användbart!

En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning, 1/2017

Foto: Felipe Daniel Reis

Med balans i skiftscheman och arbetsuppgifter klarar fler ett allt mer intensivt arbetsliv.

Med mer balans

blir arbetslivet bra för alla

Det gäller att hitta balansen. Arbetstiden och hur man lägger skiftscheman påverkar hälsan. Liksom hur arbetet utformas när man har svårt att koncentrera sig, minnas, kommunicera, lära nytt och planera. Så blir arbetet bra för alla.

Tema: Balans i arbetslivet

Foto: Edu Lauton

Mer intressant läsning:

Arbetstiden en viktig del av arbetsmiljön	*sid 3*
Forskning och att prova leder till bättre skifttider	*sid 5*
Hjärnvänliga arbetsplatser gynnar alla	*sid 7*
Ett oberoende kunskapscentrum om arbetsmiljön	*sid 10*

Användbart! och www.arbetsmiljöforskning.se – utges av Arbetslivsjournalisterna ek. för.

Forskning och erfarenhet för balans i arbetslivet

I drygt ett år har nu föreskriften om Organisatorisk och social arbetsmiljö funnits. Fler larm om dålig arbetsmiljö, så kallade 6:6a-anmälningar, har kommit till Arbetsmiljöverket sedan den nya föreskriften blev verklighet.

Arbetsgivarnas organisationer, som från början var skeptiska till föreskriften, har blivit mer positiva under året som gått. Men arbetstidernas förläggning, som ingår i föreskriften, är fortfarande en kontroversiell fråga.

När hälsoeffekterna av arbetstidens förläggning ska finnas med vid beslut om arbetspass betyder det att både forskning om och erfarenheter av skiftarbete har blivit viktigare. Vi besöker Mönsterås pappersbruk och en expert på skiftarbete.

***

Hjärnvänliga arbetsplatser är arbetsplatser som tar hänsyn till anställda med kognitiva funktionsnedsättningar. Det kan handla om att koncentrera sig, minnas, kommunicera, lära nytt och planera. Om arbetsmiljön anpassas till dessa personer mår alla anställda bättre, visar forskningen. ”Hjärnan är gjord för att dagdrömma ibland”, berättar en intervjuperson. Flexibla arbetstider, träning, mångfald och ett tillåtande klimat får alla att må bättre på arkitektbyrån i Göteborg.

***

Så har den kommit till sist, utredningen om ett nytt Kunskapscentrum för arbetsmiljö. Alltsedan Arbetsmiljöinstitutet lades ner 2006 har frågan diskuterats.

Utredningen föreslår en självständig myndighet eller en enhet vid en högskola i Stockholm. Men ingen forskning ska bedrivas, däremot utvärdering och information.

Både fack och arbetsgivare är positiva, men forskarna själva har synpunkter och kritik. Redan nästa år finns medel avsatta, om riksdagen röstar ja till ett Kunskapscentrum.

Eva Ekelöf

Foto: Jayded74

Innehåll nr 1/2017

Tema: Balans i arbetslivet

Arbetstider en viktig del av arbetsmiljön *sid 3*

Forskning och att prova leder till bättre skifttider *sid 5*

Hjärnvänliga arbetsplatser gynnar alla *sid 7*

Friskare med rörelse i jobbet *sid 9*

Ett oberoende kunskapscentrum om arbetsmiljön *sid 10*

En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning publicerad på www.arbetsmiljöforskning.se **Utgivare** Arbetslivsjournalisterna, Högalidsgatan 35, 11730, Stockholm

användbart!

Redaktion Anna Holmgren, chefredaktör, ana.holmgren@gmail.com, Eva Ekelöf, ansvarig utgivare, eva.ekelof01@gmail, Roland Cox, Ragnhild Larsson, Bo Silfverberg, Mats Utbult
Layout Tango Media, Lars Ringberg

Foto: Jan Nordström

Skiftschema som ger kortsiktigt lockande långledighet – eller den återhämtning som behövs efter nattarbete?

Arbetstiden en viktig del av arbetsmiljön

Hur man förlägger arbetstiden har blivit en tydligare arbetsmiljöfråga. I pappers– och massaindustrin har Industriarbetsgivarna och facken länge arbetat partsgemensamt om skiftarbete och hälsa. Och de har gjort det i ett nära samarbete med forskare.

Forskningen visar på många risker med skiftarbete, allt från hjärt- och kärlsjukdomar till diabetes. Nattarbete är oundvikligt i vård och omsorg, transporter och processindustri, men går att utforma på olika sätt. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) slår fast: *”Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna”*.

På arbetsgivarsidan var många emot att ta med arbetstidens förläggning i OSA, och detta är fortfarande kontroversiellt på sina håll. Men inte överallt:

–I vår industri pågår verksamheten dygnet runt och därför är hälsa och säkerhet vid skiftarbete en fråga av största betydelse för oss, förklarar Mårten Ericsson, rådgivare på Industriarbetsgivarna och ordförande för Sirius, pappers- och massaindustrins gemensamma organ, som länge arbetat med dessa frågor.

Foto: Privat

Mårten Ericsson

I avtalet 2012 enades parterna om ett flerårigt gemensamt arbete med dessa frågor, med en arbetsgrupp inom Sirius.

Skiftarbetet är sedan länge den främsta arbetsmiljöfrågan i Pappers program, berättar förbundsombudsman Lasse Wåhlstedt som deltagit i arbetet.

–När vi själva har diskuterat frågan har många tyckt att skiftarbetare behövde tidigare pension, medan andra sa att vi inte ska ha jobb som gör så att man av hälsoskäl inte kan välja när man ska sluta, säger han.

Det var den senare inställningen som låg till grund för arbetsgruppen i Sirius.

Foto: Mats Utbult

Lasse Wåhlstedt

Yngre vill ofta ha långa ledigheter, även när det blir hälsovådliga skiftscheman. De kortsiktiga fördelarna är påtagligare än de långsiktiga hälsoriskerna. ”Det drabbar inte mig”, är en naturlig reaktion, enligt Lasse Wåhlstedt, som konstaterar att de långsiktiga effekterna är en fråga som man ständigt måste tjata om.

Sömnbrist den stora frågan

Parterna har genom Sirius tagit hjälp av stressforskare i flera skeden. Redan 1998 skrev de fem forskarna Göran Kecklund, Arne Lowden, Torbjörn Åkerstedt, Anders Knutsson och Berndt Karlsson en skrift på ett tjugotal sidor, Skiftnyckeln. Och de uppdaterade den 2013, som en del i Sirius satsning.

Forskarna framhåller alltid att den stora frågan när det gäller arbete nätter, kvällar och tidiga morgnar stavas sömnbrist. Det handlar både om antalet timmar och om sömnens kvalitet. Skiftnyckeln tar upp följande teman:

- Fakta om sömn och dygnsrytmen som vår inbyggda klocka.
- Hur kroppen påverkas när man arbetar skift.
- Effekter av olika typer av skift.
- Ljus och skiftarbete.
- Vad man kan göra själv som individ.
- Vad parterna på arbetsplatsen kan göra för att utforma och införa bättre skiftscheman.

Viktigt att tänka på

Hälsovådliga skiftarbetstider kan exempelvis vara väldigt långa pass (som 13 –16 timmar, eller ända upp till 25!) eller alltför många nattpass i rad. Eller så kan det vara pass som ligger ”rygg mot rygg”: Ett kvällspass som slutar vid midnatt och som följs av ett morgonpass som börjar kl 6. Då får man inte tillräcklig dygnsvila.

I Skiftnyckeln pekar forskarna på följande som viktigt att tänka på när man diskuterar bättre skiftscheman:

- *Undvik kort dygnsvila* (mindre än 11 timmar) mellan skiften (annat än vid enstaka tillfällen).
- *Undvik mycket tidigt morgonarbete* med start före kl 06. Start kl 7 är att föredra.
- *Undvik extremt långa arbetspass* (längre än 12 timmar) – speciellt dubbla pass. Förutom att de är för långa är de sällan planerade i förväg, till exempel när det gäller sömn.
- *Sprid ut lediga dagar i skiftschemat och undvik långa arbetsveckor* (mer än 48 timmar). Samla inte alla lediga dagar till några få extrema långledigheter.
- *Ge den enskilde inflytande över arbetstidsförläggningen.*

Men det är viktigt att sätta gränser så att den långsiktiga hälsan inte glöms bort. Ett sätt att påverka sina arbetstider är att göra det möjligt att byta pass med sina arbetskamrater.

- *Se till att schemat ger maximalt antal lediga helger, kvällar och långledigheter.* Men tänk på att inte låta möjligheten till långledigheter helt dominera värderingen av ett schemaförslag. Detta drabbar ofta hälsan genom att det ger för lite vila under själva arbetsperioden.
- Eftersträva alltid en kompromiss mellan fritids- och hälsomotiv.

”Den stora frågan vid skiftjobb stavas sömnbrist.”

Kartlägga förbättringar

Lasse Wåhlstedt berättar att arbetsgruppen förutom Skiftnyckeln uppdaterade en annan skrift, där man samlade alla arbetstidscheman. Bägge går att hämta från Sirius nätplats. Även detta material är delvis en frukt av samarbetet med forskarna.

–Vår satsning inom Sirius är bra och angelägen. Men det går aldrig att luta sig tillbaka och känna att nu är vi klara, säger Mårten Ericsson, Industriarbetsgivarna. Det gäller att hålla grytan kokande!

Mats Utbult

Sirius

- I Sirius, Skogsindustrins råd för industriell utveckling i samverkan (www.industrisirius.se), ingår Industriarbetsgivarna, Pappers, Unionen, Sveriges ingenjörer och Ledarna.
- Sirius har en särskild arbetsgrupp för arbetsmiljön. Förutom ”Skiftarbete och hälsa” arbetar Sirius arbetsmiljögrupp bland annat med att minska olyckor. Med kampanjen ”Smart & Säkert” går man ut med informationsblad och detaljerade checklistor för olika områden.

OSA och arbetstidens förläggning

- Många blev förvånade när frågan om arbetstidens förläggning för några år sedan kom upp som en av huvudfrågorna i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, OSA. Visst förekom även tidigare att arbetsmiljön fanns i samband med arbetstidsfrågor, men oftare har man nog sett det som en intresse- och medbestämmandefråga. Grunden var arbetstidslagens krav och parterna kan i avtal ersätta kraven med egna arbetstidsregler.
- Detta förändrade OSA, med uttryckliga krav på att hälsoeffekter måste finnas med vid beslut om arbetstidens förläggning. Men ytterst kan skyddsombuden vända sig till Arbetsmiljöverket om de tycker att man inte beaktat hälsoaspekten när man bestämmer längd och mängd och kombinationer av arbetspass på kvällar, nätter och tidiga morgnar.
- OSA-föreskrifterna, utfärdade i september 2015 och i kraft från april 2016, har i övrigt avsnitt om olika former av arbetsbelastning och kränkande särbehandling.

Foto: Jan Nordström

Härifrån styr arbetarna vid Mönsterås massabruk produktionen – dygnet runt.

Forskning och att prova leder till bättre skifttider

–Visst kan det vara hälsosamt att få långa ledigheter och den återhämtning som det ger, men risken är att skiftarbetet blir för komprimerat, säger Percy Schiöld, HR-specialist på Mönsterås massabruk med bakgrund som ordförande i Pappers klubb. Han har arbetat med skiftarbetsfrågor under lång tid.

Percy Schiöld deltog i den centrala arbetsgruppen i Sirius och tog fram en lista med goda exempel. Han och företagssjuksköterskan Anneli Renér talade om sitt mångåriga arbete med skiftarbete och hälsa på en branschkonferens som avslutade projektet.

Som skiftarbetare började han på bruket för 35 år sen. Då jobbade de motsols: från nattskift till kvällsskift till dagskift till morgonskift. Men forskningen visade att medsols är bättre för kroppen och så gör man nu.

Skiftschema alltid kompromisser

Det har alltid funnits starka åsikter om vad som är det bästa skiftschemat. Och ett första försök att pröva ett nytt, forskningsbaserat schema på arbetsplatsen röstades ner 2002, med en rösts övervikt. Sju år senare bestämde fack och arbetsgivare att först genomföra ett ettårigt försök, innan de anställda röstade.

–En viktig förändring blev att

minska antalet arbetspass i rad, vi hade tidigare så många som tio pass i rad, och nu gick vi ner till sju som mest. Vi minskade också antalet nätter i rad från fyra till max tre. Och vi såg

Foto: Per Pixel Petersson/Södra

Bland de drygt 400 anställda vid bruket i Mönsterås har diskussionerna om skiftschema tidvis varit livlig.

till att ha minst 12 timmar mellan två arbetspass.

Efter försöket fick det nya schemat en klar majoritet i en omröstning.

–Skiftschema blir alltid kompromisser. Det finns delar i det vi har nu som man kan diskutera. Jag skulle tycka det vore bra om man provade nya scheman eller mindre förändringar lite oftare än vad det görs i branschen. Jag tycker till exempel att man kunde prova senare skiftbytestider än i dag, och varför inte börja med en halvtimmes förskjutning, för forskningen säger ju att det inte är bra för sömnen med för tidig skiftstart på morgonen.

Foto: Mats Utbult

Percy Schiöld

–Det är viktigt att det ständigt finns forskning om de här frågorna, understryker han. Jag vill till exempel veta mer om eftermiddagspassen, kl 14–22. Kommer människor i säng lika tidigt som förr? Eller medför dagens förändrade informationsflöde att återhämtningen blir sämre?

Kaffe och sjunga en sång

Komma i säng är exempel på vad man själv kan göra, och det finns mycket individen kan göra för bättre sömn, och för att bli piggare under de tunga skiften. I Skiftnyckeln pekar forskarna på sådant som att varva ner före sömn, inte dricka för mycket, och absolut inte alkohol, som i likhet med nikotin försämrar sömnkvaliteten. Och för att bli piggare gäller allt från kaffe till att sjunga en sång! Andra råd är att prata med arbetskamrater, gå en runda, släppa in frisk luft, byta arbetsuppgifter…

”Man blir piggare av allt från kaffe till att sjunga en sång.”

–Vi arbetade mycket med detta, med utställningar och pärmar, och besök av dietister och stressforskare. Ett råd var att äta så likt den vanliga dagsrytmen som möjligt.

Här använde de Skiftarbetskörkortet, från Prevent, som även det bygger på forskningsresultat.

Dagsljus och tupplurar

Belysning anpassad utifrån studier och forskning har de inte prövat än, men Percy Schiöld tycker att det skulle vara intressant att prova nya grepp kring detta. Och så finns en sak som nog de flesta av oss provat på när vi kämpat med att inte somna: tuppluren.

Percy Schiöld konstaterar att en tupplur kan göra underverk när huvudet hänger som tungast mellan tre och fyra. Han tycker att man borde pröva organiserade tupplurar, bland annat för att undvika olycksrisker när trötthet övermannar en.

Mats Utbult

Foto: Jesse Orico

–Förbättrar vi arbetsmiljön för alla så förbättrar vi också för dem som har en sårbarhet, säger Mirja Johansson på Arbetsmiljöverket.

Hjärnvänliga arbetsplatser gynnar alla

Över hälften av befolkningen har en kronisk eller tillfällig sjukdom eller åkomma som kan leda till kognitiva problem. Därför behöver vi hjärnvänliga arbetsplatser.

–Det som är nödvändigt för vissa är bra för alla, säger Mirja Johansson, specialist i neuropsykologi på Arbetsmiljöverket.

Våra jobb blir allt mer komplexa. Vi hanterar stora mängder information, planerar, organiserar och fattar svåra beslut under tidspress. Det gör att vi blir allt mer beroende av våra kognitiva funktioner, det vill säga de processer som sker i hjärnan när vi tar emot, bearbetar och förmedlar information – förmågan att tänka, känna och lära, som skapar ordning och begriplighet i tillvaron.

”Det blir inte många kvar som aldrig är sjuka.”

Ungefär 70 procent av befolkningen har ett synfel, runt en miljon har en hörselnedsättning, drygt en miljon har någon typ av allergi, astma eller överkänslighet. Runt 25 procent lider av smärta och lika många har svårt att förstå svenska som motsvarar nivån i årskurs nio.

Drygt 40 procent av sjukskrivningarna beror på psykisk ohälsa. Ungefär 800 000 har kognitiva

svårigheter på grund av en sjukdom eller skada.

Räknar man dessutom in alla som har tillfälliga nedsättningar handlar det om 55 procent av alla i arbetsför ålder.

– Det blir inte så många kvar som aldrig är sjuka, skadade, överbelastade eller påverkade av livet, säger Mirja Johansson.

Ökad risk för kroppssjuka

Stroke, MS och förvärvad hjärnskada, adhd, depressioner och kroppsliga sjukdomar som kronisk njursvikt eller kronisk obstruktiv lungsjukdom ökar risken för kognitiva problem. Också diabetes, bröstcancer och reumatism kan påverka de kognitiva funktionerna liksom hörselnedsättning och infektionssjukdomar som HIV. Även utmattning, sömnbrist, sorg, kris, konflikter, buller, ständiga avbrott och tekniska problem gör oss tröttare vilket minskar vår koncentrationsförmåga.

Foto Privat

Mirja Johansson

Arbetsmiljön är avgörande

2014 gjorde Arbetsmiljöverket en kunskapssammanställning om hjärnvänliga arbetsplatser som beskriver olika neuropsykologiska funktioner i olika typer av arbetsuppgifter. Syftet var dels att ta reda på hur vanliga de kognitiva nedsättningarna är, vilka diagnoser det handlar om och vilka kognitiva funktioner som är påverkade.

– Bland annat kom vi fram till att den kognitiva funktionen inte enbart beror på individens begränsningar till följd av sjukdom. Arbetsmiljön och hur arbetsuppgifterna utformas spelar också en avgörande roll för den med kognitiva funktionsnedsättningar, säger Thomas Karlsson, biträdande professor på Institutionen för beteendevetenskap och lärande vid Linköpings universitet och en av rapportens författare.

Han påpekar att många hamnar utanför arbetsmarknaden, men det är väldigt få som inte kan bidra alls med rätt åtgärder.

I dag är många jobb utformade för att vi ständigt ska prestera på toppen av förmåga. Samtidigt är det få som orkar göra det, ens under en hel arbetsdag.

– Någon minut kan vi vara skärpta och pigga, men hjärnan är gjord för att dagdrömma ibland. Vi behöver både topparna och återhämtningen, inte bara i form av sömn. Vi behöver lata oss lite ibland också.

”Man blir lika trött av att tänka som att lyfta tungt.”

Lika trött av att tänka

Mirja Johansson menar att vi är dåliga på att uppmärksamma de kognitiva aspekterna i arbetsmiljöarbetet eftersom vi inte är medvetna om att man blir lika trött av att tänka intensivt som av att lyfta tunga lådor.

– Vi behöver förstå vilka funktioner olika arbetsuppgifter kräver, till exempel att avlasta minnet genom

Foto: Privat

Thomas Karlsson

självinstruerande datorprogram som gör att du inte behöver komma ihåg kommandon, säger Mirja Johansson.

På en hjärnvänlig arbetsplats kan arbetstagarna använda sin kognitiva, emotionella och sociala kompetens på ett optimalt sätt och har en god hälsa. Arbetstiderna är flexibla, det finns lathundar och tydliga skriftliga instruktioner, en god mötesstruktur med protokoll, möjlighet att arbeta ostört och ta återhämtningspauser och att få stöd.

Kraven och resurserna i balans

På en arbetsplats som tar hänsyn till hur vår hjärna fungerar finns det inga störande ljud, lukter eller rörelser. Datorprogrammen är lättanvända och anpassade till arbetsuppgifterna och det finns god tillgång till teknisk support. Arbetsgivaren ser till att kraven och resurserna i arbetet är i balans.

Det är tydligt vilka arbetsuppgifter arbetstagarna ska utföra, om de ska utföras på något speciellt sätt och hur man ska prioritera om tiden inte räcker till. Arbetsklimatet är vänligt och stödjande. Det finns en känsla av att alla vill varandra väl och att olikheter är okej och till och med uppskattas.

Om kreativitet är en väsentlig del av jobbet, behöver medarbetarna till exempel kunna styra när och hur de vill arbeta. Hjärnvänlighet kan också handla om att arbetet på förhand struktureras så att det innehåller variation och pauser.

Motion på betald arbetstid kan också bidra till bättre hälsa eftersom fysisk träning lugnar stressystemet.

Ragnhild Larsson

Arbetsmiljöverkets rapport

Seminarium om hjärnvänliga arbetsplatser (Youtube)

Kognitionen och arbetsmiljön

■ **Kognition** är ett psykologiskt begrepp och en process för de funktioner i hjärnan som hjälper oss att förstå, lagra, och använda information.

■ Hit hör minne, inlärning, uppmärksamhet, impulsreglering, planeringsförmåga, tidsuppfattning, omdöme, problemlösningsförmåga, kommunikationsförmåga och föreställningsförmåga.

■ Enligt den senaste arbetsmiljöundersökningen kräver jobbet all vår koncentration minst två tredjedelar av arbetstiden, och minst halva arbetstiden går åt till att lösa krävande problem.

■ Av de som arbetar upplever drygt 60 procent av kvinnorna och 50 procent av männen med eftergymnasial utbildning att de har alldeles för mycket att göra. En majoritet har också svårt att koppla bort tankarna på jobbet när de är lediga.

Friskare med rörelse på jobbet

– Jag vill att vi ska vara landets mest kreativa, smarta och samarbetsinriktade arkitekter. Samtidigt lever vi i en värld med väldigt korta och ständiga deadlines, säger Johan Norén, vd på Kanozi arkitekter.

För att hitta balansen får de anställda flera möjligheter att träna varje vecka. Men det handlar också om flexibla arbetstider och mångfald.

Foto: Ragnhild Larsson

Med fysisk aktivitet och flexibla arbetstider vill Johan Norén skapa landets mest kreativa arkitektbyrå.

När Johan Norén och några av hans kollegor slutade på Wingårds arkitekter för att starta en egen arkitektbyrå, funderade han mycket på hur de skulle kunna bli konkurrenskraftiga.

Han har alltid varit intresserad av idrottspsykologi och vad det är som gör att vi levererar lite mer när vi rör på oss.

Det finns mycket forskning som visar att hjärnan håller sig yngre, mer dynamisk och att vi blir mer lösningsfokuserade och bättre på att samarbeta när vi rör på oss.

– Och vi har en extremt låg sjukfrånvaro, säger Johan Norén, som är på Mallorca, för att träna cykling inför en tävling när vi pratas vid.

Rädsla gör oss mindre kreativa

För några år sedan läste Johan boken Emotional Intelligence av Daniel Goleman, där han beskriver vad som händer när man blir rädd: signalsubstanser frigörs i kroppen, vilket leder till att man blir mindre kreativ.

Han ville skapa en arbetsmiljö där medarbetarna känner att de är accepterade, att det är okej att göra fel och där man stöttar varandra.

Kanozi ordnar ofta föreläsningar för sina medarbetare och kunder om hur vi påverkas av fysisk aktivitet och av annan stimulans som musik och smaker. Den som vill träna kan göra det flera gånger i veckan, om det så handlar om att springa intervaller tillsammans med en tränare, ryggymnastik på kontoret eller lunchlöpning. En gång i veckan finns det också möjlighet att få massage och behandling av en naprapat på kontoret. Dessutom sponsrar Kanozi träningskort för den som vill träna någon annanstans.

Johan funderar på hur företaget kan bidra till en friskvård som får den som kanske inte rör sig alls att börja röra sig litegrann. Han menar att det handlar om en kombination av att stötta och ha respekt för varandra.

– Det är ju väldigt dyrt att nyrekrytera. Om vi stöter ut människor måste vi hela tiden nyrekrytera.

För en del medarbetare är det svårt att hinna delta i alla träningspass och sociala aktiviteter. Johan vill inte hetsa dem som har småbarn att delta. Därför är arbetstiderna också ganska flexibla.

> *”Medarbetarna ska känna att det är okej att göra fel.”*

– Om du inte har ett inbokat möte med en kund, så spelar det ju ingen roll om du kommer till jobbet klockan åtta eller nio eller behöver sitta hemma och jobba en dag. Det viktiga är att medarbetarna kommunicerar med varandra, så att projekten fungerar. Jag tror man får igen det man ger. Om jag är generös mot min personal så är de generösa mot företaget.

Mångfalden viktig

För att vara en kreativ arbetsplats krävs det också en mångfald, menar Johan. De 50 medarbetarna kommer från 13 länder och tre olika kontinenter. Under tio år har Kanozi haft en medveten strategi att anställa personer som inte kan svenska och låta dem gå på Folkuniversitetet för att lära sig svenska. När de börjar får de ett mindre avdrag på lönen och efterhand som de lär sig språket försvinner avdraget.

– Om vi ska tänka tankar som inte exakt liknar alla andras så måste vi våga tänka lite utanför lådan. Det kan handla om att lyssna på varandras erfarenheter, att stötta varandra och se att vi kan olika saker, att jobba som ett lag. Någon är jätteduktig på att göra bilder, men är kanske inte lika duktig på svenska. Någon annan pratar perfekt svenska men är inte lika bra på att rita tekniska detaljer.

Lära sig sätta gränser

Även om sjukfrånvaron är låg på Kanozi, så blir det förstås stressigt ibland. För att minska stressen jobbar de tillsammans med en psykolog för att lära sig hantera stress och sätta gränser.

Som chef tycker Johan att det är viktigt att tänka på vilka signaler han själv sänder ut och att det inte är hans intensiva tränande som blir norm.

– Det handlar om att utgå från varje persons egna förutsättningar och ta reda på vad som skulle få just dig att må bättre.

Ragnhild Larsson

Foto: Anna Holmgren

–Det nya kunskapscentrumet ska både utvärdera arbetsmiljöpolitiken i Sverige och sprida kunskap om arbetsmiljön till arbetsplatserna.

Regeringens utredare föreslår:

Oberoende kunskaps-centrum för arbetsmiljö

Efter många års diskussioner om ett kunskapscentrum för arbetslivsforskning kom den till slut, regeringens utredning om ett nationellt centrum för kunskap om och utvärdering av arbetsmiljö.

Arbetsgivare och fack var nöjda med utredningen. Forskarna varnar för att förslaget inte tillräckligt tillgodoser de lokala kunskapsbehoven hos skyddsombud, anställda och företag.

Utredningen om det nya kunskapscentrumet presenterades i april av utredaren professor Maria Stanfors vid ett Ilera-seminarium i LO-huset i Stockholm. Där deltog forskare, anslagsgivare, departement och arbetsmarknadens parter.

–Vi föreslår en enda organisation som står fri från myndigheter och fri från, men ändå nära, forskningen, sade utredaren Maria Stanfors, som är professor i ekonomisk historia vid Lunds universitet.

Centrumet ska företräda Sverige internationellt, genom samarbete med en rad internationella arbetsmiljöorgan: ILO, EU-OSCHA, Eurofound, det nordiska arbetsmiljöutskottet, och med Niva, den nordiska institutionen för vidareutbildning inom arbetsmiljöområdet.

Foto: Kennet Ruona

Maria Stanfors

–Det ska vara ett oberoende centrum, som får en självständig roll, som håller hög vetenskaplig kvalitet och som jobbar långsiktigt och kompromisslöst, sade hon.

Centrumet föreslås starta 2018 och ska vara fullt utbyggt år 2020. Nu tar en remissrunda om utredningen vid och därefter ska regeringen fatta beslut om vad den ska föreslå riksdagen.

Omfattande ansvar

Med en budget på 45 miljoner kronor om året ska centrumet också ta ett nationellt ansvar för att bevaka arbetsmiljöforskning, internationell kunskap, internationell debatt och rapporter om arbetsmiljö från myndigheter och organisationer.

Centrumet ska sprida kunskap om forskningsresultat, samla statistik om arbetsmiljön och analysera och utvärdera resultaten av arbetsmiljöpolitiken i landet.

Foto: Svenskt näringsliv

Bodil Mellblom

Till denna omfattande verksamhet blir det inga nya pengar, utan de 45 miljonerna ska omfördelas inom statsbudgeten. Pengarna kommer bland annat från de nuvarande medlen till Forte, Vinnova, Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket.

Självständig myndighet

Det nya nationella centrumet ska inte bedriva forskning, till skillnad från det tidigare Arbetslivsinstitutet. Det ska inte heller finansiera forskning.

Centrumet ska utvärdera arbetsmiljöpolitiken och komplettera det arbete som bedrivs vid myndigheter och inom forskarvärlden genom att göra kunskapssammanställningar anpassade till olika målgrupper. Bland annat ska det samla alla riktlinjer för företagshälsovården.

Placeringen av den nya enheten har varit en knäckfråga för utredningen, som lämnade två förslag. Antingen en särskild inrättning vid någon högskola i Stockholm, till exempel vid Stockholms universitet, Karolinska institutet eller KTH. Eller som en egen självständig myndighet direkt under regeringen. Utredaren avfärdade idén om att lägga centrumet vid en befintlig myndighet.

–Det saknas någon lämplig myndighet där det nya centrumet kan placeras, om det ska få en distans till dem som ska granskas, det vill säga de myndigheter som utför regeringens arbetsmiljöpolitik, sade Maria Stanfors.

Ska finnas ett vetenskapligt råd

Centrumet ska samverka med myndigheter, arbetsmarknadens parter och med forskarvärlden. Till stöd för denna samverkan ska det finnas ett vetenskapligt råd och en referensgrupp med representanter för arbetsmarknadens parter.

–Vi är nöjda med denna utredning, ett sådant nationellt kunskapscentrum har vi från parterna velat ha väldigt länge. Vi förordar att det placeras i Stockholm och att det blir en egen myndighet för att säkra en långsiktig och oberoende utvärdering av arbetsmiljöpolitiken, sade Bodil Mellblom, arbetsmiljöexpert vid Svenskt näringsliv.

Även LO förordade på seminariet att centrumet skulle bli en egen myndighet.

–Det finns ett jättebehov och en stor potential för en sådan oberoende myndighet, sade Malin Wreder, chef för enheten för välfärd, utbildning och arbetsmarknad på LO.

Foto: LO

Malin Wreder

Kristina Seldén Lovén, utredare på TCO, tog inte ställning till centrumets placering, men var nöjd med att det ska bli en referensgrupp där parterna är representerade.

–Centrumet är välkommet. Det behövs mer resurser och mer offentligt ansvarstagande. Både nationellt och internationellt finns ett uppenbart tomrum att fylla. Det är bra om centrumet tar upp arbetslivets villkor i stort, att man betonar det förebyggande arbetet och att det får en mångdisciplinär inriktning, sade hon.

Karin Fristedt, utredare på SACO var också nöjd.

–Vi är glada och nöjda över det nya centrumet och tycker det är bra att det får en referensgrupp. Vi hoppas att det kommer till stånd snabbt och att det kommer att samla in och sprida kunskap som kan bli till nytta både för fackförbund och för skyddsombud.

Fler bibliotekarier

Åke Sandberg, professor emeritus i sociologi vid Stockholms universitet, var inbjuden som representant för forskarvärlden för att kommentera den nya utredningen.

–Utredningen fokuserar på nationell politik och utvärdering av arbetsmiljöpolitiken. Det är bra och behövs, sade han. Men den har inte funderat på kunskapsbehoven hos skyddsombud, anställda och företag. De har helt andra behov av stöd för den kunskap som finns på arbetsplatserna till grund för föränd-

Foto: Malin Sandberg

Åke Sandberg

Internationella samarbetsparter

Här är några internationella organ som det nya centrumet är tänkt att samarbeta med.

- **ILO**, Internationella arbetsorganisationen, är en del av FN. Utredningen föreslår att det nya centret ska vara representerat i den svenska ILO-kommittén.
- **Eurofound** är ett trepartsorgan inom EU som förmedlar kunskap om social-, sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitik.
- **EU-OSCHA**, Europeiska arbetsmiljöbyrån. Denna EU-organisation samlar in, analyserar och sprider data och information om arbetsmiljön i EU, samt bidrar till EUs beslutsfattande och strategier i arbetsmiljöfrågor.
- **Niva**, Nordiska institutionen för vidareutbildning inom arbetsmiljöområdet, är ett forum för kunskapsspridning inom arbetsmiljöområdet i Norden. Niva är placerat i Finland och lyder under det nordiska ministerrådet.

ringar av arbetsplatser och arbetsorganisation.

Åke Sandberg efterlyste ett centrum för forskning om arbetsorganisation i nivå med de centrum som redan finns för bland annat forskning om arbetsmarknad, medicin och psykologi.

–Det är bra med ett centrum för kunskap om och utvärdering av arbetsmiljön, men det ersätter inte en sådan forskningsinstitution, sade han.

Åke Sandberg varnade också för en övertro på kommunikatörer och förordade i stället fler kvalificerade bibliotekarier på det nya centrumet.

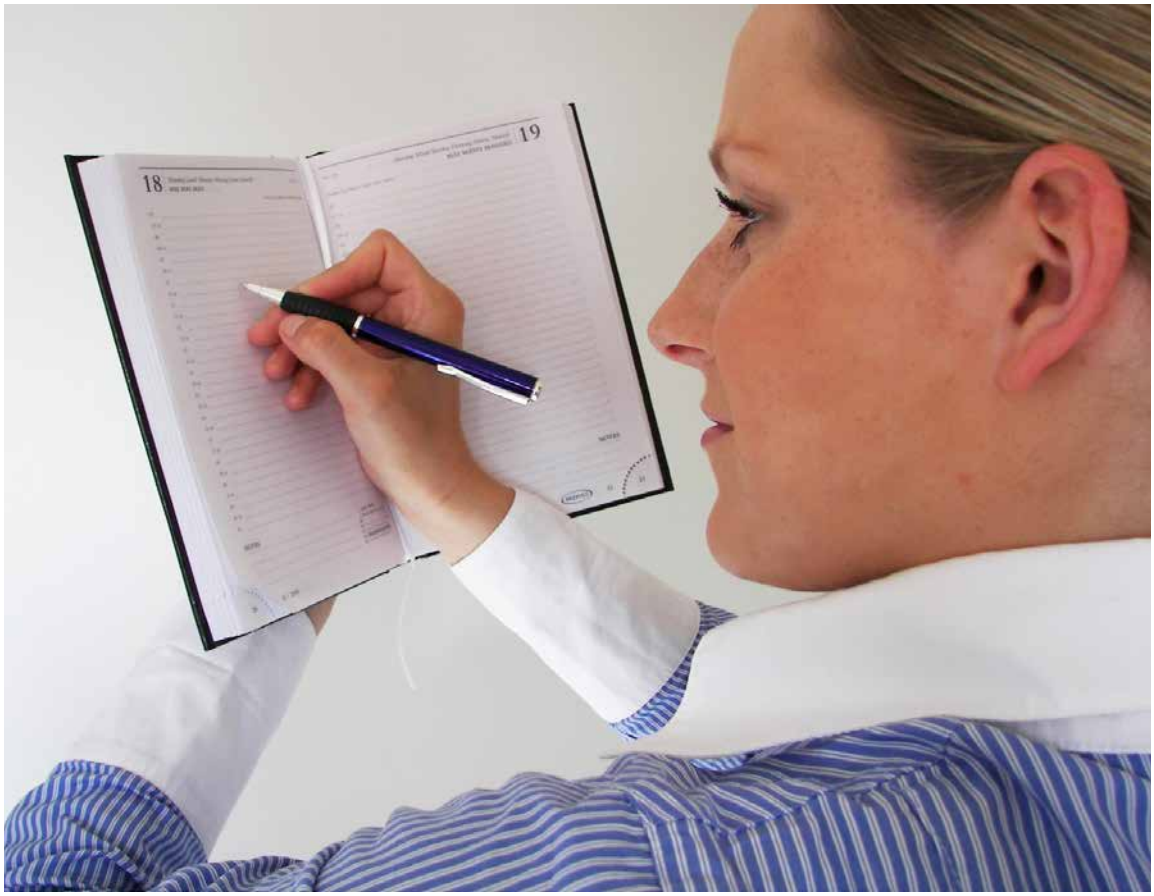

Foto: Jan Willem Geertsma

Kunskapscentrumet föreslås vara fullt utbyggt år 2020.

För den som vill läsa mer om behovet av arbetslivsforskning tipsade han om boken *”På jakt efter framtidens arbete”* där 28 forskare medverkar.

Kaj Frick, sociolog och professor emeritus i arbetsmiljöarbete vid Luleå tekniska universitet, kommenterade utredningen både på seminariet och senare i en intervju med Användbart:

–Det är en bra utredning på många sätt, till exempel när det gäller kunskapssammanställning och kunskapsspridning, även om jag hade önskat mer diskussion om hur man ska uppnå en hög vetenskaplig kvalitet. Utredningen förbigår helt all den forskning och kunskap som finns om utvärdering, säger Kaj Frick, som forskat om arbetsmiljöarbete i många år.

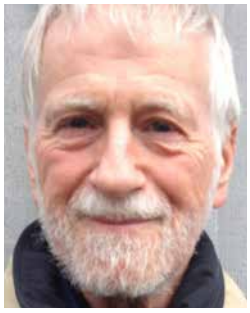

Foto: Privat

Kaj Frick

Han håller med Åke Sandberg om att det är viktigt att betona den vetenskapliga kvaliteten och bibliotekskompetensen på det nya centrumet.

–Det är angeläget att poängtera att man måste kunna sitt ämne, det behövs inte bara informatörer, det krävs bra sakkunskap inom området.

Flera helt olika uppgifter

Centrumet har flera helt olika huvuduppgifter. Kaj Frick anser att den kunskap som krävs för en utvärdering av arbetsmiljöpolitiken är helt olik den kunskap som ska spridas till arbetslivet. Denna måste vara konkret och användbar på arbetsplatsen.

”Viktigt att betona den vetenskapliga kvaliteten.”

–De som ska analysera arbetsmiljöpolitiken behöver främst en samhällsvetenskaplig kompetens, med betoning på källkritik. De som ska samla och sprida sakkunskap om arbetsmiljöforskningens resultat behöver dessutom ett kunnande om arbetsmiljö, samt medicinsk och ergonomisk kompetens, säger han.

En viktig uppgift för centrumet blir att sammanställa riktlinjer för företagshälsovården.

–Om riktlinjerna ska bli bra krävs att centrumet har ett perspektiv på företagshälsovårdens samspel med andra aktörer. Riktlinjerna måste kopplas till samhällsvetenskapen.

I dag finns det enligt Kaj Frick en konsensus mellan företagshälsovården och medicinskt inriktade forskare. Deras arbete är främst inriktat på individens hälsa.

–De är noga och duktiga inom sina ramar. Men inriktningen på individen är inte effektiv för hälsan inom arbetslivet. Om företagshälsovården ska fungera bättre än hittills, måste den fungera som en positivt kritisk samtalspartner för båda parter på arbetsplatserna. Där brister de nuvarande riktlinjerna, säger han.

Anna Holmgren

Maria Stanfors utredning

Ilera – the International Labour and Employment Relations Association – är en internationell förening som främjar forskning, utbildning och dialog mellan arbetsmarknadens parter och forskare om arbetsmarknad och arbetsliv.