

A Ledarskapet, arbetsmiljöarbetet och verksamhetsnyttan.

B Hantera farliga ämnen och risker för kroppsskada.

C Organisatorisk och social arbetsmiljö.

09.00– Gemensamt pass

- 10.10
- Främja välmåendet genom att handla positivt
 - Forma framtiden utifrån FAKTA om arbetsmiljön

10.10– Fika

10.30

| 90 min | Valbara seminarier 90 min | 40 min | Valbara seminarier 40 min |
|-----------------|---|-----------------|--|
| 10.30– 12.00 | <p>A2 Ökad språkkompetens ger en säkrare arbetsmiljö</p> <p>A3 Chefen och arbetsmiljöarbetet</p> <p>A6 Röra på sig på jobbet – för bättre hjärnhälsa</p> <p>A9 Ett ledarskap som främjar hälsa</p> | 10.30– 11.10 | <p>A1 Arbetsmiljöekonomi</p> <p>A10 Tillbaka till jobbet – hållbar återgång efter stressrelaterad ohälsa</p> <p>A11 Gör det lätt att göra rätt – med hjälp av nudging?</p> |
| | <p>B2 Friska arbetsplatser hanterar farliga ämnen</p> <p>B3 Alla kan falla – men ramla rätt och förebygg!</p> <p>B4 Att bedöma och hantera ergonomiska risker med nya verktyg och metoder</p> <p>B7 Hur vi uppnår och behåller olycksnollan</p> | | <p>B1 Stöd för en positiv rapporteringskultur som förebygger olyckor</p> <p>B8 Universell utformning av arbetsplatser</p> |
| | <p>C1 Förebygg och hantera mobbning</p> <p>C3 Två år efter Metoo: så arbetar vi mot sexuella trakasserier</p> <p>C4 Förebygg och hantera hot och våld</p> <p>C5 Ohälsosam arbetstidsförläggning – vad kan man göra?</p> <p>C6 Gör en OSA-handlingsplan för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning</p> <p>C12 Främja välmåendet genom att handla positivt – fördjupningspass</p> | 11.20– 12.00 | <p>C10 Förbättra de digitala arbetsredskapen!</p> |
| | | | <p>Valbara seminarier 40 min</p> <p>A7 Att köpa relevanta arbetsmiljö- och hälsotjänster</p> <p>A8 En organisation där det går bra att vara chef</p> |
| | | | <p>B5 Forma kontoret för en god arbetsmiljö</p> <p>B6 Erfarenheter av att införa aktivitetsbaserat kontor</p> |
| | | | <p>C7 Vägar till ett hållbart digitalt arbetsliv</p> <p>C11 Psykiskt påfrestande arbete – motverka risken för ohälsa!</p> |

12.00– Lunch

13.00

| 90 min | Valbara seminarier 90 min | 40 min | Valbara seminarier 40 min |
|-----------------|---|-----------------|--|
| 13.00– 14.30 | <p>A2 Ökad språkkompetens ger en säkrare arbetsmiljö</p> <p>A3 Chefen och arbetsmiljöarbetet</p> <p>A6 Röra på sig på jobbet – för bättre hjärnhälsa</p> <p>A9 Ett ledarskap som främjar hälsa</p> <p>A12 Fråga och mät på rätt sätt – och använd resultaten! Fördjupning</p> | 13.00– 13.40 | <p>A1 Arbetsmiljöekonomi</p> <p>A10 Tillbaka till jobbet – hållbar återgång efter stressrelaterad ohälsa</p> <p>A11 Gör det lätt att göra rätt – med hjälp av nudging?</p> |
| | <p>B2 Friska arbetsplatser hanterar farliga ämnen</p> <p>B3 Alla kan falla – men ramla rätt och förebygg!</p> <p>B4 Att bedöma och hantera ergonomiska risker med nya verktyg och metoder</p> <p>B7 Hur vi uppnår och behåller olycksnollan</p> | | <p>B1 Stöd för en positiv rapporteringskultur som förebygger olyckor</p> <p>B8 Universell utformning av arbetsplatser</p> |
| | <p>C1 Förebygg och hantera mobbning</p> <p>C3 Två år efter Metoo: så arbetar vi mot sexuella trakasserier</p> <p>C4 Förebygg och hantera hot och våld</p> <p>C5 Ohälsosam arbetstidsförläggning – vad kan man göra?</p> <p>C6 Gör en OSA-handlingsplan för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning</p> | 13.50– 14.30 | <p>C10 Förbättra de digitala arbetsredskapen!</p> |
| | | | <p>Valbara seminarier 40 min</p> <p>A7 Att köpa relevanta arbetsmiljö- och hälsotjänster</p> <p>A8 En organisation där det går bra att vara chef</p> |
| | | | <p>B5 Forma kontoret för en god arbetsmiljö</p> <p>B6 Erfarenheter av att införa aktivitetsbaserat kontor</p> |
| | | | <p>C7 Vägar till ett hållbart digitalt arbetsliv</p> <p>C11 Psykiskt påfrestande arbete – motverka risken för ohälsa!</p> |

14.30– Fika

15.00

15.00– Ha kul på jobbet med Jan Bylund

16.00

Gemensam inledning

Under Gilla Jobbets inledning får du lyssna till Katarina Blom som pratar om hur välmående kan främjas genom att vi handlar positivt och till Dan Hasson som talar om vikten av att utgå från fakta i arbetsmiljöarbetet. Du behöver inte boka det gemensamma passet. Senare under dagen kommer båda talarna hålla ett varsitt fördjupningsseminarium, dessa är valbara.

Främja välmåendet genom att handla positivt

Katarina Blom, legitimerad psykolog och medförfattare till böckerna "Ensam eller stark – åtta principer för framgångsrika team" och "Lycka på fullt allvar – en introduktion till positiv psykologi".

Vi kan inte öka vårt välmående genom positivt tänkande – men genom positivt handlande. Detta visar positiv psykologi, är ett nytt spår inom forskningen. Och det gäller såväl i vårt privatliv som när vi ska förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på arbetsplatsen. Det handlar inte om att hurtfriskt sopa problem och misshälligheter under mattan.

Men precis som man på en arbetsplats kan arbeta hälsofrämjande genom att uppmuntra fysisk aktivitet och sundare kost, kan man uppmuntra ett positivt handlande i vardagen som ökar välmåendet. Det går ut på att hjälpa chefer och anställda att uppmärksamma det som faktiskt fungerar i tillvaron – och också agera på det. Det kan till exempel vara att tala gott om en kollega som du uppskattar, kartlägga i vilka stunder ditt arbete känns som mest meningsfullt, eller hitta en god vana där du återhämtar dig från mer krävande arbetsuppgifter.

Katarina Blom berättar om detta i sitt inledningstal och håller ett fördjupningspass (90 minuter) för dem som vill veta mer.

Forma framtiden utifrån FAKTA om arbetsmiljön

Dan Hasson, forskare inom stresshantering och hälsopromotion, författare till "Stressa rätt" och "Faktastiskt: rätt strategier för HR och ledare"

Hur gör man för att gå emot instinkten att snabbt försöka lösa arbetsmiljöproblem, innan vi har förstått dem? Kan man lita på resultatet från arbetsmiljöenkäten - och hur ska man använda det?

Hur kan chefer, medarbetare och skyddsombud i samverkan bedriva det systematiska arbetsmiljöarbetet på ett effektivt och modernt sätt, och på ett sätt som ger energi?

Dessa frågor tar Dan Hasson upp i sitt inledningsanförande. Ett huvudbudskap är: förutfattade meningar får inte vara grunden för arbetet med arbetsmiljö och verksamhetsutveckling – det måste vara baserat på arbetsmiljöfakta!

I ett valbart fördjupningsseminarium på 90 minuter går han närmare in på detta område.

A. Ledarskapet, arbetsmiljöarbetet och verksamhetsnyttan

A1. Arbetsmiljöekonomi, 40 minuter

Anders Johrén, Nyckeltalsinstitutet

Det finns mycket starka samband mellan god arbetsmiljö, trivsel och verksamhetens effektivitet. För att kunna prioritera på rätt sätt i arbetsmiljöarbetet, behöver såväl chefer som skyddsombud se vinsterna man kan få av en förbättrad arbetsmiljö – och veta vad brister i arbetsmiljön kan kosta! Det krävs ingen ekonomisk utbildning för att lära sig grunderna för att göra detta. Det finns enkla metoder!

Anders Johrén presenterar ett ekonomiskt tankesätt kring arbetsmiljö, och en arbetsmetod för att få fram ekonomiska argument i samband med arbetsmiljöfrågor. Han har länge arbetat med dessa frågor och är författare och medförfattare till ett flertal böcker, bland annat "Personalekonomi idag", "Boken om nyckeltal" och "Effektiv friskvård – lönsammare företag".

A2. Ökad språkkompetens ger en säkrare arbetsmiljö, 90 minuter

Lisa Rönnbäck, projektledare, Prevent

Camilla Backlund, arbetsmiljöexpert, Gröna arbetsgivare

Kerstin Sjösvärd, tidigare projektledare för satsningen på språkbud och andra språksatsningar, vid Äldrecentrum och partsgemensamma föreningen Vård- och omsorgscollege

Gunlög Sundberg, forskare, Institutionen för svenska och flerspråkighet, Stockholms universitet

Representant för användare som varit med och utvecklat Lingios yrkesspråkappar för olika branscher

Yashar Moradbakhti, Lingio

Språkförbistring skapar alltför ofta missförstånd mellan arbetskamrater, och mellan chefer och anställda, ibland även mellan anställda och klienter/brukare/kunder. Detta påverkar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. När anställda har bristfälliga svenskunskaper försvårar det också för chefer och skyddsombud att informera om arbetsmiljöfrågor, och förebygga olyckor och andra arbetsmiljörisker. På många arbetsplatser blir bristande språkkunskaper därför en riskfaktor i arbetsmiljön. Det finns många olika sätt att ta itu med detta! På det här seminariet berättar representanter för olika branscher och arbetsplatser om sina erfarenheter av tre sätt:

- Bilderböcker med risker och arbetssätt. I byggbranschen var NCC tidigt ute med "Tysta boken", som med enbart bilder visar möjliga risker och hur man ska jobba säkert på byggen. Prevent har tagit fram sju liknande skrifter, för skogsnäring, lantbruk, trädgårdsanläggning, trädgårdsodling, golfbanor, måleri och livsmedelsindustri, i nära samarbete med företrädare för de olika näringarna.
- Språkbud stödjer arbetskamrater. På många arbetsplatser inom vård och omsorg finns språkbud som underlättar för sina arbetskamraters kommunikation, särskilt för att utveckla kommunikationen på svenska som är direkt kopplad till arbetet.
- Öva och lär med mobilen. Fastighetsbranschens utbildningsnämnd, Installatörsföreningen, Vårdföretagarna, Sveriges byggindustri, och företagen Sodexo och Transdev - de hör till de branschorganisationer och större företag som tillsammans med appföretaget Lingio har tagit fram mobilappar med kurser i yrkessvenska och yrkesordlistor för olika yrken. Anställda kan var och när de vill träna ord, uttal och dialoger.

Hur har dessa tre satsningar fungerat i praktiken, hur ser erfarenheterna ut? Vilka nyttor för arbetsmiljön kan man se? Vad passar var? Styrkor och svagheter med de olika arbetssätten? Hur skulle de kunna komplettera varandra?

A3. Chefen och arbetsmiljöarbetet, 90 minuter

Maria Hagberg Forss, arbetsmiljöjurist

Vad behöver en chef känna till för att kunna ta sitt arbetsmiljöansvar och bedriva ett bra arbetsmiljöarbete?

Maria Hagberg Forss, som arbetat bl a som chefsjurist på Arbetsmiljöverket och rådgivare vid förbund inom Svenskt Näringsliv, ger i en ”kortkurs” en överblick såväl när det gäller lagar, regler och erfarenhetsbaserade kunskaper om praktiskt arbetsmiljöarbete. Hur kan man använda sig av framgångsfaktorer och undvika fallgropar?

Under passet presenteras Prevents och Suntarbetslivs material: boken ”Arbetsmiljö för chefer” respektive verktyget Chefoskopet.

A6. Röra på sig på jobbet – för bättre hjärnhälsa, 90 minuter

Maria Ekblom, forskare, GIH

Örjan Ekblom, forskare, GIH

Ann Hennicks, HR-direktör, ICA

Har vi ansträngt oss för mycket att slippa anstränga oss?

Faran med stillasittandet på arbetet har blivit alltmer uppmärksammas. Idag anser många att en hälsosammare arbetsmiljö kräver att vi har fysisk aktivitet som en del av arbetsdagen. Detta är hälsofrämjande inte bara för att det minskar hälsorisker som övervikt och dålig kondition. Forskning visar att fysisk aktivitet också leder till ökad hjärnhälsa, som visar sig i exempelvis bättre minne och förmåga att koncentrera sig. Mer rörelse i arbetet skulle ge längre och friskare liv – och bättre resultat i verksamheterna.

Det handlar både om att utforma själva arbetet och arbetsplatsen så att medarbetarna behöver röra på sig mer – och att ge tillfälle till fysisk aktivitet som inte har direkt med arbetet att göra. Hur åstadkommer man detta rent praktiskt? Och hur undviker man att moralisera, och klampa in på den enskildas privata sfär? Hur ser man till att en satsning på fysisk aktivitet inte blir ytterligare en pålagor för redan pressade chefer?

Forskare på GIH genomför försök i några större verksamheter, däribland ICA och Intrum, i nära samverkan med verksamheternas HR-avdelningar. Detta är en del av ett fyraårigt forskningsprojekt, som ska leda fram till nya verktyg, metoder och modeller. På det här seminariet berättar forskarna om kopplingen mellan hjärnhälsa och rörelse på arbetet, och om de första forskningresultaten. Och företrädare för företagen berättar om varför de deltar i försöken, och exempel på hur dessa ser ut i praktiken, och reaktioner som de har mött.

A7. Att köpa relevanta arbetsmiljö- och hälsotjänster, 40 minuter

Mattias Lundberg, forskare, Umeå universitet

Företag och organisationer köper tjänster för mångmiljonbelopp inom arbetsmiljö och hälsa. Det gäller såväl företagshälsovården som andra tjänster, som konsultuppdrag och utbildning. Avsikterna är de bästa, men om man inte utvärderar och upphandlar tjänsterna på rätt sätt kan resultatet bli det motsatta till vad man avsåg. Det finns en hel del tjänster som i bästa fall är av dålig kvalitet och verkningslösa, och i värsta fall rent skadliga.

Hur veta man att man köper rätt?

Mattias Lundberg berättar hur man steg för steg kan gå tillväga för att så effektivt sätt som möjligt upphandla arbetsmiljö- och hälsotjänster. Han presenterar olika verktyg som kan vara till stöd vid upphandlingen, både för att identifiera de bra alternativen och undvika de riktigt dåliga.

Ett nyckelbudskap: Fokusera på det förväntade resultatet - då blir det tydligare för möjliga leverantörer vad ni förväntar er av dem!

Mattias Lundberg är psykolog och författare till ett 10-tal böcker, däribland ”Det är sant – det stod ju i tidningen. En bok om hur du undviker att bli lurad”.

A8. En organisation där det går bra att vara chef, 40 minuter

Linda Corin, forskare, Institutet för stressmedicin, Västra Götalandsregionen
Malin Ljungzell, projektledare, Sunarbetsliv

Hur ser sambanden ut mellan organisatoriska förutsättningar för chefskap och verksamhetens arbetsmiljö, hälsa och prestationer? I det tvärvetenskapliga projektet Chefios har forskarna arbetat med att ta reda på hur allt detta hänger ihop för chefer i offentlig sektor.

För att klara sitt uppdrag måste chefen få goda organisatoriska förutsättningar för sitt jobb. Exempel på viktiga förutsättningar är närheten till sina medarbetare, antal medarbetare per chef, chefens tillgång till arenor där man fattar beslut, och tillgång till administrativt stöd.

Med resultaten från Chefiosprojektet som grund har Sunarbetsliv tagit fram det digitala verktyget Chefoskopet. Det är ett stöd för ledningsgrupper i arbetet med att undersöka och analysera hur chefernas förutsättningar ser ut i den egna organisationen – och vid behov göra något för att förbättra dem.

A9. Ett ledarskap som främjar hälsa, 90 minuter

Lotta Dellve, institutionen för arbetsvetenskap och sociologi, Göteborgs universitet
David Cavallin, vård- och omsorgsförvaltningen, Mölndals stad
Lisa Markström, projektledare, Prevent

För chefer som vill skapa hållbara arbetsförhållanden och arbetsmiljöer är det nödvändigt, men otillräckligt, att arbeta förebyggande (undvika risker och skador) och rehabiliterande (ta hand om skador och underlätta ”vägen tillbaka”). Men allt fler talar om ett tredje perspektiv i arbetsmiljöarbetet: arbeta hälsofrämjande, för att behålla och stärka det som får många att må bra på jobbet.

Det gör man genom att skapa goda förutsättningar för arbetsengagemang och välfungerande grupper. Det gäller att få med alla perspektiv och värden, för att bygga tillit och förtroende. Det handlar också om att cheferna utvecklar och använder strategier för balans och återhämtning.

Forskaren Lotta Dellve talar om dessa frågor, tillsammans med en representant för en arbetsplats som har arbetat framgångsrikt med detta. Tillsammans med Andrea Eriksson har hon författat skriften ”Ett arbetsmaterial för att stödja hållbart och hälsofrämjande ledarskap i vardag och förändring”.

Från detta föredrag får du med dig inspiration och uppslag till hur du kan utveckla ett hälsofrämjande ledarskap för en hållbar arbetsplats, där såväl chefer som medarbetare mår bra och har ett hälsosamt arbetsengagemang.

A10. Tillbaka till jobbet – hållbar återgång efter stressrelaterad ohälsa, 40 minuter

Åsa Kruse, psykolog

En anställd har varit långtidssjukskriven för stressrelaterad ohälsa. Arbetsgivaren är då skyldig att upprätta en plan för att skapa förutsättningar för att underlätta vägen tillbaka. Det gäller bland annat att anpassa arbetet, för att få arbetets krav att fungera ihop med individens förmåga. Hur vet man vad som är lagom takt vid rehabilitering? Vilka reaktioner är vanliga? Vad kan man göra vid olika stadier och situationer?

Psykologen Åsa Kruse, verksam inom företagshälsovård, talar om vad chefen kan och bör göra, utifrån sin bok ”Tillbaka till jobbet: hållbar återgång efter stressrelaterad ohälsa” (Årets HR-bok 2016). I slutet av passet presenterar Prevent och Sunarbetsliv kortfattat sina respektive verktyg inom området.

A11. Gör det lätt att göra rätt – med hjälp av nudging? (Torsdag), 40 minuter

Kajsa Lindström, Beteendelabbet
Kristin Lundmark, Wästbygg

Hur man får saker att verkligen hända, genom att vi betar oss annorlunda än hittills - så att vi går från ord till handling? Kan en liten puff åt rätt håll få oss att göra det som vi faktiskt själva vill göra – men inte gör?

På byggföretaget Wästbygg har de arbetat med att hitta lösningar som gör det lätt att göra rätt inom arbetsmiljöområdet, för ökad återvinning och säkerhet, och en allt starkare säkerhetskultur.

Representanter för Wästbygg berättar, tillsammans med sin samarbetspartner på Beteendelabbet, om positiva erfarenheter av konkreta verktyg, som handlar om en metod som bygger på beteendeförändrande puffar. Metoden kallas nudging och handlar om att utforma situationer i vardagen där människor väljer och fattar beslut, på ett sådant sätt att man förstärker och förbättrar beteenden som dessa själva tycker är önskvärda.

Man får inte puffa hur som helst. Det finns tre viktiga tumregler:

- 1) Man får inte använda sig av förbud, eller ta bort individens fria val
- 2) Det får inte finnas något ekonomiskt incitament
- 3) Man fokuserar på beteendet, inte på attityder

Bryter man mot detta finns det risk för att man glider iväg, så att det hela istället handlar om manipulation istället för nudging.

På seminariet kommer talarna berätta om nya rapporteringstationer som ökade tillbudsrapportering, och en poster med feedback på toalettdörren som ökade återvinningen med 90 ton.

A11. Gör det lätt att göra rätt – med hjälp av nudging? (Fredag), 40 minuter

Oskar Henrikson, Psykologifabriken

Hur kan vi skapa en schysst och hållbar beteendeförändring för en bättre psykosocial arbetsmiljö? Hur fungerar mänskligt beslutsfattande? Hur man får saker att verkligen hända, genom att vi betar oss annorlunda än hittills - så att vi går från ord till handling? Kan en liten puff åt rätt håll få oss att göra det som vi faktiskt själva vill göra – men inte gör?

En metod som bygger på beteendeförändrande puffar handlar om att utforma situationer i vardagen där människor väljer och fattar beslut, på ett sådant sätt att man förstärker och förbättrar beteenden som dessa själva tycker är önskvärda. Metoden kallas nudging. Ett annat ord som används är beteendedesign.

Man får inte puffa hur som helst. Det finns tre viktiga tumregler:

- 1) Man får inte använda sig av förbud, eller ta bort individens fria val
- 2) Det får inte finnas något ekonomiskt incitament
- 3) Man fokuserar på beteendet, inte på attityder.

Bryter man mot detta finns det risk för att man glider iväg, så att det hela istället handlar om manipulation. Oskar Henriksson berättar om tankarna bakom metoden och hur det fungerar i praktiken.

A12. Fråga och mät på rätt sätt – Och använd resultaten! (Fördjupning), 90 minuter

Dan Hasson, forskare inom stresshantering och hälsopromotion, författare till "Stressa rätt" och "Faktastiskt: rätt strategier för HR och ledare"

Seminarieriet är en fördjupning av hans inledningsanförande, "Forma framtiden utifrån FAKTA om arbetsmiljön", och här går han närmare in på vad som krävs för ett faktabaserat arbetsmiljöarbete:

- Hur mäter man - och hur ska man inte mäta?
- Vilka frågor ska man ställa - och vilka frågor funkar inte?

Ger svaren på frågor om stress i medarbetarundersökningar verkligen en tillförlitlig beskrivning av hur man faktiskt mår? Är det sådana variabler man ska basera förändringsinsatser på? Eller finns det andra mått, som ger bättre beskrivningar och mer önskvärda resultat?

Hur ska man använda resultaten av mätningarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet? Hur kan man koppla ihop mätresultat med en dialog för att få fram förslag till förbättringar, som man bedömer, beslutar, genomför, utvärderar och följer upp?

B. Hantera farliga ämnen och risker för kroppsskada

B1. Stöd för en positiv rapporteringskultur som förebygger olyckor, 40 minuter

Filippa Restadh, AFA Försäkring, IA-systemet
Christer Tollén, BillerudKorsnäs, Skärblacka

Det inträffar tio tillbud innan det sker en olycka. Anställda som blir utsatta för många risker vänjer sig lätt vid dem – och underskattar dem. Därför är det viktigt att ha tydliga rutiner för när och hur man ska rapportera och hantera tillbud.

En positiv rapporteringskultur går ut på att man ser att fel och olyckor faktiskt sker på arbetsplatsen – och att man vill lära sig något av dessa. I en positiv rapporteringskultur ingår också att cheferna prioriterar säkerhet, och att det finns en dialog om dessa frågor mellan anställda och ledning.

Christer Tollén, arbetsmiljöutvecklare på Billerud Korsnäs Skärblacka, berättar om hur de har arbetat för att bli bättre på att rapportera allt, från tillbud och observationer om avvikelser till olyckor, och på att använda det rapporterade för att lära sig mer om risker och deras orsaker, och för att förbättra det olycksförebyggande arbetet.

I det här arbetet har de tagit hjälp av IA, ett webbaserat system som stödjer tillbudsrapportering, riskanalys och uppföljning av åtgärder. Alla anställda kan anmäla händelser och risker via dator och mobil. IA finns i ett 30-tal branschvarianter och är kostnadsfritt.

Seminarieriet ger kunskaper, idéer och inspiration till att förbättra tillbuds- och olycksrapportering på den egna arbetsplatsen.

B2. Friska arbetsplatser hanterar farliga ämnen , 90 minuter

Maria Albin, forskare, KI, institutet för miljömedicin

Ann-Beth Antonsson, forskare, IVL Svenska miljöinstitutet

Håkan Tinnerberg, forskare, AMM i Göteborg

Företrädare för två verksamheter som deltagit i en EU-tävling om säker hantering av farliga ämnen

EU genomför 2018–19 kampanjen ”Friska arbetsplatser hanterar farliga ämnen på ett säkert sätt” och presenterar läget så här:

- Ett oacceptabelt stort antal arbetstagare utsätts för farliga ämnen på arbetet runtom i Europa.
- Farliga ämnen ligger bakom en betydande andel av alla arbetssjukdomar.
- Det råder en allmän brist på medvetenhet om vad farliga ämnen är, hur vanligt förekommande de är på arbetsplatser och vilka risker de medför.
- Framstegen med att minska arbetstagares exponering för farliga ämnen har varit ytterst små på senare år.

Allt fler typer av arbetsplatser är berörda av kemikalier. Gamla problem som man trodde var historia kommer tillbaka, som kvartsdamm och asbest.

Riskbedömning är nyckeln för en säker hantering och framförallt mindre verksamheter behöver stöd för att ta fram bra underlag för sitt arbetsmiljöarbete. Temat för detta pass är metoder för att bedöma risker med farliga ämnen.

Man kommer alltid att behöva göra traditionella mätningar av exempelvis halten av farliga ämnen i luften. Men mätningar är dyra och kunskapskrävande att genomföra. Därför finns det begränsningar för när och var och hur ofta man kan använda dem på en arbetsplats. För att komma igång med ett förebyggande arbete behöver chefer och skyddsombud kompletterande, billigare och enklare metoder för att bedöma och uppskatta risker, med olika nivåer av säkerhet.

Svenska forskare har arbetat med att utveckla sådana metoder, och utvärdera sådana som finns:

- Kemiguiden och Kemirisk är två verktyg som är utvecklade med forskningsstöd från AFA Försäkring, och som bygger på att arbetsmiljöansvariga med checklistor och kunskapsunderlag får hjälp med att uppskatta hur stor en risk är, och sen gå vidare i en kunskapsbank.
- Stoffenmanager är ett nederländskt system som hjälper arbetsmiljöansvariga att beräkna nivån på halter av farliga ämnen i luften, och annat, genom att använda en datormodell där de matar in uppgifter från den egna arbetsplatsen.

Forskare inom området ger en överblick över området kemiska hälsorisker, och berättar om styrkor och svagheter med de olika sätten att riskbedöma (metoderna utesluter inte varandra). Företrädare för två arbetsplatser, som deltagit i en EU-tävling för arbetsplatser som gjort goda insatser för en säker hantering av farliga ämnen, berättar om sina erfarenheter.

B3. Alla kan fall – men ramla rätt och förebygg!, 90 minuter

Sanny Shamoun, IVL Svenska miljöinstitutet

Karin Strömqvist Bååthe, Svenska judoförbundet och projektet ”Fallkompetens i arbetslivet”

Företrädare för arbetsplatser

11.000 människor råkar varje år ut för en fallolycka. Det är den vanligaste arbetsolyckan. Av alla allvarliga arbetsplatsolyckor är 40 procent fallolyckor. De finns inom snart sagt alla branscher, och är vanliga i byggbranschen och vård och omsorg.

Sanny Shamoun berättar om resultat av forskning om fallolyckor i byggsektorn och i vården, vad de beror på och hur man kan förebygga dem.

När man faller gäller det att landa rätt. I projektet ”Fallkompetens i arbetslivet” erbjuder AFA Försäkring och Svenska Judoförbundet stöd till arbetsgivare som vill öka de anställdas fallkompetens. Anställda får med hjälp av en utbildad fallinstruktör en gång i veckan under 2-3 månader gå igenom träningsprogrammet Judo4Balance som innehåller fysisk träning av balans, explosiv styrka i muskler, och träning i kroppsuppfattning. Projektledaren Karin Strömqvist Bååthe och företrädare för arbetsplatser berättar om erfarenheter av projektet.

B4. Att bedöma och hantera ergonomiska risker med nya verktyg och metoder, 90 minuter

Jörgen Eklund, forskare, KTH
Mikael Forsman, forskare, KI
Användare av verktygen

Ergonomi handlar om att anpassa – mellan människor, saker som de gör, föremål som de använder och den omgivning som de arbetar i. Ergonomiska risker ligger oftast bakom belastningsskador, som i sin tur står för mer än hälften av alla arbetsskador. I hög grad handlar riskerna om upprepade arbetsrörelser med hand och arm, tunga lyft, ofta återkommande medeltunga lyft med böjd eller vriden rygg, och handintensivt arbete.

När man ska bedöma ergonomiska risker har det hittills varit så att personer, med olika grader av kunskaper om ergonomi, gör en egen bedömning. Här berättar forskare och praktiker om verktyg som underlättar att bedöma risker och mäta belastning, och som bygger på vetenskapligt grundad kunskap:

- Ramp – med checklista för att undersöka risker i arbete i industri, handel med mera, hjälpmedel för att presentera resultat och ta fram åtgärdsförslag, och en mall för handlingsplan.
- Ergo Arm Meter – app i mobilen för att mäta armlyft, vinkel och tid, och med uppgifter om risknivåer och rekommendationer.
- Smarta arbetskläder – mäter muskelaktivitet, hjärtfrekvens, andning, rörelser, rörelsehastighet arbetsställningar, med mera.

Verktygen kan komplettera varandra. De underlättar och förbättrar kvaliteten i ergonomisk riskbedömning inom olika former av kroppsarbete. Forskare och användare berättar om hur det fungerar och om erfarenheter.

B5. Forma kontoret för en god arbetsmiljö, 40 minuter

Christina Bodin Danielsson, arkitekt och forskare inom människa-miljöinteraktion, Arkitekturskolan, KTH

Två miljoner personer befinner sig varje vecka på Sveriges vanligaste arbetsplats - ett kontor. Vad ska man tänka på när man vill förbättra arbetsmiljön på ett kontor, eller bygga nytt, eller bygga om? Ljud och ljus är två nyckelfaktorer, men det finns många fler inom såväl fysisk som organisatorisk och social arbetsmiljö.

Om detta talar Christina Bodin Danielsson, som har doktorerat på kontorsarbetsmiljöfrågor och nu delar sin tid mellan att forska och att arbeta som arkitekt. Hon har skrivit boken "Vad är ett bra kontor? Olika perspektiv på Sveriges vanligaste arbetsplats".

Prevent presenterar kort sitt material "Forma kontoret" i slutet av passet.

B6. Erfarenheter av att införa aktivitetsbaserat kontor, 40 minuter

Helena Jahncke, kontorsforskare och docent i arbetshälsovetenskap

På många arbetsplatser överväger man att gå över till aktivitetsbaserade kontor. Det finns nu kunskaper från flera studier av svenska arbetsplatser som har gjort den övergången.

- Vad händer med arbetsmiljön - vilka plus och minus finns det?
- Vad innebär det att inte ha en fast plats, utan istället välja den del av kontoret som passar en bäst, beroende på vad man ska göra den dagen?
- Hur påverkas prestationer och produktivitet av att ha tillgång till olika miljöer?
- Vad ska man tänka på, om man bestämmer sig för att satsa på ett aktivitetsbaserat kontor?

Forskaren Helena Jahncke ger en översikt över vad forskningen vet idag om vad som händer när man inför aktivitetsbaserade kontor, och berättar om en studie där forskarna under tre år följde hur Trafikverket gick över till aktivitetsbaserade kontor på fyra platser, med 500 anställda.

Prevent presenterar kort sitt material "Forma kontoret".

B7. Hur uppnår och behåller vi olycksnollan?, 90 minuter

Marianne Törner, forskare vid Arbets- och miljömedicin, Göteborgs universitet, ledare för forskargruppen "Säkerhet, organisation och ledarskap"

Ulrika Dolietis, VD för Håll Nollan och föreningen "Samverkan för noll olyckor i byggbranschen"

Hans Hedberg, Sveriges Byggindustrier, projektledare för Byggbranschens säkerhetspark

Det går att uppnå noll olyckor. Som en arbetsgivarföreträdare för arbetsmiljöarbetet i ett storföretag uttryckte det: "Det finns inte en enda olycka, som inte hade gått att förebygga." Men detta kräver att man ställer fler "varför-frågor", tränar på att förebygga och skapar en lärande kultur när det gäller olyckor. Det gäller att jobba säkert – eller inte jobba alls!

Nollvision är inget nytt. Vad finns det hittills för erfarenheter och slutsatser från arbetet för att förverkliga visionen? Vad underlättar? Vad försvårar? Vad ska man tänka på när man har – eller är – underleverantör och underentreprenör? Vad ställer det för krav på ledarskapet på olika nivåer i en verksamhet? Om detta talar en forskare, en företrädare för föreningen Håll Nollan, och en projektledare för Byggbranschens säkerhetspark.

Det här seminariet ger både kunskaper och knuff i ryggen för alla som tänkt tanken att det olycksförebyggande arbetet på den egna arbetsplatsen nog skulle kunna bli bättre... För det återstår en hel del att göra i det olycksförebyggande arbetet: 2017 dog 55 människor i arbetsolyckor, mer än en i veckan. 2017 inträffade 11.000 allvarliga olycksfall, alltså 1.000 olyckor per arbetsmånad (en månads semester undantagen).

B8. Universell utformning av arbetsplatser, 40 minuter

Sara Johansson, projektledare för projektet "Universell utformning av arbetsplatser"

Företrädare för arbetsplatser som deltar i projektet.

Vi måste bli bättre på att tillvarata människors olikheter i arbetslivet! När alla får plats blir arbetsmiljön bättre, och det gör att både medarbetare och verksamheter utvecklas. Därför behöver vi planera och skapa arbetsplatser för en fysisk och psykosocial arbetsmiljö som passar alla – universellt utformade arbetsplatser.

Det bästa sättet att uppnå det, är att tänka till och göra rätt från början. I ett arbetsliv som är utformat för alla, samspelar arbetsmiljön med arbetsorganisation, rekrytering och kompetensförsörjning – och behovet av individuella anpassningar minskar.

Detta är grunden för en stor, ambitiös och praktikinriktad partsgemensam satsning, "Universell utformning av arbetsplatser". Projektet drivs av Akademikerförbundet SSR i samarbete med CSR Sweden, Funktionsrätt Sverige, Randstad, Sveriges Företagshälsor, Swedavia och Vasakronan. Det har stöd av EU-medel. Hundratals deltagare genomför, efter en grundutbildning och varvat med vidareutbildning, konkreta projekt och prövar verktyg, som man utvecklar inom projektet. En viktig poäng är att man för samman deltagare med olika funktioner inom en verksamhet, och skapar nätverk som gemensamt kan arbeta med universell utformning av arbetsplatser.

C. Organisatorisk och social arbetsmiljö

C1. Förebygg och hantera mobbning, 90 minuter

Stefan Blomberg, psykolog vid Arbets- och miljömedicin i Linköping, forskare vid Linköpings universitet.

Arbetsgivaren ska klargöra att man inte accepterar mobbning (kränkande särbehandling) på arbetsplatsen, och vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till det. Det slår Arbetsmiljöverkets OSA-föreskrifter fast. Arbetsgivaren ska också ha tydliga rutiner för vad man ska göra, om kränkande särbehandling ändå inträffar.

Men hur gör man för att motverka? Vilka rutiner behöver man?

Stefan Blomberg har för Arbets- och miljömedicin i Linköping utrett många mobbnings- och konfliktärenden, och skrivit boken *Mobbning på jobbet* (2016). Han arbetar halvtid som forskare vid Linköpings universitet och skriver på sin doktorsavhandling i ämnet. På det här seminariet Stefan Blomberg går igenom mobbning ur individens och organisationens perspektiv, och ett åtgärdsperspektiv: Vad man ska ha koll på, för att tidigt upptäcka tendenser? Hur kan grogrunden se ut? Vilket stöd behöver den som är utsatt för kränkande särbehandling?

C3. Två år efter metoo: så arbetar vi mot sexuella trakasserier

Cecilia Österman, forskare, Linnéuniversitetet

Carolina Kihlström, sammankallande för #Vågrätt, och projektledare vid branschorganisationen

Svensk Sjöfart.

Arbetsplatsföreträdare

Forskare, projektledare och företrädare för arbetsplatser berättar om hur Metoo kan förändra och utveckla arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, när det gäller sexuella trakasserier på jobbet.

På svenska arbetsplatser har Metoo lett till att fler än någonsin arbetar med att förebygga och hantera sexuella trakasserier. I flera branscher har parterna gemensamt gått in för att utveckla metoder, starta och dokumentera projekt, och sprida resultat.

Ett uppprop, #lättaankar, ledde vidare till bransch- och partsgemensamma satsningen #vågrätt som går ut på att informera och sprida kunskap, och samla in de bästa metoderna för förebyggande arbete. I ett forskningsprojekt arbetar forskare parallellt med att ta fram användbara modeller och tillvägagångssätt. Forskningsresultaten och erfarenheterna från satsningen går att använda även i andra branscher!

C4. Förebygg och hantera hot och våld, 90 minuter

Alexander Tilly, psykolog

Hot och våld är ett stort arbetsmiljöproblem inom många verksamheter. För drabbade individer kan följderna bli mycket allvarliga och långvariga.

Alexander Tilly är legitimerad psykolog och utbildar inom konflikt, hot och våld i arbetslivet. Han har varit sakkunnig i regeringsuppdrag till polismyndigheten, utbildat krisförhandlare och är författare till boken *Förebygg hot och våld på jobbet*. Under seminariet beskriver han olika delar i arbetet för att förebygga hot och våld, och hur man kan minska effekterna av inträffade händelser:

- Faktorer som ökar risken för hotfulla situationer
- Strategier för att förebygga och minska risker
- Metoder för att hantera hotfulla situationer akut.

C5. Ohälsosam arbetstidsförläggning – vad kan man göra?, 90 minuter

Göran Kecklund, Stressforskningsinstitutet, Stockholms universitet. Representanter för arbetsplatser där man arbetat med dessa frågor.

Forskning visar på många risker med skiftarbete, allt från hjärt-kärlsjukdomar till diabetes. ”Arbetsgivaren ska förebygga ohälsa som har samband med hur man förlägger arbetstiden”, enligt Arbetsmiljöverkets OSA-föreskrifterna (paragraf 12), som har bidragit till ett ökat fokus på arbetstidsförläggning som en arbetsmiljöfråga.

I branscher som transporter, processindustri, vård och omsorg, är det oundvikligt med nattarbete och andra former av arbete på obekvämt arbetstid. Men det går att utforma skiftarbets-scheman på olika sätt. Och hur man väljer att göra får olika konsekvenser för hälsan.

Göran Kecklund berättar om vad forskningen säger om risker och möjligheter med olika uppläggning av skiftarbete, och vad som är viktigt att tänka på, för att minimera riskerna. Vad ska chefer tänka på? Vad kan de anställda själva göra? Han presenterar praktiska verktyg för att riskbedöma scheman och en ny websida som är inriktad på praktiska tips för både skiftarbetare, schemaplanerare och chefer.

C6. Gör en OSA-handlingsplan för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning, 90 minuter

Mikael Rehnberg, arbetsmiljökonsult

- Hur kan man undersöka och riskbedöma stressrelaterad ohälsa på arbetsplatsen ur perspektivet Människa-Teknik-Organisation (MTO)?
- Vad kan man göra för att förebygga problem på grund av ohälsosam arbetsbelastning?
- Hur kan man mäta och förbättra organisationens organisatoriska och sociala säkerhetskultur?
- Vad tjänar vi på att inte bara undvika höga av stress, utan även medelhöga nivåer?

Dessa frågor ligger till grund för en workshop kring ett webbaserat fall, som leder fram till en enkel handlingsplan för att förbättra arbetet med den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.

Mikael Rehnberg berättar om beprövade och utvärderade arbetsätt och verktyg för att hantera dessa frågor, i samverkan och inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Han beskriver hur man kan belägga att arbetsmiljöarbetet ger positiva ekonomiska effekter för verksamheten, och hur man gör en arbetshälsoekonomisk analys för att beräkna vinster av förebyggande insatser.

C7. Vägar till ett hållbart digitalt arbetsliv, 40 minuter

Kristina Palm, KI, Institutionen för lärande, informatik, management och etik, KTH, Hållbar produktionsutveckling vid Industriell teknik och management, och Karlstad universitet, Arbetsvetenskap.

Bärbara datorer, smarta telefoner och ständig uppkoppling till internet möjliggör ett flexiblare arbete, som kan göra det lättare att kombinera arbetsliv och familjeliv. Detta kan minska stressnivån för en del.

Samtidigt visar forskning att uppluckrade gränserna mellan arbete och fritid för andra minskar möjligheterna till återhämtning och nödvändig avkoppling från arbetet. Krockar mellan arbetsliv och familjeliv kan i värsta fall bidra till en stressrelaterad psykisk ohälsa.

Det gäller att använda den nya tekniken på ett sätt som är hållbart för individen!

Vilka olika strategier har individer för att hantera gränsen mellan arbete och övrigt liv? Hur kan man använda dessa strategier i det systematiska arbetsmiljöarbetet?

Om detta har Kristina Palm forskat tillsammans med forskarkollegor. Hon ger konkreta råd och rekommendationer, och presenterar checklistor på vad man ska tänka på och se upp med, för att såväl ta tillvara positiva möjligheter, som att förebygga negativa konsekvenser av den digitala gränslösheten.

C10. Förbättra de digitala arbetsredskapen!, 40 minuter

Jonas Söderström, informationsarkitekt och författare

Olika former av IT-system och -stöd på arbetsplatsen kan både öka och minska de anställdas arbetsbelastning och stress. De kan både förbättra och försämra deras arbetsmiljö.

För att få digitala verktyg stödjer och inte stör arbetet, måste man både förändra befintliga system, och ställa krav när man utvecklar eller köper in nya system. Och det gäller att tillgodose såväl verksamhetens som användarnas behov.

Om detta talar Jonas Söderström, författare till den av många uppskattade boken ”Jävla skitsystem! Hur en usel digital arbetsmiljö stressar oss på jobbet – och hur vi kan ta tillbaka kontrollen”. Han har också medverkat i arbetet med att ta fram verktyg för arbetsmiljöarbetet med dessa frågor, för Prevent och för Suntarbetsliv.

Deltagarna får en bättre grund för att få arbetsmiljön kring IT-systemen in i det vanliga systematiska arbetsmiljöområdet, riskbedöma befintliga digitala verktyg och bli bättre kravställare till leverantörer av nya system.

C11. Psykiskt påfrestande arbete – motverka risken för ohälsa!, 40 minuter

Mia Svantesson Sandberg, Universitetssjukvårdens forskningscentrum, Örebro

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (paragraf 11) stadgar att arbetsgivaren ska motverka att starkt psykiskt påfrestande arbetsuppgifter och arbetssituationer leder till ohälsa.

Sådana arbetsuppgifter och arbetssituationer uppstår ofta när medarbetare möter människor i svår sjukdom, sorg och kris, och att lösa konflikter, fatta svåra beslut under press och hantera katastrofsituationer. Detta gäller, i varierande grad, vård, omsorg, skola, räddningstjänst och socialtjänsten, liksom taxi-, tåg-, buss- och flygtrafik, handel och hotell och restaurang.

Människor med starkt psykiskt påfrestande arbetsuppgifter och arbetssituationer löper större risk för utmattningsdepression, annan psykisk ohälsa och långtidssjukskrivningar. Det finns flera sätt att motverka detta, genom att såväl förebygga som att hantera svåra situationer som har uppstått. Ofta är det samtal i olika former, och med olika namn, exempelvis psykosocial handledning, debriefing, etisk reflektion, etiska ronder.

Forskaren Mia Svantesson Sandberg talar om studier om betydelse av etikronder för arbetsmiljö och verksamhet inom vården, om etiskt klimat och hur etikronder skiljer sig jämfört med andra typer av handledning.

Deltagarna får del av erfarenheter av metoder för att förebygga ohälsa med koppling till starkt psykiskt påfrestande arbetsuppgifter och arbetssituationer.

C12. Främja välbefinnande genom att handla positivt (Fördjupning), 90 minuter

Katarina Blom, legitimerad psykolog och medförfattare till böckerna ”Ensam eller stark – åtta principer för framgångsrika team” och ”Lycka på fullt allvar – en introduktion till positiv psykologi”.

Det är ett fördjupningspass för dem som vill veta mer om det som Katarina Blom berättar om i sitt inledningstal.

Hur kan man främja ett positivt handlande i vardagen som främjar ditt och andras välmåendet och hjälper chefer och anställda att uppmärksamma det som faktiskt fungerar i tillvaron? Hur går man från att veta till att göra? Från inspiration till praktiserande?

Katarina Blom går igenom grunderna i hur man kan omsätta abstrakta ambitioner och planer till konkreta handlingar, kopplat till positiv psykologi och forskning om välfungerande grupper. Hon berättar om forskning om hur man kan skapa en positiv förändring på arbetsplatsen i allmänhet, och förbättra samarbetet i synnerhet. Hon berättar om ett exempel från ett stort företag som har genomfört en satsning på det här området.

Ha kul på jobbet med Jan Bylund!, 60 minuter

Jan Bylund, ståuppkomiker

Hur kan vi få det roligare på jobbet, bli mer motiverade och personligen känna oss lugnare i en föränderlig arbetsmiljö – och kunna gapskratta åt saker som dyker upp? Jan Bylund ger inspiration och idéer om hur våra arbetsplatser kan bli bättre – samtidigt som vi avslutar Gilla Jobbet med att få skratta. Och att få skratta är riktigt viktigt för trivseln och hälsan!