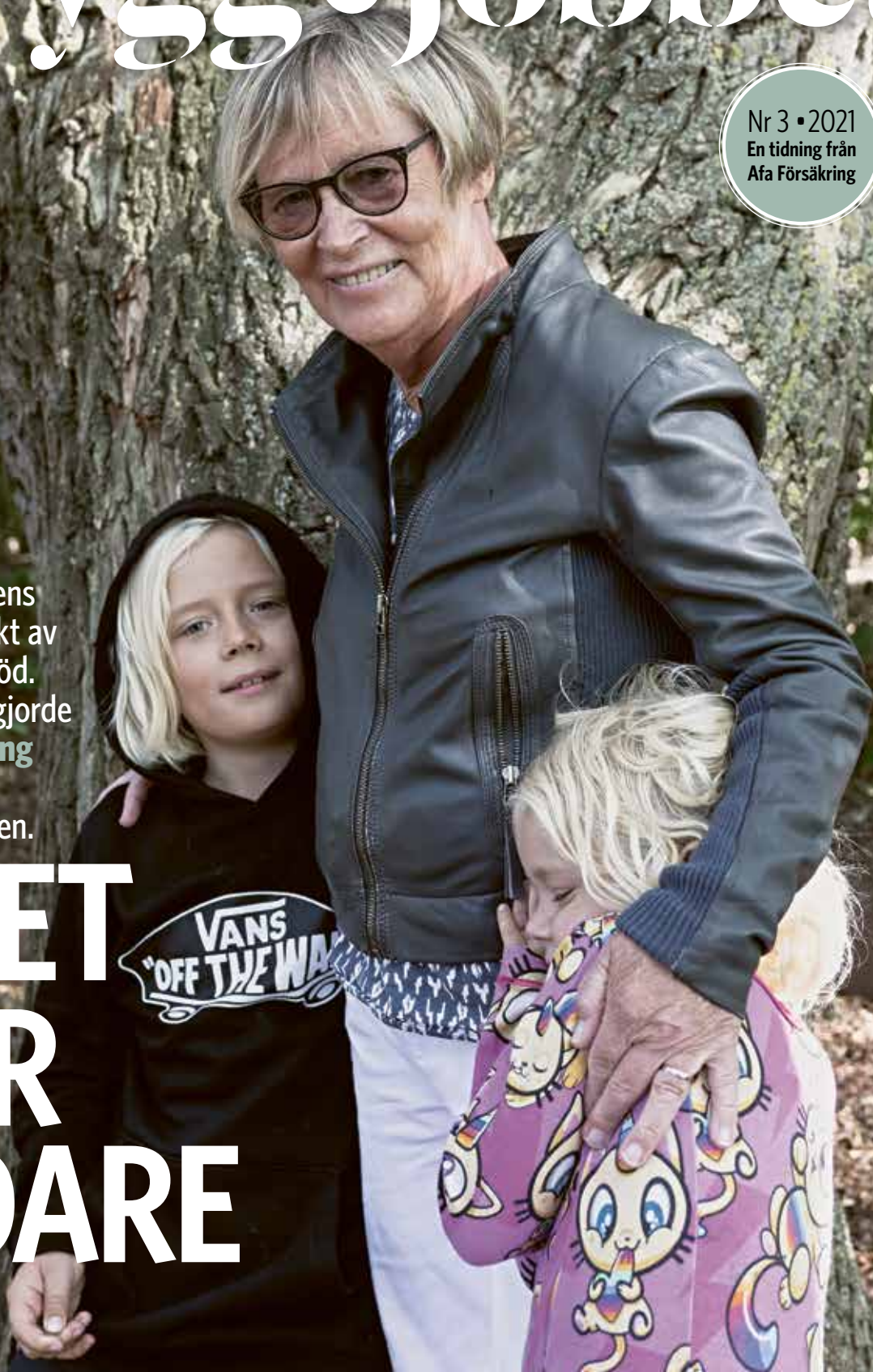
SÄKERHET. Skogsbolaget där man pratar om känslor för en tryggare arbetsmiljö

Trygg på jobbet

Nr 3 • 2021
En tidning från
Afa Försäkring

Märkt av makens död. Men stärkt av ekonomiskt stöd. Försäkringen gjorde att **Karin Liwing** kunde bo kvar nära barnbarnen.

**LIVET
GÅR
VIDARE**



»En lösning att vara stolta över«

Nio av tio omfattas av arbetsskadeförsäkringen TFA. Den är verkligen något vi alla kan vara stolta över och ett fint exempel på hur den svenska modellen kan fungera när den är som bäst. Hela grundtanken var att komma ifrån ett läge där enskilda arbetare skulle driva rättsprocesser mot sina arbetsgivare för att få skadestånd. Ett sådant system har ju den uppenbara risken att arbetstagaren hamnar i underläge, att dyra rättegångskostnader urholkar ersättningen och att energin läggs på fel saker. I stället skapade parterna på arbetsmarknaden en försäkringslösning och samordnade resurserna för förebyggande arbete för att minska skadliga effekter av arbete. Det är detta som vi på Afa Försäkring är satta att ta hand om: att genom forskning och utbildning motverka arbetsskador och att ersätta dem som ändå skadas sig i arbetet enligt villkoren för TFA.

Hur bra försäkringen TFA än är kan den aldrig ge Karin Liwing hennes man tillbaka. Han gick bort för snart två år sedan i den ovanliga cancerformen mesoteliom som orsakas av asbest. Inkubationstiden kan vara så lång som 40 år så ingen vet när han i arbetet utsattes för asbest. Men det påverkar inte rätten till ersättning. Sjukdomen orsakades av hans arbete och den ledde till en för tidig död. Eftersom detta påverkar hela hushållets inkomst ersätts Karin Liwing för detta varje månad. Arbetsskadan tog hennes man ifrån henne, men inte hennes bostad och ekonomiska trygghet. Läs hennes historia i detta nummer av Trygg på jobbet.

Vi har också varit på en arbetsplats där riskerna är större än på många andra – i skogen. Läs om hur skogsbolaget Stora Enso gör för att skapa en tryggare och säkrare arbetsmiljö. ■



Johan Ljungqvist, kommunikationsdirektör

I DETTA NUMMER

4. I KORTHET
Risk för längre handläggningstid

5. SIFFROR
Större risk för hot och våld

6. SÅ GÖR VI
Strategin som löser personalbristen

8. REPORTAGE
Säkrare arbetsdag i skogen

13. FORSKNING
Handfasta råd mot mobbing

14. MÖTET
Ersättning efter makens död

18. INSIKT
Den svåra vägen tillbaka

20. TRE TYCKER TILL
Det här är det nya normala



Kommunikation en nyckel för att lyckas med ett säkrare arbete på Stora Enso skog. Sid 8



Karins man avled i cancer orsakad av arbetet. Hon fick rätt till ersättning via TFA. Sid 14

12%

av kvinnornas allvarliga olyckor var orsakade av hot och våld. Sid 5

DISTANS, PÅ PLATS, HYBRID?

Tre perspektiv bör påverka hur arbetet planeras. 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 Zandén

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
André de Loisted

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

Flygande start för Avtalat

Nystartade Avtalat når ut bättre än väntat. Kännedomen om parternas nya bolag ökar snabbt.

INFORMATION Sedan den 1 januari är det Avtalat som sköter informationsspridning och kundtjänst kring de kollektivavtalade försäkringarna och pensionerna på den privata sidan. Det är arbetsmarknadens parter som har valt att samordna de tidigare satsningarna i ett gemensamt nav dit både anställda och arbetsgivare ska kunna vända sig.

- Det var väldigt intensivt inför starten i januari. Därför är det roligt att se att mycket fungerar. På de första sex månaderna har drygt 24 000 personer deltagit i våra webinarier kring de här frågorna, säger Niklas Hjert, vd för Avtalat.

Lanseringskampanjen i maj och juni blev lyckad, visar

de kännedomsmätningar man gjort.

- Det verkar som att vårt varumärke och koncept är begripligt för folk. Hela grundtanken är att det ska finnas en väg in för alla - både anställda och arbetsgivare. Man ska veta vart man ska vända sig kring de här frågorna.

Utvecklingen har gått fort och nyligen tog Avtalat över uppdraget från LO att utbilda fackliga försäkringsinformatörer på den privata sidan. Ett annat större projekt som ligger i startgroparna är att i samarbete med de andra partsbolagen, där Afa Försäkring är ett, jobba fram ett enklare gemensamt språk för att förklara de här komplicerade sakerna.

- Avtal och regler är en sak, men när vi pratar om pension och försäkring är det viktigt att utgå från dem som systemet är till för. Vi behöver hitta ett enklare gemensamt språk.

Vad händer framöver?

- En vision är att Avtalat ska bli en gemensam digital mötesplats där man kan göra allt från att söka information till att anmäla en arbetsskada. Att nå dit kräver samarbete mellan flera bolag där tanken är att alla behåller sina uppdrag, men att det finns ett gemensamt gränssnitt. På så sätt behöver kunden bara gå in på ett ställe. ■

TVÅ INFORMATIONSUPPDAG:

- ▶ Avtalat sköter information om kollektivavtalade försäkringar och pensioner på den privata sidan.
- ▶ AFA Försäkring sköter information om kollektivavtalade försäkringar i KR-sektorn.

»En vision är att Avtalat ska bli en gemensam digital mötesplats.«

Investering för hållbar utveckling

HÅLLBARHET Afa Försäkring investerar i en social obligation för förbättrade levnadsvillkor i utvecklingsländer. Obligationen har en bred inverkan på FN:s mål för hållbar utveckling, som hälsa, finansiell integration, ren energi och rent vatten.

- Sådana här sociala investeringar, särskilt inom hälsoområdet, rimmar väl med vårt syfte som organisation. Att investera i sociala obligationer genom detta

initiativ är ett sätt för Afa Försäkring att medverka till att uppnå FN:s mål för hållbar utveckling, säger Linus Thand, portföljförvaltare på Afa Försäkring.

Investeringen sker i samarbete med bland annat Alecta och Sida. ■



Linus Thand



Alla har rätt till en god hälsa.

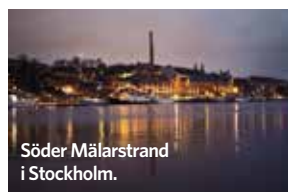
Inspiration på Gilla Jobbet

ARBETSMILJÖ. Årets upplaga av arbetsmiljöeventet Gilla Jobbet sker i digital form med fokus på hur arbetslivet kan dra nytta av erfarenheterna från pandemin.

Forskare, praktiker och experter delar med sig av den kunskap som finns på området. Gilla Jobbet är arbetsmarknadens parter satsning för att inspirera till ett förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbete på landets arbetsplatser. Eventet arrangeras av Afa Försäkring, Prevent och Suntarbetsliv och sker den 28 oktober. Anmälan görs på gillajobbet.se. ■



Gå in och anmäl dig!



Söder Mälarstrand i Stockholm.

»Vi vill levandegöra Söder Mälarstrand. Det finns en väldig potential i platsen.«

Christian Persson, förvaltare på Afa Fastigheter, till Mitt i Södermalm om den pågående utvecklingen av Münchenbryggeriet i Stockholm.

Ingen ska behöva betala för att få ersättning

Allt fler kunder anlitar en ny typ av ombud för att få hjälp med att leta möjliga försäkringsersättningar. Det är positivt för den som annars inte skulle ha ansökt om ersättning, men konsekvensen blir längre ersättning och längre handläggningstider.

FÖRSÄKRING. De senaste åren har det dykt upp flera bolag som har som affärsidé att hjälpa konsumenter att få ersättning från försäkringsbolag. Affärsidén bygger på att många inte känner till vilka försäkringar de har och att de tycker att det är svårt att anmäla. Det kan också finnas kunder som inte litar på att försäkringsbolagen informerar om att man kan ha rätt till ersättning. Detta gäller även anmälan till Afa Försäkring.

– Kunden har såklart full rätt att anlita ett ombud. Det jag kan uppleva som olyckligt är om kunden gör det endast för att få hjälp med att anmäla en skada till oss. Vi arbetar mycket med att göra vår anmälningsprocess så enkel som möjligt. Man kan även ringa oss för att få guidning eller göra en anmälan via telefon om man vill, säger Sara Kilander, verksamhetschef på Afa Försäkring.

En följd av att kunder anlitar denna typ av ombud är att dessa tar upp till 25 procent av den ersättning som kunden får från Afa Försäkring. Det leder till att den förmån som arbetsmarknadens parter har skapat urholkas, när inte hela den ersättning man har rätt till för sin skada går till kunden.

– Ingen ska behöva betala för att få ersättning, säger Sara Kilander.

Med ett ombud som gör anmälan till Afa Försäkring åt kunden förlängs även ledtiderna i många fall, eftersom en tredje part är inblandad.

– Men det som framför allt drabbar kunderna är att deras ersättning för arbetsskadan blir upp till 25 procent lägre för att de anmält på ombudets webbsida i stället för på Afa Försäkrings.

För att på sikt underlätta för kunderna utvecklar Afa Försäkring ett system där ett försäkringsärende ska startas automatiskt när en försäkrad har anmält en händelse till t ex Försäkringskassan.

– Det vi vill åstadkomma är att kunderna får hjälp med uppstart av ett försäkringsärende utan avgift och även minska den manuella insatsen vid anmälan. ■



ANMÄLAN VIA AFAFORSÄKRING.SE:

- Kund anmäler via Afa Försäkrings webb.
- Om Afa Försäkring behöver komplettera ärendet kontaktas kund.
- Kund kompletterar till Afa Försäkring.
- Afa Försäkring beslutar och skickar beslut och utbetalning till kund.

ANMÄLAN VIA OMBUD:

- Kund gör anmälan till ombud via bolagets webb.
- Ombud tar in fullmakt från kund.
- Ombud anmäler till Afa Försäkring.
- Om Afa Försäkring behöver komplettera ärendet kontaktas ombud.
- Ombud kontaktar kunden om komplettering.
- Ombud skickar komplettering till Afa Försäkring.
- Afa Försäkring beslutar i ärendet och skickar beslutet till både ombud och kund och utbetalning till ombudet.
- Ombud skickar pengarna till kund.

Här är hot och våld vanligast

Afa Försäkrings nya rapport visar vilka yrkesgrupper som drabbas av flest fall av hot och våld och för vilka risken är som störst.



7%

SÅ STOR ANDEL AV DE ALLVARLIGA ARBETSOLYCKORNA UTGÖRS AV HOT OCH VÅLD.

Yrken med högre risk

Rapporten mäter risk för allvarliga arbetsolyckor orsakade av hot och våld genom antalet godkända allvarliga olyckor per 1000 sysselsatta. Genomsnittet på hela arbetsmarknaden är 0,2. Högst risk har poliser (2,7), väktare och ordningsvakter (2,6) och kriminalvårdare (1,5). Undersköterskor, vårdbiträden, personliga assistenter mfl samt försäljare inom handeln ligger också över genomsnittsrisk (0,6/0,4).

Yrkena med högst risk är mansdominerade, men där arbetar färre än i den stora kvinnodominerade gruppen undersköterskor, vårdbiträden, personliga assistenter. Därför blir den totala risken för alla yrken ändå högre för kvinnor.

Större risk för kvinnor

För kvinnor utgör hot och våld en större andel än för män, 12 procent av kvinnornas allvarliga olyckor var orsakade av hot och våld, motsvarande siffra för män var 4 procent. Män råkar dock ut för fler allvarliga arbetsolyckor än kvinnor (samtliga orsaker).

Statlig sektor för män, kommuner och regioner för kvinnor

Högst risk för allvarliga olyckor orsakade av hot och våld per 1 000 sysselsatta har män i statlig sektor och kvinnor i kommuner och regioner. Män i privat sektor däremot har lägst risk att drabbas. För kvinnor är skillnaden i risk mellan sektorerna mindre. Skillnaderna mellan könen beror till stor del på att män och kvinnor arbetar i olika yrken på den svenska arbetsmarknaden.

Poliser och vårdpersonal är mer utsatta än andra.

3 VANLIGA TYPER AV HÄNDELSER

►Rån:

Kvinna 16–25 år, butikssäljare, dagligvaror, diagnos: akut stressreaktion.

►Påkörning av person:

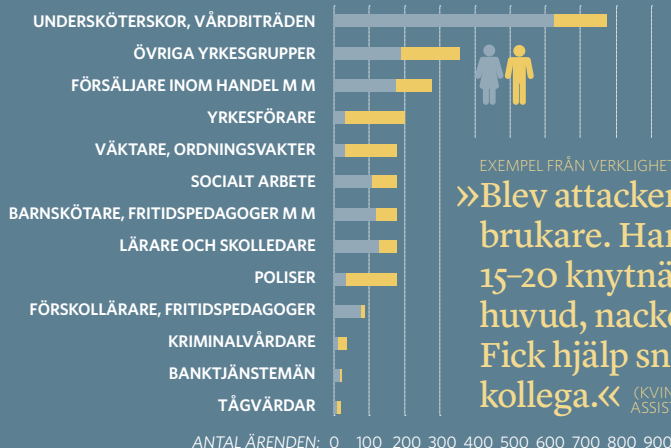
Man 26–35 år, lokförare, diagnos: akut stressreaktion.

►Hot och våld:

Kvinna, undersköterska hemsjukvård, 56–64 år, diagnos: skada på finger.



Här är yrkena med flest hot och våldsolyckor:



För att klara välfärden vill Karlstads kommun göra arbetslivet mer hållbart för äldre anställda. Pensionshandläggaren **Sofia Nylander** och HR-strategen **Christina Höök** har hittat en vägvinnande metod.

TEXT PER CORNELL FOTO LINN MALMÉN

»Så får vi fler att vilja jobba längre»

Ni vill få anställda att arbeta längre, varför?

– Det handlar om strategisk kompetensförsörjning. För att kunna behålla standarden på välfärden behöver våra medarbetare arbeta längre. Åldersstrukturen gör att det inte finns tillräckligt många yngre att anställa. Det handlar också om att vi vill vara en så attraktiv arbetsgivare att medarbetare väljer att jobba kvar hos oss, säger Christina Höök, HR-strateg.

– Att behålla erfarna medarbetare med mycket kompetens är värdefullt, eftersom det handlar om duktiga personer som kan göra stor nytta. 65 är ju ingen hög ålder, utan kan innebära ett fortsatt arbetsliv och åldersblandade team skapar utvecklande arbetsplatser, säger Sofia Nylander, pensionshandläggare.

Hur gör ni för att få folk att jobba kvar?

– En enkel och effektiv sak som vi har gjort är att lägga in en fråga i avslutssamtalet som chefen och medarbetaren har inför pensionen. Chefen frågar om medarbetaren skulle vilja fortsätta att arbeta och kanske ingå i någon av de vikariepooler som finns på de stora förvaltningarna. Ofta kan det finnas dubbelkompetens där medarbetaren har erfarenhet av annat än det som den arbetade med senast, då kan det även finnas möjligheter att byta spår, säger Christina Höök.

– Vi har en ansökningsbar pensionsförmån som bygger på att man jobbar deltid i stället för att gå i pension helt. Den kallas 80-80-100 och innebär att man jobbar 80 procent, får 80 procent i lön men fortsatt 100 procent i tjänstepension. Det kan vara möjligt att gå ner ytterligare i tid om det fungerar för verksamheten, ända ner till halvtid. Vi märker att det här är väldigt uppskattat. Många medarbetare säger att gå ner till deltid är bland det bästa de gjort. Då orkar de längre och kan få en ny-

SÅ GJORDE KARLSTADS KOMMUN

UTMANING

Trygga framtida kompetensförsörjning inom kommunen med syfte att kunna hålla hög kvalitet i välfärden.

LÖSNING

En medveten strategi för att få äldre medarbetare att arbeta kvar längre samt aktiviteter kopplade till det. HR och Kommunikation samarbetar.

RESULTAT

Fler äldre arbetar längre, genom antingen deltidslösningar eller vikariat/inhopp.

tändning. Formellt sett säger de upp sin tjänst till viss del. Det här är möjligt från 62 år, säger Sofia Nylander.

– Andra verktyg vi använder är informationsträffar och individuella samtal som jag som pensionshandläggare kan ha med medarbetare som planerar inför sin pension. Då har jag möjlighet att peka på olika möjligheter, fortsätter hon.


Vilka är fördelarna med att fortsätta arbeta längre?

– Att gå från 100 procent till 0 är en stor omställning. Fler än man kan tro är lite tveksamma inför detta. En del säger att "det väl är dags nu", vilket jag ser som en öppning för att berätta om olika alternativ som finns för fortsatt arbete. Ekonomiskt kan det vara en fördel att fortsätta arbeta längre. Det kan vara så att halvtid i två år är bättre än heltid under ett års tid. Den stora vinsten är då att man kanske väntar med att ta ut en del pensionspengar, säger Sofia Nylander.

Vilka lärdomar har ni dragit av att arbeta med det här?

– Att Sofias kompetens som pensionshandläggare är väldigt viktig. Hon har en sakkunskap om vad som gäller specifikt hos oss som arbetsgivare och kan bidra med information så att våra medarbetare lättare kan göra sina val. Utöver det här bidrar Sofia även med ett strategiskt kompetensförsörjningsperspektiv som kan gynna oss som arbetsgivare i och med att medarbetaren kanske fortsätter att arbeta längre, om än i mindre omfattning. Detta är en betydelsefull skillnad jämfört med om medarbetaren endast kontaktar Pensionsmyndigheten eller vår pensionsadministratör Skandia, säger Christina Höök.

– Att vi erbjuder intern pensionsinformation så som vi gör är ett bra sätt att kunna jobba aktivt och strukturerat med den här frågan. Många kommuner har inte någon som specifikt jobbar med pensionsinformation internt, säger Sofia Nylander. ■



»Att behålla
erfarna medarbetare
med mycket kompetens
är värdefullt.«

Christina Höök

Christina och Sofia
jobbar aktivt för att
få folk att jobba
kvar längre.

Säkert i skogen

Skogsbruket är en av de mest riskutsatta branscherna i Sverige. På Stora Enso skog är kommunikation en viktig nyckel för att minska antalet tillbud.

TEXT KARIN JANSON FOTO MARIA HANSSON

FAKTA STORA ENSO SKOG

- ▶ Stora Enso Skog är en del av Stora Enso-koncernen och finns i Mellansverige.
- ▶ Här arbetar cirka 600 personer varav 300 med planering och avverkning.
- ▶ Huvudkontoret ligger i Falun.



Skogsarbetaren Urban Pettersson går över hygget.

Det har regnat hela morgonen. På avverkningstrakten nära Söderfors har nederbörden gjort vegetationen hal.

- Det är lätt att snubbla när man går över hygget. Jag dök på huvudet för någon vecka sedan, men det gick tack och lov bra, säger Lars Nordin, som arbetat i skogen sedan 1985.

För dagen ingår han i ett skiftlag tillsammans med Urban Pettersson och Tom Karlsson. De turas om att köra skördaren, som fäller trädstammarna, och skotaren, som lyfter upp virket med kran, lastar och kör ut till avlägget vid vägen.

- Skiftbyten innebär alltid en ökad risk, det är viktigt att få ögonkontakt med föraren när man går mot maskinen, säger Lars Nordin.

- Ibland ringer vi också, fyller Urban Pettersson i.

Maskinerna har ergonomiska stolar som håller sig upprätta när maskinen går över ojämnt underlag. Enligt Lars och Urban, som har 20 års erfarenhet av skogsarbete, är bättre lysen på maskinerna den största förändringen över tid.

- Det är mycket bättre lysen nu, så att man ser bra när man arbetar. Det enda jag saknar är att kunna göra individuella inställningar på stolen och att stolen skulle ha ett digitalt minne som ändras automatiskt när man byter förare. Vi ser ju olika ut i kroppen och en och samma stol kan inte passa alla, säger Lars Nordin.

Skogsarbete är ensamt, men när man ingår i ett arbetslag får man tillsammans och pratar lite vid skiftbyten. Tom Karlsson arbetade som grävmaskinist innan han började på Stora Enso Skog.

- Det är mer socialt här och jag trivs med att vara en del av ett arbetslag. Men sedan blir det förstas mycket ensamarbete i hytten ändå. Jag brukar lyssna på poddar när jag sitter och kör.

Intraprenören Elin Linde har arbetat på Stora Enso Skog i två år och hon har bland annat jobbat med att lyfta den psykosociala arbetsmiljön.

- När jag hälsar på lagen brukar jag skanna av den mentala hälsan genom att fråga hur alla mår och hur det är. Vi pratar även mycket i telefon och då är det viktigt att inte bara prata om jobb. En gång i månaden har vi kojmöten och då har jag vävt in en incheckning om mående.

Att få i gång samtal om mjuka värden som mående och känslor har varit lite av en utmaning.

- Det var svårt i början, många var obekväma med att öppna sig. Men ju mer bekväm man blir med frågan "Hur mår du?", desto mer vill man säga. Jag tycker att det har blivit en positiv utveckling.

Statistik från Arbetsmiljöverket visar att skogs- och jordbruket är en av Sveriges mest olycksdrabbade branscher. Det är främst motorsågs- och falloolyckor som står för de allvarligaste tillbudena. I arbetslaget vi träffar i dag är viltolyckor det vanligaste, följt av halk och snubbel och därefter servicearbete vid maskin.



Säkerheten kommer först för Lars Nordin, Tom Karlsson, Elin Linde och Urban Pettersson.

- Vi har en trafiksäkerhetspolicy som vi håller levande genom att alla går igenom den en gång per år. I år har alla medarbetare fått gå en webbutbildning om trafiksäkerhet. Vi trycker också på det i veckomejlen att nu är det mycket vilt ute, tänk på att ta det lugnt. Men det är svårt med vilt, de kan ju kliva upp på vägen i skymningen och man kan krocka även om man kör sakta, säger Elin Linde.

För att förebygga fallolyckor pratar hon ofta med arbetslagen om beteenden. Är skorna knutna? Stressar du? Tittar du i telefonen samtidigt du går? Lagen ska också genomgå en utbildning i att falla rätt, Fallkompetens i arbetslivet, som Afa Försäkring och Svenska Judoförbundet håller i.

- Vi trycker hela tiden på att säkerheten kommer först, före produktionen. Det är ett mindset man måste komma in i, säger Elin Linde.

Vid servicearbete vid maskin har kevlarhandskar lagts till i utrustningen, vilket effektivt minskat risken för skär- och sticksår. Mats Ericsson, intraprenadschef säger att det "nästan var pinsamt" när de insåg att kevlarhandskar borde ingå i utrustningen.

- Varför hade vi inte sett det här tidigare? Det var en sådan enkel grej. Nu upplever jag att vi har fått ett annat tryck i säkerhetsfrågan än tidigare, vi är framför allt bättre på att analysera materialet när det sker ett tillbud och ta fram åtgärder. Samtidigt har vi stor potential att förbättra oss, vi ligger långt fram i skogsbranschen men på efterkälken om man jämför med andra branscher.

För att ta ett nytt grepp om säkerhetsarbetet valde Stora Enso Skog för två år sedan att dela upp ansvaret för egna arbetslag och entreprenörer.

- Tidigare blev det lite splittrat. Vi ville sätta mer fokus på utvecklingen av de egna arbetslagen inom effektivisering och produktion, men främst inom säkerhet. På så sätt kan vi driva utvecklingen med vår intraprenad och vara ett föredöme för entreprenörer, resonerar Mats Ericsson.

»Vi ligger långt fram i skogsbranschen.«

Det systematiska arbetsmiljöarbetet bygger på externa och interna revisioner för att uppfylla kraven i ISO 45001 och skyddsronder fyra gånger per år där risker identifieras. Riskerna prioriteras och följs upp. Alla anställda och alla entreprenörer har appen SKIA, där de själva kan rapportera in risker och tillbud. SKIA har tagits fram av Afa Försäkring.

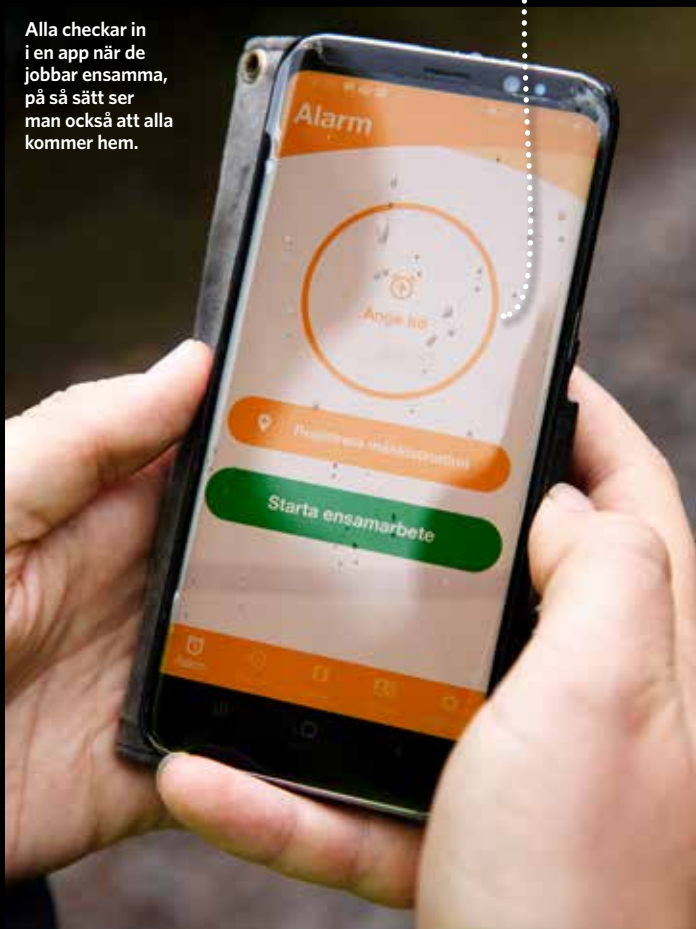
- Tidigare hade vi fokus på antal rapporter, nu mer på kvalitet. För att få fler att rapportera in försöker jag visa vad syftet är, att det handlar om att minska olyckor och tillbud, säger Elin Linde.

Utöver detta kontrolleras säkerheten genom enkäter och utvecklingssamtal. Alla i personalen gör årliga arbetsplatsinspektioner för att identifiera eventuella risker på sin egen arbetsplats.

- Vi försöker bygga upp en säkerhetskultur, att skicka signaler om att säkerheten kommer först på dagordningen. Varje fredag har jag avstämningsmöte med alla medarbetare och det första vi går igenom är olyckor och tillbud under veckan. Om det sker ett tillbud skickar vi ut en rapport till alla anställda så snart som möjligt, för att visa vad som har hänt och vad vi kan lära av det, säger Mats Ericsson. ▶



Alla checkar in i en app när de jobbar ensamma, på så sätt ser man också att alla kommer hem.



Elin Linde och virkesköparen Lars Berglund går igenom en planerad avverkning.





»Det måste vara konstruktiv och specifik feedback om den ska leda någonstans.«



Vid kajan blir det snack om dagens jobb före nästa avlösning.



Något av det viktigaste är att "leda beteenden", menar han:
 - Jag tror det är vanligt att man slänger sig med svepande omdömen som att Pelle är lat och Lisa slarvig, men det måste vara konstruktiv och specifik feedback om den ska leda någonstans. Till exempel: "Du behöver vara lite mer uppmärksam när du går uppför trappan för du kan möta någon." Eller: "Om du kommer sent varje dag får det konsekvenser för andra genom att ...". Då pekar man på beteendet, inte på personliga egenskaper.

Vid tillbud har Stora Enso Skog modellen fair & just, där man följer ett protokoll för att identifiera orsakerna.

- Om det beror på ett beteende så är feedbacken lika för alla och det gör vi för att det ska bli rättvist och tydligt, säger Mats Ericsson.

Förutom att ge tydlig feedback tror han att kunskap är viktigt för att förändra säkerhetskulturen.

- Vi har tagit fram nytt material och hållit kurser i viktiga moment som att kliva i och ur en maskin. Det låter grundläggande, men det var en tankeställare att se hur man gör det så säkert som möjligt. Vi har också haft enklare balansövningar för att känna hur bra den egna balansen är och öva upp den. Och även säkerhetsövningar som att lyfta sin kollega ur en maskin och upp på en bår.

Har den nya säkerhetskulturen då minskat antalet tillbud? Tvärtom faktiskt, säger Mats Ericsson.

- Vi har fått in fler olyckor och tillbud i rapporteringen. Men det ser jag som ett positivt tecken, att kunskapen om varför vi ska rapportera in har ökat. Då är vi på rätt väg och har fått in gång kommunikationen. ■

Bästa sättet att stoppa mobbning

Mobbning, kränkningar och andra typer av sociala hälsorisker på jobbet skapar mycket lidande. Nu har några av landets tyngsta forskare på området tagit fram handfasta riktlinjer för hur riskerna ska motverkas.

TEXT PER CORNELL

Uppdraget att ta fram riktlinjer som kan förebygga och hantera mobbning och kränkande beteenden i arbetslivet kom från MYNAK, Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Myndigheten vände sig till forskaren Christina Björklund på Karolinska institutet, som tidigare varit med och tagit fram riktlinjer kring psykisk ohälsa i arbetslivet och som själv har forskat kring mobbning i arbetslivet.

– Jag bjöd in forskarna Stefan Blomgren och Rebecka Cowen Forssell samt ett antal praktiker i arbetet. Det var viktigt att få med flera perspektiv, såväl forskning som lagstiftning och företagshälsa. Även DO, Arbetsmiljöverket och andra experter och forskare inom området



Christina Björklund.

har granskat riktlinjerna, säger Christina Björklund.

Riktlinjerna pekar på hur viktigt det är för organisationerna att jobba med respekt, saklighet och systematik i de tre olika faser där sociala hälsorisker existerar. I det förebyggande arbetet finns det väldigt mycket att göra. Det är där en organisations värderingar, kultur och etiska infrastruktur ska kunna främja det positiva beteendet framför det negativa. När mobbning eller kränkning väl inträffar finns saker som organisationen inte har fångat upp i tid. I den fasen sker vanligtvis någon form av utredning för att klargöra vad som har hänt. Den tredje fasen handlar

»Konkurrens, maktförhållanden och otydlighet kan skapa en grund för mobbning.«

om att följa upp det som har hänt, att dra lärdom och att hjälpa individen och gruppen att komma vidare.

– De här tre faserna kan man se som en cirkel där uppföljningen blir starten på ett förebyggande arbetsmiljöarbete för organisationen.

Christina Björklund har själv forskat kring mobbning i arbetslivet, bland annat i projektet Chefer i skottlinjen med finansiering från Afa Försäkring, och har stor kunskap om varför det uppstår och vad det kan leda till.

– En stor orsak till mobbning och andra sociala hälsorisker är stress och otydlighet i organisationen. Det finns visst forskningsstöd för att det kan handla om personlighetstyper, men beläggen är starkare för att det uppstår på organisationsnivå. Konkurrens, maktförhållanden och otydlighet kan skapa en grund för mobbning eller kränkning. Gruppdynamiken kan snabbt bli negativ om det finns förutsättningar för det och tyvärr tenderar det att smitta.

Vad leder mobbning till?

– Det leder till psykisk ohälsa, sjukskrivning, sjuknärvaro och ett enormt produktionsbortfall. Tyvärr ökar det även risken för självmord – att bli utsatt för mobbning eller kränkning blir ett livstrauma.

– Det påverkar också gruppen där mobbningen har inträffat väldigt mycket. Även där kan det leda till sjukskrivning. Det kan finnas skuld känslor eller skam hos dem som varit passiva åskådare, till exempel.

Vilken nytta kan man ha av de nya riktlinjerna som ni har tagit fram?

TRE CENTRALA BEGREPP I ARBETET MOT MOBBNING:

► **RESPEKT** handlar om att alla i en organisation förtjänar att bemötas med samma hänsyn och omtanke.

Det handlar om att bli lyssnad på och tagen på allvar när man framför något som man upplever är viktigt eller jobbigt.

► **SAKLIGHET** handlar om att beslut, insatser eller liknande ska fattas på rimliga grunder. Saklighet handlar också om att åtgärder står i rimlig proportion till de problem som ska lösas.

► **SYSTEMATIK** handlar om att åtgärder och rutiner tillämpas på ett förutsägbart och liknande sätt i situationer som är likartade. Det handlar också om att vara beredd på att korrigerå åtgärder eller beslut om det dyker upp ny viktig information.



TECKEN PÅ EN VÄLFUNGERANDE ORGANISATION:

- De anställda litlar på att organisationen hanterar konflikter, kränkningar eller mobbning på ett bra sätt.
- Organisationens kultur, jargong och tillämpande värdegrund stämmer överens med officiell policy.
- En social arbetsmiljö präglad av tillit, förtroende och samarbete.
- En organisatorisk arbetsmiljö präglad av tydlighet, ordning och rimlighet.

KÄLLA: MYNAK

– Är man chef eller arbetar med arbetsmiljöfrågor kan man gå rakt på våra handfasta flödesscheman. De innehåller många goda råd för hur det förebyggande arbetet, utredningsarbete och uppföljning kan göras. Så länge organisationen får medarbetarna att känna sig rättvist behandlade och det finns en öppenhet kring de här frågorna har organisationen goda möjligheter att minska de sociala hälsoriskerna. Om man dessutom ser till att alla chefer har utbildning i sociala hälsorisker är möjligheterna ännu större. ■

Trygg ekonomi efter makens död



När det värsta händer är man beroende av att det finns hjälp att få. För **Karin Liwing** blev makens arbetsskadeförsäkring en källa till trygghet efter hans bortgång.

TEXT PER CORNELL FOTO ANDRÉ DE LOISTED

Det har snart gått tre år sedan Karin Liwings make Björn gick bort i den ovanliga cancerformen mesoteliom orsakad av asbest. Dödsfallet i kombination med pandemin tog hårt på Karin Liwing. Men under sommaren och hösten har

hon känt hur krafterna börjar komma tillbaka igen. Hon kan träffa barn och barnbarn på ett mer avslappnat sätt och hennes syster som bor i Österrike har äntligen kunnat komma hem på besök och hälsa på i Lomma. Det var under en skidresa i Österrike 1972 som Karin och Björn träffades och just skidåkning

och friluftsliv har varit en viktig del av deras liv tillsammans. Ett oväntat besked under sensommaren har också stärkt Karin. Genom den arbetsskadeförsäkring som Björn hade via sitt jobb som miljöingenjör på Merab, Mellanskånes renhållningsaktiebolag, ersätts Karin för familjens förlorade inkomst.

Både retroaktivt sedan dödsfallet och framåt så länge hennes livssituation ser ut som den gör.

- Vi flyttade från ett hus i skogen till den här lägenheten i Lomma. Jag kan inte bo bättre. Men jag har fått hålla i varenda krona för att få det att gå ihop. Nu behöver jag inte tveka kring om jag har råd att bo kvar, det är en stor trygghet.

Medan Karins arbetsliv främst utspelade sig i klassrummet, som lärare och specialpedagog, tillbringade Björn första delen av sitt yrkesliv vid vägbyggen som mätningenjör och den andra i närheten av avfallsanläggningar som miljöingenjör. I vilken arbetsmiljö det var han utsattes för asbest är det ingen som vet. Men det man vet är att mesoteliom orsakas av asbest - inkubationstiden är dock väldigt lång, mellan 20 och 40 år. Sjukdomen är obotlig och förloppet ofta snabbt. För Björns del yttrade sig symptomen under 2017 i form av andningsbesvär. Han lades in på sjukhus och undersöktes utan att orsaken kunde konstateras. Efter någon månad försämrades tillståndet igen och efter en biopsi kunde läkarna konstatera att det rörde sig om mesoteliom. Björn svarade bra på cellgiftsbehandlingen och ett visst hopp väcktes hos dem båda.

I Lomma finns närheten till havet och naturen, vilket både Karin och Björn uppskattade.



Saknaden efter Björn försvinner aldrig.



»Läkaren sa till oss att vi skulle passa på att göra de saker vi hade tänkt göra tillsammans.«

- Läkaren sa till oss att vi skulle passa på att göra de saker vi hade tänkt göra tillsammans. Så vi reste upp till fjällen och sedan till min syster i Österrike. Det var helt fantastiskt och i efterhand är jag väldigt tacksam för det rådet, för redan i maj blev Björn sämre.

Under sommaren slutade behandlingen med cellgifter att ta och i oktober avbröts den. Två månader senare var han borta.

Om det är ödets ironi eller bara tillfälligheter är svårt att säga. Men i hamnområdet i Lomma, dit Karin och Björn flyttade för tio år sedan, finns en mörk historia vad gäller just asbest. Vid Lomma Eternitfabrik användes asbest vid tillverkningen av eterniten och upp till 2 000 arbetare insjuknade senare i cancer. Det finns ingen direkt koppling mellan Björns sjukdom och fabriken, men arbetsmiljökatastrofen har gjort att landets främsta experter på asbestrelaterade sjukdomar finns på Skånes Universitetssjukhus i Lund.

- Läkaren sa till oss att vi skulle anmäla detta till Arbetsmiljöverket redan medan Björn levde. Men han ville inte det. Sex månader efter hans död bestämde jag mig i alla fall för att gå till boten med det. För mig var det viktigt att få svar och att han skulle få något slags upprättelse.

Första kontakten med Arbetsmiljöverket var en återvändsgränd. Handläggaren påstod att det inte fanns några specialvillkor kring asbest. Efter nya samtal med sjukhuset gjorde Karin ytterligare ett försök och hamnade hos en handläggare som hade bättre koll. Det var möjligt att göra en anmälan och i samband med det upptäckte hon också en hänvisning till Afa Försäkring och att mesoteliom kunde klassas som en arbetsjukdom.

- Det var skönt att grotta ner sig i detta, även om det inte var det lättaste. Under våren 2020 fick jag ett beslut från Afa Försäkring ▶

FAKTA TFA VID DÖDSFALL

- ▶ När en arbetsolycka eller arbetssjukdom leder till dödsfall ersätter TFA efterlevande, till exempel maka, make, sambo, barn eller syskon.
- ▶ Den ersätter för begravningskostnader enligt skadeståndsrättsliga regler på 45 000 kronor. Från den summan drar Afa Försäkring ifrån eventuella andra ersättningar från samhället för begravningen.
- ▶ Den ersätter för sveda och värk och det bedöms också enligt skadeståndsrättsliga regler som är fastlagda till 30 000 kronor och vid mord 60 000 kronor.
- ▶ Den ersätter vid underhållsförlust till maka/make, sambo eller partner. Det är ett ekonomiskt stöd som bedöms individuellt utifrån den enskildes situation och utifrån en gemensam inkomst.
- ▶ Cancerformer som mesoteliom kan uppstå långt efter anställningens slut. Om anställning saknas vid visandedagen gäller TFA enligt följande: *Cancer som orsakats av asbestexponering med visandedag t.o.m. 2008-06-30 ska ha visat sig före 70-årsdagen. Cancer som orsakats av asbestexponering med visandedag fr.o.m. 2008-07-01 ska ha visat sig före 75-årsdagen. Fr.o.m. 2021-01-01 finns ingen åldersgräns för cancerfall p.g.a. asbestexponering i TFA.*



Barnbarnen Viva och Miller skänker Karin stor livsglädje.



»Det visade sig att jag har rätt till en rejäl månadsersättning från hans död och framåt.«

som gjorde mig väldigt glad. Jag hade varit tvungen att sälja vår fina Volvo och nu hade jag råd att köpa en liten Golf i stället.

Karin fick dels ersättning för sveda och värk, dels en summa i begravningsstöd. Även barnen fick ersättning för sveda och värk. Karin var mycket nöjd och tänkte att det var för väl att hennes make hade en arbetsskadeförsäkring via sin anställning. Det gick nästan ett år innan hennes handläggare hörde av sig på nytt.

– Hon ville utreda ärendet ytterligare och intervjuade mig kring förlorad arbetsinkomst för mig och vilken inkomstförlust som drabbat hushållet efter Björns död. I början av hösten fick jag ett besked som gjorde mig helt chockad. Det visade sig att jag har rätt till en rejäl månadsersättning från hans död och framåt.

Arbetsskadeförsäkringen TFA kan alltså ge personer som vid dödsfallet levde tillsammans med den avlidne rätt till ekonomisk ersättning. Behov av underhåll bedöms utifrån deras gemensamma inkomst och den efterlevande ska då vara

garanterad en viss del av denna beroende på omständigheterna i det enskilda ärendet. Det är aldrig lika mycket som hela den gemensamma familjeinkomsten. Denna ersättning kan komma i fråga för till exempel make, maka, sambo och partner.

För Karins del betyder det här beskedet

mycket för den ekonomiska tryggheten. Det finns också en dimension av att hennes man får sin upprättelse. Även om han själv inte ville forska i detta under sjukdomstiden har hans efterlevande kompenserats för en arbetsskada som ledde till att han togs ifrån dem i förtid.

– Det jag har lärt mig av den här processen är att man inte ska ge sig. Jag känner mig väldigt tacksam för att läkaren gav mig det här rådet – annars hade jag nog aldrig fått veta att vi skulle anmäla den här sjukdomen. Nu hoppas jag att min historia kan få andra att forska i liknande händelser. ■

TFA kan gälla även vid dödsfall

Det händer att en arbetsskada leder till ett dödsfall. Arbetsskadeförsäkringen TFA gäller då för de efterlevande.

Nio av tio svenskar omfattas av arbetsskadeförsäkringen TFA. Den ersätter alla möjliga typer av skador som sker på arbetet eller under färden till arbetet. Själva grundtanken med TFA var att hitta ett system där enskilda personer inte skulle behöva driva skadeståndsprocesser mot sin arbetsgivare, som i många fall skulle sluta med höga rättegångskostnader och noll kronor i skadestånd. I stället ersätter arbetsgivarna sina anställda vid arbetsskada genom Afa Försäkring och villkoren för TFA.

Det sker olyckor på arbetet som är så allvarliga att de leder till döden. Det finns också arbetsmiljöer som är så skadliga att de leder till en arbetssjukdom som leder till döden. Även då gäller TFA, men i de fallen för de efterlevande.



Åsa Frisén,
skadespecialist,
Afa Försäkring.

– I genomsnitt hanterar vi cirka 50 dödsfall per år efter arbetsolycka eller arbetssjukdom. Siffran är ganska konstant över tid. Det är främst olyckor som orsakar dödsfallen. Men även arbetssjukdomar, och i de fallen är det vanligast med cancerformer, säger Åsa Frisén, skadespecialist på Afa Försäkring.

Vad är det försäkringen ersätter?

– Tre olika saker kan man få ersättning för: begravningskostnader, sveda

och värk samt underhållsförlust. Det senare handlar om att hushållets inkomster inte ska minska drastiskt efter dödsfallet, så att den efterlevande ska kunna bo kvar till exempel. Det är också ett stöd som man kan få livsvarigt om livssituationen inte förändras genom att man exempelvis gifter om sig. Hur stora summor det handlar om är individuellt och påverkas av övriga stöd från samhället samt inkomst.

Hur går det till när efterlevande får ersättning från er?

– De behöver göra en anmälan till oss. Ett stort ansvar vilar på arbetsgivaren och fack, som förväntas informera de efterlevande om försäkringen. I fallet med mesoteliom, som i berättelsen ovan, är det lite svårare eftersom sjukdomen kan uppstå långt efter att den anställda har gått i pension. Då finns det kanske inte längre någon kontakt mellan den anställda och den tidigare arbetsgivaren längre. I de fallen blir läkaren en viktig informationskälla för den efterlevande.

Vilken nytta skulle du säga att försäkringen gör i samhället?

– Inte minst vid dödsfall skulle jag säga att den gör väldigt stor nytta. Pengar kan aldrig ersätta förlusten av en älskad make/maka, förälder eller syskon. Men att kunna bibehålla en ekonomisk standard som man hade före dödsfallet kan betyda mycket för den efterlevande. ■



Varning för jag-fokus

När "alla" ska få välja var de vill jobba riskerar organisationens mål hamna i skymundan. Forskaren **Kristina Palm** på KI höjer ett varningens finger inför den stora kontors-comebacken.

TEXT PER CORNELL ILLUSTRATION SHUTTERSTOCK

Kristina Palm är mitt inne i en studie kring distansarbete under pandemin. Hon och kollegorna Gisela Bäcklander, Karolinska institutet, och Calle Rosengren, Lunds universitet, har följt två kommuner och genom djupintervjuer hittat en rad spännande tendenser bland både anställda och chefer.

– I den allmänna debatten och i våra intervjuer framträder samma ensidiga perspektiv: nu är det bevisat att det går lika bra att arbeta hemifrån. Frågan om var vi ska jobba i framtiden handlar nästan helt om individuella preferenser. Risken är att man då glömmer verksamhetsperspektivet – vad som är målet och syftet med organisationen, säger Kristina Palm.



Kristina Palm

Hon pekar på att många verksamheter visserligen har klarat sig bra på distans under pandemin, men att de också har satt vissa större projekt och planer på paus under det framvingade krisläget.

– Det har gått väldigt kort tid för att göra drastiska förändringar. Även om det har gått bra och friheten har varit uppskattad av många anställda är det viktigt att komma ihåg att det finns en hel del forskning på området. Vi vet att distansarbete leder till social och professionell isolering, att individer inte utvecklas i samma utsträckning och att organisationer inte heller gör det.

Relationerna på en arbetsplats påverkas av distansarbete. En aspekt är att digital samverkan kan föra vissa grupper närmare varandra, me-

dan relationen till kollegor utanför det egna teamet i praktiken upphör.

Varför har det blivit sådant individfokus kring detta?

– Folk verkar ha velat vara mer flexibla och har fått smak på friheten. De behöver inte pendla, det innebär en viss frihet att inte behöva tänka lika mycket på sitt yttre och man får mer tid till annat. Att ha kontroll över sitt liv är en viktig aspekt.

Vad innebär det för organisationer som väljer en flexibel lösning?

– En hybridlösning där folk får välja var de jobbar påverkar alla. Omedvetet blir det fokus på virtuella lösningar så att distansdeltagarna inte ska känna sig utanför. I praktiken betyder det att även de på kontoret måste anpassa sig efter det. Det har också blivit ett stort fokus på ergonomi på hemmakontoret. Men hur blir det med arbetsmiljön på kontoret? De som är på plats får göra mer "osynligt arbete", till exempel.

Är en hybridlösning en större omställning än den många nu har upplevt?

– Övergången till distansarbete under pandemin var en jätteomställning såklart. Men på många sätt kan det bli mer komplext att leva i båda världarna samtidigt. Vad blir konsekvenserna för allt oplanerat arbete, sånt som händer när människor är på samma plats samtidigt och interagerar? Vad jag vet finns det ingen digital tjänst som kan ersätta det fullt ut.

Det låter som att detta mest blir problem?

– Det är för tidigt att säga. Det finns både fördelar och nackdelar med de olika systemen. Det jag vill trycka på är att alla organisationer kommer att behöva föra mer djupgående diskussioner om detta. Om alla får göra som de vill tror jag inte att någon kommer att bli nöjd. ■



DISTANS, PÅ PLATS, HYBRID?

1. VERKSAM- HETENS PERSPEKTIV:

- Vad är syftet med vår organisation? Välj arbetssätt utifrån hur ni på bästa sätt ska nå era mål.
- Ekonomin kan påverkas av valet av arbetssätt. Många företag tittar på mindre lokaler, vilket kan spara pengar. Mindre lokaler kan i sin tur påverka incitamentet att komma till kontoret.
- Hur arbetet leds och organiseras behöver anpassas efter var medarbetarna jobbar. Distansarbete kräver ett annat ledarskap.

Tre perspektiv bör påverka hur arbetet planeras.

2. HR-PERSPEKTIV:

- Att attrahera talanger, utveckla personal och behålla medarbetare är viktiga delar i HR:s arbete. Är er organisation redo att ta emot talanger som har valt att bosätta sig på landet och vill ha ett flexibelt arbete? Eller vill era medarbetare känna gemenskapen på ett kontor där människor träffas?
- Arbetsmiljöfrågorna hänger ihop med arbetssättet. Under pandemin har det varit mycket fokus på ergonomi på hemmakontoret. Men vad händer med miljön på kontoret? Och med den sociala arbetsmiljön? HR behöver en kollektiv syn på detta. Individens önskan om flexibilitet måste vägas mot helheten.

3. INDIVIDENS PERSPEKTIV:

- Arbetsgivaren behöver ta hänsyn till individuella önskemål. Människor arbetar bäst på olika sätt. Utmaningen är att individen påverkar helheten. För ledningen är det därför en balansgång mellan att lyssna in, diskutera och fatta beslutet.
- En aspekt är också att olika individer kan få olika förutsättningar kring flexibelt arbete beroende på tjänst. Rättvisa kan inte vara huvudfokus, verksamhetens mål går först.

Mohammed

Tillbaka på
måndag

Nora

Tillbaka på
torsdag

- Hallå kontoret!
Någon som jobbar här i dag?

Tre tycker till

Vad blir det nya normala för er när pandemin klingar av?

Maria Wahl Burvall, HR-chef Alecta:

» Det nya normala blir en mix av arbete hemma och på kontoret. Vår huvudarbetsplats kommer att vara Alectas kontor på Regeringsgatan 107 men vi har överlämnat till avdelningar, grupper och team att komma överens om hur den exakta fördelningen mellan hemma och kontoret ska se ut. I de diskussioner som alla medarbetare deltagit i dök vår matsal upp som ett viktigt nav för socialt umgänge och den kommer vi att arbeta med att göra ännu mer attraktiv och funktionell under hela arbetsdagen.



Patrik Wählin, HR-chef TietoEVRY Sverige:

» Vi vill vara ett företag där distansarbete är en naturlig del av våra medarbetares vardag. Det ger en mer flexibel vardag och minskat resande. Samtidigt fortsätter våra kontor att vara en viktig plats för samarbete, innovation och inspiration. Oavsett var vi befinner oss kommer digitala verktyg och lösningar att vara en möjliggörare för effektivt samarbete såväl internt som med våra kunder. Vi ser väldigt positivt på möjligheterna när vi nu tillsammans ska definiera det nya normala.



Christer Janson, presschef Folkhälsomyndigheten:

» Jag hoppas att det nya normala blir att andra viktiga folkhälsofrågor som exempelvis psykisk hälsa kan få mer utrymme i debatten när vi väl lämnar pandemin bakom oss. Men vi är inte där riktigt ännu tyvärr. Många vuxna i Sverige är fortfarande ovaccinerade vilket gör att vi på olika sätt måste lära oss leva med covid-19 under en tid framöver.

