

användbart!

En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning, 4/2016



Foto: Max Peter

Målet är att öka hälsan i arbetslivet till exempel genom friskfaktorer. En aktiv fritid är också gynnsamt.

Forskningsrön som blir till friskfaktorer

Avståndet mellan arbetsmiljöforskarnas resultat och hur de kommer till praktisk nytta på arbetsplatserna kan vara långt. Men Centrum för belastningsskadeforskning vid Högskolan i Gävle har fokus på forskning som blir direkt användbar för att minska ohälsan. Vi berättar om hur det går till.

Tema: CBF vid Högskolan i Gävle



Foto: Maria Molinero

Mer intressant läsning:

På spaning efter friskfaktorer	sid 3
Modellen tar tid men är meningsfull	sid 5
Forskningsrön blev till utbildning för alla	sid 8
Att sitta korta stunder ger mindre smärta	sid 12

CBF forskar på det som håller oss friska på jobbet

Vid Högskolan i Gävle finns Centrum för belastningsskadeforskning, CBF. I detta nummer har vi gjort ett nedslag i arbetet som pågår där och berättar om hur forskningsresultaten tillämpas på arbetsplatserna.

Det handlar om att ta reda på vilka faktorer som kan räknas som friskfaktorer i arbetslivet och om hur man kan arbeta för att öka välbefinnandet på en arbetsplats och även förbättra ekonomin i företaget.

Vi har tidigare följt projektet "Skadefria flygplanslastare" i flera artiklar. Det avslutades

2012 med en rad skarpa förslag för att förbättra arbetsmiljön för flygplanslastarna. Tya, Transportbranschens yrkes- och arbetsmiljönämnd, fick då nya pengar för att genomföra en informations- och utbildningsatsning i alla de handlingföretag som deltagit i projektet. CBF beslöt att undersöka utfallet av denna satsning i en vetenskaplig studie.

Vi skriver också om hur stillasittande påverkar de som arbetar i manuella yrken. Tillsammans med danska Nationella forskningscentret för arbetsmiljö har CBF undersökt sittande och hälsa i en lång rad manuella yrken.

Just belastningar är ju CBFs specialitet. Forskningens mål är att minska belastningsrelaterad ohälsa i arbetslivet, förklara orsakerna och begränsa konsekvenserna. Man bedriver också utbildningar och masterutbildning i arbetshälsovetenskap. Forte, forskningsrådet, har utsett CBF som ett centrum i programmet Kroppen i arbete. Det betyder stora forskningsanslag under lång tid. På CBF finns kompetens i fysiologi, medicin, rehabilitering, epidemiologi, ergonomi, statistik, psykologi, pedagogik och ekonomi.

Eva Ekelöf

Innehåll nr 4/2016

Tema: CBF vid Högskolan i Gävle

På spaning efter friskfaktorer	sid 3
Modellen tar tid men är meningsfull	sid 5
Turbulent tid påverkade resultatet	sid 6
Önskar vi fortsatt med projektet	sid 7
Forskningsrön blev till utbildning för alla	sid 8
Forskningsprojekt inspirerar till förbättringar	sid 10
Svårt få gehör på orolig arbetsplats	sid 11
Att sitta korta stunder ger mindre smärta	sid 12

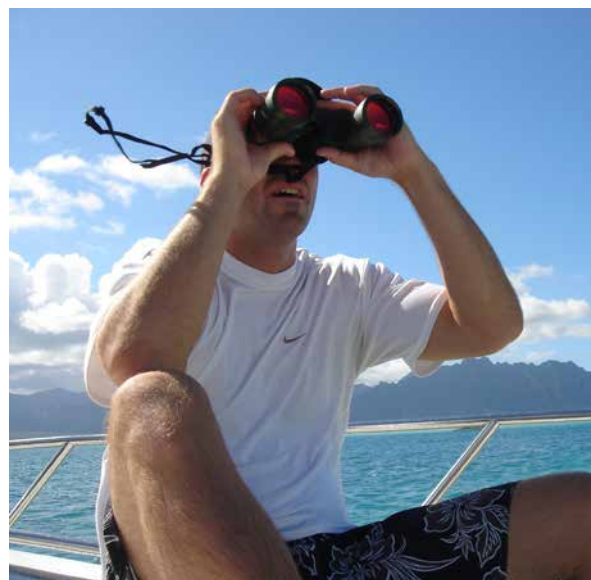


Foto: Barbara Yoke-Wee Loh

En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning publicerad på www.arbetsmiljoforskning.se **Utgivare** Arbetslivsjournalisterna Högalidsgatan 35, 117 30, Stockholm www.arbetslivsjournalisterna.se

användbart!

Redaktion Anna Holmgren, chefredaktör, ana.holmgren@gmail.com, Eva Ekelöf, ansvarig utgivare, eva.ord@gmail.com, Roland Cox, Margareta Edling, Ragnhild Larsson, Bo Silfverberg

Layout Tango Media, Lars Ringberg

Godaprojektet – God arbetsmiljö och frisk arbetsplats – är ett flerårigt projekt på Högskolan i Gävle. Resultatet är inte klart, men reportaget nedan visar att företaget flerdubblat sin vinst och att sjuktalen halverats under projektiden. Preliminära resultat tyder dock på att de anställda upplevde att arbetsmiljön blivit något sämre, inte bättre.



Foto: Sandviken Energi AB

Sandviken Energi besiktigar sina högspänningslinjer med hjälp av helikopter. Besiktningen görs för att förebygga eventuella störningar, vilket ger en ökad driftsäkerhet i elleveransen.

På spaning efter friskfaktorer

I Godaprojektet testas man en modell som sammankopplar arbetsmiljö, anställdas välbefinnande och företagsutveckling. Syftet med projektet är att öka välbefinnande bland de anställda och att förbättra företagets ekonomi.

–Vi ville se vad som gör jobbet extra stimulerande, att man lämnar jobbet med ökat välbefinnande, säger Per Lindberg, projektledare för Godaprojektet och forskare på Centrum för belastningsskadeforskning, CBF, vid Högskolan i Gävle.

Per Lindberg har tidigare jobbat

som ergonom inom företagshälsövården och som sakkunnig på Arbetsmiljöverket. Godaprojektet baserar sig på hans mångåriga sökande efter friskfaktorer.

–När jag kom ut på arbetsplatser som hade en bristfällig fysisk miljö, men där folk ändå mädde bra funde-

rade jag på om det finns friskfaktorer i arbetet som lyfter hälsan över "normalhälsa", faktorer som kanske buffrar mot riskfaktorer, säger han.

Excellent hälsa

Det tog lång tid att hitta en metod att särskilja friskfaktorer. Tillsammans med professor Eva Vingård har han genomfört ett stort projekt om hållbart arbete i kommuner och landsting, Hakul-projektet.

–Vi letade efter friskfaktorer som lyfter hälsan mot excellent hälsa. Ett riskperspektiv räcker inte, säger han. Det finns tusentals studier och åtgärder gjorda utifrån riskperspektiv, men fortfarande har vi mycket problem på arbetsplatserna. Ett modernt arbetsliv kräver andra saker än sådant som fångas med ett klassiskt riskperspektiv, till exempel kreativitet och samarbete.

Som ett komplement bör fokus sättas på vad som skapar en god arbetsmiljö. På uppdrag av Arbetsmiljöverket gjorde Per Lindberg tillsammans med Eva Vingård en litteraturgenomgång om sådan forskning. Genomgången omfattade 19 000 vetenskapliga studier.

Modell från USA

De hittade en modell från USA, den så kallade Pathmodellen, en strategi



Foto: Ove Wall för friska företag, som tagits fram på uppdrag av psykologförbundet i USA. Denna modell prövas nu i Goda-projektet.

–Jag såg att Pathmodellen sammanfattade mina egna tankar och erfarenheter, så jag ville föra över och pröva den i Sverige.

Pathmodellen är tvärvetenskaplig. Den handlar om hälsofrämjande strategier på arbetsplatsen. De åtgärder företag använder sig av för att få medarbetare att må bra och för att uppnå effektivitet i organisationen

Sandviken Energi AB

■ Sandviken Energi AB är ett kommunalt bolag med 146 anställda, som levererar ström, värme, bredband och vatten till invånarna i Sandviken. Företaget sköter också gator, gång- och cykelvägar i kommunen.



Foto: Anna Holmgren

På Sandviken Energi AB prövade man Godametoden i två år.

ordnas i fem främjande strategier:

- Hälsa och säkerhet, det vill säga traditionellt arbetsmiljöarbete.
- Arbete-liv-balans.
- Kompetensutveckling.
- Erkännande.
- Inflytande och delaktighet.

Syftet med Godaprojektet är att testa om ett utvecklingsarbete enligt denna modell medför ökat välbefinnande bland arbetstagarna och organisatoriska förbättringar på företaget.

Tre kommunala företag

Forskarna valde att testa modellen på ett kommunalt företag i Gästrikland, Sandviken Energi AB, och två kontrollföretag, Gävle Energi AB och Gästrik Vatten AB. För att testa modellen behövdes ett företag som ville pröva modellen och två kontrollföretag som själva fick välja metod för sitt utvecklingsarbete.

Varför valde ni just Sandviken Energi AB för att pröva Pathmodellen?

– Deras personalchef Pär Gussman

kom en dag till högskolans grupp kring hälsofrämjande och ville ha vårt stöd för att få en friskare arbetsplats, säger Per Lindberg.

Per Lindberg fick medel av högskolan till en förstudie. Därefter sökte han och fick tre miljoner av AFA

Försäkring för ett projekt i full skala.

Under 2012 genomförde forskarna intervjuer på de tre

företagen. Därefter genomförde de två medarbetarenkäter, 2013 och 2015, på företagen. Parallellt samlade forskarna in uppgifter om företagets utvecklingsarbete, produktion och personaldata.

På Sandviken Energi AB diskuterade alla anställda sin grupps resultat av en gemensam enkät vid tolv tillfällen om året vid de sedvanliga arbetsplatsträffarna under två år.

På varje träff diskuterade deltagarna ett av tolv teman. För varje tema gav de ett konkret och uppföljningsbart förslag till förbättring. Dessa förslag samlades i en tidsatt handlingsplan.

De teman som forskarna sållat fram var: ledarskap, medarbetarskap, sjuknärvaro, egen utveckling, arbetsprivatliv, relationer och samarbete, kommunikation, bemötande, kompetens och beslutsutrymme, stress, fysisk arbetsmiljö och värderingar.

”Vi ville se vad som gör jobbet extra stimulerande.”

Det blev en mödosam process. Företaget har en inriktning på teknik och det fanns en ovana vid samtalsgrupper.

–Vi underskattade tyvärr svårighetsgraden för cheferna att genomföra sådana här gruppdiskussioner så vi var inte så noga med inskolning av dem. De tyckte att detta var jättesvåra samtal att föra. De var killar som blivit första linjens chefer utan särskild utbildning för att leda, säger Per Lindberg.

Kommunikation är grunden

Resultatet är inte klart för de företagsekonomiska delarna i modellen, som handlar om ökad produktivitet och sänkta kostnader.

–Vi har samlat in så mycket företagsdata vi kunnat, och personalcheferna har svarat på våra enkäter två gånger om året. Men de ekono-

miska delarna är svåra att läsa av, det är mängder av variabler. I grundstudien handlade det framför allt om att titta på kommunikationen, säger Per Lindberg.

–Kommunikation är grundpelaren i hela modellen. Kan man inte kommunicera internt, då vet inte ledning vad de anställda har för behov och de anställda vet inte vad företaget kan hjälpa till med, säger Per Lindberg.

Det blev tvärtemot det förväntade resultatet en lägre andel i interventionsföretaget än i kontrollföretagen, som ansåg att kommunikationen förbättrats under projektet.

–Det kan bero på att man på Sandviken Energi AB under testet var utsatt för mycket förändringar och att man fått en ny vd, säger han.

Trots allt var det 58 procent av cheferna på Sandvik Energi AB som tyckte att temana var i högsta grad

relevanta för gruppen och hela 70 procent som ansåg att Godametoden var framgångsrik.

Får diskutera

Godametoden är användbar, är Per Lindbergs slutsats av projektet.

–Man får teman att diskutera och utifrån det gör man en plan för att angripa något som man vill förbättra med en konkret åtgärd och med någon ansvarig. Det blir systematik i arbetssättet, det blir tydligt, enkelt och man kan uppleva framgång i förändringsarbetet, säger han.

Hans förhoppning är att metoden kan leva vidare när forskarna lämnat företaget.

–Jag tror att det är en möjlig väg att jobba mer systematiskt med arbetsmiljöfrågor och att det går att använda den här metoden med vilken medarbetarenkät som helst.

Vid årsskiftet ska Per Lindberg slutrapportera Godaprojektet till AFA Försäkring.

Framöver har han tänkt samla sina erfarenheter från projektet och annan forskning i en lärobok om friskfaktorer och ledarskap.

Anna Holmgren

Källa till Pathmodellen

■ Practices for Achievement of Total Health: Grawitch MJ, Gottschalk M, Munz DC. The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. Consulting Psychology Journal. 2006;58(3):129-47.

Per Gussman:

Modellen tar tid men är meningsfull

Pär Gussman, tidigare personalchef på Sandviken Energi AB, tog initiativet till att Godaprojektet kom till företaget genom att kontakta Centrum för belastningsskadeforskning, CBF, vid Högskolan i Gävle.

–Jag hade märkt att företaget trots att det satsade ganska mycket pengar på friskvårdsinsatser ändå hade hög sjukfrånvaro, cirka åtta procent av arbetstiden, säger han.

Han ville följa upp vad företagets satsningar på friskvård gjorde för nytta, om man kunde påvisa kopplingen mellan satsade pengar och ökad hälsa.

Pär Gussman har själv varit studievägledare för friskvårdspedagoger på Högskolan i Gävle.

Han tog kontakt med Högskolan i Gävle och Per Lindberg på Centrum



Foto: Privat

Pär Gussman var den som tog initiativet till forskning om arbetsmiljön på Sandviken Energi AB.

för belastningsskadeforskning, som blev intresserad av ett samarbete.

–Efter något år ringde Per Lindberg

tillbaka och sade att de hittat en modell för friskfaktorer i USA, och att han hade fått anslag för Godaprojektet.

Forskarna började med att utveckla en enkät. De intervjuade personal på företaget och de tittade på klassiska medarbetarenkäter, som de anpassade till sin egen forskning.

Det gick ganska trögt

–Forskarna var väldigt akademiska, tills doktoranden i projektet kom på att de skulle göra en pärm med frågorna som grupperna kunde använda.

Pär Gussman själv, företagets vd och forskarna såg projektet som något kraftfullt och bra, men det gick ganska trögt.

–Vi hade stöd från vd, men kanske inte från hela ledningsgruppen. För tjänstemännen på kontoret var det

mycket enklare, för dem som lade avloppsrör var det ganska svårt. Det gick ganska trögt att få dem att förstå hur viktigt projektet var och att få grupperna prata.

”Trots friskvårdsinsatser hade företaget hög sjukfrånvaro.”

Han lyckades få upp Godametoden till ett mål för hela koncernen inom området medarbetarskap.

–Vår nya vd tyckte att det var ett bra sätt att ta hand om en medarbetarenkät, kontinuerligt och uthålligt.

Pär Gussman var den som drev Godaprojektet på företaget fram till 2015 då han bytte jobb och slutade på Sandviken Energi AB. Hans efterträdare valde senare att avsluta projektet och satsa på kommunens medarbetarenkäter i stället.

Tror på Godaprojektet

–Jag tror på Godaprojektets arbets sätt. Men det kräver en hel del av cheferna att ha igång en sådan dialog. Det blir mycket som bubblar upp när man kör den här metoden, säger Pär Gussman

–Det jag har lärt mig är att den här metoden tar tid, även om den är meningsfull.

Anna Holmgren

Axel Liljemark:

Turbulent tid påverkade resultatet

–Vi ville bli en mer attraktiv arbetsplats och skapa en bra arbetsmiljö för oss som jobbar här, säger Axel Liljemark. Han är tekniker och ansvarig för kundservice på Sandviken Energi AB.

Axel Liljemark ledde samtalen om arbetsmiljön med de tio anställda på avdelningen för kundservice. Hans förväntningar på Godaprojektet var ganska höga, men enkäterna gav rent allmänt rätt låga siffror.

–Jag var inte förvånad. Vi hade bytt ledning och det hade varit en turbulent tid på företaget som påverkade resultatet på hela företaget, säger han.

Alla anställda diskuterade resultatet i enkäten för sin grupp, ett tema i taget.

–Vi pratade allmänt om temat, sedan avvek jag som chef i tjugo minuter och sedan fick gruppen föreslå vad de ville förbättra.

För varje tema tog man fram ett förslag, som samlades till en handlingsplan.

–På kundservice jobbar vi i ett öppet kontorslandskap. En sak vi ville förbättra var att sänka våra röster, inte prata och skratta medan någon annan i gruppen kunde sitta i telefon med en kund som var förtvivlad över en faktura.

I första omgången jobbade kundservice med ett avsnitt per månad.



Foto: Anna Holmgren

Axel Liljemark

man hade problem med.

Vad tycker du om det här sättet att arbeta med arbetsmiljön?

–Det var bra att jobba koncentrerat med ett tema i taget. Det gagnar arbetsgruppen att man bestämmer sig

”Det var bra att jobba koncentrerat med ett tema i taget.”

för att ta tid att tala om arbetsmiljön. Då blir det gjort. Risken är annars att det i princip bara blir verksamhetsfrågor när vi har arbetsplatsträffar.

–Men det var för många ämnen under för lång tid. Det blev för tungt att jobba med hela spannet av teman.

Axel Liljemark upplevde att projektet genomfördes under ganska mycket

motstånd både från chefer och anställda.

–Det var svårt att få igång diskussionen. Medarbetarna hade kommentarer som: Är det här ännu en medarbetarundersökning, och vad ska det leda till?

Motståndet var större i grupper som jobbade ute på fältet med till exempel elnät och underhåll. På kundservice träffas alla nära i den dagliga verksamheten. I grupper med tekniker åker man iväg ut på uppdrag.

–En del gjorde motstånd, men det var en order från företagsledningen att projektet skulle genomföras. Personalchefen krävde in svar av alla chefer, ville få det bekräftat att vi haft möte och vad vi kommit fram till.

Företaget avslutade arbetet med Godaprojektet 2015 efter att företaget bytt personalchef. I år har kommunledningen skickat ut en helt annan medarbetarenkät till Sandviken Energi AB och till två andra kommunala bolag i Gästrikland.

–Vi kommer att få ta del av detta enkätresultat på företaget och på gruppnivå, till exempel hos oss på kundservice. Sedan kommer affärsledningen att ta beslut om vad vi ska jobba vidare med, säger Axel Liljemark.

Anna Holmgren

Mikael Palm:

Önskar vi fortsatt med projektet

–I min värld fungerar Goda-metoden var som helst. Det är bra att prata om kommunikation, eller om sjuknärvaro, att man inte ska gå till jobbet om man är hängig, säger Mikael Palm, som är tekniker och chef för verksamhetsutveckling på Sandviken Energi AB.

Mikael Palm började på företaget 2014. Tidigare jobbade han som servicechef på Forsmarks kärnkraftverk.

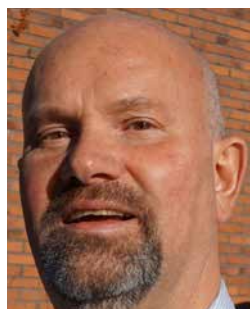


Foto: Anna Holmgren

Mikael Palm

diskuterar ledarskap med medarbetarna, det är ovanligt.

Det var inte alla på Sandviken Energi AB som var lika intresserade av att delta i diskussionerna.

Några grupper levererade alla teman och tyckte det var viktigt, medan andra valde ut tre, fyra teman som de var intresserade av. Svartfrekvensen blev bra, den steg från 67 till 86 procent, 124 av 144 svarade på frågorna.

–Sammantaget upplevde de anställda att det blivit något sämre arbetsmiljö under projektperioden 2013–2015, säger Mikael Palm.

Miljoner i vinst

Det kan bero på andra förändringar inom företaget som skedde samtidigt. Samma år som projektet startade fick företaget en ny vd som genomförde många förändringar.

–Det handlade om att leverera resultat till kommunen. Vi gick från

några få miljoner till 49 miljoner i vinst, säger Mikael Palm.

Arbetet för att öka vinsten medförde stora förändringar. Den nya vd:n införde mer struktur och mer samverkan. Han ville stärka samarbetet mellan olika delar av företaget.

–Det kanske några tyckte var mindre kul, om man var van att göra precis som man vill. Tidigare jobbade man ensam, nu måste alla bli effektivare, säger Mikael Palm.

Frågan är om man kommer att använda Godametoden i framtiden på Sandviken Energi AB.

–Jag önskar att vi fortsatt med projektet. Nu vill jag fokusera på hur kommunen vill ha det. Alla cheferna har kvar sin Godapärm om man vill jobba med den själv, till exempel om man vill diskutera sjuknärvaro.

Anna Holmgren

”Att diskutera ledarskap med medarbetarna är ovanligt.”

Johan Rune:

Sjuktaleten halverades under tiden

–Godaprojektet bidrog till en bättre arbetsmiljö genom att arbetsmiljön kommit upp på agendan mer. Alla medarbetare fick en chans att påverka, att komma med förbättringsförslag, säger Johan Rune.

Johan Rune har ansvar för arbetsmiljöfrågor, kvalitet och yttre miljö på Sandviken Energi AB. Han har jobbat på företaget i tio år och har en bakgrund som miljöingenjör.

–När vi startade Godaprojektet år 2013 var arbetsmiljö inte högt prioriterat här. Vi följde reglerna och gjorde skyddsronder, men arbetsmiljön var inte på dagordningen som den är i dag, säger han.

Arbetet med Goda ledde fram till listor på förbättringsförslag, som cheferna skulle förverkliga. Inom affärsområdet Vatten arbetade man

bland annat med att bli bättre på att visa varandra respekt vilket resulterade i ett förbättrat arbetsklimat.

–De som tog chansen kunde se resultat. De fick möjlighet att i detalj och på riktigt i grupp diskutera konkreta frågor och komma med förslag på lösningar i vardagen där man arbetade.

–Alla fick bättre kunskap, och alla fick samma bild av läget. Men det var inte alla som tog till sig den möjligheten, säger han.

Halverade sjuktal

Hela personalstyrkan deltog. Att det blev möjligt berodde på ett tryck från högsta ledningen, som såg till att alla chefer tog projektet på allvar. Man följde till exempel upp vilka chefer som inte genomfört träffarna.

Nu är det hösten 2016 och de anställda på företaget mår bättre än

2013, om man mäter i sjuktal. Dessa har halverats och företaget går ekonomiskt mycket bättre än 2013.

–Det är omöjligt att säga om de förbättrade resultaten har något



Foto: Anna Holmgren

Johan Rune

direkt samband med Godaprojektet, men jag tror ändå att det över tid är positivt för företaget, säger Johan Rune.

–Vi behöver ständigt jobba med säkerheten och ta skyddsrutiner på största allvar. Och rutinerna behöver ses över så att de täcker alla områden. Då skulle vi kunna använda Godametoden.

Anna Holmgren



Med ett rullbord slipper man lyfta väskorna mellan band och vagn.

Forskningsrön blev till utbildning för alla

Projektet Skadefria flygplanslastare visade var problemen fanns. I ett nytt projekt, Från ord till handling, fick Tya, Transportfackens yrkes- och arbetsmiljönämnd, pengar för att informera och utbilda alla flygplanslastare om de nya rönen. 1 200 lastare runt om i Sverige fick information och utbildning.

–Alla företag i studien skulle få stöd med utbildning. Vi åkte runt och informerade om studiens resultat och om det nya projektet Från ord till handling, säger Erik Alphonse, Tya.

Han, Reidar Pettersson, Arbetsmiljölotsen, och Dan Holmberg, regionalt skyddsombud inom Transport, arbetade alla tre på olika sätt med de två projekten. Finansieringen har kommit från AFA Försäkring.

–Vi gjorde vår del. Alla chefer, ledare och skyddsombud, varje grupp fick information, säger Reidar Pettersson.

Tya har också satsat mycket pengar på utbildningarna och de har varit uppskattade. I två år har arbetet pågått.

Från ord till handling

Utbildningen bestod av 5 steg.

■ Första steget var en workshop där studien och förbättringsförslagen presenterades.

■ Därefter fick arbetsplatserna diskutera fram förbättringsförslag på den egna arbetsplatsen.

■ Steg 3 innehöll målinriktade kurser i ergonomi, arbetsmiljö, grupputveckling och ledarskap, med mera.

■ I steg 4 och 5 skulle företagen i egen regi fortsätta arbetet i det systematiska arbetsmiljöarbetet med förbättringsförslag, återkoppling och upprepning.

Det finns en rad hjälpmedel, eller arbetsredskap, som flygplanslastare kan använda för att underlätta arbetet och spara på kroppen. Men ofta används de inte och förklaringarna är att det går fortare utan, att de inte är tillgängliga eller att de är trasiga.

Reparerade trasiga lyftar

Det kan vara vakuumlifftar för väskor, bagageband som powerstove och öppna bagagecontainrar i stället för slutna.

Resultatet av utbildningsprojektet blev att flygplatser skaffade nya hjälpmedel eller såg till att reparera de som var trasiga.

–Vi skulle gärna se ännu bättre effekt, men allting tar tid. De nya hjälpmedlen är ofta dyra att införskaffa, men underhållet av dem börjar bli bättre, säger Erik Alphonse.

Den stora knäckfrågan är hur de här kunskaperna hålls vid liv och förs vidare till nya, unga arbetstagare.

–Då handlar det om utvecklingsprojekt ute på arbetsplatserna. Hur ser det ut?, Vad kan vi förbättra? måste bli frågor som diskuteras, liksom ledarskap och grupputveckling, menar Reidar Pettersson.

Internationell spridning

Handlingbolagen är pressade. Konkurrensen mellan bolagen kan vara tuff. Utmaningen är att pressa priser och att garantera att snabbt få iväg bagaget till planen och till de väntande passagerarna vid varje ny upphandling.

Studien ”Skadefria flygplanslastare” har spridits internationellt, eftersom det har funnits få vetenskapliga rön tidigare. Det har bland annat lett till att lastcontainrar inte längre får



Foto: Eva Ekelöf

Reidar Pettersson, Dan Holmberg och Erik Alphonse är nöjda med resultatet av projektet *Från ord till handling*.

byggas med stängt tak. Det finns nu en standard på hur de ska se ut, som rekommenderas av alla. De stängda containrarna medförda svåra arbetsställningar visade studien.

–Det börjar nu komma rekommendationer och standarder om hur arbetsmiljön ska se ut och vilka hjälpmedel som bör finnas inom EU, berättar Dan Holmberg.

Ett nytt tänk har uppstått

Alla tre är nöjda med resultatet av arbetet. Skyddsombuden har fått ny kraft att driva sina frågor och mött större förståelse. Ett nytt tänk har uppstått på arbetsplatserna. Fler använder hjälpmedel. Skarpa krav kan ställas vid nybyggen och utbyggnader.

”Skyddsombuden har fått ny kraft att driva sina frågor.”

För att bli flygplanslastare krävs en rad utbildningar, somliga är statligt reglerade, andra frivilliga, men företagen ordnar alla utbildningar själva. Det kan vara upp till 12 kurser, en del i början av anställningen, en del efter sex månader, en del är upprepade, lagstadgade utbildningar.

–Ingen skickas ut i arbete utan utbildning. Det finns också fadderverksamhet, introduktioner och annat, berättar Dan Holmberg.

Att vara flygplanslastare är ett bra jobb, anser de. Det är rörligt, omväxlande och bra för kroppen, om man använder de hjälpmedel som finns på rätt sätt.

Eva Ekelöf

Skadefria flygplanslastare

■ För fyra år sedan kom slutrapporten av det stora forskningsprojekt som undersökte hur flygplanslastare arbetar och hur deras arbetsvillkor ser ut. Det var Svend Erik Mathiasen, professor vid CBF som ledde projektet.

■ Lastarna tog själva initiativ till forskningen. Få lastare fick sina arbetsskador godkända. Nu ville de ha forskningsunderlag som Försäkringskassan kan använda för

att få förståelse för lastarnas arbets-situation.

■ Studien kom fram till att lastarna ofta arbetar i obekväma arbetsställningar och många lider också av ryggbesvär, besvär i axlar och skuldror, i handleder och händer.

■ I den sociala arbetsmiljön fanns brister på ledarskap, inflytande och feedback.

■ I slutrapporten finns 11 förslag till förbättringar.

De är:

- Utbilda i säkra lyft.
- Utbilda i att använda arbetsredskap.
- Utveckla organisationen.
- Lär ut konsten att tillbudsrapportera.
- Underhåll arbetsredskapen.
- Ta fram en tidsatt utbildningsplan.
- Skapa bredare gemenskap.
- Utbilda i ledarskap.
- Begränsa bagagevikter.
- Investera i arbetsredskap.
- Utveckla beställarkompetensen.

Umeå Airport:

Forskningsprojektet inspirerar till förbättringar av lastningen



Foto: Tya

Förutom hjälpmedel behövs det också kropps krafter när man arbetar som lastare.

Umeå flygplats har inte deltagit i forskningsprojektet eller Tyas utbildningsinsatser. Men resultaten därifrån har använts som verktyg och vägledning för att förbättra och utveckla verksamheten, berättar Ibrahim Al-Turk. Han är hållbarhetschef på flygplatsen.

–Vi har blivit inspirerade till att undersöka vår egen process och våra behov, säger han.

Swedavia Umeå airport har cirka 120 årsanställda som delvis arbetar som flygplanslastare.

Flygplatsen vill få bort så många av de fysiskt belastande arbetsuppgifterna som möjligt.

–Grundtanken är att en medarbetare inte ska jobba med lastning hela dagen. Eftersom de anställda har flera kompetenser kan vi ha arbetsväxling och bra rotation mellan arbetsuppgifterna.

Lyft i varje led

I ett projekt arbetar Ibrahim Al-Turk nu tillsammans med skyddsombuden med att få genomslag och förståelse för att använda hjälpmedel.

–Vi vill förändra en negativ jargong om arbetsredskap och lägga större fokus på ergonomi i utbildningen, förklarar han.



Foto: Privat

Skyddsombud samordnar tillsammans med flygplatsens ledning sina insatser för att hitta standardförfarande i bagagehanteringsens hela kedja så att belastningarna kan minimeras.

–Vi vill erbjuda någon typ av hjälpmedel i varje led. I det avgående bagaget har vi en vakumlyft för väskor. Vi testar nu en prototyp av ett tilläggsbord till bagagebandet, som för väskorna in i luckan i flygplanet. Bordet kan lastaren själv styra.

– Det tar inte bort all belastning, men förhoppningsvis leder det till att lastaren lyfter mindre. Vi utvärderar bordet nu, säger Ibrahim Al-Turk.

Ett företag som levererar bagagetruckar hjälper till med utvecklingen.

En annan uppfinning ska underlätta

lyftet av bagaget från flygplanet och ut till passagerarna.

–Vi har hittat en lösning. Det är ett rullbord som ett företag har utvecklat och som vi ska testa som prototyp, berättar han.

När rullbordet är i högt läge placeras väskorna där. När bordet sänks förs väskorna över på bandet. Då försvinner ett lyft.

–Cirka 30 väskor om dagen per flygplan och minst 20 kg per väska, det blir många kilon som ska lyftas upp på bandet. Kan man rulla på dem i stället sparar det kroppen.

Förändra kulturen

Alla deltar i testet och blir då involverade i utvecklingen. På så sätt kan kulturen förändras på sikt, tror han.

Företagshälsovården fick i uppdrag att först undersöka arbetsmomenten, sedan jobba fram ett träningsprogram som var anpassat för att bygga upp musklerna som lastarna använder. Programmet blev sedan presenterat för lastarna.

– Nu vill vi göra en uppföljning, både för de nya och som en repetition, säger Ibrahim Al-Turk.

Eva Ekelöf

Svårt få gehör på orolig arbetsplats

Utbildningen var bra, men det är svårt att få till ett säkerhetstänkande runt flygplanslastarnas arbetsförhållanden. Hjälpmedlen blir stående när tiden är knapp. Det visar en utvärdering av projektet Från ord till handling vid ett av de större handlingbolagen.

Eva Bergsten är doktorand och forskar vid CBF, Centrum för belastningsskadeforskning, Gävle högskola. Hon har arbetat både med den första studien, Skadefria flygplanslastare, som CBF genomförde, och med Tyas satsning på utbildning av flygplanslastare i projektet Från ord till handling. När Tya erbjöd alla deltagande handlingbolag utbildning ville CBF undersöka hur framgångsrik satsningen var.

Eva Bergsten har utvärderat hur man har lyckats nå sina mål och vad som har hindrat och underlättat. Framför allt ville hon undersöka om förbättringen verkligen fick genomslag i hela företaget, också på lång sikt.

– Arbetsmiljön är tuff på många sätt, både psykiskt och fysiskt. Satsningen handlade mycket om att öka användningen av hjälpmedel, berättar Eva Bergsten.

Tid för att öva

Det blev ett av de större handlingbolagen som blev det bolag som deltog i utvärderingen.

Ett antal nyckelpersoner rekryterades som skulle delta i studien. Det var skyddsombud, handledare, chefer och andra, totalt deltog 50 personer. Utbildningen bestod dels av utbildning i ergonomi och i vikten av att använda hjälpmedel, både teoretiskt och praktiskt, och dels i psykosociala frågor. Datainsamlingen skedde både vid kurstillfällena och upprepat under åtta månader efteråt.



Foto: Privat

Eva Bergsten

Utvärderingen visade att utbildningen var bra, men det var svårt att få till ett säkerhetstänkande runt flygplanslastarnas arbetsförhållanden. Hjälpmedlen blev stående när tiden var knapp. Detta visar en utvärdering av projektet Från ord till handling vid ett av de större handlingbolagen.



Foto: Tya

Stress och oro gör att hjälpmedlen blir stående.

– Deltagarna var nöjda med utbildningen, både till innehåll och till omfattning. Men man ville ha fler möjligheter att öva med de olika hjälpmedlen när man väl var i jobbet.

– Man behöver jobba in en metod med lyftar och andra hjälpmedel.

Den som inte känner sig helt säker avstår hjälpmedel i ett skarpt läge.

Deltagarna ville diskutera med sina medarbetare under arbetstid, när, hur och varför man använder verktygen. Det tyckte deltagarna att de hade blivit bättre på.

– Nyckelpersonerna hade ett stort engagemang, men kanske en bättre förankring av utbildningen högre upp har gjort det lättare att skapa ringar på vattnet, tror hon.

Man saknade också en uppföljning av hela kursen vid ett senare tillfälle och efterlyste stöd för att uppdatera och framför allt sprida kunskapen.

– På lång sikt, efter åtta månader upplevde deltagarna ingen ökad användning av hjälpmedlen.

Organisationen gungade

Svårigheter uppstod runt omkring. Företaget gjorde en del neddragningar under undersökningsperioden, man varslade folk och ville ändra

arbetsätt. Det skapade oro bland personalen.

– Det var ett hinder att organisationen var i gungning. Oron gjorde att det var svårt

”Den som inte känner sig helt säker avstår hjälpmedel.”

att väcka uppmärksamhet för utbildningsinsatsen, säger Eva Bergsten.

Hjälpmedlen spelar en viktig roll för att undvika arbetsskador. Orsaken till att man inte använder dem kan vara att de saknas, de är trasiga eller att man anser sig sakna kunskap om dem.

– Man ansåg att det tog längre tid att använda hjälpmedlen och det fanns en outtalad norm om att tid är viktigare än att jobba rätt. Lastarna är ju sist i en kedja för att få iväg ett flygplan på utsatt tid.

Eva Bergsten anser att budskapet måste bli tydligare både till arbetsgivare och arbetstagare om att god och säker arbetsmiljö inte är ett erbjudande utan ett krav och en skyldighet.

– En långsiktig plan för att följa upp utbildningarna och diskutera målsättningarna saknades, säger hon.

– Där tror jag att säkerhetstänkandet hamnar. Men det får inte stanna där. Ansvaret för individens hälsa kommer då i andra hand.

Eva Ekelöf



I manuella yrken kan det vara bra att sitta i korta perioder, säger David Hallman, forskare på Högskolan i Gävle.

Att sitta korta stunder ger mindre smärta

Om du har ett jobb där du rör dig mycket kan det vara bra att sitta korta perioder för att slippa få ont i nacken och skuldrorna.

–I manuella yrken kan sittandet underlätta arbetet så att man slipper tunga lyft och obekväma arbetsställningar som kan leda till smärta, säger David Hallman, forskare på Högskolan i Gävle.

Tillsammans med forskare vid NFA, Nationella forskningscentret för arbetsmiljö i Köpenhamn, har David Hallman undersökt sittandets effekter på smärta i manuella yrken, arbeten som görs för hand. Bland dem som har sådana yrken finns de som sitter väldigt lite och de som sitter väldigt mycket.

–Om du utsätts för många tyngre och fysiskt krävande arbetsbelastningar blir det sannolikt andra effekter av sittandet än om du arbetar på ett kontor, säger David Hallman.

Tidigare forskning visar att för mycket stillasittande kan leda till ohälsa, sjukdom och kortare livslängd. Men allt sittande behöver inte nödvändigtvis vara negativt.

Bra att sitta lagom

Den aktuella studien visar att det verkar vara bra att sitta lagom mycket i manuella yrken. Att sitta mer verkar inte ge en större risk för att få ont jämfört med att sitta väldigt lite. Att

sitta i kortare perioder kan till och med vara gynnsamt.

Om man jämför sannolikheten för att ha hög smärta mellan de som satt mer än sex timmar på jobbet jämfört

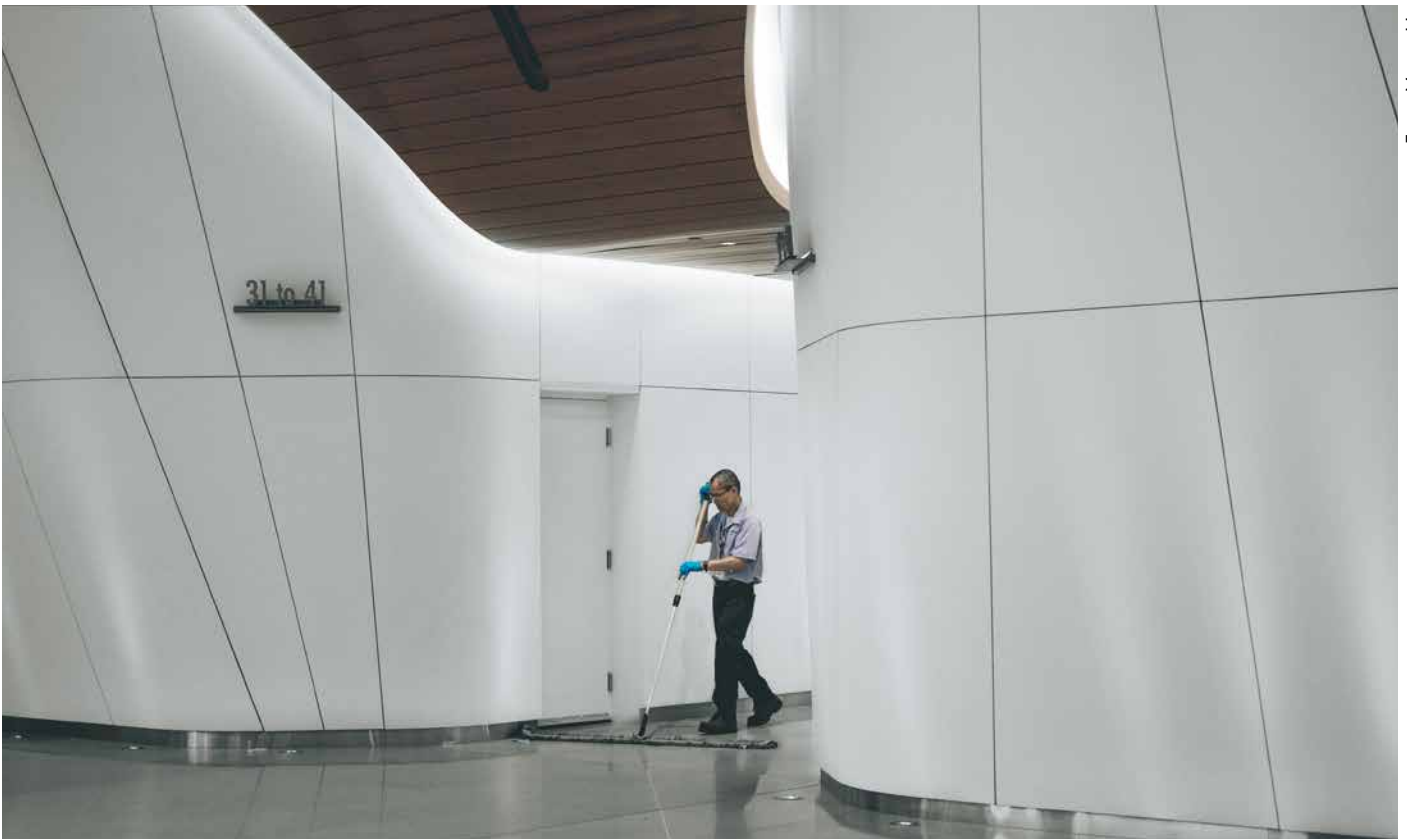
”Det verkar vara bra att sitta lagom mycket i manuella yrken.”

med de som satt måttligt är sannolikheten att få ont tre gånger så hög.

I en av studierna

har forskarna tittat på stillasittandet och den fysiska aktiviteten hos städare, industriarbetare och arbetare inom transportsektorn, som har varierande belastningar i arbetet. Även om man har många lyft och obekväma arbetsställningar så sitter många en stor del av arbetsdagen.

–Vi har undersökt sittandet i rela-



Att sitta på jobbet behöver inte vara något negativt om du till exempel är städare och rör mycket på dig ändå. Det visar forskning från Högskolan i Gävle.

tion till de andra belastningarna vilket gör att vi får något att jämföra med.

I den första studien undersökte forskarna hur mycket 200 personer satt under en hel dag i genomsnitt. De som satt måttligt mycket, mellan sex



Foto: Ove Wall

och åtta timmar, hade den lägsta sannolikheten för att rapportera hög smärta i nacke och skuldror

–Det tyder på att det gäller att sitta lagom mycket över dagen, vare sig för lite eller för mycket, säger David Hallman.

Bra att byta aktivitet

Forskarna har också analyserat sambandet mellan sittande och nacksmärta hos 659 personer. Ju mer man satt i korta perioder på cirka fem minuter desto mindre var sannolikheten för hög smärta, medan den var högre om man satt längre perioder i sträck, mellan 30 minuter och en timma.

–Slutsatsen är att det kan vara bra att växla mellan olika aktiviteter så att man hinner återhämta sig. Då

är risken inte lika hög att utveckla besvär.

I en longitudinell studie har forskarna undersökt om sittandet på jobbet har någon betydelse för hur smärtnivån ser ut under ett år och om smärtan går upp eller ner beroende på hur mycket man sitter.

Den grupp som satt mest på jobbet tenderade att minska sin smärtnivå under det här året i högre grad än de grupper som satt mindre.

–Vi tror att det beror på att man inte exponeras lika mycket för andra riskfaktorer, när man sitter ner.

Via sms har forskarna skickat ut frågor en gång i månaden under ett år om hur ont deltagarna i studien har haft den senaste månaden och det visar sig att smärtan varierar mycket över tid.

–Hade vi i stället frågat vid ett tillfälle om man haft ont det senaste året hade vi inte kunnat få en lika sann bild av smärtans förändring över tid.

Till skillnad från tidigare forskning om arbetsrelaterade nackbesvär som bygger på frågeformulär har

forskarna den här gången använt sig av ett mätinstrument, en så kallad accelerometer, som man fäster på låret, höften och ryggen, och som mäter sittandet liksom olika typer av fysisk aktivitet

”Det gäller att sitta lagom mycket över dagen.”

– Det är viktigt att vi på ett objektivt sätt kan mäta exakt hur mycket man sitter. Frågeformulär kan vara väldigt

missvisande eftersom det bygger på en uppskattning och man kan missbedöma hur mycket man sitter med flera timmar per dag.

Sitta kort eller länge

Andra brister i tidigare forskning är att man inte har fokuserat på mönstret av sittande och fysisk aktivitet utan tittat på det totala antalet timmar.

–Det är stor skillnad på att sitta flera timmar i sträck och om man växlar mellan att sitta och stå, säger David Hallman.

I det här fallet har mätningarna gjorts under ett helt dygn och kombinerats med mätningar av hjärtfrekvensen. Det gör att forskarna kan se om sittandet påverkar kroppen

fysiologiska respons, hur hög pulsen är vid olika typer av aktiviteter på jobbet och hur återhämtningen påverkas under natten.

På det sättet kan forskarna förstå vilka funktioner i kroppen som kan vara inblandade i en ökad risk för smärta i nacken eller för hjärt- och kärlsjukdomar.

–Vi kunde se att ju mer man satt under dagen, desto högre puls hade man under natten. Stor variation i pulsen är ett hälsotecken, men vi kunde se att ju mer man satt på jobbet desto lägre var variationen och om du är inaktiv under lång tid så får du en sämre återhämtning. Då kan du också få mer värk.

Samband stress-värk?

Nu ska David Hallman och hans kollegor gå vidare och titta mer på sambandet mellan smärtan och den fysiologiska reaktionen för att ta reda på om det har betydelse vilken fysisk reaktion man har och om den kan påverka om man får ont och hur smärtan påverkas över tid.

–Om man har ett stresspåslag med hög puls kanske man har högre risk



Foto: rutchapong

Stress kan leda till sämre cirkulation och därmed ökad smärta.

att få ont eftersom stressen kan leda till sämre cirkulation i musklerna och att man spänner sig.

David påpekar också att resultaten från forskningsprojektet inte går att generalisera till andra yrkesgrupper och han skulle därför vilja undersöka sambandet mellan sittandet och smärta hos andra

yrkesgrupper, till exempel de som arbetar på kontor.

Ragnhild Larsson

[Hallman et al 2015](#)

[Hallman et al 2015](#)

[Hallman et al 2016](#)

[Den sista studien finns på tidskriften BMJ open.](#)

Undersökning av jämställdheten i detaljhandeln

Arbetar kvinnor och män med olika saker, trots att de är på samma arbetsplats och hur påverkar det i så fall hälsa och välbefinnande?

Det ska en forskargrupp under ledning av professor Svend Erik Mathiassen vid Högsolan i Gävle titta närmare på i samarbete med genusforskare från Mittuniversitetet i Sundsvall.

Forskarna vill bland annat veta hur arbetsroller, arbetsvillkor och arbetsbelastningar ser ut för män och kvinnor i detaljhandeln, där många kvinnor och något färre män drabbas av nya långvariga sjukfall varje år.

Samtliga arbetsuppgifter ska kartläggas liksom den tidsmässiga fördelningen och belastningen mellan olika individer.

På det sättet kan forskarna förstå hur arbetet fördelas mellan kvinnor och män.

–Men vi vill inte bara förstå oss på



Foto: sylv1rob1

Alla arbetsuppgifter inom detaljhandeln ska undersökas.

hur det ser ut utan också varför det ser ut som det gör, säger professor Svend Erik Mathiassen.

–Därför ingår genusforskare i projektgruppen. Bara om man inser att ojämställdhet finns och varför

den finns kan man göra något åt den.

Forskningsprojektet finansieras av Arbetsmiljöverket med tre miljoner och pågår mellan 2016 och 2019.

Ragnhild Larsson