



Sámediggi  
Sámedigge Sámediggie Saemiedigkie Sametinget

# Strategi för arbetsmiljön för rennäringen

Överlämnat till regeringskansliet 2022-06-30  
enligt uppdrag

Dnr. 1.3.8-2021-1908

## Innehåll

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	3
1.1	Bakgrund till uppdraget.....	3
1.2	Syfte och mål med uppdraget.....	3
1.3	Genomförande .....	3
<b>2</b>	<b>Strategi 2022 – 2027</b> .....	4
2.1	Yttre påverkansfaktorer.....	5
2.2	Säkerhetskultur.....	5
<b>3</b>	<b>Förslag till åtgärder</b> .....	5
3.1	<b>Kompetensutveckling</b> .....	5
3.1.1	Fysisk arbetsmiljö .....	6
3.1.2	Övergripande prioriteringar .....	6
3.1.3	OSA – Organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete).....	6
3.1.4	Övergripande prioriteringar .....	6
3.1.5	Finansiering.....	6
3.2	<b>Samarbete</b> .....	6
3.2.1	Hälso- och arbetsmiljönätverk.....	7
3.2.2	Prioriterad åtgärd .....	7
3.2.3	Produktutveckling.....	7
3.2.4	Prioriterad åtgärd .....	7
3.2.5	Företagshälsovård .....	8
3.2.6	Prioriterad åtgärd .....	8
3.2.7	Finansiering.....	8
<b>4.</b>	<b>Tidsplan</b> .....	8

## 1 Inledning

### 1.1 Bakgrund till uppdraget

Jordbruk, skogsbruk och fiske, där rennäringen ingår, tillhör de branscher med högst dödsolyckor i relation till antalet verksamma och många av de drabbade är egenföretagare. Rennäringen tampas med besvärliga arbetsmiljöproblem, ofta i ett strängt klimat. En rapport Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet bland renskötare i svenska Sápmi från SLU visar att två tredjedelar av de tillfrågade renskötarna har skadats i arbetslivet. Rapporten visar vidare att 31 procent av renskötarna hade permanenta hälsoproblem till följd av detta.

Att bekämpa dödsolyckor är en prioriterad fråga för regeringen. I arbetsmiljöstrategin har regeringen en vision mot dödsolyckor som innebär en målsättning att ingen ska dö till följd av arbete. I den dialog som förts med berörda branschorganisationer, myndigheter och fackförbund har ökade kunskaper hos företagen om risker och säkert arbete lyfts fram som en viktig pusselbit. Sådana satsningar bör vara långsiktiga för att ge bestående effekt.

Regeringens arbetsmiljöstrategi för åren 2021 – 2025 omfattar fyra prioriterade områden som utöver ett tryggt arbetsliv även bl.a. omfattar ett hållbart arbetsliv och ett hälsosamt arbetsliv. Regeringen har även utvidgat nollvisionen om dödsolyckor till att även omfatta arbetsrelaterad dödlighet på grund av exempelvis längre sjukdom och ohälsosam stress.

### 1.2 Syfte och mål med uppdraget

Sametinget har av regeringen fått i uppdrag att ta fram och påbörja genomförandet av en strategi för att minska olyckorna och förbättra arbetsmiljön i rennäringen.

Strategin ska vara långsiktig och utgå ifrån att åtgärderna finansieras med medel som finns i pelare 2 i den gemensamma jordbrukspolitikerna (CAP), i första hand medel för kompetensutveckling men även medel för samarbete som kan vara aktuella. Sametinget ska kunna påbörja genomförandet av strategin under 2022.

### 1.3 Genomförande

Sametinget har valt att upphandla tjänst för framtagandet av en behovsanalys som underlag till strategin. Kirunahälsan AB vann upphandlingen och har därefter arbetat med behovsanalysen. Denna har slutpresenterats den 15 juni 2022. Därefter har Sametinget utarbetat en slutlig handlingsplan med åtgärder för förbättring av rennäringens arbetsmiljö. Sametinget har arbetat med löpande administration och även haft kontakt med Jordbruksverket under tiden. Avsikten är att informera samebyarna under hösten 2022 om behovsanalysen och förslag till åtgärder.

## 2 Strategi 2022 – 2027

I Sápmi – den samiska regionen finns ca. 4600 renägande samer som är förelade på 51 samebyar från Karesuando i norr till Idre i norra Dalarna. Det samiska området är således vidsträckt och rennäringsföretagen utspridda över ett stort område. De samiska näringarna är små och företagandet baseras uteslutande på mikronivå. Det dagliga arbetet som inrymmer alla slags uppgifter och problem tar ofta överhanden och fokus från utveckling och långsiktig strategisk planering av företaget. Det är svårt att hinna med. Detta gäller inte minst arbetsmiljöarbetet för den enskilde renskötaren.

Renskötselarbetet innebär många olika moment, både över tid men också fördelat på ett stort areellt område. Renskötselåret består av att följa renens årstidsvandringar och i perioder är arbetet mycket intensivt. Däremellan krävs annat arbete som jakt, fiske, reparationer och underhåll, administration, styrelsearbete etc.

Renskötsel förknippas med riskfaktorer såsom hög fysisk arbetsbelastning, skador och arbete i kallt klimat. Under de senaste trettio åren har renskötaren utsatts för nya riskfaktorer, förknippade med allt mera frekvent användning av motorfordon som snöskoter, motorcyklar och andra fyrhjuliga motorfordon. Arbetsredskap som i sig underlättar själva renskötselarbetet men som innebär ökad belastning som statiska och ergonomiskt krävande arbetsställningar och vibrationer. En sjunkande ekonomisk lönsamhet inom renskötseln och ökat tryck från konkurrerande verksamheter på betesmarkerna som gruvsdrift, vindkraft, skogsbruk, energiproduktion och turism läggs ovanpå, vilket gör renskötande familjer ytterligare psykosocialt och ekonomiskt sårbara

Rennäringen har inte tidigare arbetat med systematiska insatser för att främja rennäringens arbetsmiljö. Enstaka undersökningar har genomförts och några projekt gällande rennäringens arbetsmiljö har genomförts, men det har inte resulterat i någon långsiktig strategi för att möta behoven och för att förbättra arbetsmiljön. Rennäringens arbetsmiljö är därför ett eftersatt område som kräver betydande insatser initialt men också över tid för att kunna förändra arbetsmiljön.

Viktiga nyckelfaktorer för en lyckad strategi för att minska olycksriskerna och förbättra arbetsmiljön för rennäringen är:

- Systematiskt arbete inom hälsa och arbetsmiljö
- Långsiktiga och tydliga mål
- Kontinuitet
- Samverkan mellan olika aktörer
- Utgå från en holistisk syn på hälsa och från samiska behov
- Kulturkompetens från medaktörer/genomförare
- Konkreta insatser som visar på goda resultat och som utvärderas kontinuerligt

## 2.1 Yttre påverkansfaktorer

Arbetsvillkoren för många renskötare kännetecknas av höga krav på arbetsinsatsen och liten kontroll över yttre faktorer som påverkar renskötseln, vilka är förhållanden som innebär psykosociala riskfaktorer för försämrad psykisk hälsa. Dessa kan vara förändrade väderförhållanden och klimat, ökad rovdjursstam, konkurrerande verksamheter som minskar eller tar bort betesmöjligheter, bristande kommunikationsmöjligheter i oländig terräng, långt till hjälp vid olycka, känsla av att inte vara förstörd eller inkluderad i övriga samhällets nätverk. Psykosociala riskfaktorer såsom dåligt socialt stöd, stora påfrestningar, liten belöning, stress och utanförskap samt stort ekonomiskt ansvar är också yttre påverkansfaktorer som drabbar renskötarkåren men verkar vara speciellt viktiga frågor för kvinnliga renskötare.

## 2.2 Säkerhetskultur

Renskötseln ses ofta mera som en livsstil än ett yrke vilket gör att säkerhetsmedvetenheten kan variera och därmed användning av arbets- och skyddsutrustning. Det finns också en högre grad av risk- och olycksfallsacceptans bland den renskötande befolkningen. Det innebär att det inrapporterade skador och olycksfall är lägre. "Jag klarar mig själv"-kulturen är också utbredd och det kan bero på att renskötseln av tradition baseras på manliga normer men också på bristande tillit och förtroende till sjukvårdssystemet. Till detta kan även läggas riskbruk av alkohol. Ytterst kan det även vara en ekonomisk fråga då ekonomiska förutsättningar ofta saknas för att anlita expertresurs inom arbetsmiljö och hälsa.

För att bryta detta mönster krävs insatser både genom utbildning för den enskilde renskötaren men också att öka kompetensen generellt inom samebyarna inom hälsa och arbetsmiljö. Ett sätt kan vara att utbilda handledare inom varje sameby för att motivera och argumentera vikten av en god arbetsmiljö, men också finnas med som stöd och möjliggöra lärtillfällen.

Sametinget har tittat på vilka åtgärder som behovsanalysen har lyft fram som prioriterade. Behovsanalysen pekar ut tre huvudområden inom åtgärden kompetensutveckling. Dessa områden rör både enskilda renskötare/företagare men också samebyn som helhet.

## 3 Förslag till åtgärder

### 3.1 Kompetensutveckling

Åtgärden skall spegla hela renskötselområdet och ta hänsyn till både kvinnors och mäns behov av förbättrad arbetsmiljö. Det innebär att dess insatser skall attrahera och inkludera båda könen och vara åldersneutralt. Åtgärderna skall vara framåtsyftande, systematiska och över tid för att ge långvarig effekt.

Utöver utbildningsinsatser i sig är det viktigt att se över *hur* man ska kompetensutveckla för att kunna förändra arbetsmiljön. Forskning visar att det kan vara svårt att förändra människors beteende enbart utifrån utbildningsinsatser. Tekniska lösningar eller reglerande

initiativ hade bättre effektivitet på säkerhetsbeteendet. För att få effekt av utbildningsinsatser ser vi att dessa behöver läggas i en helhet och förstärkas med insatser på samhällsnivå, organisatorisknivå (Sápmi), gruppnivå (Samebyn) och individnivå (Renskötaren).

Målet är att skapa kompetensutvecklande insatser som bidrar till ett hållbart och hälsosamt arbetsliv för renskötarkåren genom att minska olyckorna och förbättra arbetsmiljön.

### **3.1.1 Fysisk arbetsmiljö**

Att arbeta utifrån grunderna i systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att undersöka, riskbedöma, åtgärda samt följa upp samt att arbetsmiljöarbetet är en naturlig del av arbetet. En del av de arbetsmiljörisiker som har identifierats både i behovsanalysen och andra rapporter är den fysiska arbetsmiljön som exponering av buller, vibrationer, kemikalier, kyla och värme etc.

### **3.1.2 Övergripande prioriteringar**

Utbildningar och kompetenshöjande insatser både på person/företagsnivå och samebynivå. Dessa kan vara i ergonomi, fysisk arbetsmiljö (buller, vibrationer etc.), ensamarbete, etc.

### **3.1.3 OSA – Organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete)**

Utifrån de påverkansfaktorer som framkommer i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan arbetet som renskötare och i samebyn kategoriseras som starkt psykisk påfrestande. Detta är i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrift om Organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4 och beskrivs som ett arbete som innebär att "lösa konflikter, fatta svåra beslut under press där också etiska dilemman ingår". Kunskap om systematiskt arbetsmiljöarbete behöver prioriteras för att synliggöra de mekanismer som kan leda till arbetsrelaterad ohälsa.

### **3.1.4 Övergripande prioriteringar**

Utbildningar och kompetenshöjande insatser både på person/företagsnivå och samebynivå. Dessa kan vara i säkerhetskultur, Akutomhändertagande, krishantering, ledarskap, hot och våld, , hälsofrämjande kultur etc.

En prioriterad åtgärd är även att utbilda handledare inom samebyarna för att få en bättre struktur på det hälsofrämjande arbetet.

### **3.1.5 Finansiering**

Fyra miljoner kronor. Bedöms kompetensutvecklingsåtgärden kosta.

## **3.2 Samarbete**

För att stärka den renskötande befolkningens arbetsmiljö är det viktigt att även arbeta via samebyorganisationerna. Via dessa kan olika nätverk initieras för att utveckla arbetssätt med

fokus på arbetsmiljö, säkerhet och kulturbevarande. Samarbete kan ske med andra myndigheter, forskningsinstitutioner, företagshälsovård etc. för att samordna insatser, men också för att öka kulturförståelsen och därmed också tilliten till det svenska sjukvårdssystemet. Det är viktigt att samverka kring hur man organiserar arbetet så att inte riskerar att ge upphov till konflikter.

Sametinget ser följande tre områden som är viktiga att utveckla via samarbetsåtgärden.

### **3.2.1 Hälso- och arbetsmiljönätverk**

Denna åtgärd föreslås då den vilar på grundprinciperna för hälsofrämjande arbete samt att vi tror att man på detta sätt skapar en mer hållbar förändring då arbetsmiljöarbete och hälsofrämjande arbete är ett återkommande arbete som man inte blir klar med.

Enligt Världshälsoorganisationen, WHO (2021) handlar hälsofrämjande arbete om att möjliggöra "att människor får kontroll eller makt över att förbättra sin hälsa" Exempelvis genom: kunskap, verktyg och möjligheter. Vidare finns tre olika vägar för folkhälsoarbetet: motivera/argumentera, möjliggöra och överbrygga. Handledarna kommer också kunna överbrygga och lyfta frågor från samebyn till Sápmi, och/eller nyckelpersoner/aktörer inom området arbetsmiljö och hälsa. Genom samverkan kan man skapa situationer som kan gynna flera områden samtidigt.

### **3.2.2 Prioriterad åtgärd**

För att arbetsmiljöarbetet skall vara en naturlig del av verksamheten och fortsätta över tid blir en viktig insats att utbilda handledare inom arbetsmiljö/hälsa. En handledare i varje sameby kan motivera och argumentera varför arbetsmiljöarbetet är viktigt men också finnas med som ett stöd och möjliggöra lärtillfällen.

### **3.2.3 Produktutveckling**

Det framkommer att det finns ett behov av produktutveckling inom rensköteln. Motorfordonen är inte anpassade till och lämpliga för för den omfattande användningen, arbetskläder och skyddsutrustning likaså. Även inom kommunikationsmöjligheter behövs produktutveckling då stor del av arbetet sker i områden med dålig eller ingen täckning. Samarbete mellan renskötare/samebyar och producenter av fordon, kläder, skyddsutrustning skulle bidra till minskade risker för olyckor och förslitningsskador. Även samarbeten med forskning skulle kunna utveckla både utrustning och kommunikationsmöjligheter.

### **3.2.4 Prioriterad åtgärd**

Samarbete mellan olika aktörer och rennäringsföreträdare för att produktutveckling av maskiner, redskap etc. i syfte att höja säkerheten och minska skaderisker samt förbättra och förenkla vardagen för den enskilda renskötaren.

### 3.2.5 Företagshälsovård

digitalisering

På grund av de allvarliga riskerna inom rennäringen finns det ett behov av att öka kompetensen i samebyarna inom hälsa och arbetsmiljö. Tillgång till expertstöd/resurs inom området är essentiellt. Säkerhetsfrämjande arbete är komplext och enligt Arbetsmiljölagen (1977:1160) 2c § ska arbetsgivaren "svara för att företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö, hälsa och rehabilitering".

### 3.2.6 Prioriterad åtgärd

Samverkan med aktörer för att skapa en företagshälsovård som tillvaratar renskötarkårens behov. Utveckling av företagshälsovård kan väven vara i digital form, för att underlätta tillgängligheten.

### 3.2.7 Finansiering

Fem miljoner kronor bedöms samarbetsåtgärden kosta.

Då åtgärden förutsätter nationell offentlig medfinansiering önskar Sametinget nationella medel för att medfinansiera åtgärden. Annars kan det innebära att åtgärden blir svår att genomföra då det kommer att vara svårigheter att hitta medfinansiärer.

## 4. Tidsplan

År	Verksamhet
2022-2023	Planering för påbörjande av verksamheten, information om uppdraget/åtgärderna, upphandling av tjänster. Planering för uppföljning och återkoppling av verksamheten – checkpunkter.
2024	Kompetensutvecklande verksamheter Utvecklande av hälso- och arbetsmiljönätverk i samebyarna
2025	Produktutveckling – arbetsgrupper – forskning och innovation – testbäddar Kompetensutvecklande verksamheter
2026	Utredning om samisk företagshälsovård – påbörjande av samarbete. Kompetensutvecklande verksamheter

2027	Utvärderingar och förhoppningsvis har verksamheten satt sig och finns som integrerad i renskötarnas ordinarie verksamheter..
------	--

Bilaga: Behovsanalys - Kirunahälsan

## Förslag på strategi för att minska olyckorna och förbättra arbetsmiljön i rennäringen.

Åsa Jannok, legitimerad fysioterapeut/ergonom och arbetsmiljökonsult  
Emelie Lander, arbetsmiljöingenjör, folkhälsovetare och organisationskonsult  
Lenita Lindmark, legitimerad psykolog och organisationskonsult  
Malena Stenfjell, legitimerad sjuksköterska  
Maria Alldén Lomvik, undersköterska och blivande arbetsmiljöingenjör

## 1 Bakgrund

Sametinget har av regeringen fått i uppdrag att ta fram och påbörja genomförande av en strategi för ett tryggt, hållbart och hälsosamt arbetsliv, där ett prioriterat område är att minska olyckorna och förbättra arbetsmiljön för rennäringsen. Samtinget upphandlade uppdraget av Kirunahälsan AB. En företagshälsovård (numera så kallat företagshälsa) som arbetar med hälsa och arbetsmiljöfrågor på organisation, grupp och individnivå.

Jordbruk, skogsbruk och fiske, där rennäringsen ingår, tillhör de branscher med högst dödsolyckor i relation till antalet verksamma och många av de drabbade är egenföretagare. Rennäringsen tampas med besvärliga arbetsmiljöproblem, ofta i ett strängt klimat. En rapport Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet bland renskötare i svenska Sápmi från SLU visar att två tredjedelar av de tillfrågade renskötarna har skadats i arbetslivet. Rapporten visar vidare att 31 procent av renskötarna hade permanenta hälsoproblem till följd av detta (Lunner, Kolstrup, Lavesson & Zachrisson, 2019).

Uppskattningsvis finns det 80 000 – 100 000 samer i Sápmi fördelade i Sverige, Norge, Finland och Ryssland. Det uppskattas bo 20 000–35 000 i Sverige, 50 000–60 000 i Norge, 8000 i Finland och 2000 i Ryssland (Sametinget, 2022).

Renskötseln är en näring som i Sverige är förbehållen samerna. "Den samiska rätten att utnyttja områden för renskötsel, jakt och fiske bygger på urminnes hävd" Det innebär "en äganderätt som förvärvats genom att man under lång tid brukat marken utan att någon hindrat en" (Sametinget, 2022).

Enligt Sametinget (2022) finns cirka 4600 renskötare i Sverige och 51 samebyar. Av dessa är 33 fjällsamebyar och 10 är skogssamebyar, det finns även 8 koncessionssamebyar (Sametinget, 2022). En sameby är inte en by i ordalag, men ett geografiskt område som är avsatt till renskötsel för en särskild sameby (Sametinget, 2022).

Samebyn bedrivs som en ekonomisk och administrativ förening som har uppgift att tillsammans leda och bedriva renskötsel inom ett område. Samebyn har, av medlemmarna vald ordförande och styrelse, som väljs på den årliga bystämman/årsmötet (Sametinget, 2022). Samebyn är en juridisk person, vilket innebär att den har juridiska rättigheter och skyldigheter. Inom en sameby finns flera renskötsselföretag. Det finns drygt 1 000 renskötsselföretag i Sverige (Svenska Samernas Riksförbund, 2022).

Det finns cirka 4 600 renägare (som äger minst en ren), varav 85 procent bor i Norrbottens län. 40 % av renägarna är kvinnor. Man beräknar att omkring 2 500 personer är beroende av inkomster från renskötsel. Rensköterycket har blivit ett mansdominerat yrke. Endast 18 % av de gruppansvariga renskötarna är kvinnor. Det är oftast en man som arbetar heltid i företaget medan familjemedlemmar och släkt hjälper till när arbetet så kräver, till exempel vid renskiljning, kalvmärkning och slakt (Sametinget, 2022).

Antalet renar i Sverige varierar mellan 225 000 och 280 000 i vinterhjord. Rennäringsen är beroende av stora betesarealer eftersom renarna rör sig efter årstidsväxlingarna. För vandringarna mellan olika betesmarker utnyttjar renen bestämda vandringsleder. Under vissa tider på året, framför allt i samband med kalvmärkning, höstslakt och flytt till vinterbetesområdena, samlar renskötarna renarna i större hjordar som drivs efter urgamla flyttleder (Sametinget, 2022)

Renskötselarbetet innebär många olika moment. Exempelvis insamling av renar, märkning, drivning, bevakning och utfodring av renar. Märkning av kalvar under tidig sommar, renskiljning och slakt under hösten, bevakning av kanter under höst och vinter samt rovdjursbevakning under hela året, men speciellt under tiden då kalvarna föds. Renskötselårets alla naturliga moment som följer renens vandring innebär arbetsintensiva perioder. Riskfaktorer som hög fysisk arbetsbelastning, ensamarbete, olika arbetsmoment som är riskfyllda, användande av motoriserade fordon, dessa utförs under svåra klimatförhållanden (Sjölander, 2011).

Lönsamheten inom rennäringen har försämrats med ständigt ökade krav från samhället. Miljöerna i betesområdena ändras stadigt, som till exempel klimatändringar, turism, förändrat skogsbruk, utbyggnad av vindkraft och utökningar av gruvsdrift är bara ett fåtal exempel på hot, exploateringar och förändringar som utgör psykosociala samt ekonomiska påfrestningar för rensköterna. Detta är faktorer som utan tvekan påverkar rensköternas och deras familjers arbetsmiljö, säkerhet, hälsa och liv (Sjölander, 2011). Rensköterna och deras familjer bedriver familjeföretag, som inom samebyn konkurrerar med varandra, och de skall samtidigt samarbeta med varandra. Detta är också en betydande faktor för rensköternas arbetsmiljö, hälsa och livsstil (Sametinget 2022).

Sveriges riksdag uttalade 1977 att samerna är ett urfolk i Sverige och 2010 erkändes samerna som ett folk i Sveriges grundlag. Sverige har erkänt samerna som ett folk, ett urfolk och som en nationell minoritet (Sametinget, 2022). Vidare har Sverige undertecknat Förenta nationernas Urfolksdeklaration i 2007. Enligt artikel 24 har urfolk rätt till "högsta standard av fysisk och mental hälsa som kan uppnås", det är staternas ansvar att säkra att så sker. Artikel 23 innehåller att urfolken har rätt till utveckling. Denna rättighet ska innefatta att "aktivt engageras i och utforma och bestämma program som gäller hälsovård, bostäder och andra ekonomiska och sociala program som påverkar dem". Samiska och internationella observatörer har uttryckt att Sverige inte uppfyller sina hälsorelaterade åtaganden gentemot samerna. Exempelvis lyfte Paul Hunt, Förenta nationernas specialrapportör, om rätten till högsta möjliga hälsa. Han uppfattade att Sverige inte omsatt sina hälsorelaterade åtaganden gentemot samerna i praktisk handling. Han påpekade att det saknas nationella planer för samers hälsa, men också former för att kartlägga och följa samers hälsa över tid (Hunt, 2007). Det har även åter igen framkommit kritik i 2016.

"En god och jämlik hälsa i hela befolkningen" (Proposition 2017/18:249) är målet för den svenska folkhälsopolitiken. Tillsammans med FN:s Agenda 2030-globala mål för hållbar utveckling utgör detta stöd för arbetet med att säkra det samiska urfolket i Sverige. Tydligast är kopplingen till mål 3 "en god hälsa och välbefinnande", och mål 3.4 som preciserar att målet inbegriper psykisk hälsa och välbefinnande. Samerna är en av fem nationella minoriteter, och inom ramen för minoritetspolitiken betonas bland annat den mänskliga rätten till hälsa. Folkhälsomyndigheten (FHM) arbetar därför med frågor som rör de nationella minoriteternas hälsosituation, bland annat utifrån deras uppdrag att kartlägga och analysera hälsosituationen bland personer med särskild etnisk eller kulturell bakgrund. Inom ramen för detta uppdrag samråder FHM med Sametinget. 2017 föreslogs i en utredning (SOU 2017:60) flera förstärkningar av minoritetspolitiken inom hälsoområdet. Exempelvis när det gäller behovet av myndigheters kunskap om de nationella minoriteternas situation på hälsoområdet. Utredningen föreslog också att särskilda kunskapsmål kring hälsa bland

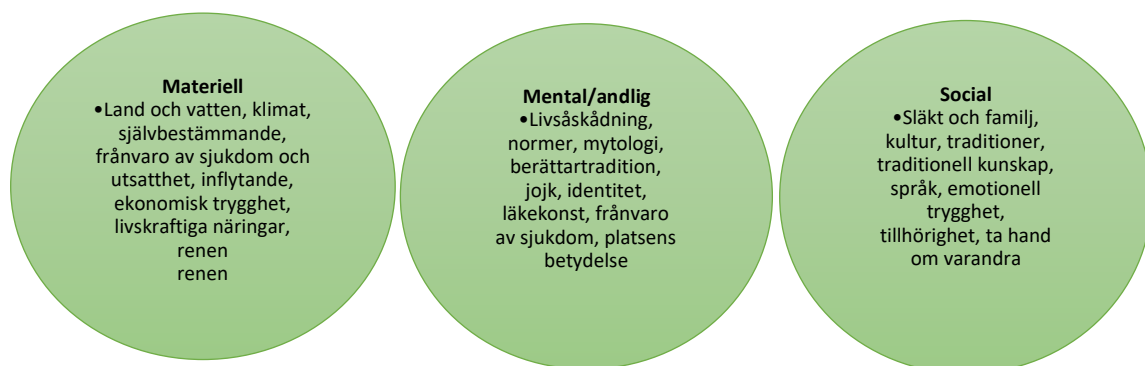
nationella minoriteter bör integreras i centrala utbildningar på hälso- och sjukvårdsområdet (läkar- och sjuksköterskeprogrammen) samt att regeringen bör överväga att instifta ett universitetsanknutet centrum för samisk hälsa, bland annat för att stärka kunskapen om samers hälsa och bidra med metodutveckling för att på sikt kunna följa även andra minoriteters hälsoutveckling. Inget av dessa förslag har förverkligats.

I 1995 skrev regeringen i Norge en handlingsplan för hur hälso- och socialtjänster till den samiska befolkningen i Norge skulle bedrivas. Där uttrycktes det tydligt att rennäringen var i stort behov av HMS (hälsa, miljö och säkerhet) då arbetsförhållandena inom rennäringen utgör en allvarlig risk för fysisk och psykisk hälsa och kräver snabba åtgärder (Helse- og omsorgsdepartementet, 1995).

I 2008 togs frågan upp i NRL (Norske reindriftssamers landsforbund) åter igen och forskningsprojektet "Reindriftas hverdag" upprättades efter detta. Resultatet presenterades i en rapport: "En undersökelse av faktorer som kan påvirke psykisk helse til samisk reindriftsbefolkning i Norge". Rapporten visade på att renskötare exponeras av många olika fysiska riskfaktorer i sin vardag, till trots för det så är majoriteten nöjda med att jobba som renskötare.

I 2019 startades projektet "HMS i reindrifta" av NRL och norska landbruksdepartementet. Två personer blev anställda på deltid. Landbruksdepartementet är ansvarig, medan det är norsk landbruksrådgivning som håller i projektet. Tidsplanen för projektet var 3 år, men det är bestämt att det kommer bli varande som en fast aktör. I och med detta beslut visar norska regeringen en tydlig signal om att de önskar goda "tilskuddsordninger" (bidragssystem) för rennäringen, ökad uppmärksamhet om hälsa, miljö och säkerhet för renskötarna samt att arbeta för att göra arbetsvardagen tryggare (Regjeringen, 2022).

Samers hälsa har på senare tid fått ett allt större fokus, även i Sverige. Medvetenhet om att bristen på kunskap kring hälsa har blivit alltmer uppenbar. World Health organisation (WHO) definierar hälsa som ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och inte bara frånvaro av sjukdom (WHO, 1948). Den västerländska synen på hälsa (i



Figur. Hälsans dimensioner. Figuren utarbetad från Sametingets hälsopolitiska handlingsprogram 2019 Hämtas ifrån: <https://www.sametinget.se/137993>

enlighet med WHO's definition ovan) har en mer individualistisk inriktning. "För en same är familjen, släkten, samebyn, djur (hundar och renar) och natur viktiga komponenter" (Dearga 2017, s 23). Detta är en viktig grundläggande förståelse om man ska främja samisk hälsa och rennäringens arbetsmiljö.

Nedan nämner vi några exempel på pågående fokusområden gällande samers hälsa.

- Sametinget tillsammans med Kunskapsnätverket för samisk hälsa innefattande regionerna Norrbotten, Västerbotten, Jämtland och Härjedalen samt Dalarna, tillsammans med ett antal samiska civilsamhällesorganisationer antagit och arbetat fram ett hälsopolitiskt hälsoprogram 2019. Syftet med handlingsprogrammet är att uppnå en god hälsa hos hela det samiska folket genom att beakta, tillvarata och implementera hälsans materiella, sociala och mentala/andliga dimensioner, samt säkerställa att samer erbjuds en offentlig hälso- och sjukvård där de känner sig välkomna, trygga och respekterade. Handlingsprogrammet pekar ut prioriterade områden. Kunskapsnätverket för samisk hälsa arbetar bland annat med kunskapsspridning om samisk hälsa inom hälso- och sjukvården inom regionerna. Kunskapsnätverket har haft fokus på psykisk hälsa och suicidprevention bland samer. De har också tagit fram en strategi för samisk hälsa- en hälso- och sjukvård som bidrar till en god och jämlik hälsa för samer 2020–2030 (Region Norrbotten, 2020).
- Kunskapsnätverken i regionerna har även arbetat fram samarbeten med SANKS (samiskt nasjonalt kompetansetjeneste- psykisk helsevern og rus) på norska sidan av Sápmi. SANKS är en del av Finnmarkssjukhuset HF och har ett ansvar på nationell nivå att bidra till erbjudanden av psykisk hälsovård och missbruksvård för den samiska befolkningen i Norge. Den största delen av personalen inom SANKS är själva samer med kultur- och språkkompetens. SANKS har sina huvudsäten i Karasjok och Lakselv i finnmark i Norge. Det finns även filialer på olika ställen i Sápmi där det erbjuds vård.
- SSR (Svenska samernas riksförbund) har tagit fram ett policydokument som innefattar arbetsmiljöansvar, systematiskt arbetsmiljöarbete inom rennäringen, risker inom rennäringen och förslag på åtgärder samt andra arbetsmiljöaspekt att ta i beaktning inom rennäringen (2019).
- HALDI är ett pågående forskningsprojekt som avser att kartlägga hälsa och levnadsvillkor där särskild fokus ligger på samer.
- Vid Umeå Universitet etablerades år 2000 Vårdduo- centrum för samisk forskning. Det finns nu idag flertalet samiska forskare som fokuserar på samers hälsa och levnadsvillkor.
- Den svenska regeringen har beslutat att inrätta en sanningskommission där syftet är att kartlägga och granska den politik som förts gentemot samerna i ett historiskt perspektiv och dess konsekvenser för det samiska folket, sprida kunskap om och öka den allmänna förståelsen för samernas historia och hur dessa oförrätter påverkar dagens villkor för samerna samt verka för att denna kunskap förs vidare till kommande generationer (Regeringen, 2021).

## 2 Syfte

### **Bakgrund till uppdraget**

Att bekämpa dödsolyckor är en prioriterad fråga för regeringen. I arbetsmiljöstrategin har regeringen en vision mot dödsolyckor som innebär en målsättning att ingen ska dö till följd av arbete. I den dialog som förts med berörda branschorganisationer, myndigheter och fackförbund har ökade kunskaper hos företagen om risker och säkert arbete lyfts fram som en viktig pusselbit. Sådana satsningar bör vara långsiktiga för att ge bestående effekt.

Regeringens arbetsmiljöstrategi för åren 2021 – 2025 omfattar fyra prioriterade områden som utöver ett tryggt arbetsliv även bland annat omfattar ett hållbart arbetsliv och ett hälsosamt arbetsliv. Regeringen har även utvidgat nollvisionen om dödsolyckor till att även omfatta arbetsrelaterad dödlighet på grund av exempelvis längre sjukdom och ohälsosam stress.

Sametinget har av regeringen fått i uppdrag att ta fram och påbörja genomförandet av en strategi för att minska olyckorna och förbättra arbetsmiljön i rennäringen.

Strategin ska vara långsiktig och utgå ifrån att åtgärderna finansieras med medel som finns i pelare 2 i den gemensamma jordbrukspolitiken (CAP), i första hand medel för kompetensutveckling men även medel för samarbete som kan vara aktuella. Sametinget ska kunna påbörja genomförandet av strategin under 2022.

### ***Uppdragformulering***

*Att tillsammans med Sametinget skapa en strategi för att minska olyckorna och förbättra arbetsmiljön i rennäringen.*

Strategin:

-ska utgå från en behovsanalys baserat på risker kopplade till arbetsmiljön i rennäringen.

-ska vara långsiktig (t.om. 2027) och presenteras översiktligt.

-i första hand föreslås insatser inom kompetensutveckling och samarbete och i andra hand inkluderas andra områden som kan vara viktiga ur arbetsmiljösynpunkt.

### 3 Metod

En arbetsgrupp med kompetens inom hälsa och arbetsmiljö samt kulturkompetens och erfarenhet från rennäringen skapades på Kirunahälsan, för att planera och strukturera genomförandet av detta uppdrag. Arbetsgruppen innefattade följande:

Åsa Jannok, legitimerad fysioterapeut/ergonom och arbetsmiljökonsult

Emelie Lander, arbetsmiljöingenjör, folkhälsovetare och organisationskonsult

Lenita Lindmark, legitimerad psykolog och organisationskonsult

Malena Stenfjell, legitimerad sjuksköterska

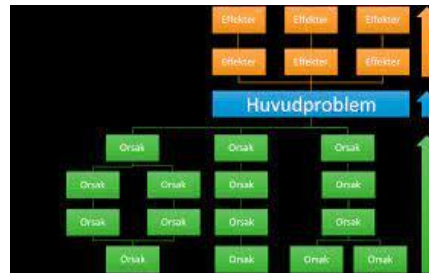
Maria Alldén Lomvik, undersköterska och blivande arbetsmiljöingenjör

För att skapa en gemensam förståelse om uppdraget och tillsammans med sametinget ta fram en processplan bokades regelbundna digitala träffar med arbetsgruppen på Kirunahälsan och Ingela Nilsson, Näringslivschef på Sametinget. Uppdraget planerades utifrån en grov processplan som justerades efter tidens gång.

Metoden baserades på informationsinsamling utifrån kvalitativ ansats med olika informationskällor som grund för uppnå en större bredd och så stor förståelse som möjligt inom ämnesområdet. Behovsanalysen är genomförd i enlighet med Watkins mfl.s: Guide to Assessing Needs (2012) och utgår ifrån en grundläggande behovsanalys med tre faser:

- Identifiera - vad behoven är, söka orsaker (risker och andra faktorer som påverkar arbetsmiljön och hälsan).
- Analysera och granska behoven på ett djupare plan, söka orsaker och se mönster.
- Bestäm vad som ska göras och formulera en strategi utifrån detta.

Steg 1. Utifrån Lunner Kolstrup, Lavesson& Zachrison (2019) rapport om *Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet bland renskötare i svenska Sapmi* identifieras en grov sammanställning av faktorer som påverkar arbetsmiljön och risken för olyckor inom rennäringen. Orsaksfaktorer och konsekvenser sammanställdes till en början i form av ett orsaksträd (Region Jönköpings län, 2022)



Orsaksträd. Region Jönköpings län (2022)

Huvudproblemet dvs en hög andel olyckor och skador beskrivs i mitten av bilden och orsakerna placeras nedanför. Effekter av problemet placeras ovanför (Region Jönköpings län, 2022). Tidigt i processen blev det tydligt att det fanns väldigt många orsaksfaktorer och effekter. Beslut togs därför att skapa en tabell i programmet Excel där orsaksfaktorer och effekter grupperades i huvudkategorier och underkategorier som alla utgjorde tänkbara delar av "problemet". Orsaksfaktorer (dvs risker och andra faktorer som påverkar arbetsmiljön och hälsan) benämndes som påverkansfaktorer och effekter benämndes som konsekvenser hädanefter.

Steg 2. Dokumentgenomgång. För att vidare identifiera konsekvenser och påverkansfaktorer valdes några rapporter ut för en mer noggrann dokumentgenomgång. Forskningsläget i Sverige är begränsat gällande arbetsmiljön och hälsan inom rennäringen varför fyra rapporter blev utgångspunkten för dokumentgenomgången (Daerga, 2017; Lunner Kolstrup, Lavesson & Zachrison, 2019; Stoor & San Sebastián, 2021; Stoor, 2016). Påverkansfaktorer och konsekvenser sorterades under de olika huvudkategorierna och underkategorierna. Varje dokument lästes och information sammanställdes utifrån en dokumentationsmall. Mallen utgick ifrån områdena:

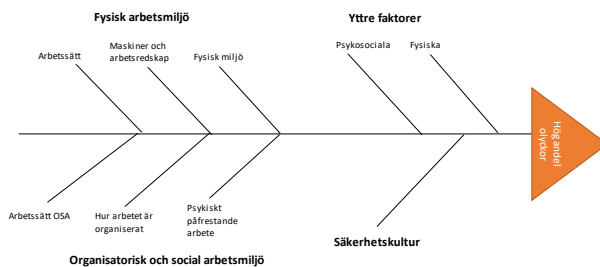
- Orsaksfaktorer och konsekvenser som bidrar till nuläget, en hög andel olyckor inom rennäringen i Sverige. Här inkluderades även sociala och organisatoriska risker/påverkansfaktorer/konsekvenser då dessa har en inverkan på säkerhetsbeteende (Bohgard m.fl, 2010).
- Förslag på förbättringsåtgärder som gör att man kan nå önskat läge, minska olyckorna och förbättra arbetsmiljön i rennäringen i Sverige.

Syftet med dokumentgenomgång är att samla in oberoende redan bekräftade data och information. Det är en systematisk process som identifierar, analyserar och extraherar användbar information ifrån redan publicerade rapporter som kan användas i en behovsanalys och för att fatta beslut (Watkins m.fl., 2012 s88; Witkin m.fl., 1995). Initalt gjordes en grov eftersökning av vilka rapporter och dokument som skulle vara relevant för att uppnå syfte och mål med denna rapport. I dialog med Ingela Nilsson på Samtinget diskuterades lämpliga rapporter att ta del av men också under senare intervjuer med nyckelpersoner fick intervjuarna tips på fler relevanta dokument och rapporter.

Information har inhämtats ifrån andra rapporter, sammanställningar ifrån myndigheter, SLU och Arbetsmiljöverket. Sökningar gjordes även på Google för att hitta trovärdiga källor. Alla dokument samlades på en lista som successivt arbetades igenom av arbetsgruppen på Kirunahälsan. Dokument lästes och det som bedömdes som relevant för uppdraget samlades ihop.

För att på ett enkelt och överskådligt sätt presentera resultatet beslutade arbetsgruppen att använda sig av ett fiskbensdiagram (Region Jönköpings län, 2022; Ishikawa, 1985).

**PÅVERKANSAKTÖRER OCH KONSEKVENSER**



I diagrammet samlades huvudkategorier (Fysisk arbetsmiljö, Organisatorisk och social arbetsmiljö, Yttre faktorer och säkerhetskultur) och underkategorier (Arbetsätt, Maskiner och arbetsredskap, Fysisk miljö, psykosociala, Fysiska, Arbetsätt OSA, Hur Arbetet är organiserat, Psykiskt påfrestande). Varje underkategori beskrevs sedan utförligare i form av lista med någon/några förklarande ord/meningar, se exempel nedan.

<b>Fysisk arbetsmiljö</b>	
<p><b>Fysisk miljö</b>  <i>Påverkansfaktorer</i>                      -Hög fysisk arbetsbelastning                      -Hög energiomsättning                      -Manuell hantering av renen                      -Trångt och halt vid rengården då många människor vistas på liten yta                      -Exponering för damm                      -Renskötare lever och arbetar i nära samklang med naturen i arktiskt klimat och utsätts för risker kopplat till detta exempelvis svår kyla, hård vind och så vidare</p> <p><i>Konsekvenser</i>                      -Stor risk för olyckor.                      -Hög förekomst av muskuloskeletala besvär och skador fysisk och mentalt på grund av hög fysisk arbetsbelastning.                      -Högre krav på god återhämtning och fysisk aktivitet/träning eftersom hög energiomsättning krävs för detta arbete.                      -Skador vid arbete med renen i framför allt axlar, händer, fötter och ben samt stickskador.                      -Halk- och fallolyckor då det är trångt och halt vid många arbetsmoment inom rennäringen. - Exponering för damm som ger upphov till allergi och luftvägsbesvär.                      -Kvarstående besvär efter olycka exempelvis ständigt värk, trötthet, sämre rörlighet i leder, känslobortfall, domningar i främst händer och fötter. Kalla fingrar och tår, helt eller delvis förlorad syn, stress/ångest för att liknade ska hända igen.                      -Förfrysningsskador då arbetet sker i kallt arktiskt klimat.                      -Renskötande män löper en högre risk för att dö i olyckor och av förgiftning (enligt tidigare studier).</p>	

Steg 3. Planera för intervjuer och skapa intervjuguide. I detta steg skapades en frågeguide för intervjuerna samt en mall för att dokumentera dem. Därefter bokades intervjuer med nyckelpersoner som valdes utifrån att de hade kunskap eller erfarenhet om arbetsmiljön inom rennäringen. Intervjupersonerna hade anknytning till olika delar av Sápmi och/eller arbetade med forskning inom området arbetsmiljö och hälsa. Innan intervjuerna genomfördes förklarades syfte och uppdrag för att intervjupersonerna skulle kunna ge ett muntligt samtycke till detta. Totalt kontaktades 19 personer för intervju och 16 personer deltog 6st var män och 10st kvinnor.

En semistrukturerad frågeguide utvecklades för att intervjuaren skulle kunna uppnå syftet med intervjuerna men också för att det skulle finnas utrymme att reflektera kring flera olika

perspektiv (Se bilaga B). Intervjupersonerna fick titta på och reflektera öppet kring grovsammanställning av orsaksfaktorer och konsekvenser. Här kunde intervjupersonen göra egna tillägg. Vidare fick intervjupersonen reflektera kring:

- Risker, hinder, möjligheter, åtgärder.
- Hur strukturera det systematiskt arbetsmiljöarbete inom rennäringen?
- Vilken strategi/tillvägagångssätt behövs för att minska olyckorna och förbättra arbetsmiljön inom rennäringen på samhällsnivå, organisationsnivå (Sápmi Sverige), gruppnivå (Samebyn) och individnivå (renskötaren)?

Steg 4. Genomförande av intervjuer med nyckelpersoner. Arbetsgruppen valde att de med samisk bakgrund och kunskap inom rennäringen genomförde alla intervjuer då de hade bästa språkliga och kulturella kompetens. Intervjuerna genomfördes via telefon eller videomöte på Teams. Intervjuaren sammanställde intervjufrågorna utifrån en dokumentationsmall. Om något var oklart eller behövde frågas upp kring, kontaktade intervjuaren intervjupersonen igen för att klargöra svaren. Resultatet sammanställdes tillsammans med resultatet ifrån dokumentgenomgången.

Steg 5. Planera gruppintervju. Arbetsgruppen skickade ut en inbjudan till sakkunniga inom området för deltagande i en gruppintervju. Tanken med gruppintervjuerna var att få mer djupgående tankar till strategin som började ta form. Ingen strukturerad frågeguide upprättades utan deltagarna fick ta del av behovsanalys och förslag till strategi för att sedan reflektera kring detta.

Steg 6. Genomföra gruppintervju för reflektion av framtagna fakta och förslag på strategier. Gruppintervjun genomfördes digitalt den 25/5 och varade ca 2h. Ifrån arbetsgruppen deltog två samtalsledare (Åsa Jannok och Emelie Lander) samt två observatörer/sekreterare (Malena Stenfjell & Maria Alldén Lomvik).

Steg 7. Resultatet ifrån dokumentgenomgången, intervjuerna och fokusgruppsintervjun sammanställdes.

Steg 8. Arbetsgruppen på Kirunahälsan samlades för att analysera resultatet och slutföra behovsanalysen. Utgångspunkten var, vad är behovet och vilka åtgärder ska rekommenderas till den strategiska planen.

Steg 9. Förslag till strategisk plan skapas baserat på behovsanalys i syfte att förbättra arbetsmiljön för rennäringen. Den strategiska planen presenteras för referenspersoner för översyn av helheten. Utifrån deras tankar och kommentarer revideras strategin innan den helt färdigställs.

### ***Etiska överväganden***

Författarna av denna rapport har diskuterat etiska frågor aktivt under hela processen. Det övergripande syftet för etikprövningslagen är att all forskning skall genomföras med respekt för människans värde och grundläggande friheter skall tas i beaktande. Mänskliga rättigheter och den enskilda människan skall skyddas och människovärdet skall respekteras (2003:460). Samtycke och godkännande av intervjupersoner har inhämtats om att publicera deras namn i rapporten.

## 4 Behovsanalys

Denna behovsanalys är grunden för utvecklandet av en strategi för att *minska* olyckorna och förbättra arbetsmiljön i rennärigen. Den baseras på de identifierade påverkansfaktorer och konsekvenser som arbetsgruppen funnit påverkar arbetsmiljön och risken för olyckor inom rennärigen. En behovsanalys beskriver glappet mellan nuläget och ett önskeläge och består av 3 huvudsteg: *identifiera, analysera och bestäm* (Watkins m.fl., 2012). Dessa steg beskrivs utförligare nedan. Då forskningsläget gällande arbetsmiljön och hälsan inom rennärigen är begränsat (Daerga, 2017; Lunner Kolstrup, Lavesson & Zachrison, 2019; och behöver förbättras gällande flera aspekter (Storm Mienna, Omma & Axelsson, 2021) finns troligt fler påverkansfaktorer och konsekvenser att identifiera. Resultatet nedan visar dock på hur mångfacetterat och riskfyllt renskötares arbetsmiljö är.

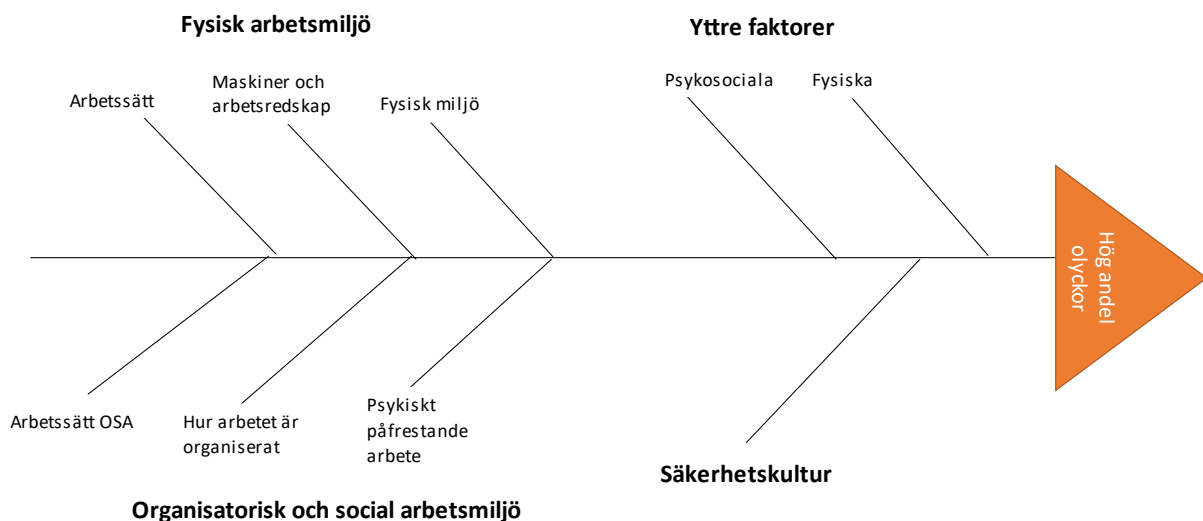
### Identifiera

Påverkansfaktorer och konsekvenser identifierades för att ge en bild av nuläget. Fyra rapporter samt resultat ifrån intervjuer med nyckelpersoner används till nedanstående resultat. (Daerga, 2017; Lunner Kolstrup, Lavesson & Zachrison, 2019; Stoor & San Sebastián, 2021; Stoor, 2016). Påverkansfaktorer och konsekvenser delades upp i:

- Huvudkategorier (Fysisk arbetsmiljö, Organisatorisk och social arbetsmiljö, Ytter faktorer och säkerhetskultur)
- Underkategorier (Arbetsätt, Maskiner och arbetsredskap, Fysisk miljö, psykosociala, Fysiska, Arbetsätt OSA, Hur Arbetet är organiserat, Psykiskt påfrestande) och underkategorier.

Varje underkategori beskrevs sedan utförligare i form av lista med någon/några förklarande ord/meningar. Nedan följer resultatet.

### PÅVERKANSAFAKTORER OCH KONSEKVENSER



## Fysisk arbetsmiljö

### Fysisk miljö

#### *Påverkansfaktorer*

- Hög fysisk arbetsbelastning
- Hög energiomsättning
- Manuell hantering av renen
- Trångt och halt vid rengården då många människor vistas på liten yta
- Exponering för damm
- Renskötare lever och arbetar i nära samklang med naturen i arktiskt klimat och utsätts för risker kopplat till detta exempelvis svår kyla, hård vind och så vidare

#### *Konsekvenser*

- Stor risk för olyckor.
- Hög förekomst av muskuloskeletal besvär och skador fysisk och mentalt på grund av hög fysisk arbetsbelastning.
- Högre krav på god återhämtning och fysisk aktivitet/träning eftersom hög energiomsättning krävs för detta arbete.
- Skador vid arbete med renen i framför allt axlar, händer, fötter och ben samt stickskadorna.
- Halk- och fallolyckor då det är trångt och halt vid många arbetsmoment inom rennäringen.
- Exponering för damm som ger upphov till allergi och luftvägsbesvär.
- Kvarstående besvär efter olycka exempelvis ständigt värk, trötthet, sämre rörlighet i leder, känslobortfall, domningar i främsta händer och fötter. Kalla fingrar och tår, helt eller delvis förlorad syn, stress/ångest för att liknade ska hända igen.
- Förfrysningsskador då arbetet sker i kallt arktiskt klimat.
- Renskötande män löper en högre risk för att dö i olyckor och av förgiftning (enligt tidigare studier).

### Maskiner och arbetsredskap

#### *Påverkansfaktorer*

- Långvarig användning av motorfordon.
- Många olika fordonstyper som kräver olika kunskaper
- Svåra körförhållanden
- Driftsäkerheten på fordonen
- Fordonen ej anpassade för arbetet
- Exponering för vibrationer
- Exponering för buller
- Exponering för avgaser

#### *Konsekvenser*

- Många olyckor kopplat till svåra körförhållanden (risk för vältning, vältning, fastklämning, krockning, köra fast, tillbud- och drunkningsolyckor, frys- och ögonskador). Skadorna innefattar:
  - Benbrott (fot, ben, arm, nacke, revben, nyckelben och rygg).
  - Stukning och luxering av fot-, knä-, hand- och skulderled.
  - Skallskada.
  - Krosskador (fingrar, hand, fötter och tänder).
- Maskinkörning påfrestar kroppen fysiskt och ökar risken för omfattande fysiska symptom som belastningsbesvär, förslitnings- och vibrationsskador.
- Helkroppsvibrationer samt hand-armvibrationer ifrån styren och handtag. Exponering för vibrationer leder till både övergående och bestående besvär:
  - Övergående besvär är: försämrad blodcirkulation, domningar, tillfällig köldkänsla i händer och armar, påverkar risken för felhandlingar/olycksfall då prestationsförmåga minskar, fysisk och psykisk trötthet ökar.
  - Bestående besvär är: kärl, led, muskel, skelett-, nerver-, nack-, ryggsador samt vita fingrar. Vita fingrar innebär en tillfällig men tydlig försämring av känsel och funktion i hand/fingrar. Fingertopparna blir vita och attackerna återkommer och blir värre om exponeringen för vibrationer fortsätter → svårare att vistas och arbeta i kyla.

- Buller från till exempel maskiner eller renhjord kan ge tillfällig eller bestående hörselnedsättning, ljudkänslighet samt övriga stressymptom, trötthet, sömnsvårigheter samt kan ha en negativ påverkan på hjärtfrekvensen.
- Höga halter avgaser/kolmonoxidförgiftning kan ge huvudvärk, trötthet, rastlöshet, synrubbingar, öronsusningar. I värsta fall nedsatt medvetande, medvetlöshet. Eventuellt även bestående neurologiska skador.
- Fel och misstag vid hantering av olika typer av motorfordon. Kunskap och medvetenhet krävs om varje fordons risk. Speciellt kopplat till de långvariga riskerna. Ofta saknas utbildning/certifikat för respektive motorfordon som hanteras.
- Bristande driftsäkerhet på motorfordonen då de används som arbetsfordon. Detta medför uppenbara konsekvenser såsom:
  - Ej tillräcklig lyse vid mörkerkörning.
  - Svårare att laga maskiner vid haveri på grund av elektroniska komponenter.
  - Högre risk för vibration, belastningsskador samt andra fysiska skador och olyckor.

## **Arbetsätt**

### *Påverkansfaktorer*

- De fysiska arbetsätten har förändrats i och med den tekniska utvecklingen
- Arbetar ofta ensam
- Använder vassa föremål
- Ergonomiskt utmanande arbetsätt:
  - Svåra arbetsställningar
  - Infångning av renen vid renskiljning
  - Lastning och transporter av renar
  - Använder lasso/snörkäpp
  - Knäsittande vid kalvmärkning
  - Sarvslakt/slakt
  - Dubbel exponering, hjälper andra vid renskiljning

### *Konsekvenser*

- Arbetsättet som renskötare har förändras. Renarna rör sig i större områden nu än tidigare pga. exploaterade marker vilket tillsammans med den tekniska utvecklingen lett till en utökad användning av motorfordon som transportmedel. Denna utveckling ökar exponeringen för de risker som är förknippade med maskinhavande.
- Brännskador i händerna ifrån lasso och rep.
- Stick och skärskador ifrån användning av vassa föremål exempelvis, kniv, yxa och kanyler vid avmaskning av renen.
- Vid ensamarbete krävs särskilt säkerhetsmedvetenhet för att undvika skador och olyckor.
- Arbetsmoment som är särskilt utmanande ergonomiskt ökar risken för fysiska belastningsbesvär exempelvis; knäsittande, när renen gör motstånd vid infångning, slakt, lastning/transport av renen.
- Svåra arbetsställningar (tungt lyft, större muskelansträngningar, ensidiga /upprepade arbetsrörelser) är vanligaste anledning till fysiska besvär och skador. Ofta görs dessa svåra arbetsställningar upprepat då man även bistår vid samling av renen i grannbyn vilket leder till dubbel exponering.
- Lastning och transport av renar ökar risken för skador då djuren är stressade.
- Hög förekomst av muskuloskeletal besvär bland renskötare (jämfört med arbetare inom bygg, industri, transport).

## **Social och organisatorisk arbetsmiljö (OSA)**

### **Psykiskt påfrestande arbete**

#### *Påverkansfaktorer*

- Oro för att skydda renhjorden
- Att hinna med och vara tillgänglig när det behövs
- Svåra körförhållanden och hög risk för olyckor
- Klimat, ljusförhållanden stressar, exempelvis ger vintermörker en tidspress i arbetet
- Saknar uppskattning för det arbete som läggs ner inom samebyn

- Bristande samarbete
- Konflikter
- Renskötare är både kollegor och konkurrenter, egenföretagare och kollektivt sammanslutna i samebyn
- Bristen på branchrelaterat socialt stöd/nätverk
- Psykosociala faktorer kopplade till arbetet påverkar den fysiska och psykiska hälsan
- Många yttre faktorer som stressar
- Ålder och fysisk förmåga påverkar risken för skador/att orka med arbetet
- Höga krav på den egna arbetsinsatsen
- Bära vidare det kulturella arvet

#### *Konsekvenser*

- Renskötaryrket är ett yrke som kan definieras som ett starkt psykiskt påfrestande arbete. Utöver det finns många yttre faktorer som medför att renskötaren har höga arbetskrav men liten kontroll. Ett så kallat problemkomplex med tryckkokareffekt som ökar den arbetsrelaterade stressen, risken för allvarliga olyckor, psykisk ohälsa och sjukskrivningar.

### **Arbetsätt Organisatorisk och Social arbetsmiljö (OSA)**

#### *Påverkansfaktorer*

- Produktionssteg baserad på naturens och kulturens egna villkor kan vara tidsödande och riskfyllda
- Olika släkters stolthet över traditioner påverkar hur renskötelsen styrs och hur tillväxten sker inom näringen
- Cyklist arbetsätt med tydliga arbetstoppar med hög arbetsbelastning, långa arbetsdagar, många riskfyllda moment och liten återhämtning
- Kunskap och erfarenhet och affärer överförs muntligen och oftast inom närsamhället, vilket medför vissa arbetsmiljörisker

#### *Konsekvenser*

- Då naturens och kulturens villkor delvis styr arbetet ökar risken för skador och olyckor samt att det bidrar till ökade krav i arbetet då dessa faktorer är svåra att påverka.
- Cyklist arbetsätt med tydliga arbetstoppar leder till ökad risk för stressrelaterad ohälsa såsom uppkomst av livsstilssjukdomar exempelvis hjärt- och kärlsjukdomar som följd.
- Dagens kunskapsöverföring försvårar kompetensutveckling och utveckling av arbetsmiljöarbetet.
- Renskötelsens krav i arbetet leder till stress och trötthet.

### **Hur arbetet är organiserat**

#### *Påverkansfaktorer*

- Hur arbetet är organiserat
- Ej möjlighet till formell yrkesutbildning
- Formell utbildning i arbetsmiljö, ledarskap anpassad till renskötare finns ej
- Saknas helhetsgrepp kring hur organisera utifrån både traditionella och moderna grunder

#### *Konsekvenser*

- Oklart vem som ska ta samordningsansvaret för främjande av arbetsmiljö och hälsa.
- Brist på bransch relaterat stöd, saknar nätverk med andra användbara samarbetspartners och kompetensutveckling. Ökar riskerna i arbetet och risken för att arbetsmiljöaspekten försummas i arbetet.
- Arbetsätten och fokus på hälsa och arbetsmiljö varierar då det inte finns en formell yrkesutbildning för renskötare.
- Ledarskapet och arbetsmiljöarbetet varierar då utbildning i arbetsmiljö och ledarskap inte finns anpassad till renskötare.
- Brist på kunskap om och riskbedömning av arbetsätt, arbetsmiljö och säkerhet inom renskötelse samt hur man ska tillämpa detta på bästa sätt.

## Yttre faktorer

### Fysiska

#### *Påverkansfaktorer*

- Väderförhållanden och snabba omslag medför en utmanande arbetsmiljö
- Ökande rovdjursstam, skadar och dödar renar
- Klimatförändringar påverkar bete och väderförhållanden
- Svårt för sjukvårdare att hjälpa vid en olycka utan kännedom om området
- Ofta långt till sjukvården vid en olycka eller skada i besvärlig terräng och dåligt väder
- Dåliga kommunikationsmöjligheter där arbetet utförs. Stora områden saknar helt täckning
- Kunskapsläget om samernas hälsosituation är fortfarande bristfälligt
- Endast ett fåtal renskötare är anslutna till befintlig företagshälsovård
- Rennäringslagen (1971:437) ger Länsstyrelsen befogenhet att bestämma "det högsta antal renar som får hållas på bete inom byns betesområde". Ren antalet i en sameby behöver vara relativt konstant inom samma samebyn vilket skapar svårigheter och incitament för konflikter emellan renskötare, ett sk. nollsummespel.
- Sämre förutsättningar för fysisk och psykisk hälsa. Generellt har urfolk sämre hälsa än majoritetsbefolkningen  
Exempelvis har Sverige kritiserats sedan 2007 av FN för att sakna en nationell strategi för att säkerställa en god hälsa bland samerna

#### *Konsekvenser*

- Väderförhållanden och snabba omslag ökar risken för olyckor och ställer stora krav på arbetsredskap och maskiner men även på kunskap om hur man löser olika situationer som kan uppstå.
- Ökande rovdjursstam som skadar och dödar renar leder till en ekonomisk påverkan.
- Dåliga kommunikationsmöjligheter leder till att det är svårare/utebliven hjälp vid en nödsituation och det i sin tur kan leda till förvärrad skada eller dödsfall.
- Arbetet utförs på avlägsna platser i utmanande terräng vilket gör att det kan vara svårt att få hjälp vid en olycka.
- Vissa områden saknar helt mobiltäckning, svårt att få hjälp vid en olycka.
- Långt till sjukvården vid en olycka eller skada vilket kan leda till förvärrad skada eller dödsfall.
- Saknas stöd/tillgång till oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö, hälsa och rehabilitering.
- Lagstiftningen, ett nollsummespel ökar risken för konflikter och spänningar.
- Sämre förutsättningar för fysisk och psykisk hälsa och sämre förutsättningar för en god arbetsmiljö samt en ökad risk för skador/dödsfall.

### Psykosociala

#### *Påverkansfaktorer*

- Upplevelse av etnisk diskriminering och minoritetskontext påverkar den psykiska hälsan negativt
- Fler intrång och konkurrens om markerna
- Samhällets syn på markanvändning
- Förhållningssättet bland majoriteten i övriga Sverige påverkar samers hälsa negativt
- Myndigheterna saknar kunskap om renskötselns specifika risker
- Saknas stöd från och samverkan med olika statliga, kommunala myndigheter och regionerna.
- Oro för framtiden
- Att inte känna sig helt inkluderad i vare sig majoritetssamhället eller samebyn - kluvenhet och utanförskap
- Ojämn könsfördelning
- Etnisk diskriminering

#### *Konsekvenser*

- Oro för framtiden.
- Ekonomisk stress.
- Psykisk påfrestning på grund av de yttre påverkansfaktorerna.
- Upplevelse av etnisk diskriminering, minoritetskontext, påverkar psykiska hälsan negativt.
- Att inte känna sig helt inkluderad i vare sig majoritetssamhället eller samebyn. Många kvinnor inom rennäringen har ett annat arbete också och känner ofta en kluvenhet och utanförskap.
- Ojämn könsfördelning. Kvinnorna upplever i högre grad att man inte känner sig lika delaktiga i beslut.

- Förändring av markanvändning leder till ökad användning av motorfordon och därmed ökade risker. Detta skapar ökad stress och oro för renskötaren

## Säkerhetskultur

### *Påverkansfaktorer*

- Låg rapporteringsgrad av inträffade skador och olycksfall
- Säkerhetsmedvetenheten bland renskötare varierar
- Riskbruk av alkohol
- Användningen av arbets- och skyddsutrustning varierar i omfattning. I vissa fall långt ifrån tillräckligt i förhållande till vilka riskfyllda situationer de dagligen utsätts för
- "Hög skade-/riskacceptans"
- Brist på tillit/förtroende för den svenska sjukvården, tillit till den samiska läkekonsten
- "Jag klarar mig själv kultur"
- "Hälsa är något man håller för sig själv"
- "Tystnadens kultur"
- Har ofta många hälsobesvär som ökar risken för skador/olyckor
- Renskötseln ses inte alltid som ett yrke utan mer som en livsstil
- Dubbelarbete
- Saknar ekonomiska förutsättningar för att anlita expertresurs inom arbetsmiljö och hälsa

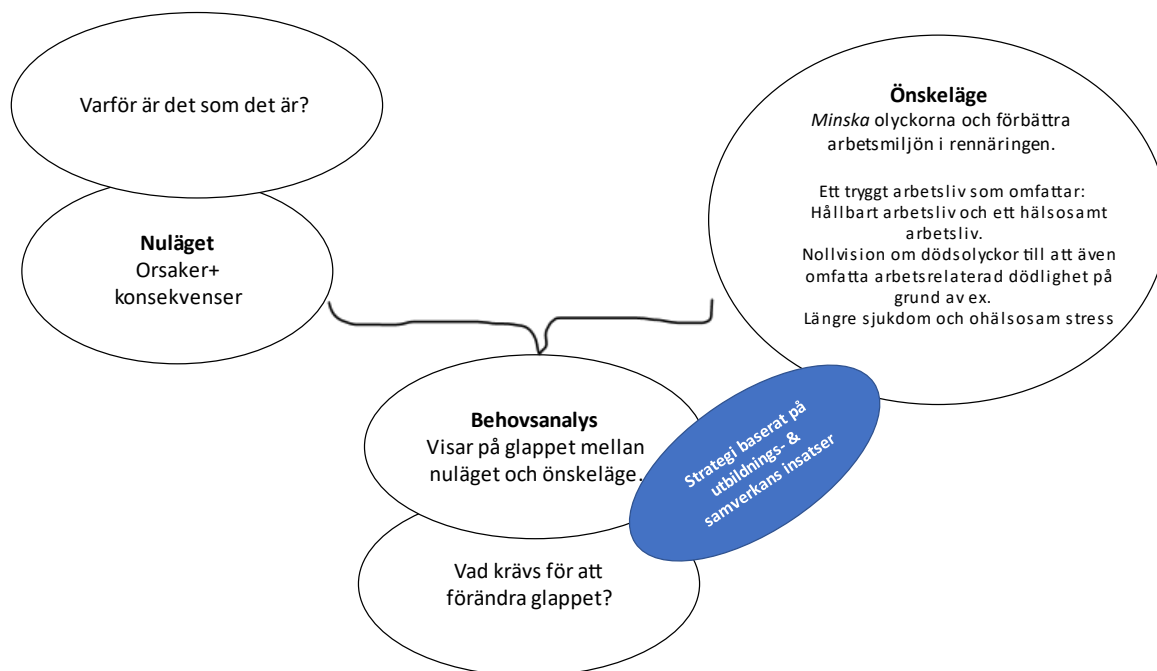
### *Konsekvenser*

Ökad risk för dödsfall, skador, svårare skador och/eller längre bestående skador på grund av bristande säkerhetskultur. Detta är troligt en kombination av flera faktorer:

- Arbetar trots att man har ont och söker inte vård alls eller när det är för sent.
- Ser inte fördelar med säkerhetsarbete "det händer inte mig".
- Finns en machokultur där man ska vara stark, arbetsduglig och förhållandevis självständig.
- Inte visa om man känner sig sjuk för då signalerar man svaghet.
- Bristande kunskap om säkerhetsfrämjande arbete.
- Bristande kunskap om hur utbudet ser ut på marknaden gällande arbetshjälpmiddel och skyddsutrustning.
- Hjälpmiddel och skyddsutrustning som finns är inte alltid anpassad efter renskötarnas behov och förutsättningar.
- Van att lösa problem själv eller inom den egna familjen eller samebyn
- Hälsa och sjukdom är något man håller för sig själv så länge som möjligt, inte belasta andra med sina bekymmer. Familjen, släkten, samebyn, djur (hundar och renar) och natur viktiga komponenter. Det ses som direkt opassande att öppna pratan om sjukdom. Hälsa närmar man sig på tyst indirekta sätt. Det kan för någon utan kulturkompetens upplevas som att man pratar i gåtor.
- Upplevelse av att det är svårt att få hjälp vid svåra olyckor. Sjukvården upplevs ifrågasättande samt att det ofta är långa avstånd, utmanande väder och terräng att ta sig fram i.
- Söker helst vård när renskötselarbetet tillåter, för att det egna företaget, arbetskollegor och samebyn inte ska bli lidande när man är borta.
- I första hand prövar man ofta traditionell egenvård innan man söker hälso- och sjukvård.
- Ökad risk för skador, svårare skador och/eller längre bestående skador på grund av bristande användning av arbets- och säkerhetsutrustning samt varierande säkerhetsmedvetenhet och säkerhetsbeteende.
- Stor osäkerhet i omfattningen av inträffade skador och olycksfall då de ej rapporteras.
- Brist på kommunikation där man förväntas tolka och förstå signaler utan att prata, "Tystnadskulturen". Positiv och negativ kritik sker utan ord.
- Ökad arbetsbelastning både fysiskt och psykiskt på grund av att man ofta har ett annat arbete vid sidan om renskötseln samt att man även hjälper andra med delar av renskötselarbetet.
- Tar mer risker, pressar sig själv mer då man ser arbetet som en livsstil snarare än ett yrke, samt kärleken till djuren.
- Andra hälsobesvär som ökar risken för skador/olyckor är exempelvis psykisk ohälsa, riskbruk av alkohol, förekomst av våldsutsatthet.

## Analys

Utifrån påverkansfaktorer och konsekvenser identifierar arbetsgruppen behovet som strategin ska baseras på, det vill säga glappet mellan nuläget och önskeläget. Nedan följer en översikt av analysprocessen.



Arbetsgruppen analyserar resultatet från forskningsrapporter och från intervjuer med nyckelpersoner. Huvudfrågan man utgår ifrån är *Vad krävs för att förändra nuläget till önskat läge?* Nedan presenteras de övergripande behoven för förändring av arbetsmiljön inom rennäringen som arbetsgruppen fann.

### Behov av utbildningsinsatser inom områdena:

- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Fysiska risker
- Säkerhetskultur, Organisatorisk och Social arbetsmiljö (OSA) + Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).
- Kulturkompetens och kompetens inom hälsa/arbetsmiljö
- Utbildning för renskötare
- OSA risker
- Hälsofrämjande arbete/goda levnadsvanor
- Utbildning kring eget företagande
- Utbildning i ledarskap
- Utbilda handledare inom arbetsmiljö/hälsa

### Behov av att se över hur man ska kompetensutveckla

Utöver utbildningsinsatserna i sig är det viktigt att se över *hur* man ska kompetensutveckla för att kunna förändra arbetsmiljön. Forskning visar att det kan vara svårt att förändra människors beteende enbart utifrån utbildningsinsatser (Arbetsmiljöverket, 2012). I

Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställning om utbildningsinsatser inom lantbruket (2012) har flera studier med inriktning på säkerhet visat sig medföra en förbättring av kunskap, medvetenhet och beteende bland deltagarna. Däremot var det ett svagt stöd för att utbildningsinsatserna skulle ge effekt på skadefrekvensen, det vill säga att beteendet inte förändrades så pass mycket att det minskade antalet skador. Tekniska lösningar eller reglerande initiativ hade bättre effektivitet på säkerhetsbeteendet (Arbetsmiljöverket, 2012). För att få verkan av utbildningsinsatser ser vi att dessa behöver läggas i en helhet och förstärkas med lagstiftning/regler på såväl samhälls-, organisations- som lokalnivå.

Andra viktiga delar att ha med vid kompetensutveckling för den aktuella målgruppen är:

-Tydliga mål för kompetensutveckling och övergripande handlingsplan för genomförande (AFS 2001:1 och AFS 2016:4)

- En stor del av utbildningsinsatserna kräver att utbildaren har expertkompetens i området (Buller AFS 2005:16, Vibrationer AFS 2015:15, Arbetsutrustning 2006:4, Kemiska arbetsmiljörisker 2011:19) samt kulturkompetens (Stoor, 2016, Daerga, 2017).

- På grund av de allvarliga riskerna inom rennäringen finns det ett behov av att öka kompetensen i samebyarna inom hälsa och arbetsmiljö. Tillgång till expertstöd/resurs inom området är essentiellt. Säkerhetsfrämjande arbete är komplext (Arbetsmiljöverket, 2012) och enligt Arbetsmiljölagen (1977:1160) 2c § ska arbetsgivaren ”svara för att företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö, hälsa och rehabilitering”.

-För att arbetsmiljöarbetet skall vara en naturlig del av verksamheten och fortsätta över tid blir en viktig insats att utbilda handledare inom arbetsmiljö/hälsa. En handledare i varje sameby kan motivera och argumentera varför arbetsmiljöarbetet är viktigt men också finnas med som ett stöd och möjliggöra lärtillfällen. Arbetsgruppen förslår denna insats då den vilar på grundprinciperna för hälsofrämjande arbete samt att vi tror att man på detta sätt skapar en mer hållbar förändring. Detta då arbetsmiljöarbete och hälsofrämjande arbete är ett återkommande arbete som man inte blir klar med. Enligt Världshälsoorganisationen, WHO (2021) handlar hälsofrämjande arbete om att möjliggöra ”att människor får kontroll eller makt över att förbättra sin hälsa” Exempelvis genom: kunskap, verktyg och möjligheter. Vidare finns tre olika vägar för folkhälsoarbetet: motivera/argumentera, möjliggöra och överbrygga. Handledarna kommer också kunna överbrygga och lyfta frågor från samebyn till Sápmi, och/eller nyckelpersoner/aktörer inom området arbetsmiljö och hälsa. Genom samverkan kan man skapa situationer som kan gynna flera områden samtidigt.

### **Kontinuerligt arbetsmiljöarbete lokalt**

Enligt arbetsmiljölagen (1977:1160, kap 2 §) har arbetsgivaren huvudansvaret för arbetsmiljön och ”ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt ska därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs. Arbetsgivaren ska beakta den särskilda risken för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam. Lokaler samt maskiner, redskap, skyddsutrustning och andra tekniska anordningar ska underhållas väl”. Som egenföretagare ansvarar man för alla som arbetar eller hjälper till, även om det är tillfälligt.

Alla arbetsmiljörisker både inom den fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljön som identifierats i denna rapport och tidigare forskning behöver undersökas närmre och

riskbedömas för varje sameby/renskötare så att risker och åtgärder blir behovsanpassade. Därför blir ett kontinuerligt arbetsmiljöarbete lokalt en mycket viktig del i förändringsprocessen. Säkerhetskulturen och yttre påverkansfaktorer är också viktiga delar att ta med i beaktande då alla dessa påverkansfaktorer är starkt sammankopplade och påverkar arbetsmiljö och hälsa (Stoor, 2016; Stoor, & San Sebastián, 2021; Daerga, 2017; Lunner Kolstrup, Lavesson & Zachrison, 2019).

Vidare är det av stor vikt att arbeta utifrån grunderna i systematiskt arbetsmiljöarbete: undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp (AFS 2001:1) samt att arbetsmiljöarbetet är en naturlig del av arbetet. En del av de arbetsmiljörisiker som identifierats, exempelvis exponering för buller (AFS 2005:16), vibrationer (AFS 2015:15), kemiska arbetsmiljörisiker (AFS 2011:19) kräver medicinska kontroller om riskbedömningar visar att exponering överstiger insats- och eller gränsvärdet för att minska risken för ohälsa (AFS 2019:3). Tydliga instruktioner för hur arbetet ska utföras på bästa sätt och för säker användning (AFS 2001:1) är också en viktig del när man arbetar med allvarliga risker. Arbeta med maskiner är en välkänd arbetsmiljörisk. Enligt arbetsmiljöverket kan arbetsskadorna ofta "förebyggas redan på konstruktions- och tillverkningsstadiet och genom korrekt installation" (Arbetsmiljöverket, 2021, s1).

Utifrån de påverkansfaktorer som framkommer i den organisatorisk och social arbetsmiljö kan arbetet som renskötare kategoriseras starkt psykisk påfrestande. Detta är i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrift om Organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4 och beskrivs som ett arbete som innebär att "lösa konflikter, fatta svåra beslut under press där också etiska dilemman ingår". Enligt AFS 2015:4 §11 ska arbetsgivaren "vidta åtgärder för att motverka att arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande leder till ohälsa hos arbetstagarna". Exempel på åtgärder som bör övervägas är:

- 1. regelbundet stöd av handledare eller tillgång till annan expert inom området,*
- 2. särskilda informations- och utbildningsinsatser,*
- 3. hjälp och stöd från andra arbetstagare och,*
- 4. rutiner för att hantera krävande situationer i kontakter med kunder, klienter med flera. Det är viktigt att arbetsgivaren skapar förutsättningar för arbetstagarna att uppmärksamma arbetsgivaren på särskilt påfrestande arbetsförhållanden. Vilka åtgärder som bör väljas beror på vilka förhållanden som gör arbetet starkt psykiskt påfrestande" (AFS 2015:4, 9 §)*

Även arbetstidens förläggning är en viktig påverkansfaktor för hälsa och olycksfall. Enligt AFS 2015:4 12 § ska arbetsgivaren "vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna".

### **Behov av produktutveckling för renskötare**

- Arbetsfordon. Det framkommer att de fordon som används ej är anpassade för arbetet och därmed inte lämpliga för den omfattande användningen. Regelbunden fordonskörning, under lång tid och i kuperad terräng innebär påfrestande arbetsställningar som ökar risken för belastnings- och vibrationsskador. Nya mindre vibrerande fordon behöver därför utvecklas samt att man tar hänsyn till följande aspekter: bättre driftsäkerhet som ökar förarens möjligheter att åtgärda ett haveri, fordonen behöver vara anpassade för svåra väderförhållanden (kyla, vind, regn, stark sol), utmanande ljusförhållanden (mörker, starkt

solljus, bländning) samt kunna skydda föraren bättre för kvistar och grenar vid terrängkörning (Lunner Kolstrup, Lavesson & Zachrison, 2019). Det finns en kravspecifikation för snöskoter som arbetsfordon som har utarbetats av renskötare och forskare som med fördel kan användas som ett underlag i produktutvecklingen (Lunner Kolstrup, Lavesson & Zachrison, 2019, bilaga 4).

- Arbetskläder/arbetsutrustning/skyddsutrustning behöver utvecklas för att passa de olika extrema väderförhållanden och den arbetsmiljö som en renskötare arbetar i till exempel svår kyla, hård vind, nederbörd. Vantar/handskar, mössa, termounderställ, goretex kläder, kraftiga skor/stövlar används och knän, nacke och skuldror är extra utsatta för snö/regn (Lunner Kolstrup, Lavesson & Zachrison, 2019). Vidare används: vattentät sovsäck, förbandslåda, extra proviant, yxa, spade, kniv, vinsch rep, extra batterier, tändstickor, tändare, ficklampa och kikare, flytväst/flytoverall, rygg-, knä- och armbågsskydd, sol- eller skyddsglasögon, hörselkåpor, mobil- och satellittelefon, kommunikationsradio. Denna utrustning skulle också kunna ses över då dess utformning, funktion och driftsäkerhet och tyngd är viktig ur belastnings- och säkerhetssynpunkt (Lunner Kolstrup, Lavesson & Zachrison, 2019).

- Exponering av vibrationer är en uttalad risk i renskötarnas arbetsmiljö. Det finns därmed ett behov av produktutveckling av vibrationsdämpande handtag och sitsar för de olika motorfordon som används men även för handhållna verktyg för att minska exponeringen för vibrationer (Lunner, Kolstrup, Lavesson & Zachrison, 2019). Hjälmarna upplevs ofta för tunga, att de vibrerar, skakar på grund av underlaget man kör på. Detta medför att många renskötare inte använder hjälm vid fordonskörning: snöskoter, fyrhjuling eller motorcrosscykel. Lättare varianter har utvecklats men varit dyra, så här är också priset en viktig fråga att ta hänsyn till.

- Kommunikationsmöjligheterna för arbete ute på vidderna behöver förbättras då renskötelsen ofta bedrivs ensam i områden som saknar mobil och/eller satellitäckning. Detta medför stora utmaningar för säkert arbete och ökar risker vid olyckor (Lunner Kolstrup, Lavesson & Zachrison, 2019).

### **Behov av nätverk/samarbeten**

I arbetsmiljölagen (1977:1160) kap 6 betonas vikten av samverkan för att skapa goda arbetsmiljöförhållanden, exempelvis att ha skyddsombud eller anlita företagshälsovård. I ett enmansföretag blir detta extra viktigt utifrån säkerhetsaspekten, då ensamarbete gör en extra sårbar och utsatt vid risker. Inom rennäring är familjen och andra renskötare i samebyn ens kollegor och samarbetspartners. Samarbete blir en större utmaning, på grund av att andra renskötare är både kollegor och konkurrenter samt att man ofta har släktband (Daerga, 2017; Stoor & San Sebastián, 2021; Stoor, 2016). Behovet av branchrelaterat socialt stöd framkommer tydligt i en intervjustudie om renskötarens fysiska arbetsmiljö, hälsa & säkerhet (Lunner Kolstrup, Lavesson & Zachrison, 2019). Det råder även brist på granskning av den kunskap som finns idag, samt möjligheter att utveckla de bästa tillämpningarna inom rennäringen. Vidare framkom också att man upplever att det saknas samverkan/stöd mellan olika statliga och kommunala myndigheter. Mot bakgrund till ovanstående föreslår vi följande.

-Det behövs nätverk för att utveckla arbetsätten inom rennäringen med fokus på arbetsmiljö, säkerhet och kulturbevarande. Enligt Lunner Kolstrup, Lavesson & Zachrison (2019) finns det "för tillfället ingen annan organisation förutom SSR, som bidrar till nätverkande och tillhandahåller kunskaper om kreativt affärstänkande. Bristen på branchrelaterat stöd ger undermåliga möjligheter och sämre arbetsförhållanden. Här kan "Best practice" utvecklas för olika arbetssätt/arbetsmetoder som tagit hänsyn till fysiska-, sociala- och organisatoriska risker. Det framkommer också ett tydligt behov av en sammanhållande funktion med fokus på forskning, utveckling, samverkan inom samisk arbetsmiljö och hälsa (Daerga, 2017 & Stoor, 2016). Då kunskapsläget om samers hälsa är bristfälligt (Daerga, 2017 & Stoor, 2016) behövs utvecklingsprojekt och forskning med fokus på arbetsmiljö och hälsa inom rennäringen. I dagsläget finns flera goda insatser men de sammanförs inte av en sammanhållande funktion. Detta gör att det insatserna spretar åt olika håll utan en röd tråd.

- Samverka kring tydlighet gällande arbetsmiljöansvaret och förhållningssätt till detta. Att vara renskötare innebär för de flesta att man är egenföretagare (Lunner Kolstrup, Lavesson & Zachrison, 2019; Daerga, 2017). Samebyn bedrivs som en ekonomisk och administrativ förening som har som uppgift att tillsammans leda och bedriva renskötelse inom ett område. (Sametinget, 2022). Egenföretagare omfattas inte av alla delar i lagstiftningen och därför är det viktigt att veta vilka delar av arbetsmiljölagstiftningen man omfattas av för att kunna arbeta så säkert som möjligt och kunna vidta åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall (AML Kap 3, 5 § andra stycket & AML 4 kap 10). Däremot ansvarar egenföretagare över alla som arbetar eller hjälper till, även om det är tillfälligt. Här skulle ett förtydligande av Arbetsmiljöverket över vad som gäller utifrån renskötarens specifika situation vara till hjälp för att sedan kunna samverka och förhålla sig till säkerhetsarbetet.

- Samverka kring frågan hur man organiserar arbete så att det inte riskerar ge upphov till konflikter och bristande samarbete. Det är tydligt i forskningen att konflikter och bristande samarbete är en arbetsmiljörisk inom rennäringen (Daerga, 2017; Stoor 2016; Stoor & San Sebastián, 2021). För att motverka detta behövs:

- Kunskap om sociala och organisatorisk arbetsmiljö, exempelvis hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling,
- Utveckling av rutiner/former för rennäringen i hur man ska lösa problem/meningsskiljaktigheter i ett tidigt skede.

- Behov av samverkan med olika statliga myndigheter, regioner och kommuner behövs (Daerga, 2017; Stoor & San Sebastián, 2021). Det framkommer ett uttalat behov att Sverige saknar en röd tråd i arbetet med samers hälsa och arbetsmiljö. Kunskapsläget om samernas arbetsmiljö är bristfälligt (Daerga, 2017; Stoor 2016) och särskilt kulturkompetensen inom vården är bristfällig. Detta leder till att den samiska befolkningen ofta upplever ett bristande bemötandet/förståelse vid kontakt med vård och myndigheter vilket har en direkt negativ inverkan på hälsan (Daerga, 2017). Detta i kombination med den etniska diskriminering som samerna har utsatts för av svenska myndigheter utgör en viktig grund för att förbättra samverkan myndigheter emellan i dessa frågor (Stoor & San Sebastián, 2021). Målet om en god och jämlik hälsa i befolkningen (Proposition 2017/18:249) motiverar också ett förstärkt samarbete inom detta område (Stoor & San Sebastián, 2021).

- Behov finns av ett nätverk för att skapa interna resurser inom varje sameby med fokus på livräddning och sjukvård (Lunner Kolstrup, Lavesson & Zachrison, 2019). Detta då det ofta är långt till sjukvården vid en olycka/skada samt att man som sjukvårdare behöver kännedom om området för att kunna hjälpa till vid en olycka. Vissa områden saknar helt mobil- och/eller satelittäckning, då har renskötaren ofta talat om för familjen, renskötarkollegor vart man tänkt åka. Enligt arbetsgruppen för denna rapport kan detta vara livsavgörande information vid ett olyckstillfälle och här finns en möjlighet att skapa nätverk som verkligen kan göra skillnad. Viktigt att ta tillvara den sjukvårdskunskap som redan finns inom rennäringen till exempelvis med sjukvårdsutbildade som redan finns på plats och snabbt kan hjälpa till vid behov (Lunner Kolstrup, Lavesson & Zachrison, 2019).

- Behov av nätverk för egenföretagare anpassad till renskötare. Här stöd och olika frågor om pension, sjukpenning, skatteregler behandlas (Lunner Kolstrup, Lavesson & Zachrison, 2019).

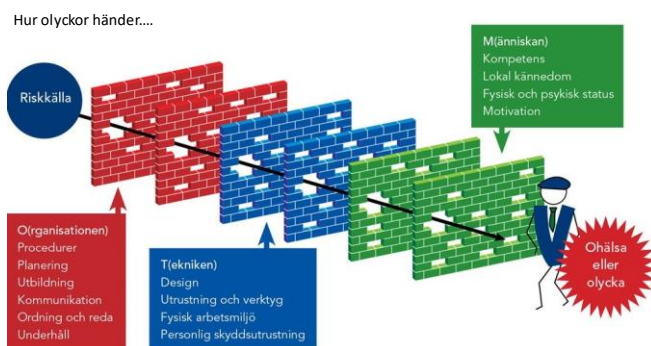


## 5 Förslag på Strategi - Hållbart arbetsliv inom rennärigen

För lyckade insatser inom hälsa och arbetsmiljö är ett långsiktigt hälso- och arbetsmiljöarbete av stor vikt. En sammanhållande instans för forskning, regioner, glesbygdsmedicin, kunskapsnätverk, Svenska Samernas riksförbund (SSR), Sametinget och kompetens inom företagshälsovård skulle ge goda förutsättningar att förbättra arbetsmiljö och hälsan inom rennärigen (Daerga, 2017; Stoor & San Sebastián, 2021). Vidare skulle det ge samordningsvinster och vara kostnadseffektivt då en sammanhållen instans koordinerar och samordnar insatserna utifrån en holistisk syn på hälsa.

Utifrån en komplex och mångfacetterad bild har förslag på en strategi tagits fram på flera organisatoriska nivåer. Även faktorer i renskötarens arbetsmiljö som är svåra att direkt påverka och är med i rapporten. I strategin finns även mindre komplexa faktorer som är lättare att påverka om rätta förutsättningar finns.

Konkreta insatser för renskötarnas arbetsmiljö måste påbörjas skyndsamt då behovsanalysen visar på stora behov på flera olika nivåer. Inom säkerhetsforskningen är detta i enlighet med Reasons Schweizerostmodell (Bohgard mfl., 2010). Den visar på de barriärer (även kallat ostskivor) som behöver fungera för att en verksamhet ska vara säker. Finns de hål i barriärerna är det större risk att en olycka inträffar (Bohgard mfl., 2010). Inom rennärigen är det tydligt att det finns många hål i barriärerna och även fler barriärer exempelvis yttre påverkansfaktorer som är svåra att påverka. Därför är riskerna stora för skador, olyckor och ohälsa.

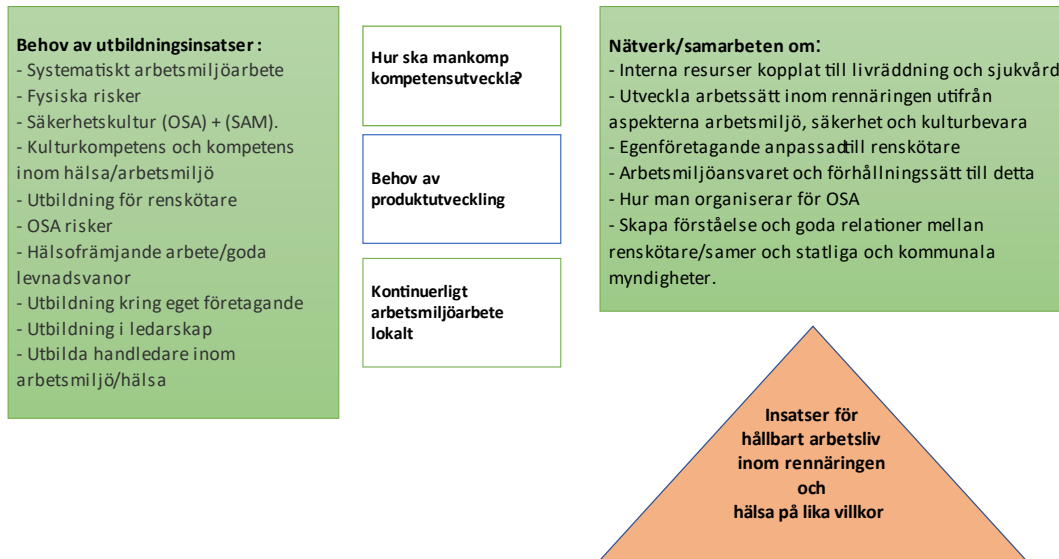


<http://www.arbetsmiljohandbok.se/barria#113>

Strategin som presenteras nedan heter "hållbart arbetsliv inom rennärigen". Målet med förslagna åtgärder är att minska olyckorna och förbättra arbetsmiljön i rennärigen. Förslagen utgår ifrån uppdraget att i första hand ge förslag på kompetensutveckling och samarbete men sedan även andra områden som är viktiga ur arbetsmiljösynpunkt.

## Hållbart arbetsliv inom rennärningen

### Strategi för ett hållbart arbetsliv inom rennärningen

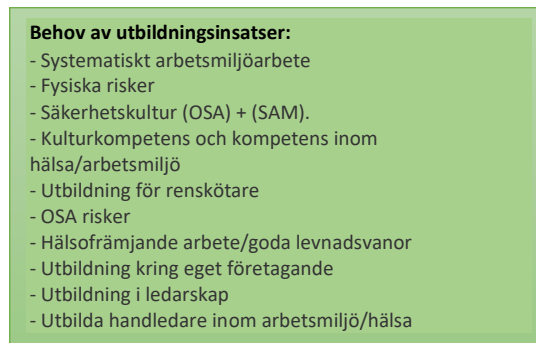


## Hållbart arbetsliv inom rennärningen

### Behov av utbildningsinsatser

Utbildningarna förslagna nedan är framtagna utifrån behovsanalysen.

Utbildningsinsatserna skall vara anpassade till rennärningen. Utbildning/utbildningarna bör anpassas utifrån varje samebys behov. Nedan ger vi förslag på utbildningsinsatser som kan vara aktuella.



- **Systematiskt arbetsmiljöarbete** Enligt arbetsmiljölagen (1977:1160, kap 2 §) har arbetsgivaren huvudansvaret för arbetsmiljön och *”ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall”*. Som egenföretagare ansvarar man för alla som arbetar eller hjälper till, även om det är tillfälligt. Utifrån arbetsmiljöriskerna inom rennärningen som framkommit i behovsanalysen är det tydligt att ett systematiskt arbetsmiljöarbete behövs för att minska olyckor och ohälsa.

Utbildning Bättre Arbetsmiljö, bilaga 1

Utbildning i grundläggande arbetsmiljökunskaper och hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar

#### **- Fysiska risker**

Att arbeta utifrån grunderna i systematiskt arbetsmiljöarbete: undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp (AFS 2001:1) samt att arbetsmiljöarbetet är en naturlig del av arbetet. En del av de arbetsmiljörisiker som identifierats, exempelvis exponering för buller (AFS 2005:16), vibrationer (AFS 2015:15), kemiska arbetsmiljörisiker (AFS 2011:19) kräver medicinska kontroller om riskbedömningar visar att exponering överstiger insats- och eller gränsvärdet för att minska risken för ohälsa (AFS 2019:3). Tydliga instruktioner för hur arbetet ska utföras på bästa sätt och för säker användning (AFS 2001:1) är också en viktig del när man arbetar med allvarliga risker. Arbeta med maskiner är en välkänd arbetsmiljörisk. Enligt arbetsmiljöverket kan arbetsskadorna ofta "förebyggas redan på konstruktions- och tillverkningsstadiet och genom korrekt installation" (Arbetsmiljöverket, 2021, s1).

Riktad Ergonomiutbildning, bilaga 2

Öka kunskapen kring ergonomiska påverkansfaktorer på renskötarens arbete.

Utbildning bygger på aktuell forskning kring belastningsskador och anpassas efter målgruppen.

Utbildning i Arbetsmiljö (vibrationer, buller, maskiner, kyla), bilaga 3

Riktade utbildningar kring aktuella arbetsmiljörisiker exempelvis vibrationer, buller, maskiner och kyla.

Utbildning Ensamarbete, bilaga 4

Ensamarbete kan ibland innebära risker. Det är därför viktigt att känna till dem och veta hur de ska förbyggas och hanteras.

#### **- Säkerhetskultur (Organisatorisk och socialt arbetsmiljöarbete + Systematiskt Arbetsmiljöarbete)**

När man planerar insatser för att stödja individens säkerhetsbeteende måste man beakta att säkerhet betyder olika saker för olika individer. Vidare kan man behöva påminna sig om att säkerhet inte alltid är det som människor sätter i första rummet i sina aktiviteter. Säkerhetstänkande handlar också om att skapa en balans mellan åtgärder som är ändamålsenliga och accepterade utan att dessa hämmar normal livsföring eller skapar onödigt oro.

Utbildning Säkerhetskultur, bilaga 5

Förståelse för hur olika beteendemönster och säkerhetskultur samspelar i arbetsmiljön utifrån ett MTO perspektiv (Människa, Teknik, Organisation). Utbildningen syftar till att ge verktyg och värdefull kunskap vid utformningen av effektiva säkerhetsinsatser.

Utbildning Hjärt- och lungräddning, bilaga 6

Utbildningen syftar till att ge deltagaren kunskaper i hjärt-lungräddning på vuxna samt att använda hjärtstartare på ett effektivt sätt.

Utbildning Akutomhändertagande vid sjukdom eller olycka (L-ABCDE), bilaga 7  
Utbildningen ger en grundläggande kännedom om hur hen på bästa sätt skall agera och prioritera i akuta sjukdoms och olycksfalls situationer. Utbildningen är både teoretisk och praktiskt för att deltagarna själva skall kunna känna sig trygga i stressade situationer. Kunskapen i denna utbildning kan vid allvarligare tillbud vara skillnaden mellan liv och död.

Utbildning Krishantering, bilaga 8

Utbildning för att kunna hantera krissituationer och rusta en organisation förebyggande för krissituationer. Utbildningen anpassas efter målgrupp och behov.

Utbildning Hot och Våld, bilaga 9

Utbildning kring hur man kan förebygga och hantera hot och våld.

Utbildning Alkohol och droger i arbetslivet, bilaga 10

Syftet med utbildningen är att öka kunskapen om alkohol och drogers risker i arbetet.

#### **- Kulturkompetens inom hälsa/arbetsmiljö**

Riktad utbildning till utbildare som inte har samisk kulturkompetens

#### **- Utbildning för renskötare**

Se över behovet av en riktad utbildning för renskötare

#### **- Organisatoriska och Sociala (OSA) risker**

Utbildning Organisatorisk och Socialarbetsmiljö utbildning, bilaga 11

Utbildningen ska bidra till ökad insikt om organisatorisk och socialarbetsmiljö som ett verktyg som kombinerat med det systematiska arbetsmiljöarbetet bidrar till en god arbetsmiljö.

Utbildning Hur man förebygger och hanterar Kränkandesärbehandling, bilaga 12

Mobbning och kränkande särbehandling är mycket svåra arbetsmiljöproblem med långtgående konsekvenser både för drabbade individer, grupper och verksamheter. Utbildning, tydliga och välkända rutiner och ett bra arbetsmiljöarbete är effektiva motmedel.

Utbildning förhållningssätt till påverkansfaktorer, bilaga 13

Utbildning i metoder för att hitta förhållningssätt till det som händer i livet/arbetslivet. Det handlar om att ta itu med det som påverkar balansen i livet som exempelvis stress, oro och annan typ av psykisk ohälsa.

#### **- Hälsöfrämjande arbete/goda levnadsvanor**

Utbildning Hälsöfrämjande arbete och goda levnadsvanor, bilaga 14.

Syftet med förebyggande hälsoinsatser, utbildningar och friskvårdsgrupper är att starta ett förändringsarbete som är inriktat på att främja förutsättningarna för förbättrad hälsa. När flera individer träffas och genomgår samma process, kan ökad förståelse uppnås.

### **- Utbildning kring eget företagande**

Riktad utbildning för renskötare kring ekonomi, försäkringar och Försäkringskassans regler mm

### **- Utbildning i ledarskap**

Utbildning Hälsosfrämjande ledarskap, bilaga 15

Arbetsmiljö, hälsa, utveckling och arbetsglädje är nyckeln till en framgångsrik och effektiv verksamhet. Hälsa är både en individuell och en strategisk fråga. Utveckling av hälsa som resurs för organisationen kräver gemensam helhetssyn, ledningsförankring, långsiktighet och uthållighet.

### **- Utbilda handledare inom arbetsmiljö/hälsa**

Utbildning för handledare inom arbetsmiljö och hälsa, bilaga 16

Ge fördjupade kunskaperna inom arbetsmiljö och hälsa till handledare. Handledaren skall efter utbildningen kunna vara ett stöd för den övriga gruppen/organisationen i hälsa och arbetsmiljöfrågor och veta var hen kan söka fakta/hjälp.

**Hur ska man  
kompetensutveckla?**

### **Hur ska man kompetensutveckla?**

Utöver utbildningsinsatser i sig är det viktigt att se över *hur* man ska kompetensutveckla för att kunna förändra arbetsmiljön. Forskning visar att det kan vara svårt att förändra människors beteende enbart utifrån utbildningsinsatser (Arbetsmiljöverket, 2012). Tekniska lösningar eller reglerande initiativ hade bättre effektivitet på säkerhetsbeteendet (Arbetsmiljöverket, 2012). För att få effekt av utbildningsinsatser ser vi att dessa behöver läggas i en helhet och förstärkas med insatser på samhällsnivå, organisatorisknivå (Sápmi), gruppnivå (Samebyn) och individnivå (Renskötaren).

Andra viktiga delar vid kompetensutveckling för den aktuella målgruppen är:

- Tydliga mål för kompetensutveckling och övergripande handlingsplan för genomförande (AFS 2001:1 och AFS 2016:4)- En stor del av utbildningsinsatserna kräver att utbildaren har expertkompetens i området samt kulturkompetens (AFS 2005:16, AFS 2015:15, AFS 2006:4, AFS 2011:19, Stoor, 2016, Daerga, 2017).
- För att arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del av verksamheten och fortsätta över tid blir en viktig insats att utbilda handledare inom arbetsmiljö/hälsa. En handledare i varje sameby kan motivera och argumentera varför arbetsmiljöarbetet är viktigt men också finnas med som ett stöd och möjliggöra lär tillfällen. Handledarna kommer också kunna överbrygga och lyfta frågor från samebyn till Sápmi, och/eller nyckelpersoner/aktörer inom området arbetsmiljö och hälsa. Genom samverkan kan man skapa situationer som kan gynna flera områden samtidigt.

## Kontinuerligt arbetsmiljöarbete lokalt

### Kontinuerligt arbetsmiljöarbete lokalt

-Alla arbetsmiljörisiker både inom den fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljön som identifierats i denna rapport och tidigare forskning behöver undersökas närmre och riskbedömas för varje sameby/renskötare så att risker och åtgärder blir behovsanpassade.

-Det är av stor vikt att arbeta utifrån grunderna i systematiskt arbetsmiljöarbete: undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp (AFS 2001:1) samt att arbetsmiljöarbetet är en naturlig del av arbetet.

-Arbetet inom rennärigen kan kategoriseras starkt psykisk påfrestande. Även arbetstidens förläggning är en viktig påverkansfaktor för hälsa och olycksfall. Starkt psykisk påfrestande arbete kräver särskilt anpassade åtgärder för att arbetet inte ska leda till ohälsa.

## Behov av produktutveckling

### Behov av produktutveckling för renskötare

- Arbetsfordon
- Arbetskläder/arbetsutrustning/skyddsutrustning
- Vibrationsdämpande handtag och sitsar för de olika motorfordon som används men även för handhållna verktyg för att minska exponeringen.
- Kommunikationsmöjligheterna områden som saknar mobil och/eller satelittäckning.

#### Nätverk/samarbeten om:

- Interna resurser kopplat till livräddning och sjukvård
- Utveckla arbetssätt inom rennärigen utifrån aspekterna arbetsmiljö, säkerhet och kulturbevara
- Egenföretagande anpassad till renskötare
- Arbetsmiljöansvaret och förhållningssätt till detta
- Hur man organiserar för OSA
- Skapa förståelse och goda relationer mellan renskötare/samer och statliga och kommunala myndigheter.

### Behov av nätverk/samarbeten

- Behov finns av ett nätverk för att skapa interna resurser inom varje sameby med fokus på livräddning och sjukvård (Lunner Kolstrup, Lavesson & Zachrisson, 2019). Detta

då det ofta är långt till sjukvården vid en olycka/skada samt att man som sjukvårdare behöver kännedom om området för att kunna hjälpa till vid en olycka.

-Det behövs nätverk för att utveckla arbetsätten inom rennäringen med fokus på arbetsmiljö, säkerhet och kulturbeskrivande. Bristen på branchrelaterat stöd ger undermåliga möjligheter och sämre arbetsförhållanden. Här kan "Best practice" utvecklas för olika arbetssätt/arbetsmetoder som tagit hänsyn till fysiska-, sociala- och organisatoriska risker.

- Behov av nätverk för egenföretagare anpassad till renskötare. Stöd och möjligheter till samverkan inom områdena pension, sjukpenning, skatteregler behandlas (Lunner Kolstrup, Lavesson & Zachrisson, 2019).

- Samverka kring tydlighet gällande arbetsmiljöansvaret och förhållningssätt till detta. Egenföretagare omfattas inte av alla delar i lagstiftningen och därför är det viktigt att veta vilka delar av arbetsmiljölagstiftningen man omfattas av för att kunna arbeta så säkert som möjligt och kunna vidta åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall. Däremot ansvarar egenföretagare över alla som arbetar eller hjälper till, även om det är tillfälligt.

- Samverka kring frågan hur man organiserar arbete så att det inte riskerar ge upphov till konflikter och bristande samarbete.

- Behov av samverkan med olika statliga myndigheter, regioner och kommuner behövs (Daerga, 2017; Stoor & San Sebastián, 2021). Sverige saknar en röd tråd i arbetet med samers hälsa och arbetsmiljö vilket delvis leder till ett bristande bemötande/förståelse vid kontakt med vård och myndigheter. I kombination med den etniska diskriminering som samerna har utsatts för av svenska myndigheter utgör detta en allvarlig risk för ohälsa och därmed viktig grund för att förbättra samverkan myndigheter emellan i dessa frågor (Stoor & San Sebastián, 2021).

#### **Viktiga nyckelfaktorer för en lyckad strategi:**

- Långsiktig med tydliga mål
- Renskötare och aktörer måste ges ekonomiska förutsättningar för att genomföra åtgärderna
- Arbetet görs i samverkan mellan olika aktörer (helhetsperspektiv)
- Insatserna ska utgå från varje samebys behov
- Behoven måste utgå ifrån en samisk och holistisk syn på hälsa
- Det är viktigt att de som genomför insatserna har kulturkompetens, kompetens om rennäringens arbetsförhållanden och även att det finns möjlighet till språkkompetens
- Alla insatser måste följa etiska riktlinjer och principer för urfolk
- Grunden för insatserna skall vara ett systematiskt arbete inom hälsa och arbetsmiljö
- Insatserna behöver vara en del av en process som utvärderas kontinuerligt
- Då behoven är stora är det viktigt med skyndsamma och konkreta insatser, som kan visa på goda resultat

- Arbetet behöver ske på alla nivåer för att ge bestående resultat
  - Samhällsnivå (Sverige)
  - Organisatorisknivå (Sápmi)
  - Gruppnivå (Samebyn)
  - Individnivå (Renskötaren)



### **Insatser för hållbart arbetsliv inom rennäringen och hälsa på lika villkor**

Arbetet behöver ske på alla nivåer för att ge bestående resultat. Nedan följer förslag på insatser som behöver ses över för ett hållbart arbetsliv inom rennäringen och hälsa på lika villkor.

#### **Samhällsnivå (Sverige)**

Grunden för insatserna är en holistisk syn på hälsa det vill säga att allt hänger samman. Fysiskt och psykiskt mående, upplevelser/tillstånd av andlighet, vistelse i naturen och harmoni. Utifrån ett samhällsperspektiv ser vi behov av följande insatser:

#### **Stärka grundläggande samiska rättigheter**

- Följa etiska riktlinjer och principer för urfolk
- Arbeta förebyggande, främjande och efterhjälpande kring etnisk diskriminering/hatbrott/näthat
- Öka möjligheter till hälsa på lika villkor. Förslag är att en utredning görs för detta ändamål. Där ingår en översyn och konsekvensanalys av lagar/regler/system som berör rennäringen och kan ha en påverkan på hälsa och arbetsmiljö, exempelvis rennärlagen, regler för sjukpenninggrundande inkomst, egenföretagande, pension, försäkring, och så vidare
- Samernas möjligheter att nyttja samhällets skyddsnet behöver utredas
- Effekten av dagens miljöpåverkan/klimatförändring för rennäringen behöver utredas
- Effekten av markexploatering för rennäringen behöver utredas

#### **Stärka det samiska samhället**

- Tillvarata kunskap och kompetens inom rennäringen/samiska befolkningen
- Öka kulturkompetens inom samhälle, myndigheter och befolkning

### **Bättre förutsättningar för hälsa på lika villkor**

- Skapa/utred en ansvarig huvudman för hälsa och arbetsmiljö inom Sápmi
- Att skapa övergripande nationella mål för arbetsmiljö och hälsa för den samiska befolkningen som bryts ner till Sápmi och rennäringen
- Skapa bra förutsättningar och resurser för kunskapsnätverk, att samverka med befintlig vård i regioner och kommuner

### **Fortsatt forskning inom området**

- Behov av fortsatt forskning kring renskötarnas arbetsmiljö och hälsa

### **Skapa bättre förutsättningar för hälso- och sjukvård**

- Öka resurserna för de samiska hälso- och sjukvårdsfrågorna
- Öka samverkan mellan regionerna för de samiska hälso- och sjukvårdsfrågorna
- Öka medvetenheten och kulturkompetensen hos hälso- och sjukvårdspersonal
- Bättre tillgänglighet till hälso- och sjukvård
- Öka tillgänglighet till akutsjukvård i glesbygden

### **Förbättra de ekonomiska förutsättningarna för en hållbar rennäring**

- Se över det ekonomiska systemet som påverkar renskötarens hälsa och arbetsmiljö
- Ekonomiska medel/stöd för säkerhetsutrustning
- Ekonomiska medel som anpassas till egenföretagare/renskötare till exempel riskfyllt ensamarbete/sjukdom/rehabilitering/föräldraledighet
- Öka möjligheter för digitalisering (ekonomiska medel, utbildning, utveckla, tillgänglighet)

### **Skapa tillgång till företagshälsovård**

- Allvarliga arbetsmiljörisker, hög andel förekommande olyckor samt de problemkomplex som finns inom rennäringen och den samiska befolkningen gör att behovet av företagshälsovård är tydligt. Företagshälsovården behöver ha kulturkompetenskunskap samt kunskap om rennäringens särskilda risker.
- Insatser behövs på hälsofrämjande, förebyggande och efterhjälpande nivå
  - Behov av ett systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete
  - Företagshälsovården behöver vara kostnadsfri eller subventionerad.

### **Sápmi Sverige (organisationsnivå)**

Utifrån organisationsnivån, Sápmi, ser vi behov av följande insatser.

### **Övergripande sammanhållande funktion för samisk hälsa och arbetsmiljö**

För att insatser ska kvalitetssäkras och få full genomslagskraft behövs en övergripande sammanhållande funktion för samisk hälsa och arbetsmiljö, till exempel ett centrum med detta ändamål. En funktion med fokus på forskning, utveckling, samverkan, strategiskt arbete:

- För att skapa en kontinuerlig lägesbild av renskötarens och den samiska befolkningens hälsa och arbetsmiljö
- För få till ett helhetsgrepp kring arbetssätt och organisering av arbetet utifrån både traditionella och moderna grunder. Ha med fokus på arbetsmiljö, säkerhet samt utveckla "best practice".

- För att samverka och sammanföra alla pågående projekt inom områdena hälsa och arbetsmiljö, så att det leder i samma riktning
- Skapa stödfunktioner för renskötaren

### **Skapa tillgång till företagshälsovård**

- Utforma företagshälsovård med specialistkompetens om rennäringens arbetsmiljö och kulturkompetens
- Då renskötare är egenföretagare skulle en subventionerad och/eller kostnadsfri företagshälsovård skapa större möjligheter till nyttjande av företagshälsovård
- Företagshälsovård behöver omfatta samebyn och den enskilde renskötaren
- Regelbundna hälsoundersökningar för renskötare inkl handlingsplan med insatser och uppföljning
- Kartläggning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön inom rennäringen att utgå ifrån, för att sedan implementeras i varje sameby
- Kartläggning av den fysiska arbetsmiljön inom rennäringen att utgå ifrån, för att sedan implementeras i varje sameby
- Systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete

### **Digitalisering**

- Skapa förutsättningar för att använda modern och digital teknik inom vården samt hälso- och arbetsmiljöarbetet

### **Skapa bättre förutsättningar för hälso- och sjukvård**

- Öka resurserna för de samiska hälso- och sjukvårdsfrågorna
- Öka samverkan mellan regionerna för de samiska hälso- och sjukvårdsfrågorna
- Öka medvetenheten och kulturkompetensen hos hälso- och sjukvårdspersonal
- Bättre tillgänglighet till hälso- och sjukvård
- Öka tillgänglighet till akutvård i glesbygden

**Skapa ekonomisk möjlighet för varje sameby för att arbeta med hälsa, arbetsmiljö, säkerhet och utrustning.**

### **Samebyn (Gruppnivå)**

Utifrån gruppnivån, samebyn ser vi behov av följande insatser:

#### **Systematiskt arbetsmiljöarbete**

- Stödja samebyarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet AFS 2001:1 exempelvis att undersöka/riskbedöma, skapa handlingsplan, åtgärda, följa upp.

#### **Erbjuda alla renskötare och övriga som deltar i renskötselarbete årlig kartläggning av hälsa och arbetsmiljö**

- Hälsoundersökningar behövs både i främjande, förebyggande och efterhjälpande syfte.
- Resultatet presenteras till varje sameby och är grunden i det fortsatta hälso- och arbetsmiljöarbetet
- Målet ska vara att skapa ett gemensamt engagemang för arbetsmiljö och hälsa (vi är varandras arbetsmiljö)

- Utbildningsplan/åtgärder föreslås utifrån kartläggningen
- Implementering av insatser
- Kartläggningen av arbetsmiljö och hälsa behöver utföras av en oberoende expertresurs inom arbetsmiljö och hälsa med kunskap om arbetsmiljön.

#### **Skapa ett hälso- och arbetsmiljönätverk**

- Samla ett nätverk av kompetens inom hälsa, sjukvård och arbetsmiljö. De behöver vara enkelt att få hjälp, vem kan jag vända mig till? Vem kan vi få hjälp av?
- Hur organiseras insatserna i samebyn?
- Ekonomiska förutsättningar är ett måste

#### **Kristöd**

- Tillgång till professionellt kristöd

### **Individnivå (Renskötaren)**

- Utifrån individnivå ser vi behov av följande insatser:

#### **Möjlighet till kompetensutveckling inom områdena hälsa och arbetsmiljö**

- Utbildningsinsatser kring hälsa (kost, motion, alkohol, rökning) goda levnadsvanor och hälsofrämjande arbete.

#### **Skapa medvetenhet kring hälsa, arbetsmiljö och goda levnadsvanor**

- Syftet med förebyggande hälsoinsatser och utbildningar är att starta ett förändringsarbete som är inriktat på att främja förutsättningarna för förbättrad hälsa och arbetsmiljö.

#### **Samarbete i arbetsmiljö och hälsofrågor**

- Samla ett nätverk av kompetens inom hälsa, sjukvård och arbetsmiljö. De behöver vara enkelt för den enskilde att få hjälp. Vem kan jag vända mig till? Vem kan jag få hjälp av?

#### **Hjälp och stöd vid ohälsa/kris/konflikter/arbetsmiljöproblem**

- Renskötare är ett olycksdrabbat yrke där största delen är egenföretagare. Därför skulle en subventionerad och/eller kostnadsfri företagshälsa skapa större möjligheter till nyttjande av företagshälsovård och hälsoekonomiska vinster framöver.

#### **Tillvarata renskötarens kompetens**

- Genom nätverk och samarbeten tillvara/skapa en tillgänglighet till renskötarnas och andra sakkunnigas kunskaper kring rennäringen

#### **Ekonomiska förutsättningar**

- Skapa ekonomiska förutsättningar för renskötare att bevara det samiska kulturarvet och bedriva rennäring.
- Skapa ekonomiska förutsättningar för renskötare som egenföretagare att nyttja företagshälsovård.

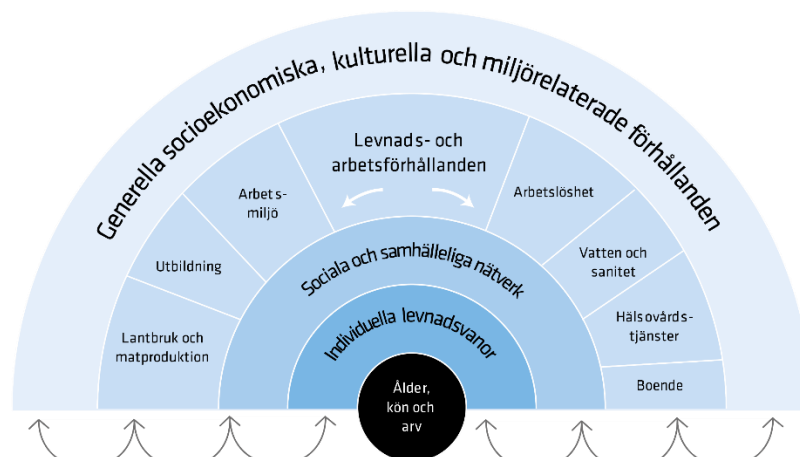
## Hälsofrämjande åtgärder

- Individuella hälsoundersökningar i hälsofrämjande syfte och utifrån resultatet få stöd i förebyggande och efterhjälpande insatser.

## Om strategin - Hållbart arbetsliv inom rennäringen

Strategin handlar om att stärka renskötarna i sitt arbete och ge dem möjlighet att utveckla sin näring, arbetsmiljö och hälsa. "Empowerment" är ett vanligt begrepp i hälsofrämjande sammanhang (Prop. 2007/08:110) och handlar om att få inflytande över den egna livssituationen (Folkhälsomyndigheten, 2022).

"Det handlar om att mobilisera enskildas och grupperes resurser genom ökad kunskap och insikt om vad som krävs för att man ska kunna påverka den egna hälsoutvecklingen och åtnjuta rätten till bästa uppnåeliga hälsa. Det är viktigt att individerna själva ges möjlighet att formulera sina problem och får möjligheter att finna lösningar på dessa. Det är den inre motivationen, snarare än yttre styrning, som står i fokus" (Folkhälsomyndigheten, 2022)



Figur 1. Regnbågsmodellen över hälsans bestämningsfaktorer.  
Dahlgren & Whitehead 2007/1991

*"Hälsan i en befolkning beror på många olika faktorer och kan ses som resultatet av ett samspel mellan individ och samhälle. För att uppnå en god och jämlik hälsa krävs att människor har jämlika livsvillkor. Dessa villkor och förutsättningar kallas ofta för hälsans bestämningsfaktorer."*

*Förutsättningarna för hälsa kan grupperas på olika sätt. Dahlgren och Whitehead har tagit fram en modell som visar på bredden av faktorer som påverkar vår hälsa. Där illustreras hälsans bestämningsfaktorer som olika lager, från faktorer som individen själv bär på som ålder, kön och arv, till samhälleliga, strukturella faktorer som socioekonomiska, kulturella och miljömässiga förhållanden. Det är också vanligt att gruppera hälsans bestämningsfaktorer i en förenklad version av detta, i livsvillkor, levnadsförhållanden och levnadsvanor."*

Hur skall utbildningsinsatserna omsättas i praktiken? Teorin om transfer of training eller transfer of learning, handlar om hur effektivt lärandet ifrån lärtillfällen överförs till arbetet och individens beteende. Saks och Burk-Smalley (2014) menar att det ofta finns en övertro på satsningar inom lärande och utveckling leder till en positiv inverkan på organisationen. Men stödet för detta inom forskningen är svagt menar Saks och Burk-Smalley (2014). Troligt är att just överföringen av lärandet som är det viktigaste, att man får omsätta det man lärt sig praktiskt *som gör skillnad* (Saks & Burke-Smalley, 2014).

Utifrån detta är det tydligt att det krävs ett kontinuerligt och övergripande arbete för att utbildningsinsatser ska kunna ge verkan. Utbildningarna behöver sättas in i en strategisk plan tillsammans med andra insatser och fortlöpa över tid.

## 6 Reflektioner

Att ta fram ett förslag på en strategi för att förbättra rennäringens arbetsmiljö visades vara mycket komplext. För att dra liknelsen till andra företagare så har rennäringen helt unika förutsättningar. Renskötaren råder inte över platsen, omfattningen, och volymen i sitt eget företag, dessa faktorer påverkar hälsan och arbetsmiljön i allra högsta grad. Det finns många försvårande faktorer som vi inte kunnat utelämna i denna rapport. Rennäringen har stora behov och åtgärder behöver vidtas. Därför har vi utifrån en komplex bild gett förslag på en strategi utifrån flera olika nivåer. Flera av påverkansfaktorerna i renskötarens arbetsmiljö, är svåra att påverka, men vi har ändå valt att ta med dem i rapporten för att visa på helheten. I strategin finns även mindre komplexa faktorer som är lättare att förändra om rätta förutsättningar finns. Utifrån den komplexa bild som vuxit fram så blir det tydligt varför vi ser en hög andel olyckor, tillbud och ohälsa. Vi ser att ett systematiskt arbetsmiljöarbete behövs och där kompetensutveckling, säkerhetskultur och samarbete är viktiga delar i detta arbete.

Med tanke på arbetets omfattning och uppdragets korta tidsperiod har arbetsgruppen varit tvungna att begränsa antalet intervjupersoner inom rennäringen. Den geografiska spridningen på intervjupersoner var inte optimal för att genom intervjuer få ett helhetsperspektiv av renskötare från norr till söder. Det är inte heller generaliserbart till alla olika typer av samebyar då samtliga intervjupersoner är ifrån fjällsamebyar. Tidsperioden för denna rapport (mars-juni) begränsade antalet intervjupersoner från rennäringen att medverka, på grund av att det då är en mer hektisk arbetsperiod inom rennäringen. En annan begränsning med rapporten är kvinnliga renskötarens perspektiv på hälsa och arbetsmiljö. Tidigare forskning visar att kvinnor i renskötelsen kan känna sig exkluderade från delar av renskötelsarbetet (Daerga, 2017). Ur ett genusperspektiv hade det varit av värde att haft en fokusgrupp med kvinnor som är aktiva inom rennäringen, det hade kunnat berika med andra infallsvinklar kring att förbättra arbetsmiljön i rennäringen.

Flertalet faktorer gör att det finns ett eskalerande behov av att förändra förutsättningarna för en god hälsa och arbetsmiljö inom rennäringen; Kunskapsläget om samernas arbetsmiljö är bristfälligt; samerna har sämre förutsättningar för fysisk och psykisk hälsa; detta i kombination med utsatthet för etnisk diskriminering samt att samerna är en urbefolkning med äganderätt de marker man brukat under generationer, visar på en hög allvarlighetsgrad och tid för agerande. I Sametingets individuella analys för nationell strategi psykisk hälsa och suicidprevention beskrivs denna problematik på följande sätt:

*”Ljuset av de många utmaningar som finns inom rennäringen kopplade till rovdjurspredation på ren och konkurrerande markanvändning från industri och andra samhällsintressen, den samiska renskötelsens centrala betydelse för samisk kultur, och svensk lagstiftning, som tillsammans bidrar till en situation där psykisk ohälsa och suicidalitet bland renskötande samer framstår som en konsekvens av en orimlig livssituation, samtidigt som renskötande samer sannolikt hellre väljer att försöka stå ut än lämna näringen eftersom den är så central för den egna identiteten och möjligheten att föra vidare kulturarvet till nästa generation” (Stoor & Sebastián, s. 15, 2021).*

Det blir tydligt hur samverkan med olika statliga myndigheter, regioner och kommuner behövs (Daerga, 2017; Stoor & San Sebastián, 2021) och att Sverige saknar en röd tråd och en sammanhållande instans för arbetet med samers hälsa och arbetsmiljö. Kunskapsläget om samernas arbetsmiljö behöver förbättras (Daerga, 2017; Stoor 2016) om vi ska kunna förändra utvecklingen av skador, olyckor och ohälsa. Bristande kulturkompetensen inom myndigheter och vården bidrar till fortsatta upplevelser av bristande bemötande (Daerga, 2017) samt en ojämlik hälso- och sjukvård. Detta förklarar också varför man inom rennäringen upplever att man måste "klara sig själv" och "att det är svårt att få hjälp" vilket är en allvarlig utveckling. Särskilt i kombination med den etniska diskriminering som samerna har utsatts för av svenska myndigheter utgör en viktig grund för att Sverige behöver förbättra samverkan emellan myndigheter samt öka kulturkompetensen i dessa frågor (Stoor & San Sebastián, 2021).

Sanningskommissionen som är inrättad i Sverige har som uppgift att lämna förslag på konkreta åtgärder som bidrar till upprättelser och främjar försoning och ett livskraftigt samiskt samhälle. Enligt regeringen skall uppdraget slutredovisas i slutet på 2025 (Regeringen, 2021). Vidare finns målet för folkhälsopolitiken i Sverige, en god och jämlik hälsa i befolkning (Proposition 2017/18:249) som också motiverar att bättre förutsättningar behövs för att skapa en förändring. Vi tror att en sammanhållande instans mellan forskning, regioner, glesbygdsmedicin, kunskapsnätverk, Svenska Samernas riksförbund (SSR), Sametinget och kompetens inom företagshälsovård skulle ge goda förutsättningar att förbättra arbetsmiljö och hälsa inom rennäringen.



## 7 Referenslista

Argyris, C & Schön., D, A. (1995) *Organizational Learning II. Theory, Method and Practice*

Addison-Wesley Publishing Company: Massachusetts, USA.

Arbetsmiljöverket (2012). Kunskapsöversikt ökad säkerhet inom jordbruket – interventioner och andra strategier. Lund och Alnarp: Lunds universitet och Sveriges Lantbruksuniversitet (SLU).

Arbetsmiljöverket (2021/20220606): [Maskiner orsakar många arbetsskador]. Hämtad från:

<https://www.av.se/produktion-industri-och-logistik/maskiner-och-arbetsutrustning/maskiner/?hl=arbete%20med%20maskiner>

Bohgard mfl. (2010) *Arbete och teknik på människans villkor*. Stockholm: Danagård Litho

Daerga, L. (2017). *Att leva i två världar: hälsoaspekter bland renskötande samer*. Doktorsavhandling, Umeå: Umeå Universitet. Hämtad från: <http://umu.diva-portal.org/>

Folkhälsomyndigheten (2022/220606). *Folkhälsans utveckling, Årsrapport 2022*. Hämtad ifrån:

[Folkhälsans utveckling – årsrapport 2022 \(folkhalsomyndigheten.se\)](https://www.folkhalsomyndigheten.se/utveckling-och-arsrapport-2022)

Helse- og omsorgsdepartementet (1995). *Arbeidsmiljøtiltak I reindriftsnæringen, kap. 10, I Plan for helse- og sosialtjenester til den samiske befolkningen I Norge*, NOU 1995:6

Hunt, P. (2007/220531). *Report of the Special Rapporteur on the right of everyone*

*to the enjoyment of the highest attainable standard of physical and mental health*. Hämtad

ifrån: [https://www.hrdp.org/files/2015/06/05/UN\\_Special\\_Rapporteur\\_on\\_the\\_right\\_of\\_health\\_Sweden.pdf](https://www.hrdp.org/files/2015/06/05/UN_Special_Rapporteur_on_the_right_of_health_Sweden.pdf)

Lunner Kolstrup, C., Lavesson, L. & Zachrison, M (2019) *Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet bland*

*renskötare i svenska Sapmí*. Fakulteten för landskapsarkitektur, trädgårds- och

*växtproduktionsvetenskap*. Rapportserie: Rapport 2019:8. Alnarp: Sveriges lantbruksuniversitet (SLU)

Pekkarinen, A. (2006). Changes in reindeer herding work and their effect on occupational accidents.

*Int J Circumpolar Health* 2006;65 (4): 357-364. Doi: [org/10.3402/ijch.v65i4.18125](https://doi.org/10.3402/ijch.v65i4.18125)

Region Norrbotten (2020/220531). Hämtad från: [https://www.norrbotten.se/sv/Utveckling-och-](https://www.norrbotten.se/sv/Utveckling-och-tillvaxt/Folkhalsa/Fokusomraden/Samers-halsa/Kunskapsnatverket-for-samisk-halsa/)

[tillvaxt/Folkhalsa/Fokusomraden/Samers-halsa/Kunskapsnatverket-for-samisk-halsa/](https://www.norrbotten.se/sv/Utveckling-och-tillvaxt/Folkhalsa/Fokusomraden/Samers-halsa/Kunskapsnatverket-for-samisk-halsa/)

Regeringskansliet, (2021/220614). *Kartläggning och granskning av den politik som förts gentemot*

*samerna och dess konsekvenser för det samiska folket*. Dir. 2021:103. Hämtad från:

<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/kommittedirektiv/2021/11/dir.-2021103/>

Regjeringen, (2022/220606). Hämtad från [https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/styrker-satsingen-](https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/styrker-satsingen-pa-hms-tjenester-i-reindriften/id2903578/)

[pa-hms-tjenester-i-reindriften/id2903578/](https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/styrker-satsingen-pa-hms-tjenester-i-reindriften/id2903578/)

Saks, A. M., & Burke-Smalley, L. A. (2014). Is transfer of training related to firm performance? *International Journal of Training and Development*, 18(2), 104-115.

Sametinget (2022/220530). Hämtad från: [Samerna i Sverige - Sametinget](#)

Sametinget (2022/220530). Hämtad från: [Rennäringen i Sverige - Sametinget](#)

Senge, P. A., Kleiner A & Roberts C. (1996). *Den Field för den 'femte Discipline'*. Crown: Stuttgart, Tyskland.

Sjölander, P. (2011/220530). What is known about the health and living conditions of the indigenous people of northern Scandinavia. Hämtad från: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3195409/>

Stoor, J. P. A. (2016). Kunskapssammanställning om samers psykosociala ohälsa. Kiruna, Sverige: Sametinget

Stoor, J.P.A & San Sebastián, M. (2021) Sametingets individuella analys för nationell strategi psykisk hälsa och suicidprevention. Umeå: Institutionen för Epidemiologi och Global Hälsa, Umeå Universitet. Hämtad från: [Microsoft Word - Försättsida till rapporten x \(sametinget.se\)](#)

Storm Mienna, C., Omma & Axelsson, P. (2021) *Fokus på Hälsa och hälsoforskning i Sapmi - resultat från elva samiska fokusgrupper*. Umeå: Centrum för samisk forskning, Umeå Universitet.

Svenska Samernas Riksförbund (SSR), (2022/220530). Hämtad från: <https://www.sapmi.se/medlemmar-ssr/>

United Nations Declaration on the Rights of Indigenous People (2008/220530). Hämtad från: [DRIPS.pdf \(fian.se\)](#)

Watkin, B.R & Altschuld, J.W (1995). *Planning and Conducting Needs Assessments: A Practical Guide*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Watkins, R., West Meiers., M. & Visser, Y.L. (2012). *A guide to assessing needs. Essential Tools for Collecting Information, Making Decisions, and Achieving Development Results*. Washington DC: World Bank Office.

World Health Organization, WHO (1948/220613) *WHO remains firmly committed to the principles set out in the preamble to the Constitution*. Hämtad från: [Constitution of the World Health Organization \(who.int\)](#)

World Health Organization, WHO (2021/220606): [The 1st International Conference on Health Promotion, Ottawa, 1986]. Hämtad från: <https://www.who.int/teams/health-promotion/enhanced-wellbeing/first-global-conference>

## Intervjuade personer

Bilaga A

Gudrun Kuhmunen, Samiskpedagog

Jon Petter Stoor, leg. Psykolog, Forskare samiskhälsa

Anette Edin Liljegren, Glesbyggsmedicin centrum (GMC), forsknings strateg

Laila Daerga, Glesbyggsmedicinskt centrum, forskare samiskhälsa, kunskapsnätverk samiskhälsa

Christina Storm Mienna, forskare samisk hälsa

Risten A Utsi, distriktsläkare, Jokkmokk, kunskapsnätverk samiskhälsa

Marie Louise Allas, Hälso- och idrottsnämnden, Sametinget

Lena Kroik, Glesbyggsmedicin, forskare, kunskapsnätverk samiskhälsa

Per Axelsson, forskare samiskhälsa och historia

Niila Inga, ordförande Leavas sameby, renskötare

Aslak Allas, ordförande Talma Sameby, renskötare

Nils-Olof Parfa, PTT psykolog

Johan Martin Stenfjell, HMS rådgivare (hälsa, miljö och säkerhet) HMS i reindrif, Norge

Snefrid Möllersen, psykolog och forskare SANKS, samisk nasjonal kompetansetjeneste-psykisk helsevern oc rus, Norge

Sofia Kling, forskare, kunskapsnätverket samiskhälsa

Ellacarin Blind, kulturhandläggare SSR

Dokumentera de olika intervjupersonernas svar under respektive fråga, välj en färg för varje person.

Intervjuperson 1

Intervjuperson 2

Intervjuperson 3

Intervjuperson 4 Osv....

### *Kirunahälsan har fått detta uppdrag med syftet*

Att tillsammans med Sametinget skapa en strategi för att minska olyckorna och förbättra arbetsmiljön i rennäringen. Uppdraget är en del av Regeringens arbetsmiljöstrategi för åren 2021 – 2025 som omfattar ett hållbart- och hälsosamt arbetsliv. Strategin:

-ska utgå från en behovsanalys baserat på risker kopplade till arbetsmiljön i rennäringen.

-ska vara långsiktig (t.om. 2027) och presenteras i en översiktlig tidsplan för arbetet med genomförandet av strategi.

-utgår i första hand på att föreslå insatser inom kompetensutveckling och samarbete och i andra hand inkludera andra områden som kan vara viktiga ur arbetsmiljösynpunkt.

### *Förklara arbetsmiljöproblematiken*

Jordbruk, skogsbruk och fiske, där rennäringen ingår, tillhör de branscher med högst dödsolyckor i relation till antalet verksamma och många av de drabbade är egenföretagare. Rennäringen tåmpas med besvärliga arbetsmiljöproblem, ofta i ett strängt klimat. En rapport Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet bland renskötare i svenska Sápmi från SLU visar att två tredjedelar av de tillfrågade renskötarna har skadats i arbetslivet. Rapporten visar vidare att 31 procent av renskötarna hade permanenta hälsoproblem till följd av detta.

*Vårt uppdrag är alltså Att tillsammans med Sametinget skapa en strategi för att minska olyckorna och förbättra arbetsmiljön i rennäringen. Vi återkommer strax till detta.*

### *Intervjupersonen utgångspunkt*

-Kan du beskriva hur ditt arbete/dina erfarenheter ser ut kring detta område (hälsofrågor/arbetsmiljöfrågor/annat) inom rennäringen?

-Vad gör du/ni kring denna fråga/detta område?

### *Vad tänker du kring detta område?*

- Vad ser du för **behov/orsaker** till arbetsmiljöproblematiken inom rennäringen?

- Vad ser du för viktiga **åtgärder** för arbetsmiljön inom rennäringen? Vad behöver man göra för att förbättra situationen?

➤ Vad behövs för att förändra säkerhetskulturen till det bättre?

-Samhällsnivå,

-Gruppnivå, Samebyn

-Individnivå

➤ Vad behövs för att få till en förändring? (beteendeförändring)

➤ Vad krävs för att man som individ ska förändra sitt mönster?

- Vad ser du att det finns för **hinder**, saker som kan försvåra för en förbättring av arbetsmiljön?

- Vad ser du finns det för **möjligheter**, saker som kan stärka och stötta en förbättring av arbetsmiljön? Framgångsfaktorer/friskfaktorer att bygga på.

- Man brukar arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete för att minska risker för ohälsa och olyckor. Har du några tankar om hur man kan strukturera arbetsmiljön för renskötare?

- Vad tror du skulle vara en bra lösning för de arbetsmiljöproblemen inom rennäringen, vad behövs i Sverige?

*Vilken strategi/tillvägagångssätt tror du är viktigt för att minska olyckorna och förbättra arbetsmiljön i rennäringen? Med strategi menas tillvägagångssätt.*

### *Vad har du för tips på vägen till oss nu framåt i vårt arbete?*

---

*Övriga reflektioner under intervjun som kan vara viktiga att ha med/dokumentera.*

-Andra områden som lyfts?

**Efter intervjun: Mina tankar om vad vi ska rekommendera framåt är...**

## **Bättre arbetsmiljö för rennärigen**

Utbildning för att få i gång det systematiskt arbetsmiljöarbete.

### **Syfte**

Få grundläggande arbetsmiljökunskaper och en god förståelse hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar

### **Förkunskaper:**

Inga förkunskaper krävs

### **Utbildningsmål**

Efter utbildningen ska du kunna:

- Samverka i arbetsmiljöfrågor
- Identifiera risker och arbeta förebyggande
- Se sambandet mellan en bra arbetsmiljö och ohälsa
- Kunna söka information och kunna omsätta den i det dagliga arbetsmiljöarbetet

I utbildningen varvas föreläsningar med grupparbeten, där olika fall av arbetsmiljösituationer ska lösas.

### **Målgrupp**

Chefer skyddsombud, fackliga företrädare och du, som utifrån din funktion har behov av kunskap om hur arbetsmiljöfrågor ska hanteras.

### **Upplägg**

Två dagar men kan anpassas utifrån behov

Utbildningen kan kompletteras med riktade insatser/stöd för att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet.

## **Ergonomiutbildning riktad till rennärigen**

### **Syfte:**

Öka kunskapen kring ergonomiska påverkansfaktorer på renskötarens arbete. Utbildning bygger på aktuell forskning kring belastningsskador och anpassas efter målgruppen.

### **Förkunskaper:**

Inga förkunskaper krävs

### **Mål:**

Öka kunskapen om den egna kroppens och vad som påverkar hälsan. Vad kan den enskilda individen göra själv, finns det hjälpmedel och vad behöver förändras för att man skall hålla i sitt arbete.

### **Innehåll:**

Fysiologi (hur vår kropp fungerar)

Genomgång av arbetstekniker och hjälpmedel

Risikfaktorer för belastningsbesvär bl.a.

- Böjda och/eller vridna arbetsställningar och arbetsrörelser
- Tunga lyft
- Manuell hantering/tunga lyft

Hur förebygger vi ohälsa

### **Upplägg:**

En dags utbildningen, med både teoretisk och praktik.

### **Uppföljning:**

Anpassad uppföljning bör ske årligen

## **Utbildning i Arbetsmiljö**

Riktade utbildningar kring aktuella arbetsmiljörisker ex vibrationer, bullers, maskiner och kyla.

### **Syfte:**

Deltagarna skall känna till riskerna och kunna förebygga ohälsa efter genomgången utbildning.

### **Kundnytta:**

Att förebygga arbetsskador/olyckor och starta ett förebyggande hälsoarbete.

### **Innehåll:**

Anpassas efter efterfrågan och behov

### **Upplägg:**

Hel och/eller halvdagsutbildningar beroende på ämne

## **Utbildning Ensamarbete**

Ensamarbete kan ibland innebära risker. Det är därför viktigt att känna till dem och veta hur de ska förebyggas och hanteras.

### **Syfte:**

Få klart för sig vilka risker ensamarbete innebär. Vilka risker finns, Vad kan tänkas inträffa? Hur gör jag om något inträffar när jag är ensam? Vilka rutiner och kommunikationsmöjligheter finns? Hur förebygger vi risker i samband med ensamarbete?

### **Förkunskaper:**

Inga förkunskaper krävs.

### **Utbildningsmål:**

Få kunskaper om vilka risker det finns vid ensamarbete. Ha en förståelse för hur jag förebygger olyckor och risker när jag jobbar ensam.

### **Upplägg:**

En dags utbildning.

### **Uppföljning:**

Uppföljning vid behov

## **Utbildning i Säkerhetskultur**

**Syfte:** Förståelse för hur olika beteendemönster och säkerhetskultur samspelar i arbetsmiljön utifrån ett MTO perspektiv (Människa, Teknik, Organisation). Utbildningen syftar till att ge verktyg och värdefull kunskap vid utformningen av effektiva säkerhetsinsatser.

**Förkunskaper:** kräver inga förkunskaper

### **Kursinnehåll:**

- Vad är säkerhetskultur och hur påverkar den vårt beteende
- Vad säger lagstiftningen?
- Hur man skapar en säker arbetsplats: samspelet mellan beteendemönster och säkerhet utifrån ett MTO perspektiv (Människa, Teknik, Organisation).
- Verktyg för att arbeta med säkerhetskulturen och beteendeförändring

### **Utbildningsmål:**

- Att få lära sig grunderna om säkerhetskultur och hur den påverkar vårt beteende.
- Att få lära hur man skapar en säkra arbetsplatser samt hur relaterad arbetsmiljölagsstiftningen ser ut.
- Att få verktyg för att arbeta med säkerhetskulturen och säkerhetsbeteende.

**Upplägg:** Hel eller halvdagsutbildning beroende på ämne.

**Uppföljning:** Vart 3:e år.

## **Utbildning hjärt- och lungräddning / hjärtstartare**

Utbildningen syftar till att ge deltagaren kunskaper i hjärt-lungräddning på vuxna samt att använda hjärtstartare på ett effektivt sätt

### **Förkunskaper:**

Inga förkunskaper krävs men deltagarna rekommenderas att genomföra webbutbildningen Vuxen-HLR under fliken samhälle på HLR rådets hemsida [www.hlr.nu](http://www.hlr.nu)

### **Kursinnehåll:**

- HLR utbildning
- Hjärtstartare (AED, Automated External Defibrillator)
- Stabilt sidoläge
- Luftvägsstopp

### **Utbildningsmål:**

Identifiera ett hjärtstopp

Larma 112, samt ha kännedom om larmoperatörens stödjande roll

Utföra HLR med god kvalitet och kunna använda en hjärtstartare säkert och effektivt

Ge ryggslag och buktryck vid luftvägsstopp

Med dessa kunskaper vara motiverad att starta HLR vid hjärtstopp samt åtgärder vid luftvägsstopp

### **Kurslängd:**

Utbildningstiden är ca 2,5 timmar inklusive paus.

Grupper upp till 12 deltagare per kurstillfälle

### **Rekommenderad uppföljning:**

Årligen

## **Akutomhändertagande vid sjukdom eller olycka (L-ABCDE)**

Utbildningen ger en grundläggande kännedom om hur hen på bästa sätt skall agera och prioritera i akuta sjukdoms och olycksfalls situationer. Utbildningen är både teoretisk och praktiskt för att deltagarna själva skall kunna känna sig trygga i stressade situationer. Kunskapen i denna utbildning kan vid allvarigare tillbud vara skillnaden mellan liv och död.

### **Förkunskaper:**

Inga förkunskaper krävs men det rekommenderas att deltagarna har utfört webbutbildningen första hjälpen och HLR under fliken samhälle på HLR rådets hemsida [www.HLR.nu](http://www.HLR.nu)

### **Kursinnehåll:**

L – Livsfarligt läge  
A – Airway, luftväg  
B – Breathing, andning  
C – Cirkulation och blödning  
D – Disability, medvetande, rörelse, känsel  
E – Expose, helkroppsundersökning  
och förhindra nedkylning

L-ABCDE är en metod för att vid olycka eller sjukdomstillstånd på ett effektivt sätt bedöma vilka åtgärder som behövs, prioritera i vilken ordning åtgärderna skall utföras

Larmrutiner

I väntan på hjälp, vad göra?

Scenarioövningar anpassade efter behov och önske från deltagarna

Hur man kan reagera olika i stressade situationer

### **Utbildningsmål:**

Kursdeltagarna skall få en teoretiskt och praktiskt kunnande efter utbildningen

### **Kurslängd:**

6 timmar inklusive pauser

Grupp om 4-10 personer

### **Rekommenderad uppföljning:**

Årligen

## **Utbildning Krishantering rennäringen**

Utbildning för att kunna hantera krissituationer och rusta en organisation förebyggande för krissituationer. Utbildningen anpassas efter målgrupp och behov.

### **Förkunskaper:**

Inga förkunskaper krävs.

### **Kursinnehåll:**

Att rusta för en krisberedskap och krisorganisation:

- Riskinventering och riskanalys
- Krispolicy och handlingsplan
- Ledarskap under kris
- Kriskommunikation

Kunskap kring kris:

- Vanliga reaktioner vid kris
- Hur hantera och ta hand om sig på bästa sätt vid kris
- Vilka akuta insatser behövs för organisationer, grupper och individer. Klarhet kring vad kan vi själva göra och vad kan man behöva stöd kring.
- Uppföljning och utvärdering av krissituationer

### **Utbildningsmål:**

Krishanteringsutbildningen ger ökad kunskap, förståelse och färdigheter i krishantering.

Målet med utbildningen är att deltagarna ska bli tryggare att möta och hantera situationer som kan uppstå som kan vara traumatiska och stressfyllda och bli tryggare och säkrare i sin roll.

Utbildningen och arbetet parallellt med utbildningen ämnar skapa den beredskap och de rutiner för första hjälpen och krisstöd som behövs med hänsyn till verksamhetens art, omfattning och särskilda risker.

### **Kurslängd och uppföljning:**

Utbildningen anpassas efter målgrupp och behov.

Förslagsvis 1 heldag + en halvdag med uppföljning

## **Utbildning Hot och Våld**

Utbildning kring hur man kan förebygga och hantera hot och våld. Utgår från lagstiftning i området, ger kunskaper kring och anpassas efter

### **Förkunskaper:**

Inga förkunskaper krävs

### **Kursinnehåll:**

Våld och hot som arbetsmiljöproblem.

Vad säger lagstiftningen?

Vad behöver man tänka på generellt? Vilka åtgärder bör vidtas? Hur?

Riskbedömningar

Rutiner

Förhållningssätt och strategier

### **Utbildningsmål:**

Utbildning kring hur man kan förebygga och hantera hot och våld. Utgår från lagstiftningen i området. Ger kunskap och förståelse kring vanliga processer, mänskliga beteenden samt vad man kan göra för att förebygga att hot/våld uppstår samt hur ha ett tryggt och konstruktivt förhållningssätt vid hotfulla situationer. Att resonera kring vilka rutiner som behövs just för vår verksamhet.

### **Kurslängd och uppföljning:**

Utbildningen anpassas efter målgrupp och behov.

Förslagsvis två halvdagsutbildningar med en tid emellan. Där träff två blir en uppföljning av de rutiner verksamheten skapat anpassat till detta.

## **Alkohol och droger i arbetslivet**

I Sverige har cirka en halv miljon människor en riskabelt hög alkoholkonsumtion. Mellan 10–15% av alla män mellan 18–54 år och 15% av kvinnorna i samma ålder, använder droger någon gång i livet. Den vanligaste drogen, förutom alkohol, i Sverige är cannabis (hasch, marijuana). Förutom att den enskilde och anhörige drabbas av alkoholens skadeverkningar, drabbas även arbetskollegorna. Risken för skador och olyckor ökar, sjukfrånvaron riskerar att stiga och produktionen att minska.

### **Förkunskaper:**

Inga förkunskaper krävs

### **Kursinnehåll:**

- Alkoholkonsumtion, effekter på individ, familj och arbetskollegor
- Drogbruk
- Riskbruk- missbruk
- Svåra samtalet med den man är orolig över att ha ett riskbruk- missbruk
- Behandlingsalternativ
- Hjälpmetoder för att författa alkohol och drogpolicy

### **Utbildningsmål:**

Syftet med utbildningen är att öka kunskapen om alkohol och drogers risker i arbetet.

### **Kurslängd:**

Utbildningstiden är ca 6 timmar inklusive pauser

Grupper upp till 12 deltagare per kurstillfälle

### **Rekommenderad uppföljning:**

Vart annat år

## **Utbildning Organisatorisk och Socialarbetsmiljö**

Utbildningen ska bidra till ökad insikt om organisatorisk och socialarbetsmiljö som ett verktyg som kombinerat med det systematiska arbetsmiljöarbetet bidrar till en god arbetsmiljö.

### **Syfte:**

Utbildningen syftar till att ge insikt i de verktyg på organisationsnivå som leder till ett främjande av god arbetsmiljö. De innefattar såväl hårda som mjuka delar av verksamheten. Systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) används för att synliggöra de mekanismer som, outredda, kan leda till arbetsrelaterad ohälsa

### **Förkunskaper:**

Inga förkunskaper krävs.

### **Upplägg:**

En dags utbildning

### **Uppföljning:**

Vid behov anpassad uppföljning årligen

## **Utbildning Hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling.**

Mobbning och kränkande särbehandling är mycket svåra arbetsmiljöproblem med långtgående konsekvenser både för drabbade individer, grupper och verksamheter. Utbildning, tydliga och välkända rutiner och ett bra arbetsmiljöarbete är effektiva motmedel.

Vem som helst kan bli utsatt för mobbning, men arbetsmiljöer med god kommunikation, tydliga roller och tydlig arbetsfördelning, gott ledarskap och en robust samarbetskultur kan sägas vara vaccinerade mot mobbning. Att i förebyggande syfte skapa bra förutsättningar för att ta tag i problem i ett tidigt skede gör stor skillnad.

### **Förkunskaper:**

Inga förkunskaper krävs.

### **Kursinnehåll:**

Vad säger lagstiftningen inom området?

Hur arbetar man med detta förebyggande?

Hur ska vi agera när någon upplever sig utsatt för kränkande särbehandling?

Policy, rutiner och handlingsplan som är anpassade till verksamheten.

Kunskap kring vad som är viktiga förutsättningar för en bra samarbetskultur

Skapa rutiner och forum för den aktuella verksamheten för att kunna lösa problem i ett tidigt skede.

Kunskap kring vad vi själva kan göra/hantera och när man behöver stöd utifrån.

Kunskap kring konflikter

### **Utbildningsmål:**

Att ge kunskap om vilka förebyggande insatser som kan göras mot kränkande särbehandling, mobbning och konflikter. Det övergripande målet är att deltagarna ska utveckla ett förhållningssätt och få kunskaper om lagar, verktyg och arbetsätt för att skapa bra förutsättningar.

### **Kurslängd:**

Utbildningslängd 1 heldag

Utbildningen anpassas efter målgrupp och behov. Man kan t.ex bygga på med en halvdag workshop för att skapa en anpassad rutin för tidig problemlösning för den specifika verksamheten.

## **Utbildning Förhållningssätt till påverkansfaktorer med strategier utifrån ACT**

ACT bygger på den beprövade och väl beforskade metoden Acceptance and Commitment Training. ACT är en metod som syftar till att hitta förhållningssätt till det som händer i livet/arbetslivet. Förhållningssätt som hjälper en att hålla balans och navigera efter det som är viktigt för en. Det handlar om att ta itu med det som påverkar balansen i livet som exempelvis stress, oro och annan typ av psykisk ohälsa. Det handlar om att göra det man kan för att förändra det man kan och att ha bra förhållningssätt för att acceptera det man inte kan förändra. Metoden ger förutsättningar för att öka det psykiska välbefinnandet och uppleva högre livskvalité.

### **Förkunskaper:**

Inga förkunskaper krävs.

### **Kursinnehåll:**

Genom teoretiska och praktiska övningar lära sig hantera sådant som hindrar en från att må bra och prestera sitt allra bästa.

Får hjälp med att tillämpa strategier och förhållningssätt till de utmaningar som arbetslivet/livet innebär för just dig.

### **Utbildningsmål:**

Genom att fokusera på förhållningssätt och konkreta beteendeförändringar ökar den psykiska flexibiliteten. Man lär sig att ta de steg som är viktiga för just mig i den situation jag är i och man får förhållningssätt som gör att man kan stå förhållandevis stabilt i livet oavsett vad man går igenom. Forskning visar att ACT har långsiktiga positiva effekter på psykiskt välbefinnande, kreativitet och stressnivåer generellt samt även god effekt på många olika typer av psykisk ohälsa.

### **Kurslängd**

Fyra tillfällen á tre timmar. Kan utföras fysiskt eller digitalt, enskilt för en individ eller i grupp. Utbildningen anpassas efter målgrupp och behov.

## **Utbildning Hälsöfrämjande arbete och goda levnadsvanor**

### **Syfte:**

Syftet med förebyggande hälsoinsatser, utbildningar och friskvårdsgrupper är att starta ett förändringsarbete som är inriktat på att främja förutsättningarna för förbättrad hälsa. När flera individer träffas och genomgår samma process, kan ökad förståelse uppnås.

### **Kundnytta:**

Målet är ökad hälsa och att starta processer med goda levnadsvanor.

### **Innehåll:**

Varierar utifrån grupp, ex. på innehåll

- Fysisk aktivitet
- Kost
- Stress/sömn
- Alkohol
- Psykiskt välbefinnande

### **Upplägg:**

Upplägg förslagsvis 10 träffar á 2 timmar

### **Uppföljning:**

För att lättare befästa en förändring kan man med fördel följa gruppen/insatsen i ett år, med ca 3 återträffar utspritt med ca 3 månaders intervall.

### **Utbildning Hälsofrämjande ledarskap**

Att arbeta hälsofrämjande innebär att se möjligheter och lyfta fram faktorer som främjar hälsa, stärker ledarna, individen, arbetsgruppen och organisationen. Det handlar med andra ord om att förbättra både den fysiska och psykiska arbetsmiljön. Som ledare är det fördel att ha insikt om hur såväl du själv fungerar men också förstå hur grupper reagerar under olika förutsättningar. Att vara en i laget men ändå ha distans och en känsla för helheten

#### **Syfte:**

Att stärka och trygga ledarskapet.

Ge kunskaper om dig själv som individ och ledare och öka dina insikter om hur mänskliga relationer fungerar och få verktyg att utvärdera och utveckla ledarskapet.

#### **Kundnytta:**

Att stärka och trygga ledarskapet.

#### **Upplägg:**

Olika metoder kommer att användas med bl.a. föreläsningar, grupparbeten, övningar/tester och träning. Du kommer "lära genom att göra" och få direkt nytta av de verktyg som du tar med dig från kursen.

- 1) Genomförande: 8 halvdagar, ca 1 ggr i månaden
- 2) Utvärdering sker efter att halva kursen är genomförd

#### **Uppföljning:**

Uppföljning/utvärdering 3-6 månader efter kursavslut

## **Utbildning handledare inom arbetsmiljö/hälsa**

En handledarutbildning med riktade ämnen inom arbetsmiljö och hälsa utifrån gruppens behov.

### **Syfte:**

Ge fördjupade kunskaperna inom arbetsmiljö och hälsa till handledare. Handledaren skall efter utbildningen kunna vara ett stöd för den övriga gruppen/organisationen i hälsa och arbetsmiljöfrågor och veta var hen kan söka fakta/hjälp.

### **Förkunskaper:**

Intersse för hälsa och arbetsmiljöfrågor

### **Upplägg:**

Anpassas utifrån gruppens behov. Förslagsvis heldags utbildningar 6ggr/år med ex. inriktning på vanliga arbetsmiljörisker: ergonomi, vibrationer, buller, förstahjälpen, säkerhet, krishantering, första hjälpen samt goda levnadsvanor såsom: hälsa, kost, motion, alkohol mm.

Förslagsvis pågår utbildningen på årsbasis där utvecklingen av handledarna styr innehållet på ämnena.

Förslagsvis pågår utbildningsinsatserna med regelbundenhet och där nya handledargrupper startas systematiskt.