

Gröna



Profilen

Landsbygdsministern
brinner för gröna
näringar

Coronavirus

Här hittar du
rätt information

Statistik

Färre dödsolyckor
en slump?

Spaning

Avtalsförhandlingarna
framskjutna

ODLAR ARBETSMILJÖN

TEMA ARBETSMILJÖ

Tre gröna företag som värnar
om sina anställdas trygghet

Kurserna
som gör ditt
företag
säkrare

SIDAN 20-21



LOGGA IN:

grona.org

På grona.org har du som inloggad medlem tillgång till en stor palett av branschanpassade kollektivavtal, blanketter, anställningsavtal, schemalägningsprogram och andra nyttiga dokument som underlättar din roll som arbetsgivare.

Har du inte ett konto i dag så kan du snabbt registrera ett på webbplatsen under Logga in.

Allt du behöver är ditt organisationsnummer och medlemsnummer. Sen är det bara att följa instruktionerna. Flera personer på samma företag kan ha egna konton registrerade. Har du frågor, chatta med oss på webbplatsen så hjälper vi dig skapa ett konto.

På Mina Sidor och under "Mina anställda" kan du ta del av vår rådgivning och alla våra verktyg som hjälper dig i din vardag.





Tunga lyft i stressiga situationer är återkommande riskmoment för personalen på Hässelby Blommor

8

SPANING

- 4 Coronautbrottet gör att avtalsförhandlingarna ajourneras och kollektivavtalen förlängs

PROFILEN

- 6 Jordbruksministern Jennie Nilsson är hoppfull inför de gröna näringarnas framtid

TEMA ARBETSMILJÖ

- 8 Hässelby Blommor ser arbetsmiljön blomstra
- 12 Geddeholms gård investerar långsiktigt i trygghet
- 14 Systematiskt arbetsmiljöarbete på Örebro City Golf
- 16 Färre dödsfall på jobbet 2019
- 17 "Förebyggande arbete gör skillnad"

FOKUS

- 18 Gröna arbetsgivares medlemsundersökning visar positiva resultat

KRÖNIKA

- 19 Moderaternas John Widegren är kritisk till skydd av skogen

ARBETSGIVARE

- 20 Hantera storbalar säkrare
- 21 Coronavirus, vad gäller på arbetsplatsen?
- 21 Avtal om korttidsarbete är slutna
- 21 Örjan Lenård ny förhandlingschef hos Gröna

MEDARBETAREN

- 22 Maud Petri Rådström är tillbaka – skogen lockade

KALENDARIUM

- 24 Utbildningar i arbetsmiljö, arbetsrätt och förhandlindsteknik

Straffa inte de anständiga arbetsgivarna

Frågan om arbetskraftsinvandringens vara eller inte vara har dominerat den politiska debatten en tid. Partierna överträffar varandra i sin vilja att begränsa arbetskraftsinvandring och komma åt arbetsgivare som kringgår regelverken.

För det gröna näringslivet är möjligheten att anställa personer från EU och tredje land ofta en förutsättning för att bedriva verksamhet. Det handlar inte om ovilja att anställa människor som finns i Sverige, det handlar om att det inte finns några att anställa där arbetet ska utföras.

Processen som en arbetsgivare står inför när vederbörande ska rekrytera från tredje land är omständlig och tidskrävande, processen kan förenklas. Förslaget som vi ställt till Migrationsverket är att ansöka om certifiering för att få en snabbare handläggning. Idag är detta endast möjligt om anställningarna avser tillsvidareanställningar, inte för säsongsdito. Vi kan inte se varför Migrationsverket gör denna skillnad.

I kontakter med de politiska partierna visar alla förståelse för våra branschers behov. Vi anpassar vårt arbete efter naturens växlingar, det handlar om säsongsanställningar och jobben finns huvudsakligen på landsorten.

Det är positivt att politiken visar förståelse för våra branscher, men vi behöver ett tydligare åtagande så att möjligheten att anställa personer från tredje land inte försvåras för våra branscher när en eventuell begränsning införs för andra.

Gröna arbetsgivare står givetvis bakom politikens utspel kring att kriminalitet och missbruk ska beivras. Vi anser också att människor som kommer hit och arbetar ska ha samma anställningsvillkor och löner som övriga kollegor

Det kanske mest bekymmersamma i hela den pågående debatten är att alla seriösa, anständiga och bra arbetsgivare ska "straffas" för att myndigheterna vill komma åt de misskötsamma. Vi behöver arbetskraft i de gröna näringarna, och Sverige behöver de gröna näringarna, varför våra politiker borde ge oss förutsättningar – inte försvåra för oss. <

Lena-Liisa Tengblad

VD, 08-762 72 72

lena.liisa.tengblad@grona.org



GRÖNA ARBETSGIVARE, Box 55525, 102 04 Stockholm, 08-762 72 40, info@grona.org, grona.org. Ansvarig utgivare Maria Wikström, 08-762 68 02, maria.wikstrom@grona.org. Redaktör Sophie Åhsberg, 08-762 68 36. ISSN 2003-2463 Text foto och formgivning Content Innovation AB, ci.se. Tryck Trydells AB. På omslaget Åsa Hargesson och Helén Magnusson, Hässelby Blommor, foto Oskar Omne.

AVTALSÖRELESEN 2020

Avtalsförhandlingarna skjuts fram till oktober

Parterna inom Industriavtalet svarade den 20 mars på den hemställan vi mottog från de Opartiska Ordförandena inom Industriavtalet den 19 mars. Parterna enades i enlighet med hemställan om att ajournera förhandlingarna och förlänga kollektivavtalets giltighetstid inom industrin till den 31 oktober 2020.

Industrins parter förutsätter att den nu träffade överenskommelsen kommer att utgöra norm på sedvanligt sätt för övriga avtal på svensk arbetsmarknad.

Den mycket snabba och kraftfulla påfrestning och påverkan som Covid-19 fått på samhällsfunktioner, industrin och näringslivet i övrigt gör att parterna inte bedömer det möjligt att i nuvarande situation ingå sedvanliga avtal som skulle vinna acceptans hos de anställda, medlemsföretagen eller på arbetsmarknaden i övrigt. Industrins parter har därför kommit fram till att det mest ansvarsfulla agerandet i rådande läge är att nu göra som parterna enats om.

- Vi befinner oss i en av de värsta kriserna på mycket länge, och risken är överhängande att vi kommer att få leva med konsekvenserna av pandemin, Covid-19, lång tid framöver. En stor utmaning för hela samhället blir landets och företagens ekonomi samt företagens möjligheter att fortsatt kunna bedriva sina verksamheter och därmed bereda arbetstillfällena, säger Lena-Liisa Tengblad, vd för Gröna arbetsgivare.

Hon fortsätter:

- I detta läge, som är i det närmaste i total ovisshet om framtiden, är en förlängning av gällande avtal och villkor den bästa lösningen. Parterna tar sitt ansvar, i den rådande situationen, genom att förlänga avtalen och därmed bidra till viss förutsägbarhet på arbetsmarknaden. Förhoppningsvis har läget stabiliserats och vi har bättre möjlighet att förutse framtiden i oktober när förhandlingarna återupptas, säger hon

- Därutöver har parterna också tagit ansvar genom att på kort tid ta fram och teckna avtal om korttidsarbete, vilket bidrar till företagens möjlighet att överleva och att de anställda snabbt kan komma i arbete igen när pandemin är över, säger Lena-Liisa Tengblad.

Vi kommer nu att kontakta våra övriga motparter för att träffa motsvarande överenskommelser, d v s. förlänga avtalen med sju månader. <





AVVAKTANDE STÄMNING RUNT FÖRHANDLINGSBORDET

ÖRJAN LENÁRD har deltagit i alla avtalsrörelser sedan 1990, ingen har varit den andra lik. ”Den här avtalsrörelsen är inte så het. Det råder en avvaktande stämning runt bordet” säger Örjan Lenárd, förhandlingschef för Gröna Arbetsgivare.

TEXT ROLAND WIRSTEDT FOTO ERIK THOR

Örjan Lenárd, tidigare biträdande förhandlingschef, har just efterträtt Maria Möller på posten som förhandlingschef. Han fascineras av att ingen avtalsrörelse är den andra lik. Det som satt prägeln på den nuvarande är att LO har framfört krav på att arbetsgivarna ska göra pensionsavsättningar för sina anställda redan från första dagen på jobbet. För närvarande går gränsen vid 25.

– Vad blir kostnaden för arbetsgivarna? Det där måste vi ha en siffra på, så att vi kan räkna av det från löneutrymmet, säger Örjan Lenárd.

Arbetsgivarna inom industrin presenterade i början av februari sitt lönebud på 1,4 procent per år och angav samtidigt att de var öppna för att diskutera ett flerårigt avtal. Det kan ställas mot fackens lönekrav på 3 procent. Skillnaden kan tyckas stor, men LO:s pensionskrav och andra yrkanden som avsättning till deltidspension och låglönesatsning drar med sig kostnader som ska räknas av mot löneutrymmet.

”Det gäller att borra vidare och eliminera vissa missförstånd”

Örjan Lenárd är förtröstansfull;

– Alla avtalsrörelser jag har varit med om har vi lyckats överbrygga motsättningarna. Hittills har samtalsklimatet varit gott.

Han har som förhandlingsprincip att alltid acceptera ett nej från motparten när det gäller yrkanden som han har lagt fram, bara han förstår varför facket säger nej.

– Det gäller att borra vidare och eliminera eventuella missförstånd tills jag begriper varför de säger nej. Det är först då som det går att komma vidare.

Ett annat utspel som sätter sin prägel på årets avtalsrörelse är Kommunals beslut om att lämna LO:s samordning och att man inte tänker följa industriavtalet.

Kommunal är en stor och viktig motpart för Gröna arbetsgivare, men Örjan Lenárd tar Kommunals schackdrag med ro.

– Vi utgår från att märket kommer att vara normerande även för Kommunal.

Gröna arbetsgivarers förhandlingar med Kommunal startar först när märket är satt för industrin. För Gröna arbetsgivarers del kommer industrin in i branscherna skogsbruk och virkesmätning. Motparterna här är GS-facket och tjänstemannafacket.

– De viktigaste frågorna för medlemsföretagen är som alltid lön och arbetstid. Ökade lönekostnader måste tas ut ur verksamheten genom förbättrad produktivitet eller på något annat sätt. Och från arbetsgivarhåll vill man självklart kunna förlägga arbetstiden där den behövs som mest, säger Örjan Lenárd. <

Fotnot: Denna artikel skrevs innan coronakrisen nådde Sverige

FAKTA

Industriavtalet: Kom till 1997 för att för att få bukt med de okontrollerade löneökningar som Sverige brottades med. Löneökningarna hade lett till en spiral av kostnadsökningar, inflation och förlorad internationell konkurrenskraft under de tidigare årtiondena.

Märket: När industrins parter är överens om ett nytt löneavtal kallas det för ”märket”. Tanken är att den internationellt konkurrensutsatta svenska industrin ska vara riktmärke för övriga branscher som verkar på den inhemska marknaden. Bakgrunden är att Sverige är väldigt exportberoende. Allt för höga löneökningar i andra branscher leder till att den svenska exportindustrin förlorar konkurrenskraft och att jobben på sikt försvinner utomlands.

Reallön: Bruttolön med hänsyn tagen till inflation. Om bruttolönerna stiger med 2 procent och inflationen uppgår till 1 procent, blir reallöneökningen 1 procent. Reallönerna har stigit i Sverige sedan industriavtalets tillkomst.

JENNIE NILSSON

Ser potential i jord och skog

Hon är samhällsbyggarsossen som mår bäst när ord blir till handling. Landsbygdsministern Jennie Nilsson vill på politisk väg lyfta lönsamheten i de gröna näringarna.

TEXT MIA SAHL FOTO MAGNUS LIAM KARLSSON

Landsbygdsminister Jennie Nilsson är uppvuxen i den halländska orten Brännögård, som idag hyser runt 150 invånare.

– Jag bodde verkligen på landet, men jag hade inga kossor utanför dörren som mina klasskompisar kanske trodde, säger Jennie Nilsson.

Hon tar emot på sitt arbetsrum på riksdagskansliet en eftermiddag i februari, precis när mörkret sänkt sig över Stockholm.

Hon är faktiskt fortfarande bosatt på landet i Halland, i en annan kommun förvisso.

Jobbet som landsbygdsminister innebär veckopendling till Stockholm, ovanpå det ingår också en hel del resor. Jodå, hon reser gärna.

– Men helst inte till Bryssel, fortsätter hon och det ser faktiskt ut som om hon grinar lite illa vid tanken på EU:s maktcentrum. Som bäst trivs hon där hon får träffa människor som valt att bo och livnära sig utanför storstadsregionerna.

– Det är viktigt för mig att få ta del av information som inte filterats eller värderats av andra människor, säger hon. Tillägger sedan hastigt att;

– Vi har helt fantastiska tjänstemän här i huset som hjälper mig med underlag och fakta, men det är något annat att prata med folk som bor och lever mitt i det jag faktiskt arbetar med att förbättra.

Jennie Nilsson har en bakgrund som fritidspolitiker. Hon ser det som en ynnest

att nu få arbeta på heltid med det som för många andra bara är en hobby.

– Men visst, som minister betalar du också något för det, säger hon och syftar på det faktum att ministerposten kräver hennes odelade uppmärksamhet en stor del av dygnets vakna timmar, året runt.

– Det här yrket är en livsstil. Jag omfamnar det inte varje sekund. Men det är helt klart värt det, säger hon.

Drivkraften att bli politiker tror kommer från en stark vilja att förändra.

– Jag är en lösningsorienterad person, beredd att engagera mig och göra en stor personlig insats för att få till en förändring, säger hon.

– Det ger mig stor tillfredsställelse att se att mitt och andras gemensamma arbete ger resultat, att det faktiskt händer något.

En del av utmaningen för en landsbygdsminister i Sverige är att sakpolitiken för landsbygdsfrågorna ofta ägs av en annan minister. Men när landsbygdspropositionen röstades igenom 2018 (se faktaruta) bidrog det till att Jennie Nilssons ansvarsområde fick större plats i flera frågor.

– Propositionen stod för ett trendbrott, staden ska inte längre ses som norm. Det ger mina frågor en bättre grund och vidgar perspektivet för många politiska frågor, säger hon.

Hon samtalar och samarbetar ofta och mycket med andra ministrar. Arbetsättet ligger helt i linje med hennes politiska övertygelse.

– I grunden är jag en samhällsbyggarsosse, jag uppskattar gemensamma mål och

strategier för att ta samhället framåt.

– Men för just de gröna näringarna måste perspektivet lönsamhet också få ta mer plats, säger Jennie Nilsson och fortsätter;

– Vill vi att nya generationer ska komma in och jobba så måste man kunna tjäna pengar i näringarna, det politiska benet behöver mer fokus i debatten tycker jag.

För de gröna näringarna finns som bekant flera stora utmaningar inför framtiden. Klimatförändringarna ställer krav på omställning, men Jennie Nilsson pekar också på rekryteringsmöjligheterna.

– Att kunna anställa personal med rätt kompetens är ett av de största tillväxthindren som branschen har att förhålla sig till framöver, menar hon.

Politiken behöver prata mer om näringarnas potential och möjligheter också menar hon. ekonomiska såklart, men också livsstilmässiga.

– De gröna näringarna är en hipp bransch, klimat, hälsa och omställning är ju riktigt heta frågor, säger Jennie Nilsson och skratrar till över sitt ordval.

– Hipp, äh, kanske är det inte helt rätt ord, men du förstår vad jag menar va?

Hon tycker inte att politiken ska skapa jobb och produkter, men är övertygad om att politik kan spela en viktig roll för företags möjligheter att bli framgångsrika.

– Jag tror på att skapa gemensamma mål, hitta strategier och hjälpa till att synliggöra svenska produkter från de gröna näringarna, både nationellt och internationellt.

– Av tradition konkurrerar vi i Sverige inte med låga löner och taskig djurvälstånd till exempel, snarare tvärtom. Vi ligger i framkant även i klimatomställningen och i den nya bioekonomin ses det här som kraftfulla konkurrensfördelar, säger hon och poängterar att det finns stor potential för både svenskt skogs- och jordbruk kopplat till dessa frågor.

Hon tror också på att tydligare paketera och sälja det svenska begreppet.

– Svensk form och design är känd världen över, jag menar att svenska produkter från de gröna näringarna har potential att bli minst lika uppskattade och erkända. Här kan vi som politiker bidra bland annat genom att underlätta samverkan, men också genom att göra det enklare att driva företag inom de här näringarna. <



Namn: **Jennie Nilsson**
Bor: **Frösakull utanför Halmstad**
Familj: **Två barn**
Favoritplats: **Frösakull**
Äter helst: **Pasta, för att det är lättlagat.**
Kopplar av med: **Så här års ser jag gärna Vinterstudion.**
Boktips: **Störst av allt av Malin Persson Giolito**

KARRIÄRVÄG

1985 **Engagerad i SSU**
1994 **Invald i kommunfullmäktige i hemkommunen Hylte, Halland.**
2001 **Kommunalråd i Hylte.**
2006 **Riksdagsledamot (ordförande näringsutskottet, vice ordförande skatteutskottet, mm)**
2019 **Landsbygdsminister i Näringsdepartementet**

LANDSBYGDS-PROPOSITIONEN

I juni 2018 röstade riksdagen igenom regeringens landsbygdsproposition vars övergripande mål är att ge landsbygdsbor "likvärdiga möjligheter till företagande, arbete, boende och välfärd som leder till en hållbar utveckling i hela landet." 1,5 miljarder kronor avsattes för att arbeta mot propositionens mål under 2019 och 2020. Läs mer på: regeringen.se (sökord: landsbygdsproposition)

TRYGGHE



TEMA
ARBETSMILJÖ



T
FÖR
ULLVAXT

När växter tillåts ta plats i arbetsmiljön så mår både människor och affärer bättre. Målet för Hässelby blommor är dessutom att ständigt ligga steget före lagstiftaren i det egna arbetsmiljöarbetet.

TEXT CECILIA STENSHAMN FOTO OSKAR OMNE

Hässelby Blommor har 105 år på nacken och växtkraften tycks starkare än någonsin. På fem år och med fjärde generationen vid rodret har de fördubblat sin storlek. Vad som ursprungligen var en handelsträdgård är i dag en verksamhet som framförallt är specialiserad på växtinredning för arbetsplatser och kommersiella lokaler.

– Det finns en ökad insikt om att vi måste ha naturen där vi är för att fungera som människor. Växterna är betydelsefulla för att minska stressen på en arbetsplats, men också för att ge kraft och stimulera kreativiteten, säger Helén Magnusson, produktionschef och delägare i Hässelby Blommor.

Med en affärsidé som ytterst handlar om arbetsmiljö, har företaget varit tidigt ute när det gäller att säkra den egna arbetsplatsen. Helst vill de förekomma krav som kan ställas på arbetsgivaren.

– Vår utgångspunkt är att ha en trygg och säker arbetsplats så att alla kan jobba långsiktigt med det som de brinner för. Vi vill visa våra medarbetare att vi bryr oss om dem på alla sätt, säger Åsa Hargeson Utas, personalchef och tredje generationen i Hässelby Blommor.

Hennes son Erik Utas tog över VD-rollen för fem år sedan.

När Åsa Hargeson Utas och Helén Magnusson börjar rada upp vilka åtgärder de vidtar, märks det snart att kreativiteten inte är någon bristvara. Det verkar onekli-

gen som att närheten till växter har precis den effekt som de beskriver.

Som lagen kräver av ett företag i denna storlek finns en skyddskommitté som följer upp riskbedömningar och handlingsplaner. Skyddskommittén sammanträder varje kvartal. En stor skaderisk finns förknippad med i- och urlastningar från lastbilarna. I synnerhet måste all ny personal få en genomgång och lära sig metodiken.

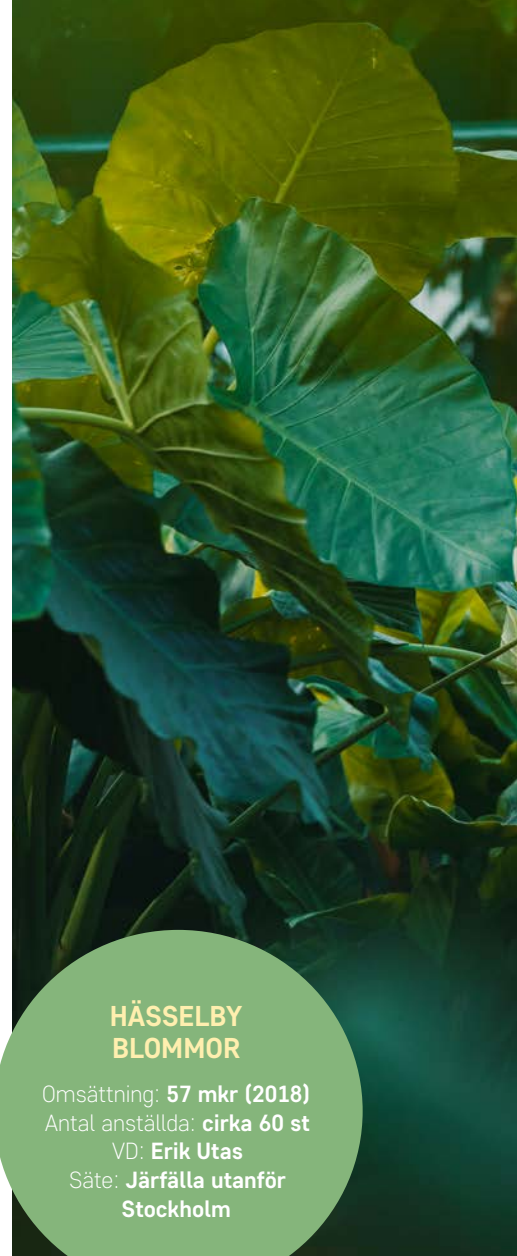
På den 2 500 kvadratmeter stora anläggningen får heller ingenting stå i vägen för passager, därför har de infört fria gångar i alla lagerutrymmen där truckar körs.

En timanställd brandman hjälper till att identifiera risker, ser över brandskyddet och håller brandövningar. Förutom att arbetsledarna säkerställer att medarbetarna kommer ut ur lokalen, måste det alltid finnas någon ansvarig för att kunder på besök, extrapersonal och städare lotsas ut ur byggnaden i händelse av brand.

En ergonom har följt medarbetarna i flera dagar och återkommit med förslag på åtgärder. Ett riskmoment är exempelvis när medarbetare gör tunga lyft i stressiga situationer. Det kan snabbt ge arbetsskador och förebyggs genom att göra medarbetarna medvetna om risksituationerna.

– Ergonomidagarna gav ett lyft till hela personalen, de kommer vi att fortsätta med, säger Helén Magnusson.

Företaget har även konsulterat en arbetsmiljöingenjör för att se över rutiner kring hantering av de produktionsmaterial som innehåller kiseldioxid som kan ge upphov till hälsofarligt kvartsdamm. De har även tagit hjälp av Gröna arbetsgivare för kost-



HÄSSELBY BLOMMOR

Omsättning: 57 mkr (2018)

Antal anställda: cirka 60 st

VD: Erik Utas

Säte: Järfälla utanför Stockholm

nadsfri rådgivning.

Pimpsten är ett planteringssubstrat som enligt Åsa Hargeson Utas och Helén Magnusson är idealiskt för växtodling eftersom det håller fukten längre och saknar de nackdelar som jord kan föra med sig i form av svamp, allergier och flugor. Men i sin torra form medför hanteringen av pimpsten hälsorisker eftersom materialet då tenderar att damma. För att minska dammet krävs förebyggande skyddsåtgärder i produktionslokalen som till exempel att fukta materialet innan hantering, att hålla högre fuktighet i lokalen, att regelbundet spola rent arbetsområden alternativt att dammsuga med godkända maskiner. Om dammet trots allt inte kan undvikas kräver vissa arbetsmoment skyddsutrustning i form av godkänt andningsskydd. Produktionspersonalen är den arbetsgrupp som har högst exponering och numera genomgår de därför regelbundna medicinska



HELÉN MAGNUSSON
Produktionschef och delägare

ÅSA HARGESON UTAS
personalchef

kontroller för att få tjänstbarhetsintyg.

Hässelby Blommor är också aktiva användare av medarbetarundersökningar. Med hjälp av det app-baserade verktyget Andfrankly skapas digitala medarbetarenkäter för att ställa frågor kring arbetsmiljö, som sedan följs upp över tid. Frågorna - som får besvaras anonymt och ställs flera gånger per kvartal - berör olika teman som exempelvis stress, samarbete, välmående och fysisk arbetsmiljö.

- Frågorna ställs till olika grupper av medarbetare i form av frågepaket en till två gånger i månaden. Svaren hjälper oss att "ta tempen" på organisationen och skapa engagemang. Vi kan exempelvis avläsa stressnivån när trycket är som störst, så att vi kan vara lyhörda för vad personalen behöver, säger Åsa Hargeson Utas.

För serviceorganisationen, den personal som mest är ute hos kunderna, har de infört vad de kallar för individuella mikrosamtal.

det innebär ett kort samtal, om cirka 15 minuter en till två gånger i månaden, med arbetsledaren. Mikrosamtalen syftar till att kontinuerligt stämma av hur allting fungerar. De flesta av Hässelby Blommors medarbetare kommer till jobbet klockan 6:30 för att snart därefter ge sig iväg och tillbringa resten av arbetsdagen på fältet.

- Mikrosamtalen är ett bra sätt att hålla kontakten med alla och snabbt fånga upp frågeställningar. Ibland har de kanske lite

"Mikrosamtalen är ett bra sätt att hålla kontakten med alla"

att säga och ibland mer, men mikrosamtalen hålls löpande oavsett. Vi tycker att de är bra för att alla ska känna sig sedda och komma till tals. Då är steget heller inte långt till att ta upp frågor som medarbetarna annars kanske skulle dra sig för att kontakta chefen om, säger Åsa Hargeson Utas.

För närvarande rekryterar Hässelby Blommor fler medarbetare. Intresset för gröna miljöer på arbetsplatser är stort. Om krukväxter för tilläts komma in sist i inredningen som dekoration, är tankesättet numera ett annat:

- Allt fler arbetsplatser ser växter som ett verktyg för att förbättra arbetsmiljön. Det får medarbetarna att trivas och det mår affärerna bra av. Vi har själva inrett här med växtväggar, paneler med lav, växttavlor, träd och krukor, till exempel. Det är dekorativt och ljuddämpande.

- Vi försöker leva som vi lär, säger Helén Magnusson. <

A photograph of Adam Skure and Frida Schartau standing in a barn. Adam is on the left, wearing a dark blue jacket and jeans. Frida is on the right, wearing a grey jacket with a logo and blue jeans. They are standing in front of a wooden stall with a cow. The barn has a high ceiling with metal beams and lights.

ADAM SKURE
Delägare Geddeholms gård

FRIDA SCHARTAU
Delägare Geddeholms gård

**FA SKURE LANTBRUK
OCH FROPIG AB**

Delägare: **Adam Skure och Frida Schartau**
Antal sysselsatta: **20**
Omsättning: **cirka 45 mkr**
Verksamhet: **ca 950 ha växtodling av raps, grynhave, kvarnvet, foderspannmål och vallfoder till egna djur (varav 2/3 ekologisk), mjölkproduktion (ekologisk) med 320 kor, grisuppfödning med 1 100 suggor samt egen satellit med ca 18 000 smågrisar per år.**

INGA FLER ENSAMPASS

Att ändra på rutiner som sitter i ryggmärgen – för att minska riskerna i arbetet – är en utmaning som Geddeholms Gård delar med andra lantbruk. Ett viktigt beslut i det arbetet var att slopa ensampassen.

TEXT CECILIA STENSHAMN FOTO ADAM AF EKENSTAM

Med djur och maskiner finns det risker hela tiden, säger Adam Skure och fortsätter:
– Djur kan knuffa omkull eller klämma någon till exempel. Under en arbetsdag med djur händer också oförutsedda saker, som kan leda till stress och lätt ökar risken för olyckor.

Adam Skure och hans syster Frida Schartau tog över familjens lantbruk utanför Västerås för ett år sedan. Tillsammans med cirka 18 medarbetare bedrivs här växtodling, grisuppfödning och mjölkproduktion.

Under växtodlingssäsongen kan det bli långa arbetsdagar för att allt ska hinnas med. Väderförhållanden styr ofta arbetsbelastningen som kan bli särskilt hög i perioder. Tidigare förekom ofta ensamarbete på gården för att utnyttja tiden optimalt.

– Vi försöker ta bort ensampassen och vid riskfyllda moment skall vi jobba två personer. Tidigare var till exempel delar av dagen i mjölkproduktionen ensamarbete. Risken var då att en eventuell olycka inte upptäcktes innan nästa skift påbörjades, flera timmar senare. Det känns tryggare nu när det alltid finns en till kollega på plats, säger Adam Skure.

– **Detta medför** förstås ökade arbetskostnader men om det kan förhindra att någon kommer till skada är det en god investering.

Ett annat exempel på risker är hanteringen av kemikalier, bland annat syror. I dag finns stationer med skyddsglasögon,

gummihandskar och utrustning för ögonsköljning vid varje sådan plats. Det finns också skriftliga instruktioner och påminnelser med farosymboler vid varje plats för att uppmärksamma riskerna ytterligare.

Arbete med reparationer av utgödsling och foder är också riskmoment. Det bildas gaser och den som andas in dem kan bli medvetlös. Det kan i värsta fall bli livsfarligt. Därför finns tillgång till syrgasmask och varningssystem som larmar om syrenivån i utrymmet är begränsad. Vid arbete på höga höjder används fallsele.

Adam Skure menar att åtgärderna som de har vidtagit inte är revolutionerande. Gårdens anställda genomgick Gröna arbetsgivares utbildning Vägen till säker arbetsmiljö 2019 och jobbar sedan tidigare med Prevents checklistor för riskbedömningar. Nästa steg är att göra tätare skyddsronder med fler medarbetare än enbart skyddsombudet.

– Jag tycker att dialogen med medarbetarna är viktig för att ändra på rutiner och vanor. Skriftliga rutiner i en pärm räcker inte för att åstadkomma förändring. I lantbruket har vi ofta gjort på samma sätt under årtal. De gamla rutinerna sitter i ryggmärgen, säger han. Vi får hjälpas åt arbetskamrater emellan med att påminna varandra om riskerna.

Lantbruket har haft en fallolycka, där medarbetaren blev sjukskriven under en längre tid.

– Tack och lov kom hon tillbaka återställd. Vi vet inte exakt vad som hände, men hon fick ner en fot genom en lucka i golvet på skullen där vi lagrade strö till djuren. Hon ramlade igenom och skadade ländryggen. Skyddsräcket var bortmonterat, eftersom det upplevdes hindra arbetsmomentet med att strö. Mycket dumt förstås, säger han.

Byggnaden används inte längre och när de nybyggda stallarna planerades, har säkerheten blivit betydligt bättre.

– Jag kan känna en förvåning över att vi har gjort vissa arbetsmoment i många år utan att riktigt uppmärksamma riskerna. Det går bra ända tills den dag då olyckan är framme, säger Adam Skure. <

UTBILDADE I SÄKER ARBETSMILJÖ

Arbetsledare på Geddeholms Gård har gått kursen Vägen till säker arbetsmiljö via Gröna arbetsgivare.

Kursen är uppdelad i två steg.

- Först en heldag med genomgång av bland annat lagstiftning och det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Steg två är en skyddsron på arbetsplatsen som tar cirka två timmar.

Kursledare är Gröna arbetsgivares arbetsmiljöutvecklare i samverkan med föreningen Säker Arbetsmiljö i Sverige.

Läs mer på:

www.grona.org/min-arbetsmiljo

Dubbla inspektioner blev vändpunkten

Två inspektioner på kort tid fick Örebro City Golf att ompröva det mesta på arbetsplatsen. I dag har de full koll på allt – utom på golfbollar som skjuts snett.

TEXT CECILIA STENSHAMN FOTO FILIP ERLIND

En golfboll får som mest väga 45,93 gram. Men med de hastigheter som bollen kan komma upp i, genom spelarens swing, kan den bli en farlig projektil. Ett slag med full kraft kan skicka iväg en golfboll i mellan 200 och 300 km i timmen för att landa omkring 300 meter längre bort.

Om alla spelare slog rakt och bollen hamnade där det var meningen, skulle riskerna vara betydligt mindre än vad de faktiskt är, för alla som råkar befinna sig på en golfbana. För en golfklubb är det också en viktig arbetsmiljöfråga.

– **Banpersonalen** är utsatta för den största risken, framförallt när de sitter på en maskin och klipper gräset. Det är en ständig förvåning över hur snett folk kan slå, framför allt unga killar när de tar i. Det värsta är när folk är nonchalanta eller inte tänker sig för, säger Jonny Lindström, VD för Örebro City Golf & Country Club, med en stadsnära anläggning i Gustavsvik och en mer lantligt belägen i Mosjö söder om Örebro.

För att minska riskerna klipps gräset som regel tidigt på morgonen eller så stängs banan helt sonika av för spelande under klippning. Gräsklipparna är delvis

täckta och förarna bär hjälm, ändå sker tillbud veckovis. Bland spelare är mörker-talet troligtvis stort, trots säkerhetsregler och uppmaningar. Spelare som har visat vårdslöshet kan stängas av upp till 24 månader.

– Även om personalen har blivit ganska luttrad är det viktigt att även tillbuden rapporteras in. Sker det ofta tillbud på ett ställe måste vi undersöka det närmare. Men det finns såklart ett visst motstånd, eftersom det innebär att papper ska fyllas i. Ibland uppstår en konfliktsituation, säger Jonny Lindström.

Utöver skaderisken med golfbollar har Örebro City Golf nagelfarit alla tänkbara arbetsmiljöproblem som skulle kunna uppstå. Allt har styrts upp med rutiner, dokumentation och tydlig ansvarsfördelning. Upprinnelsen var då Kemikalieinspektionen började granska landets golfklubbar och i synnerhet deras verkstäder, där maskinparken servas.

– Vi gjorde oss av med mängder med kemikalier då. Nu har vi samma uppsättning av utvalda produkter på båda våra anläggningar. De är väl dokumenterade med specifikationer kring hur de ska användas och hanteras.

Just som kemikalieinspektionerna blev klara, meddelade Arbetsmiljöverket att även de skulle granska verksamhetens rutiner och dokumentation. Så följde en genomgång av ansvarsfördelning och systematik för arbetsmiljön.

– Vi tyckte att vi hade bra koll på uppgiftsfördelningen, men det var inte tillräckligt dokumenterat och tydligt fördelat. Som exempel ska medarbetaren

signera ett dokument när en uppgift delas ut och där finns en checklista med allt som ingår i uppgiften. I fall medarbetaren inte anser sig ha tillräcklig kunskap för uppgiften, ska den returneras skriftligen på en särskild blankett. Allt det har vi gått igenom nu, säger Jonny Lindström och fortsätter:

– Känslan nu efter de båda inspektionerna är att frågorna är på allas läppar. Vi pratar mer om arbetsmiljön och säkerheten, och vi är bättre på att introducera nya medarbetare. Det som från början verkade rätt överväldigande, kan nog alla skriva under på har blivit positivt för arbetsplatsen. <

UTBILDADE VIA GRÖNA ARBETSGIVARE

Personalansvariga vid Örebro City Golf har utbildat sig i systematiskt arbetsmiljöarbete på en kurs som Gröna arbetsgivare och Svenska Golf förbundet håller tillsammans.

Kursen är en heldagskurs och tar bland annat upp:

- Lagar och regler på arbetsmiljöområdet
- Arbetsmiljöansvar
- Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)
- Riskanalys och krishantering i praktiken + mallar och dokument
- IA – systemet för att hantera incidenter och olycksfall.

Kursledare är arbetsmiljöexpert från Gröna arbetsgivare tillsammans med klubbbrådgivare från Svenska Golf förbundet.

Läs mer på: www.grona.org/min-arbetsmiljo

”Vi tyckte att vi hade bra koll på ansvarsfördelningen”



JONNY LINDSTRÖM
VD, Örebro City Golf & Country Club

**ÖREBRO CITY
GOLF**

Antal anläggningar: **två**
– Gustavsvik (centralt i Örebro)
och i Mosjö (söder om Örebro).
Antal hål: **45** (fördelade på två
18-hålsbanor och en 9-hålsbana).
Antal medlemmar: **cirka 4000**
Antal anställda: **15** året runt samt
15 säsongsanställda.
Omsättning: **25 mkr**

FRÅN

10

TILL

2

Förra året omkom två personer i arbetsplatsolyckor inom de gröna näringarna, det visar Arbetsmiljöverkets statistik. Året dessförinnan miste fem gånger så många människor livet på liknande arbetsplatser.

Säger förra årets siffror egentligen något om arbetsmiljön i de gröna näringarna?

TEXT MIA SAHL

Statistiken över dödsolyckor på arbetsplatser är aldrig rolig läsning, en person som dör på sin arbetsplats är en för mycket och varje dödsfall innebär en fruktansvärd personlig tragedi

för alla inblandade.

En titt på förra årets siffror över dödliga arbetsplatsolyckor i de gröna näringarna sticker därför ut, och väcker frågor.

Bengt Järholm är läkare och professor vid Umeå universitet, han har i många år forskat på arbetsplatsolyckor och hälsa kopplad till arbetsmiljö.

Finns det någon anledning till att siffran i de gröna näringarna gick från tio till två mellan 2018 och 2019?

– Det svåra med dödsolyckor är att det alltid rör sig om små tal, det gör all statistik kopplad till dödsolyckor väldigt osäker, säger han.

– Utifrån ett vetenskapligt perspektiv är det därför helt omöjligt att dra några som helst slutsatser kring de här siffrorna, säger han.

Minskningen från 10 till 2 på ett år skulle enligt Bengt



”All statistik kopplad till dödsolyckor är osäker”

Järholm kunna handla om ren slump trots att det procentuellt är en kraftfull minskning.

– Slump är det mest närliggande att anta. Men man kan såklart inte heller utesluta några specifika orsaker, säger Bengt Järholm.

Över längre perioder, och sett över hela det svenska arbetslivet, inträffar i snitt 50 dödsolyckor per år.

– Men mellan åren svänger det, ibland så kraftigt som från 35 till 65 från ett år till ett annat, säger Bengt Järholm som menar att det skulle kunna förklara olyckstalen för de gröna näringarna.

För att kunna säga något alls om orsakerna bakom minskningen måste man ha många års statistik tillgänglig. Ett år räcker alltså inte menar Bengt Järholm som ägnat en stor del av sitt yrkesliv åt att forska på hur arbetsplatser påverkar vår hälsa. I sin forskning använder han sällan eller aldrig statistik från enstaka år eller näringar.

– Mitt perspektiv är alltid det förebyggande, statistiken hjälper oss måttligt där. Vi

får jobba bredare, titta på olyckor i alla branscher och jämföra med övriga världen.

Att utifrån beprövad vetenskap förebygga arbetsplatsolyckor i de gröna näringarna är svårare än på många andra arbetsplatser.

– Olyckor i exempelvis tillverkningsindustrin är enklare att studera, och bygga bort. Större företag har också mer resurser att avsätta för skyddsronder, organiserat skydd och annat preventivt arbete än vad en enskild bonde eller skogsmaskinist har, säger Bengt Järholm.

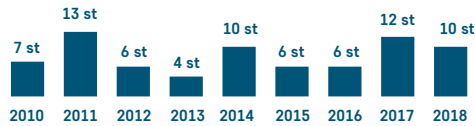
I de gröna näringarna är dessutom ensamarbete vanligt.

– Dessutom ändras arbetsförhållandena ständigt och det finns många temporära arbetsplatser under en arbetsdag. Många rör sig också i miljöer där de kan bli utsatta för stora krafter från maskiner eller djur, säger Bengt Järholm och fortsätter; – Det i kombination med litet underlag gör det som sagt svårt att både dra slutsatser och få till något väl underbyggt vetenskapligt underlag för vad som är orsak och verkan.

För den gröna företagaren har Bengt Järholm ändå ett tips.

– På den enskilda arbetsplatsen skadar det inte om man i förebyggande syfte använder sin fantasi och ställer sig frågan var kan jag göra mig illa här? <

DE SENASTE ÅREN
Arbetsolyckor med dödlig utgång
inom Jordbruk, skogsbruk och fiske



HÅRDAST DRABBADE

De flesta svenska
arbetsplatsolyckor med
dödlig utgång sker inom:

- Byggverksamhet
- Transport och magasinering
- Jordbruk, skogsbruk
och fiske
- Tillverkning

VÄRST PÅ HÖSTEN

Dödsolyckor i arbetet
under tioårsperioden
2009-2018 inträffar oftast
i oktober månad och på
torsdagar.

81

personer anställda inom
jordbruk, skogsbruk och fiske
avled till följd av en arbets-
platsolycka mellan åren
2009-2018

Källa: Arbetsmiljöverket 2019-03-01



Camilla Backlund, arbetsmiljöexpert
på Gröna arbetsgivare.

Det förebyggande arbetet gör skillnad

Regeringens vision är att antalet dödsolyckor i arbetet ska vara noll, en vision som Gröna arbetsgivare ställer sig bakom och aktivt försöker bidra till.

– Som arbetsgivare har du ett ansvar att säkra arbetsmiljön så långt som möjligt för dina anställda, säger Camilla Backlund, arbetsmiljöexpert på Gröna arbetsgivare.

– Men lika viktigt är det att du själv inte råkar illa ut.

Gröna arbetsgivarers inställning är att det förebyggande arbetsmiljöarbetet i högsta grad kan bidra till att förhindra olyckor och ohälsa på arbetsplatsen. Därför erbjuds medlemsföretag bland annat tillgång till arbetsmiljöutvecklarnas telefonjour, men också kurser och nyhetsförmedling kring arbetsmiljöfrågor.

– Genom att skapa en kultur på arbetsplatsen som inbjuder till säkra beteenden kommer vi mycket långt, säger Camilla Backlund och tillägger.

– Men för att komma dit krävs insikt och kunskap, vilket vi försöker att stötta våra medlemsföretag med.

MEDLEMSERBJUDANDE: BOKA DITT KOSTNADSFRIA ARBETSMILJÖBESÖK

Har du behov av en genomgång av ditt arbetsmiljöarbete, vill du ha hjälp att förbereda dig inför ett besök av Arbetsmiljöverket eller facket?

Som medlem har du tillgång till ett kostnadsfritt besök av våra arbetsmiljöutvecklare. Ett två timmar långt besök där ni tillsammans går igenom ert systematiska arbetsmiljöarbete.

> Boka Boka ditt besök av våra arbetsmiljöutvecklare genom att ringa deras jourtelefon 0709-85 60 00.

Värdefull feedback i vår medlemsundersökning

I november genomförde vi vår medlemsundersökning, tack till alla er som gav oss värdefull feedback! Ni ger oss generellt goda betyg, med vissa variationer mellan delbranscherna. Nu jobbar vi vidare med detta internt och i respektive sektion.

Ni beskriver oss på Gröna arbetsgivare som kompetenta, trygga, engagerade, hjälpsamma och tillgängliga. Vi är glada att få det omdömet och att just de orden kopplas ihop med oss eftersom de rimmar bra med våra värdeord - nära, användbara och framåt. Värdeorden satte vi i samband med vårt namnbyte och varumärkesarbete 2018, och de är vår ledstjärna i det dagliga arbetet.

Lönebildning och lönesättning samt att skapa kompetensförsörjning till branschen är de områden ni anser som viktigast för Gröna arbetsgivare att arbeta med. Det är naturligt eftersom det är våra kärnområden, men alltid bra att få dem avstämda med er medlemsföretag.

Mest värdeskapande för det enskilda företaget är rådgivning i arbetsrätt och kollektivavtal, konkurrenskraftiga kollektivavtal samt rådgivning och stöd i arbetsmiljöfrågor, när ni medlemmar får välja.

– Att rådgivningen är otroligt värdefull för våra medlemsföretag vet vi. Här satsar vi på att öka vår närvaro ytterligare genom en chat-funktion på webben som startar i januari, säger Lena-Liisa Tengblad, VD på Gröna arbetsgivare.

– **Konkurrenskraftiga kollektivavtal** är väldigt viktigt och centralt för våra medlemsföretag. Vi arbetar också med att ta fram och träffa kollektivavtal för alla delbranscher som har behov av avtal som speglar deras verksam-

het, och där är vi unik som arbetsgivarorganisation, fortsätter Lena-Liisa.

Stöd i arbetsmiljöfrågor är också viktigt, vilket framkom av undersökningen, och det är ett högt prioriterat område för oss. Utöver arbetsmiljöutvecklarna som vi vet är uppskattade, satsar vi på att fortsatt hålla en hög egen kompetens inom området

Vi kommer att använda er feedback för att öka medlemsnyttan. Av medlemsenkäten framgår vidare att ni är nöjda med vårt bemötande och vår återkoppling, något vi fortsatt kommer att fästa hög vikt vid, för att säkerställa att den höga nivån bibehålls. <



OM MEDLEMS-UNDERSÖKNINGEN

Varför: Syftet med undersökningen var att få ett underlag för att kunna förbättra servicen för medlemsföretagen och på så sätt öka medlemsnyttan.

När: Undersökningen genomfördes mellan den 22 oktober och 10 november 2019. Tre påminnelser skickades ut under fältperioden.

Hur: Undersökningen distribuerades via mejl.

Medverkande: 633 medarbetare deltog (17%)

Biobiljetter: Som tack för hjälpen var alla som var med och svarade på frågorna med i en utlottning av biobiljetter under december. 25 vinnare vann 2 biobiljetter var.

Alla vinnare har meddelats och fått sina biocheckar.

I Sverige är skyddad skog ofta synonymt med obrukbar skog. JOHN WIDEGREN, landsbygdspolitisk talesperson för moderaterna är kritisk till hur skogsägare idag förlorar brukanderätten till skog som anses skyddsvärd.

För vem skyddas skogen?

Skydd av skog. Känn på orden! De kan ha så många bottenar. Skyddar vi skogen för att bevara olika arter, för människor som vill kunna strosa runt där eller för att vi inte gillar att någon äger och bestämmer över skogen? Svaret beror på vem du frågar. Hur som helst har skyddet av skog blivit en allt mer omdiskuterad fråga i Sverige. Som så ofta måste jag tyvärr konstatera att Sverige just nu slår in på en väg som liknar en form av självskaðebeteende.

I Sveriges skogar år 2020 har vi inte stora problem med biologisk mångfald. De arter som har försvunnit sedan trakthyggesbrukets införande går att räkna på händernas fingrar. Det är snarare så att skogens mångfald blivit ordentligt mycket rikare de senaste decennierna. Många av de mått för biologisk mångfald som vi använder tyder på att utvecklingen går åt rätt håll. Till exempel ökar mängden död ved, grova lövträd och lövträdens andel i skogen.

Det finns stora hot mot biologisk mångfald i Sverige, men det hotet kommer framförallt från att våra värdefulla naturbetesmarker i allt större omfattning tas ur bruk. Naturbetesmarker innehåller en stor variation av insekter, bin och växter. Det är ofta samma människor som kämpar med lönsamhet i jordbruket som också äger de skogar som på ett eller annat sätt tas ur produktion. Därför tas ofta även dessa värdefulla betsmarker ur bruk.

Vad innebär det när en skogsägare förlorar brukanderätten till sin skog? Ja, på sikt leder det såklart till minskade intäkter för det enskilda företaget. Men i ett större sammanhang innebär det också försämrade välfärd. Svensk skog bidrar med över 140 miljarder netto

till svenskt BNP, det innebär att varje procentenhet skog som tas ur produktion kommer försämma för Sverige i stort.

I Sverige har vi lyckats balansera ett produktivt skogsbruk med hänsyn till miljön. Men den balansen är på väg att sättas ur spel. Fortsätter utvecklingen så är risken stor att Sverige i praktiken slår i ett avverkningstak.

Man måste då fråga sig, ska vi fortsätta så här? I till exempel Tyskland säger man sig ha skyddat 40 procent av marken. Skillnaden är hur vi väljer att tolka skydd av mark mellan olika länder. För i Tyskland bedriver man både jord- och skogsbruk på många av de skyddade markerna. I Sverige har vi nästan bara strikt skyddade marker. Vi väljer tyvärr som vanligt att göra det som är sämst för oss själva. En bra strategi som vi moderater nu förordar är att vi inte behöver höja andelen skogsmark som är tagen ur produktion.

Det är dags att vi ser till helheten i Sverige, någon måste våga ta det samlade greppet om de gröna näringarna och Sveriges landsbygd. Därför påbörjar jag ett stort politikutvecklingsarbete inom landsbygdens näringar under Moderaternas paraply. Vi ska bli de som bäst förstår utmaningarna och möjligheterna. Det finns så mycket outnyttjad kraft som kan släppas lös om vi bara ger lantbrukarna de rätta verktygen. Verktyg som stimulerar produktion och innovationskraft, på det sättet kan de gröna näringarna fortsatt vara den viktigaste delen i omställningen till ett mer miljö- och klimatsmart samhälle. Ett samhälle där bonden inte behöver be om ursäkt för sitt yrkesval, inte heller gå till domstol för att bruka sin skog på samma sätt som den brukats i generationer. Ett samhälle som accepterar näringarna och inte hotar människorna inom dem. Ett samhälle där landsbygdens näringar får vara motorn till staden. <

JOHN WIDEGREN (M)
Landsbygdspolitisk talesperson



FRÅGOR & SVAR

När gäller tystnadsplikten?

? Kan jag som företag begära att det vi ska diskutera på förhandlingen omfattas av tystnadsplikt?

! Facket har inte tystnadsplikt om inte överenskommelse om det träffats t.ex. genom att arbetsgivaren begärt tystnadsplikt beträffande en fråga och facket godtagit det.

Vägrar en part att träffa överenskommelse om tystnadsplikt gäller följande:

En part som ska lämna information har rätt till förhandling med motparten om tystnadsplikt rörande den information som ska lämnas. Det framgår av 21 § MBL. Uppnås inte enighet vid förhandlingen kan parten väcka talan vid domstol om tystnadsplikt. Sådan talan ska väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats. Domstolen ska förordna om tystnadsplikt om det annars skulle föreligga risk för väsentlig skada för part eller annan.

Om en part har påkallat förhandling om tystnadsplikt och väcker talan inom rätt tid (10 dagar efter att förhandling avslutats) gäller tystnadsplikten till dess frågan har blivit slutligt avgjord. Om kravet på tystnadsplikt är obefogat, och den part som begär tystnadsplikt insåg eller borde ha insett detta, föreligger dock inte någon tystnadsplikt.

Den som med tystnadsplikt har mottagit information för lokal eller central arbetstagarorganisations räkning får utan hinder av tystnadsplikten föra informationen vidare till ledamot i styrelsen för organisationen. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för styrelseledamoten.

Läs fler jourfrågor på mina sidor



Bengt Johansson,
Chefsjurist, 08-762 72 41
bengt.johansson@grona.org

HANTERA DINA STORBALAR SÄKERT

Årligen inträffar allvarliga olyckor i samband med hantering av storbalar. Med rätt teknik och anpassad utrustning blir arbetet säkrare. Här får du några tips på hur olyckor och tillbud kan undvikas.

TIPS FÖR SÄKRARE VÄGTRANSPORT

- Använd rejäla och trafiksäkra släp.
- Ett obromsat släp inklusive last får inte överstiga traktorns vikt.
- Lastsäkringen ska klara halva lastens vikt åt alla håll.
- Sidolämningar som når upp till minst halva balens höjd är godkänd förankring
- Saknas sidolämningar ska det dock ligga ett spännband över varje bal.
- Spännbanden har märkning om hur mycket de tål.
- Dåligt förankrad last som tappas har orsakat allvarliga olyckor och ger dryga böter. I allvarligare fall stämplas förseelsen som grov vårdslöshet, det leder till åtal och körkortet dras in.
- Använd bältet i traktorn, då skonar du ryggen och blir säkrare i trafiken.

TIPS FÖR SÄKRARE LASTNING PÅ FÄLTET:

- Ställ helst släpet på plan mark vid lastning och lossning.
- Stapla balarna på släpet stående.
- En balgrip med säkerhetsventil håller balen även om lastaren läcker olja.
- Använd en balgrip som håller balen så nära redskapsfästet som möjligt.

På sakerarbetsmiljo.se kan du läsa mer om rapporten "Storbalsolyckor".

Corona- krisen

Covid-19 fortsätter att spridas över världen och i takt med dess utbredning blir påverkan på både civilsamhället och näringslivet allt större. För dig som är företagare och arbetsgivare är utmaningarna många, de kommer sannolikt bli fler framöver.

På vår hemsida lägger vi löpande upp aktuell information för våra medlemmar.

**Håll dig uppdaterad på:
www.grona.org**

Som medlem kan du även ringa arbetsgivarjouren på 08-762 79 50 alla vardagar 08.30–16.30 eller maila till info@grona.org

23 APRIL

Gröna Arbetsgivares årsstämma hålls i år digitalt. Mer information kommer inom kort.

NY FÖRHANDLINGS- CHEF PÅ PLATS

Gröna arbetsgivares Örjan Lenárd är numera organisationens förhandlingschef. Han har efterträtt Maria Möller som efter 16 år på Gröna arbetsgivare nu gått vidare till Teknikföretagen.

Örjan har tidigare varit ansvarig för skogssektionens avtalsområde. Den positionen kommer en återvändare att fylla. Vi är mycket glada för att Maud Petri Rådström valt att komma tillbaka till Gröna arbetsgivare (läs mer på sid 22).

Maria Möller kommer i det nya jobbet som biträdande förhandlingschef på Teknikföretagen fortsatt ha en viktig roll för Industriavtalet, nu i en av de största arbetsgivarorganisationerna i Sverige.



AVTAL OM KORTTIDSARBETE SLUTNA

Förhandlingar med de fackliga motparterna för att få till centrala kollektivavtal som möjliggör korttidsarbete är i mål. Syftet med det centrala avtalet är att öppna upp möjligheten för företagen att sluta lokala avtal om korttidsarbete.

Processen har skyndats på av utbrottet av Corona. Den 16 mars gick regeringen, med stöd av samarbetspartierna, ut med att staten höjer sin andel av kostnaden vid korttidsarbete.

Förslaget om korttidsarbete bygger på ett tidigare förslag om ett nytt system för stöd vid korttidsarbete.

Korttidsarbete innebär att anställda tillfälligt går ned i arbetstid och att kostnaden för detta delas av staten, arbetsgivaren och arbetstagaren.

– Vi är glada att vi nu har ett avtal på plats. Det här är ett viktigt verktyg för medlemsföretagen i den tuffa situation som Coronapandemin har satt medlemsföretagen i, säger Örjan Lenárd, förhandlingschef på Gröna arbetsgivare.

Förslaget om korttidsarbete föreslås formellt träda ikraft den 7 april 2020, men ska kunna tillämpas från och med den 16 mars 2020.

Intresset för skogen, som grundlades redan under barndomen, bidrog till att Maud Petri Rådström sökte sig tillbaka till sin gamla arbetsplats. Nu i rollen som ansvarig för skogssektionen hos Gröna Arbetsgivare.

TEXT: MIA SAHL FOTO: GRÖNA ARBETSGIVARE



Tillbaka till hjärtefrågorna

Maud Petri Rådström arbetade fram till 2016 på Gröna arbetsgivare. Nu är hon tillbaka i organisationen, som sektionsansvarig för skogen, efter en tid som HR-chef på Trafikförvaltningen vid SL-trafiken i Stockholm.

– Jag hade redan beslutat mig för att byta spår och starta egen verksamhet men när jag fick ett erbjudande om att komma tillbaka till Gröna arbetsgivare kändes det väldigt rätt. Bland annat därför att hjärtat klappar lite extra för de gröna näringarna, förklarar hon.

Under barndomen drev släkten ett lantbruk med tillhörande skog i Blekinge. Skogen finns kvar i familjen än.

– Jag har faktiskt läst en distanskurs på Linné-universitetet i hållbart familjeskogsbruk, säger Maud Petri Rådström.

– Även om jag själv aldrig drivit verksamhet i de gröna näringarna så känner jag miljön väl och vill gärna bidra med mina kunskaper, både inom förhandling och mer HR-relaterade frågor.

På frågan hur en vanlig arbetsdag brukar se ut har Maud Petri Rådström inget rakt svar.

– Fördelen med en arbetsplats som Gröna arbetsgivare är att man inte har “vanliga” arbetsdagar, säger hon och fortsätter;

– En dag kan vara förhandlingsdag, en annan ägnas åt branschens kompetensförsörjning, en tredje till ett sektionsmöte och en fjärde till jour.

Som ansvarig för skogssektionen handlar mycket om att hålla ihop och driva det arbete som sektionen valt att prioritera.

– Min främsta uppgift är att lyssna på våra medlemsföretag för att säkerställa att det arbete som bedrivs inom skogssektionen stödjer företagen i rollen som arbetsgivare.

Kontakten med företagen och kollegorna är det roligaste med jobbet. Den första månaden har inte inneburit några utmaningar som inte känts hanterbara.

– Generellt så gillar jag utmaningar, men jag kan inte säga att jag mött några sådana ännu eftersom jag precis kommit tillbaka.

Maud Petri Rådström ser ljus på framtiden för de gröna näringarna.

– De är otroligt viktiga för Sverige. Inom skogsnäringen utvecklas ju ständigt helt nya användningsområden så självklart tror jag på en bra framtid för våra skogsföretagare, säger hon och tillägger.

– Jag önskar bara att jag hade möjlighet att utrota granbarkborren. <

SNABBA FRÅGOR: MAUD PETRI RÅDSTRÖM

☎ 08-762 79 93

✉ maud.petri.

radstrom@grona.org

Familj: Gift med Anders och har två vuxna barn

Drömjobb som ung: Medlare i internationella konflikter eller journalist

Första jobbet: Jag var sexton år och jobbade extra på ålderdomshem

som vårdbiträde

Gör helst på fritiden: Är med min familj, släkt och vänner, promenerar i skogen eller simmar.

Favoritskog: Släkten har skog i Blekinge så där har jag mina rötter. Skogarna i Täby är inte så dumma de heller.

Så tar jag mig till jobbet: Jag åker buss och tunnelbana

I korthet Hogia Lön Skogsavtalet

- › AGI-anpassat med förinställda benämningar och beräkningar i enlighet med Skogsavtalet.
- › Hantering av arbetstidskonto (ATK).
- › Avtalsanpassad utbetalning av semesterlön, reglering av semester-skuld och beräkning av semester.
- › Utskick av digitala lönespecifikation och kontrolluppgifter via mobilapp.
- › Korrekt beräkning av traktamente.
- › Inbyggd kalender med viktiga datum för rapportering till myndigheter.
- › Enkel uppladdning av elektronisk arbetsgivardeklaration till Skatteverket.

I samarbete med Gröna arbetsgivare har Hogia lanserat marknadens första löneprogram anpassat efter Skogsavtalet.

– **Det ska vara lätt att göra rätt.** I höstas lanserades för första gången ett löneprogram som gör att alla företag inom skogsbruket kan administrera sina löner med tryggheten i att det sker i enlighet med kollektivavtalet Skogsavtalet. Hogia Lön Skogsavtalet, som programmet heter, har tagits fram i ett samarbete mellan Hogia och Gröna arbetsgivare.

– Vi har frågat oss hur vi kan underlätta avtalsefterlevnad för våra medlemmar i skogssektionen. Nu kan vi erbjuda ett hjälpmedel som har rätt benämningar och lönearter för kollektivavtalets regelverk, säger **Ann-Soffie Perrin**, förhandlare hos Gröna arbetsgivare.



I programmet finns Skogsavtalets tre lönearter (baslön, kvalifikationstillägg och premielön) förinställda. Det gör även kollektivavtalets särskilda valmöjligheter för arbetstidskonto (ATK).



– Alla anställda inom Skogsavtalet har rätt till ett individuellt arbetstidskonto. Med Hogia Lön Skogsavtalet får arbetsgivaren ett bra stöd för att på ett enkelt sätt hantera ATK för sina medarbetare, säger Ann-Soffie Perrin.

Programmet underlättar även utbetalning av semesterlön och en korrekt beräkning av traktamente. Det är länkat till Skatteverkets e-tjänster för enkel uppladdning av Arbetsgivardeklaration på individnivå, AGI, och gör det möjligt att skicka digitala lönespecifikationer (GDPR-säkert) via en mobilapp. Programmet är dessutom lätt att komma igång med och ger fri support från Hogia.

– Det här är Hogias produkt. I och med vårt samarbete blir det nu enklare att göra rätt utifrån lagar och avtal, säger Ann-Soffie Perrin.

Lisa Schüler är försäljningschef på Hogia Small Office, Hon instämmer i att samarbetet

mellan Hogia och Gröna arbetsgivare har skapat en trygg och stabil grund för medlemmarnas lönehantering.

– Vår styrka är att vi har utvecklat programvaror i snart 40 år och Hogia Lön är ett välkänt system. Vi har stor kompetens inom löneområdet som vi gärna delar med oss av, säger Lisa Schüler.

Gröna arbetsgivarers medlemmar inom skogssektionen kan köpa programmet till medlemspris. Befintliga medlemmar kommer att få erbjudande om att uppgradera till programmet, berättar Lisa.

– Vi kommer ta kontakt med de som redan använder vårt program och kommer överens med dem om vad de behöver. <

TEXT PETER JOHANSSON

Kom igång med Hogia Lön Skogsavtalet

Programmet erbjuds med en rabatt till Grönas arbetsgivarers medlemmar som baseras på antalet anställda. Kontakta vårt kansli eller ta kontakt direkt med Lisa Schüler på lisa.schuler@hogia.se

KALENDARIUM

Våra kurser 2020

Utbildning i arbetsmiljö och arbetsrätt

Kurserna innehåller genomgång av arbetsmiljöfrågor kopplade till arbetsgivarens ansvar och viktiga arbetsrättsliga lagregler.

Kurserna ger en grund i arbetsmiljö och arbetsrätt. Tanken är att man väljer om man vill gå 1 eller 2 dagar. Det är inget som hindrar att företag kan sända olika deltagare till de olika dagarna.

Malmö

2-3 JUNI 2020

Plats: Malmö, Svenskt Näringsliv, Navigationsgatan 1 A

Pris: 2 750 kr exkl. moms/deltagare och dag

Startar: 2 juni 2020, kl 08.30

Slutar: 3 juni 2020, kl 16.00

Stockholm

29-30 SEPTEMBER 2020

Plats: Stockholm, 7A Posthuset, Vasagatan

Pris: 2 750 kr. exkl. moms/deltagare och dag

Startar: 29 september 2020, kl 08.30

Slutar: 30 september 2020, kl 16.00

Jönköping

24-25 NOVEMBER 2020

Plats: Jönköping, Best Western Plus John Bauer Hotel, Södra Strandgatan 15

Pris: 2 750 kr. exkl. moms/deltagare och dag

Startar: 24 november 2020, kl 08.30

Slutar: 25 november 2020, kl 16.00

Förhandlingsteknik

Kursen syftar till att förbättra deltagarnas förhandlingsbeteende och förhandlingsteknik. Kursen inkluderar praktiska moment som MBL-förhandlingar och tvisteförhandlingar.

Stockholm

20-21 APRIL 2020

Plats: Stockholm, Näringslivets Hus, Storgatan 19

Pris: 8 000 kr exkl. moms

Startar: 20 april 2020, kl 10.00

Slutar: 21 april 2020, kl 16.00

Stockholm

12-13 OKTOBER 2020

Plats: Stockholm, Näringslivets Hus, Storgatan 19

Pris: 8 000 kr exkl. moms

Startar: 12 oktober 2020, kl 10.00

Slutar: 13 oktober 2020, kl 16.00

Fortsättningskurs i Förhandlingsteknik

Under fortsättningskursen arbetar vi med svåra förhandlingsituationer som uppkommer i de flesta företag som besvärliga motparter, motparter du möter vid upprepade tillfällen, individuella löneförhandlingar, neddragningar och att förhandla igenom organisationsförändringar. Kursinnehållet bygger på modern forskning och best-practice i dessa situationer.

Stockholm

19-20 NOVEMBER 2020

Plats: Stockholm, Näringslivets Hus, Storgatan 19

Pris: 8 000 kr exkl. moms

Startar: 19 november 2020, kl 10.00

Slutar: 20 november 2020, kl 16.30

