

användbart!

En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning, 3/2019



Foto: Roland Cox

–Jag blev faktiskt chockad över hur mycket jag gillar det här jobbet. Det var mycket kollegorna som gjorde det, säger Lucia Yacoub, som jobbat ett halvår på Scania i Södertälje.

Unga behöver stöd från skola, arbetskamrater och chefer

De ungas väg till arbetslivet är kantad med risker och svåra val. Antalet arbetsolyckor har på senare år fördubblats bland unga män. Klinikerna för arbets- och miljömedicin runt om i landet har fått in allt fler unga med allvarliga arbetsskador. I detta nummer av *Användbart!* berättar vi om hur de unga kan få stöd och hjälp att välja rätt väg till ett långt och friskt arbetsliv. *Tema: De ungas arbetsmiljö*



Foto: Pixabay

Mer intressant läsning:

Så planerar Scania för att få in de nya i jobbet	sid 3
Med film och podd för att nå ut till unga	sid 5
Bra introduktion kan hindra utbrändhet	sid 9
Unga tar stort ansvar för sin egen arbetsförmåga	sid 11

Det behövs mer stöd för de unga på deras väg ut i arbetslivet

Mitt första jobb var som sjukvårdsbiträde på en avdelning för gamla i livets slutskede, ett tungt arbete både fysiskt och psykiskt. Vad jag minns fick jag inte veta något alls om hur man ska lyfta en patient utan att riskera ryggen, inget heller om patientbemötande. Däremot fick jag lära mig att bädda en säng med militärisk noggrannhet.

Många år har gått sedan dess. Numera får eleverna studie- och yrkesvägledning, elevhälsan är utbyggd och skolan har ansvar för elevernas arbetsmiljö både på skolan och på deras praktikplatser i arbetslivet.

Men det finns tecken på att allt inte står rätt till. Antalet arbetsolyckor har på senare år fördubblats bland unga män. Klinikerna för arbets- och miljömedicin, AMM, runt om i landet har fått in allt fler unga med allvarliga arbetsskador.

Ergonomen Eva Jangdin vid AMM i Örebro konstaterar att skolan alltför ofta fallerar när det gäller arbetsmiljökunskap. Det bekräftas av en studie CAMM i Stockholm gjorde bland yrkesprogrammen med störst risker.

Det brast i samarbetet mellan elevhälsopersonal och studie- och yrkesvägledare, som inte heller

hade fått nödvändiga kunskaper i sin egen yrkesutbildning.

Som ett stöd för skolpersonal och elever har samtliga femton AMM-kliniker i Sverige gått samman i ett nätverk *Hälsosamt inträde i arbetslivet*, Hinta.

Marina Jonsson, som är projektledare för Hinta, berättar att satsningen slagit väl ut. Specialister från Hinta har blivit inbjudna att föreläsa på utbildningar för blivande skolsköterskor, samt studie- och yrkesvägledare. Nätverket har en nätplats, *Jobbafrisk*, som ger goda råd om yrkesval.

Från skolan är nästa steg mot arbetslivet ofta en lärlingsplats. Petter Gustavsson, professor i psykologi, och hans kollegor vid Karolinska institutet ska utveckla verktyg, som kan ge en bättre start i arbetslivet. De ska följa nyutbildade ingenjörer, ekonomer, och lärlingar i hantverksyrken.

Petter Gustavsson understryker hur viktigt det är för den nya att bli sedd, att känna förtroende och acceptans från arbetskamrater och chefer. De nya kan också tränas på att våga vara sårbara, ta ett steg framåt och ställa "dumma" frågor.

Det har visat sig att många unga inte vågar fråga i oklara situationer på

jobbet av rädsla för att verka dumma eller okunniga. En anledning kan vara att unga lägger ansvaret för sin arbetsförmåga på sig själva.

Maria Boström, forskare vid AMM i Göteborg har funnit att detta gäller både kvinnor och män i alla yrken oavsett utbildning.

I stället för att fråga kollegor eller chefer försöker många unga lösa problemen på egen hand. Med en bra introduktionsutbildning, handledning och mentorship uppstår en bättre balans mellan arbetets krav och individens resurser.

Ett exempel på detta är Scantias motorverkstad i Södertälje. Där har företaget skapat en utförlig plan för introduktion och handledning av de nya och ett öppet klimat, så att de vågar ställa frågor och komma med förslag.

Anna Holmgren



Foto: Privat

En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning publicerad på www.arbetsmiljoforskning.se Utgivare Arbetslivsjournalisterna, Journalistgruppen Kajak, Reimersholmsgatan 7, 11740, Stockholm Användbart! ges ut med stöd av Forte.

Redaktion [Anna Holmgren](http://Anna.Holmgren), chefredaktör, [Eva Ekelöf](http://Eva.Ekelof), ansvarig utgivare, Roland Cox, Ragnhild Larsson, Nils Otto, Mats Utbult Layout Tango Media, Lars Ringberg

användbart!



–Innan jag började var jag väldigt nervös, men jag blev lugn när jag kom hit, berättar Lucia Yacoub som bytte från förskola till verkstad för ett halvår sedan.

Så planerar Scania för att få in de nya i jobbet

– Jag blev faktiskt chockad över hur mycket jag gillar det här jobbet. Det var mycket kollegerna som gjorde det.

För ett halvår sedan lämnade Lucia Yacoub, 24, jobb på en förskola för att bli industriarbetare på Scantias motorverkstad. Företaget har en utförlig plan för hur nya ska komma in i jobbet.

Lucia Yacoub är utbildad barnskötare.

–Det var ett stort hopp. Jag kände några som jobbade på Scania som pratade gott om jobbet, om att alla är så hjälpsamma här. Jag blev intresserad, fast det är ett tekniskt jobb.

–Dagen innan jag började var jag väldigt nervös, men jag blev lugn när

jag kom hit. De pratade med mig, var sociala, visade mig runt.

Hon ingår i en grupp med 40 anställda i två skiftlag som monterar vipparmar, inloppsrör och svänghjulskåpor.

Motorverkstaden ligger på en höjd ovanför Södertälje och sysselsätter ett tusental metallarbetare och tjänstemän. Varje dag lämnar 400 tunga motorer till främst lastbilar och bussar monteringen.

Har inte blivit "testad"

Lucia Yacoub är provanställd men tror att hon skulle vara lika positiv som fast anställd.

”Vi planerar arbetet ihop och går ut tillsammans efter jobbet.”

–Jag har berättat för andra om hur bra det är här, att jag är nöjd, att jag vill stanna. Det finns också möjligheter att lära sig mer, kanske bli gruppleadare eller något annat inom Scania.

Hon känner inte att hon blivit ”testad” på något negativt sätt av de äldre.

–Vi planerar arbetet ihop och vi går ut tillsammans efter jobbet, grillar och så. Det behövs för att lära känna varandra, säger Lucia Yacoub.

Johan Ishak är gruppchef för hennes avdelning. Han berättar att nyanställda första dagen möts av en teveskärm vid fikabordet där det står

”Välkommen till Scania”. Arbetskamraterna har fått veta att en ny ska börja.

–Vi går igenom risker och förhållningsregler, och hur vi ser på våra kärnvärden om respekt för individen, om mångfald och annat, och vi frågar hur den personen vill påbörja dagen för att den inte ska känna sig stressad.

–Jag brukar berätta hur jag själv kände när jag började, att jag inte visste vad jag skulle göra.

–Det är viktigt att man har roligt, att man känner sig välkommen och jobbar säkert.

Rotation på arbetsmomenten

Den nyanställda får en handledare och får lära sig de 15 positionerna i avdelningen, en i taget. Det kan ta ett par veckor att bli ”grön” i ett moment. Alla roterar här, en halvtimme i taget för ergonomin och för att alla ska kunna alla moment.

Ibland går hela gruppen till Scanias träningsanläggning där det finns innebandy, gym och simbassäng.

–Vi brukar ha träningspass en gång i månaden. Vi har kickoff ibland. Att ses utanför arbetstid ger också mycket. Att bygga laget, säger Johan Ishak.

Motorer glider fram över dämpade parkettgolv som ska minska belastning på knän och fötter. Där det behövs kan motorerna vridas i 360 grader, höjas och sänkas för att nå bra arbetshöjd. Ljudnivån är ungefär som en restaurang vid lunchtid. Sittgrupper, informationstavlor med statistik över produktion och frånvaro. Det är rent och snyggt.

Ett arbetsmoment kan vara i två minuter. En timer räknar ner sekunderna tills momentet ska vara avklarat. Det



Foto: Roland Cox

–Att ses utanför arbetstid ger också mycket. Att bygga laget, säger Johan Ishak, en av verkstadens gruppchefer.



Foto: Roland Cox

–Att inte våga fråga skapar begränsningar, och vi försöker få bort dem, säger Jamil Khabout som håller i introduktionsutbildningen i motorverkstaden.

sätter press. Ändå är det svårt att värja sig mot ett intryck av mönsterfabrik. Personalomsättningen har gått ner från 25 procent på 80-talet till en handfull procent i dag. Sjukfrånvaron är 2,5 procent i motorverkstaden.

22 procent av de anställda är kvinnor.

Två dagars lokal utbildning

Innan de nya får lägga händerna på en motordel möter de Jamil Khabout som håller i introduktionsutbildningen. Efter en fyradagars grundkurs om hela företaget följer två dagars ”lokal” utbildning om den här delen av tillverkningen. Produktkännedom. Brandskydd. Säkerhet. Produktionssystemet. Hälsa. Fack och avtal.

Målet är att tillverka säkert med hög kvalitet. Han betonar livfullt att de anställda ska må bra, inte vara stressade, trivas – rent av ha kul. Äldre sortens basar och tidsstudiemän är ersatta med coacher. I stället hålls gruppmöten där man gemensamt går igenom missar.

Varje grupp sätter upp sina regler tillsammans med gruppchef och coacher. På tavlor i en fikaavdelning står praktiska regler som ”använd hjälpmedel” och ”kom i tid”, men också mjuka ideal som ”ödmjukhet”, ”ge och ta emot feedback” och ”hjälpksamhet”.

Coachande ledarskap och ständiga

förbättringar – kaizen – är ideal à la Toyota. Incidenter ska leda framåt.

–Älska avvikelser – men döda dem sen, skämtar Jamil Khabout.

”Det är viktigt att man har roligt och känner sig välkommen.”

En högre grad av självstyrande i arbetet förutsät-

ter kunskap och engagemang hos var och en. Jamil Khabout pratar mycket om mindset, tänkesätt. För att våga ställa frågor och föreslå förbättringar behövs ett öppet klimat.

–Vi försöker möta personerna, inte bara ge en massa information och regler. Bygga broar mellan varandra. Det är det som gör det kul.

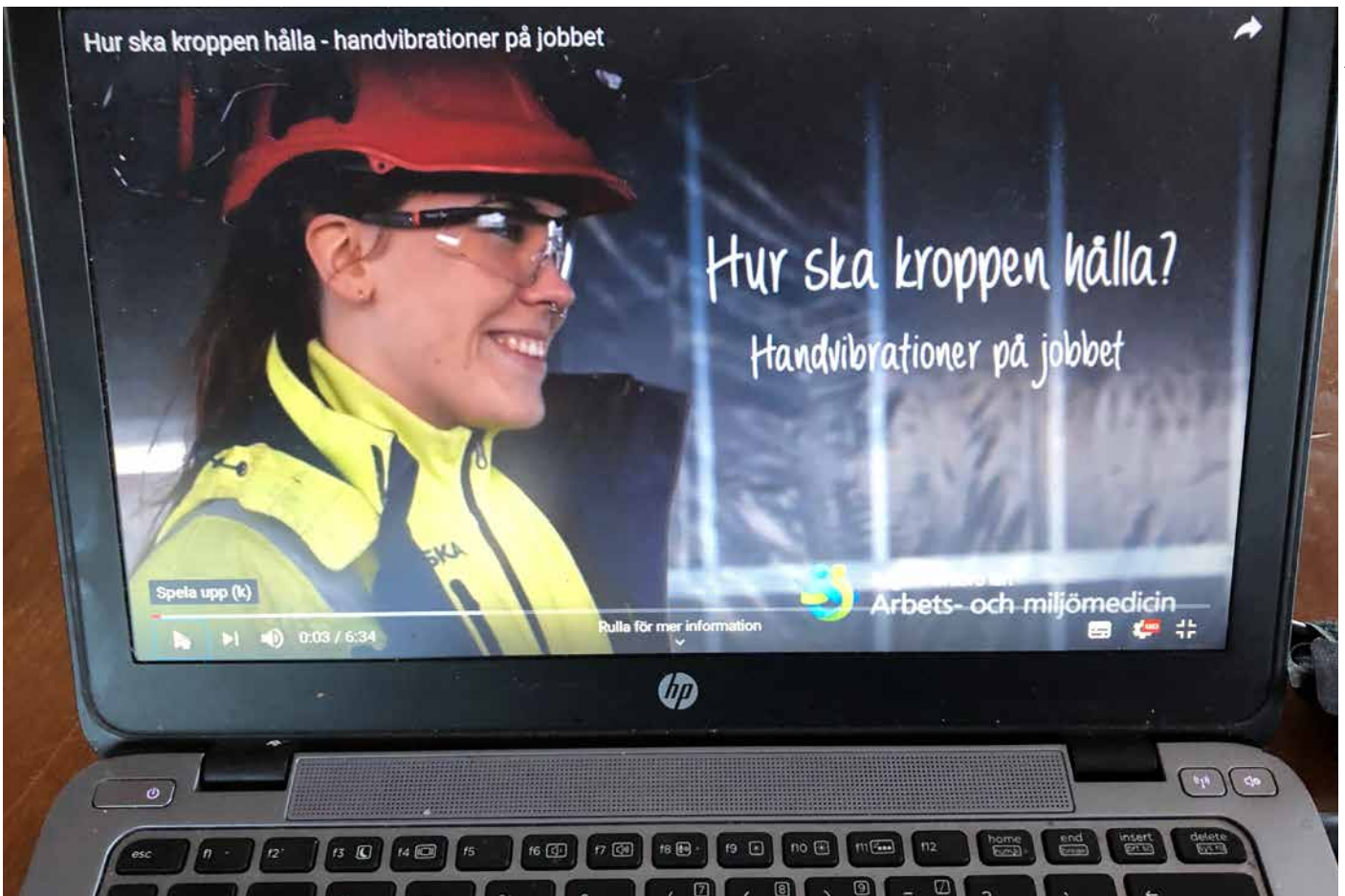
Aktiv vila genom träning

Företaget har analyserat incidenter och olyckor i verkstaden och grupperat dem kring några huvudorsaker, som felaktig utrustning. ”Attityd” har visat sig vara en av de viktigaste faktorerna, att ta genvägar och slarva. Klämskador är vanligast.

Återhämtning är viktigt mot stress. Jamil Khabout förespråkar aktiv vila genom träning. I rummet ligger kettle bells och hantlar man kan låna på lunchen. Han fick själv ett uppvaknande, slutade röka och började träna styrka hemma, och löpning flera gånger i veckan.

–Vi berättar hur träning kan påverka, både hälsan på jobbet och ens privata liv.

Roland Cox



I filmen om vibrationsskador berättar arbetare om hur de drabbats av arbetsskador – som en ung billackerare som kanske måste lämna sitt yrke.

Med film och podd för att nå ut till unga

Hur ska man nå ut till ungdomar med forskningsbaserad kunskap om arbetsmiljörisker, som till exempel vibrations-skador? Vid Arbets- och miljömedicin i Örebro bestämde de sig för att höra vad eleverna vid yrkesprogrammen själva ville ha. Resultatet blev en film som nu ligger på Youtube, tillgänglig för såväl gymnasier som praktikarbetsplatser. De har också gjort en podd med ett samtal om samma ämne.

Och det har blivit fler filmer och fler poddar i andra ämnen.

–Det började med att vi noterade att vi fick in fler unga människor med vibrationsskador än vi var vana vid. Det brukade ju tidigare bara vara betydligt äldre som kom till oss för bedömning om det handlade om arbets-skador, berättar Eva Jangdin, ergonom vid Arbets- och miljömedicin, AMM, i Örebro.

De unga kom från branscher som bygg, industri, fordon och naturbruk och hade arbetat med verktyg som

mutterdragare, slipmaskiner och motorsågar.

Ramlar mellan stolarna

Även från andra AMM-kliniker hörde de om ökat antal vibrations-skador bland unga. Och det här sam-

manföll med att man hade påbörjat ett samarbete med landets övriga fjorton kliniker just om ungdomar och arbetsmiljö, vilket ledde fram till nätverket Hälsosamt inträde i

”Skolan fallerar alltför ofta när det gäller arbetsmiljökunskap.”

arbetslivet, Hinta (se artikel sid 7).

Skolan har ansvar för att eleverna inte får hälsoproblem på sin praktik, eller när de går ut på sina första jobb. Men Eva Jangdin konstaterar att skolan tyvärr alltför ofta fallerar när det gäller arbetsmiljökunskap och hon kopplar ihop det med att man 2011 tog bort arbetsmiljökunskap som ett eget ämne. I stället skulle man väva in detta i övrig undervisning, sas det. Men resultaten har varit milt sagt blandade.

–Det verkar som om arbetsmiljöfrågorna alltför ofta ramlar mellan stolarna, säger hon.

Ser sig själva som ansvariga

Eva Jangdin förklarar att när AMM nu fick in fler unga med vita fingrar, så var det uppenbart att informationen om riskerna med vibrerande verktyg inte nått fram. Någon eller några hade missat att informera och därför hade ungdomarna arbetat alldeles för långa pass, och för många timmar sammantaget.

–I arbetslivet förekommer det dessvärre att det är de unga som får utföra de mest slitsamma och ensidiga arbetsuppgifterna på första jobbet, eller redan på praktiken. Och inte sällan blir det mer än vad gränsvärdena säger om exempelvis hur länge man ska arbeta med vibrerande verktyg, säger hon.

–Unga har många gånger en bild av att de själva är ansvariga för om de skadas. Och de tror att de är skyddade om de arbetar med någon slags skyddsutrustning. Men skydden handlar ju mest om att minska riskerna för olyckor. De är inte till någon hjälp när man ska bedöma hur länge man ska jobba med vibrerande arbetsuppgifter.

Elever frågade elever

–På AMM har vi uppdraget att forska och att bedöma och behandla männi-



Filmer på Youtube är ett nytt sätt att nå ut med arbetsmiljökunskap till unga. Eva Jangdin, AMM Örebro, medverkar i filmerna.

skor som skadats i arbetet. Men vi ska också sprida vad vi vet om risker för att förebygga att människor skadas, säger Eva Jangdin.

Ett sätt är att stötta skolorna genom yrkeslärare och handledare på praktikplatserna. Men hur når man fram till ungdomarna?

–Vi satt på vår kammar och resonerade om vad vi som vuxna tänker och tror om hur vi kan nå ut, och vi kom fram till att vi skulle fråga ungdomar om hur de ville få kunskap om arbetsmiljörisiker.

De tog hjälp av elever på ett IT-gymnasium, som i sin utbildning skulle pröva på att undersöka vad målgrupper önskar sig när det gäller information och liknande. Så det var elever som frågade elever.

–Deras förstahandsval var att få höra om riskerna från sina lärare, eller av specialister som besöker skolan, gärna personer med egen erfarenhet av arbetet.

–För vår egen del på AMM kunde vi ju inte åka runt till alla skolor. Då

skulle vi behöva klona oss. Men nästbäst efter mänskligt möte tyckte

eleverna att det

vore med filmer, men också poddar, säger Eva Jangdin.

”Ser man inte upp i tid får man svårt att knyta skorna.”

Hur ska kroppen hålla?

Filmen som de sedan producerade heter *Hur ska kroppen hålla? Handvibrationer på jobbet*. Den är sex och en halv minuter lång och ligger på Youtube sedan våren 2017.

I filmen berättar arbetare om sina egna erfarenheter, en 26-årig kvinna som kanske måste lämna sitt yrke som billackerare, och en äldre metallarbetare som måste ha ”stödstrumpor” för händerna för att de inte ska svullna upp.

En läkare berättar om hur vibrationer får blodkärlen att dra ihop sig om man håller på för länge och arbetar på fel sätt, det är då fingrarna blir vita. Ser man inte upp i tid kan man få svårt att knyta skorna och knäppa skjortknapparna, fingrarna funkade inte... Och så får filmens åskådare konkreta råd

40 miljoner för forskning om unga

AFA Försäkring har nyligen delat ut 40 miljoner för forskning om unga i arbetslivet.

–Tidigare forskning om unga är relativt begränsad, säger Susanna Stymne Airey, chef för forskning och utveckling på AFA Försäkring, i ett pressmeddelande.

–Statistik från vår skadedatabas

visar att psykisk ohälsa och långa sjukskrivningar har ökat på senare år bland yngre.

Åtta projekt fick pengar för att under fyra år studera olika aspekter. Bland annat handlar det om depression hos unga arbetare i privat sektor, om återgång efter arbetsskador och om hyperaktivitet.

om vad de kan göra för att inte riskera bestående skador av att arbeta med vibrerande verktyg.

Efter två och ett halvt år har filmen haft över tvåtusen visningar på Youtube. Men de räknar med att det kommer att bli mer fart på antalet visningar framöver när den gemensamma AMM-satsningen på hemsidan Jobbafrisk.se kommer igång på allvar.

Podd om vibrations-skador

På AMM har de också producerat ett 17 minuter långt [samtal om vibrations-skador hos unga](#) mellan Eva Jangdin, miljösjuksköterskan Göte Mölleby och yrkeshygienikern Pål Graff. Det är andra avsnittet i en serie på hittills sex avsnitt med poddar, där de andra ämnena har varit hormon-

störande ämnen, mobbning på arbetsplatsen, råd till gravida, buller och inomhusmiljö och hälsa.

Efter vibrationsfilmen har AMM i Örebro gått vidare på spåret att förebygga skador genom att nå ut till skolorna, den här gången med tre filmer på temat ”hälsosamt inträde i arbetslivet”, som riktar sig till elever som går första året på gymnasiet yrkesprogram. De har tagits fram inom ramen för samarbetet i Hinta-nätverket.

Den första filmen, [Jobba frisk i hantverk och restaurang](#), blev klar våren 2019 och handlar om risker med

eksem och allergier, men också skador i rörelseorganen i jobb inom restaurangkök och som frisör och florist.

Hösten 2019 kommer ytterligare två, den ena om bygg, fordon och industri, och den andra om vård och omsorg.

”Filmen har haft över tvåtusen visningar på Youtube.”

Målet med satsningen är göra eleverna medvetna om hur viktig arbetsmiljön är,

och få dem att tänka igenom sina egna förutsättningar för att få ett långt och friskt arbetsliv i sitt yrke, förklarar Eva Jangdin. Lärarna på yrkesprogrammen får en guide med diskussionsfrågor för att underlätta samtal efter filmen.

Mats Utblut

Unga behöver stöd för att göra välinformerat val av yrkesbana

För ett par år sedan arbetade Marina Jonsson med ”Hälsosam yrkesdebut”, en undersökning vid Centrum för arbets- och miljömedicin, CAMM, i Stockholm. Den handlade om medicinsk studie- och yrkesvägledning som ett sätt att förebygga att ungdomar drabbas av ohälsa.

Nu är hon projektledare för ”Hälsosamt inträde i arbetslivet”, Hinta, ett nätverk med landets alla femton arbets- och miljökliniker, som via nätplatsen Jobbafrisk.se stödjer den här formen av förebyggande arbete.

Marina Jonsson är allergisamordnare och forskare. Till CAMM:s patientmottagning har ungdomar som utbildat sig till exempelvis djurskötare och bagare sökt sig för att få hjälp med arbetsrelaterade hälsoproblem, en del redan under utbildningen.



Foto: CAMM

Marina Jonsson

En återkommande orsak har varit allergi som man kände till redan innan, men som ingen hade tagit upp risken med inför valet av utbildning.

–En del ungdomar har haft barn-eksem när de var små, med besvär som har gått över. Men hamnar de i arbete där de utsätter sig för sådant som mycket vatten, kemiska vätskor och plasthandskar kan de lättare få nya besvär med eksem, som sedan kan vara svåra att bli av med, säger hon.

Medicinska förutsättningar

Detta var bakgrunden till projektet ”Hälsosam yrkesdebut”. Först bedömde specialister på AMM vilka yrkesprogram som hade störst risker. Sedan fick lärare, studie- och yrkesvägledare, skolsköterskor och skolledare svara på en enkät om hur de arbetar med arbetsmiljö i teori och praktik, och om de ger en yrkes- och studievägledning som tar in elevens medicinska förutsättningar när de informerar och ger råd. Några blev också intervjuade.

Resultaten redovisas i två rapporter: [Arbets-skaderisker i yrken efter yrkesförberedande gymnasieprogram](#) och [Skolans insatser för en hälsosam yrkesdebut](#).

–Man vill inte döda någons dröm,



Jobbafrisk.se är en nätplats som funnits i femton år för att upplysa unga om risker i olika yrken, när det gäller astma, allergi och eksem.

som en av de intervjuade sade, och det är självklart eleverna som väljer. Men de måste få hjälp med kunskaper så att de kan göra välinformerade val, säger Marina Jonsson.

Eleverna måste få veta vilka risker som finns i ett yrke, så att de inte får större problem med sin astma. De behöver också veta att i vissa yrken finns

regler för medicinska kontroller som kan stoppa dem från att arbeta.

I arbetsmiljölagen står det att arbetsmiljön ska anpassas till människan.

–Det finns mycket mer man kan göra i olika branscher för att elever med olika medicinska besvär ska kunna arbeta där. Yrken förändras och det kommer nya hjälpmedel, säger hon.

Men hon menar att det i vissa yrken och för vissa elever likväl kommer att vara fortsatt svårt att anpassa arbetsmiljön.

Samverkan i Hinta-nätverket

CAMM:s undersökning visade att skolorna ofta saknade riktlinjer för medicinsk studie- och yrkesvägledning, och det var oklart vems ansvaret var. Det brast i samarbetet mellan elevhälsopersonal och studie- och yrkesvägledare. I bägge grupperna

fanns behov av kunskaper som de inte fick i grundutbildningen.

–Här har det hänt saker sedan vi bildade Hinta, berättar Marina Jonsson. Vi har blivit inbjudna att medverka med föreläsningar om medicinsk studie- och yrkesvägledning inom utbildningarna för studie- och yrkesvägledare, och för sjuksköterskor som specialiserar sig som skolsköterskor.

Hinta bildades i slutet av 2017 och består av ett 20-tal deltagare: sjuksköterskor, yrkeshygieniker, läkare, psykologer, fysioterapeuter, socionom, kurator, ergonom, forskare, IT-samordnare och kommunikatör.

–Vi ska samverka och använda varandras kunskaper, och vi har idéer

om forskning som vi hoppas kunna få gehör för hos forskningsfinansiärer, säger Marina Jonsson.

Jobbafrisk breddar sitt område

Vid CAMM i Stockholm har de sedan 15 år nätplatsen Jobbafrisk.se inom området *Ungdomar – arbete och allergi, astma och eksem*, som byggdes upp av hudspecialisterna inom arbetsmiljömedicin.

Nätplatsen har nu blivit Hintas gemensamma plattform för att nå ut med kunskap inom alltfler områden.

–De områden som står närmast på tur att tas in är vibrationer och skador på armar, ben och rygg, berättar Marina Jonsson. De kommer också att ta in material om buller.

Mats Utbult

”Det är självklart eleverna som väljer. Men de måste få hjälp.”

Olyckor bland unga män allt vanligare

Antalet arbetsskador som resulterar i sjukskrivning har legat på ungefär samma nivå det senaste decenniet, enligt Arbetsmiljöverkets statistik. Men för unga män har olyckorna nästan fördubblats sedan 2009.

Arbetsolyckor som leder till sjukfrånvaro var 2009 ungefär lika vanliga bland män i alla åldrar. Ungefär sex olyckor skedde per 1000 sysselsatta. Sedan dess har olycksfrekvensen i den yngsta gruppen män, mellan 16 och 24 år, ökat kraftigt.

–Där ser vi nästan en fördubbling på tio år. Man kan nog kalla det för en avsevärd ökning, säger Dennis Webstedt, projektledare för Arbetsmiljöverkets rapport *Arbetsskador 2018*, som gavs ut i maj 2019.

Den typ av olyckor som avses är de som leder till minst en dags sjukfrånvaro. Under de senaste tio åren har det skett en svag ökning av dessa arbetsolyckor även bland män i andra åldrar.

–Jag kan inte se att det finns någon annan åldersgrupp vars utveckling liknar den här. Ja, den här utvecklingen är tydlig, sammanfattar Dennis Webstedt.



Foto: Skeeze, Pixabay
Men om man slår ut olyckorna per förvärvsarbetande ligger yrkeskategorin ”annan postbefordran” högst på listan.

Hur kan man tolka det?

–Det är svårt att dra några generella slutsatser. För om man tittar vidare på listan finns skidsportanläggningar, styckning av kött och så vidare. Det är helt olika arbetsmiljöer.

–Vi blir givetvis nyfikna, men har inte möjlighet att göra den sortens analyser. Sannolikt beror det på breda samhälls- och arbetsmarknadstrender. Hur det hänger ihop vill man gärna veta mer om, säger Dennis Webstedt.

Arbetsolyckor som inte leder till sjukfrånvaro anmäls oftare av kvinnor än av män. För både kvinnor och män är sådana olyckor vanligare bland yngre personer.

Arbetsjukdomar är alla övriga arbetsskador förutom arbetsolyckor. En positiv nyhet i rapporten *Arbetsskador 2018* är att arbetssjukdomarna minskade förra året för både män och kvinnor. Här är den långsiktiga trenden att anmälningarna går ner.

–De har gått ner generellt, och det gäller de unga också, säger Dennis Webstedt.

Nils Otto

Antalet olyckor för unga män har fördubblats på tio år.

Men vad beror ökningen hos de unga männen på? Enligt Dennis Webstedt är det svårt att veta.

–Det är svårt för oss att göra analyser kring exakta orsaker. Det vi gör är att identifiera från vilka yrken och branscher anmälningarna kommer, säger han.

Sett till antalet olyckor är de mest drabbade yrkena för unga män de traditionellt mansdominerade: bygg, lagerarbete, truck- och lastbilsförare.



Den första tiden på jobbet innebär många utmaningar som, om man inte får någon introduktion, kan leda till ohälsa längre fram i livet.

Bra introduktion kan hindra utbrändhet

Den tid då en människa träder in i yrkeslivet kan vara det mest påfrestande av alla livs-skeden. Bristfällig introduktion i första jobbet kan orsaka en utbrändhetsspiral.

Det menar forskare på Karolinska institutet, ledda av Petter Gustavsson, professor i psykologi. Nu utvecklar de verktyg som kan ge en bättre start.

–Vi är preventionsforskare kan man säga. Vi beforskar hur problemen kan förebyggas, säger Petter Gus-

tavsson vid Institutionen för klinisk neurovetenskap i Solna.

Teamet på Karolinska institutet, KI, har studerat orsaker till utbrändhet i ett par decennier och i ett aktuellt projekt följt hur 250 lärare, socionomer, läkare, poliser, sjuksköterskor, jurister och officerare introducerades i jobb.

Nyligen fick man pengar för att följa nyutbildade ingenjörer och ekonomer, och även hantverkare

från gymnasiet som kommer in i ett lärlingsskap. De ska följas vecka för vecka från slutet av utbildningen och den första tiden på jobbet. Det vanliga är annars att forskare kommer in i efterhand.

”Insiktsfulla företag har program för mottagande.”

Minns själv hur det var

Petter Gustavsson minns själv hur det var när han nydisputerad fick flytta till en ny stad, lämnade vännerna för en ny arbetsplats där en

del tyckte att han var alldeles för ung. Dessutom vantrivdes familjen på nya orten.

– Jag reagerade som många andra nya, jag ökade ambitionerna och insatserna för att bli accepterad. Det är en ganska vanlig grogrund för utbrändhet, säger han.

Att komma ut med ambitioner att göra gott men mötas av för höga krav, en dåligt fungerande arbetsplats, barriärer mellan kolleger, det kan utlösa en kris som skapar ohälsa.

Ensam och osäker

– Man kan känna sig vara ensam, vara under utvärdering. Man kan vara osäker på vad man kan fråga om utan att bli stämplad som idiot, säger Petter Gustavsson.

Kolleger kan tycka att den nya inte verkar ha lärt sig så mycket på sin utbildning och förstår kanske inte det unika i de egna arbetssätten.

Petter Gustavsson berättar om en nyanställd som berättat att hen inte fick sitta tillsammans med sitt team. De tyckte inte att hen var mogen för det.

Till råga på dessa påfrestningar kanske man har flyttat till en ny ort och mist kontakten med vänner. Betydelsefulla mor- eller farföräldrar kan falla ifrån vid den här tiden i livet.

Sammantaget kan åldern 18–29 år vara en av livets mest påfrestande perioder, menar Petter Gustavsson.

– Med en bra start kan jobbet visserligen innebära utmaningar men ändå leda till en positiv upplevelse av att ha klarat av det.

Risken är annars ohälsa eller att den nyanställda flyttar på sig efter en kort tid. Vilket är dålig personalökonomi.

– En amerikansk undersökning visade att de mest framgångsrika

Tre råd till arbetsplatsen

■ **Förbered mottagandet.** Sätt mål för hur de nya introduceras.

■ **Skapa aktiviteter** för att lära känna varandra.

■ **Skapa bra förutsättningar** för lärande, för den första intensiva introduktionsperioden.



Foto: Roland Cox

– En organisation har mycket att vinna på att de nya känner att de landar bra, säger Petter Gustavsson som leder ett projekt om "onboarding".

företagen oftare hade satsat mer på mottagandet, säger han.

Missade bitar

Introduktion och trainee-program för att integrera de nya – det som

forskarna kallar onboarding

– har utvecklats under ett halv-ekel. Insiktsfulla företag har

program för mottagande. Ofta är de inriktade på lärande, säkerhet och kompetens, men missar ibland socialisering och återhämtning.

Petter Gustavsson understryker hur viktigt det är att bli sedd, att känna förtroende och acceptans från arbetskamrater och chefer.

– Fikastunder kan vara viktiga för att bygga relationer. De kan vara en plåga också, om man får för mycket fokus och känner att man blir bedömd.

Våga ställa dumma frågor

Forskaren understryker vikten av att chef och arbetskamrater ser vad den nya brottas med och visar att man finns där och svarar på frågor.

– Det hjälper att få höra att det är svårt för alla i början, så att känslorna av ensamhet och osäkerhet normaliseras.

Psykologerna från KI har i tidigare

studier erbjudit nyanställda samtal där de tränats i att identifiera situationer i jobbet som triggar flyktinstinkter och öva på att i stället våga vara sårbara, ta ett steg framåt och ställa "dumma" frågor.

"Fikastunder kan vara viktiga för att bygga relationer."

Mejlkontakt redan före tillträdet, internat tillsammans med de nya, mentorskap, lärlingsår och

handledning är andra metoder.

Privata företag bättre

Hans intryck är att privata företag ofta är bättre på mottagande än i offentlig sektor.

– De har förstått konkurrensfördelarna med att ha det på plats. Om ryktet går att man blir väl mottagen så får företaget fler sökande.

Inom exempelvis vården kan nedskärningar ha tunnat ut stödet till de nya. Tidigare fanns det kanske mer tid för inofficiella lärlingskap, resonerar professorn.

Forskarna på KI ska även ha en kritisk blick på att den nyanställda själv kanske inte uppfattar sin omgivning på ett klart sätt, och undersöka hur kollegerna som tar emot de nya agerar och tänker.

Projektet finansieras av AFA Försäkring och pågår 2019–2021.

Roland Cox



I Maria Boströms studie vittnar unga anställda om att deras arbetsförmåga ökar tack vare hjälpsamma kollegor som de kan samarbeta med.

Unga tar stort ansvar för sin egen arbetsförmåga

Ungas inställning till sitt arbete har förändrats. De ser inte chefen eller facket som viktiga för sin arbetsförmåga. I stället anser de unga att ansvaret för arbetsförmågan vilar på deras egna axlar.

Det menar Maria Boström, som skrivit en avhandling om ämnet.

Unga i dag anser att ansvaret för deras arbetsförmåga ligger på dem själva. Det är slutsatsen i forskaren Maria Boströms avhandling [Work ability in young adults](#).

– De pratar inte om att chefen ska hjälpa till att skapa arbetsförmåga genom till exempel vidareutbildning. Utan de tänker att det är jag som ska vara pigg, ha rätt kompetens, och själv skapa mening i arbetet.

Arbetsförmåga är ett begrepp inom fältet arbetsmedicin. Den ses inte som

en individuell egenskap, utan definieras som balansen mellan krav och resurser i arbetssituationen. En person som är frisk och har hög kompetens kan ha en hög arbetsförmåga trots att kraven är höga.

Om samma person får ont i kroppen medan kraven förblir likadana. Ja, då minskar arbetsförmågan.

– Arbetsförmåga är balansen mellan hur arbetet ser ut och vilka resurser du har som arbetstagare, sammanfattar Maria Boström.

Öppna intervjufrågor

Maria Boström är ergonom, legitimerad sjukgymnast och disputerad forskare vid Arbets- och miljömedicin i Göteborg. I en av studierna som ligger till grund för Maria Boströms

avhandling svarade 24 personer mellan 25 och 30 år på frågor om sin egen arbetsförmåga. Frågorna rörde vad som bidrog till att deras arbetsförmåga ökar eller minskar.

”Unga tänker att de själva ska skapa mening i arbetet.”

Det var inte känt sedan tidigare att de unga ansåg sig själv ha ansvar för arbetsförmågan. Men tack vare att intervjufrågorna var öppna kunde Maria Boström och hennes forskarkollegor upptäcka detta.

– Det var inget vi kunde ha kommit på att fråga: ”I vilken grad tycker du att du har ett ansvar för din arbetsförmåga?” för vi visste inte i förväg att det var så, säger hon.

Vad är då anledningen till att unga tar så stort ansvar för sin egen arbetsförmåga?

Även om Maria Boströms avhandling

inte tittade på just detta, går det att göra en kvalificerad gissning.

–Det stämmer med samhällets utveckling, med den ökade individualiseringen. Det är mer individfokus i dag, och vi har sett ett arbetsliv som har förändras genom att nyanställda får ett större ansvar överlag, säger hon

Unga har inte lika bra koll

En annan förklaring kan vara minskad kunskap, menar Maria Boström. Jämfört med för 30 år sedan har facket färre medlemmar, och unga i dag har kanske inte lika bra koll på sina rättigheter. Ingen av de intervjuade ungdomarna nämnde fackets roll.



Foto: Privat

Dessutom kan det vara så att introduktioner generellt är kortare i dag, tror hon.

–Det kan handla om bristande kunskap om hur tekniska hjälp-

medel fungerar i industrin. Men också att jag inte vet att jag faktiskt ska säga till om det gör ont, om jag känner mig pressad, eller om något inte fungerar.

I studien upptäcktes också att arbetsförmågan påverkas positivt av psykosociala faktorer i arbetsmiljön.

–Deltagarna berättade väldigt mycket om att arbetsförmågan ökar

tack vare hjälpsamma kollegor som man kan samarbeta med. Och samma sak gäller en chef som är varm och respektfull, berättar Maria Boström. **Hur hänger då arbetsförmågan ihop med arbetsmiljön?**

–Den fysiska arbetsmiljön kan påverka arbetsförmågan. Som dåliga arbetsställningar, tunga lyft, kyla, utomhusjobb när det regnar eller inomhusjobb när det är varmt.

När arbetsmiljön är bra ökar arbetsförmågan, säger hon.

Men de ungas ansvar för sin egen arbetsförmåga kan också göra att arbetsmiljön blir lidande. Maria Boström poängterar att denna koppling inte undersökts i studien.

Tror du att det finns en risk för att arbetsmiljön blir sämre om man inte känner till sina rättigheter, eller om man inte vet vad chefen har för skyldigheter?

–Ja, på sikt kan vara så. Om du har en medveten grupp medarbetare som upplever att datasystemet strular, då lyfter de upp det till chefsnivå. Men om man inte vågar eller vill, då kommer den dåliga arbetsmiljön finnas kvar.

Tar inte upp brister

De unga anställdas syn på arbetsförmåga som något de själva har ansvar för

kan leda till att de inte tar upp brister i arbetsmiljön, tror Maria Boström.

–Man tar kanske inte upp att man har för mycket att göra, för man tänker att man måste lösa det själv.

Ett intressant fynd i studien var enligt Maria Boström att de unga svarade ungefär likadant, oavsett kön och yrke.

–Män och kvinnor pratade om precis samma saker utifrån sina erfarenheter.

Det var också spännande att det gällde oberoende om de jobbade som lokalvårdare eller läkare, ingenjörer eller busschaufförer.

Vad finns då för lösningar på fenomenet att unga tycker att "allt hänger på dem"?

Enligt Maria Boström finns det främst tre åtgärder som arbetsgivare kan ta till. Introduktion, handledning och mentorsskap.

–Särskilt mentorskap är avgörande. En handledare är svårare att visa sig svag inför. Man måste kunna visa sig svag och säga: "Jag förstår inte just nu!". Om man tror sig ha ansvaret för att lösa allting, kan mentorn säga åt en att det är klart att du ska ta upp det här!

Nils Otto



Stora utmaningar för unga

En stor grupp unga går ut gymnasiet med ofullständiga betyg. Psykisk ohälsa blir allt vanligare samtidigt som arbetsmarknaden förändras. Sammantaget finns stora utmaningar för unga i arbetslivet. Antologin "Unga inför arbetslivet" handlar om dessa.

Professor Kenneth Abrahamsson medverkar i boken med ett kapitel om framtidens arbetsliv för unga. Där diskuterar han bland annat de ungas förändrade villkor och hur strategier för livslångt lärande kan minska risken för återvändsgränder i utbildnings- och yrkesval.

–Arbetsmarknaden förändras väldigt snabbt. Snabbare än individer hinner

följa med. Hur tar man klivet om man befinner sig i ett område som är på väg ut?, säger Kenneth Abrahamsson.

Unga har sämre arbetsmiljö

En utmaning för unga i dagens arbetsliv är den långa etableringstiden på arbetsmarknaden. I dag dröjer det till omkring 25-årsåldern innan en arbetstagare etablerat sig. I stället är det tillfälliga anställningar och social otrygghet som gäller. En sådan utveckling kan påverka arbetsmiljön för de unga.

–De kan hamna i något slags prekariat. Och statistik för unga i arbetslivet visar att de har sämre arbetsmiljö. Mer stress och tunga lyft, oklara arbetsförhållanden, säger Kenneth Abrahamsson, som är docent i pedagogik och adjungerad profes-

sor i arbetsvetenskap vid Luleå tekniska universitet.

De övriga författarna bakom antologin är bland annat forskare i ekonomisk historia, statistik och socialt arbete. Boken är ingen handbok, utan är tänkt att ge en överblick över aktuell forskning.

"Unga inför arbetslivet" har tagits fram av temagruppen Unga i arbetslivet, ett nationellt projekt som drivs av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, MUCF, och finansieras av Europeiska socialfonden, ESF. Redaktörer för boken är Jonas Olofsson och Fredrik Wikström.

Nils Otto