

**ONBOARDING.** Stora vinster för dem som ger nyanställda rätt introduktion.

**NÄR SJUKDOMEN SLÅR TILL.** Kenneth Sandell berättar om kampen och ett litet ljus i mörkret.

# Trygg på jobbet

Nr 4 • 2019  
En tidning från  
AFA Försäkring



En kultur där alla törs rapportera risker blir säkrare.  
**Sofie Johansson** tar oss med bakom kulisserna vid Slussen.

# VÅGA SLÅ LARM!

# Ett litet ljus i mörkret

**M**itt i allt det tunga som vi möter i Kenneth Sandells historia finns det saker som ger hopp. Han drabbades av cancer för ett och ett halvt år sedan och har gått igenom en tuff cellgiftsbehandling. Det som ger hopp är att samhällets trygghetssystem fungerar. När sjukdomen slog till fanns det en vårdkedja, en sjukersättning från Försäkringskassan och en sjukförsäkring från AFA Försäkring. Läs mer om hur Kenneth Sandell kämpar mot sjukdomen och vilken betydelse AGS-försäkring har haft för honom på sid 14.

»Det är glädjande att intresset för ett sunt och tryggt arbetsliv är så stort.«

att lyssna på landets mest framstående forskare och experter inom arbetsmiljö och hälsa. I mars och april 2020 finns chansen igen på flera platser i Sverige.

För AFA Försäkring är det förebyggande arbetsmiljöarbetet en viktig grundbult. Vårt uppdrag är inte bara att hantera trygghetsförsäkringarna. Tänk om vi kan förhindra att en arbetsolycka eller en långtidssjukskrivning ens inträffar. Då är mycket vunnet för alla parter i kedjan. Någon slipper lidandet att drabbas av utbrändhet, en arbetsplats slipper förlora en medarbetare under en längre tid och sjukvården avlastas, liksom sjukförsäkringssystemet.

Det är därför vi är med och arrangerar evenemang som Gilla Jobbet och finansierar forskning kring arbetsmiljö och hälsa med cirka 150 miljoner kronor per år. I det här numret kan ni bland annat läsa mer om ett projekt som handlar om hur viktigt det är att ge unga nyanställda en bra start på arbetslivet.



Johan Ljungqvist, kommunikationsdirektör

Under två dagar i oktober drog arbetsmiljöevenemanget Gilla Jobbet fullt hus i Stockholm. Det är glädjande att intresset för ett sunt och tryggt arbetsliv är så stort bland arbetsgivare, fackliga och andra som jobbar med arbetsmiljöfrågor. Under de här dagarna fanns det möjlighet

## I DETTA NUMMER

### 3. I KORTHET

Stort intresse för Gilla Jobbet

### 5. SIFFROR

Ålderskillnader kring korta sjukfall

### 6. SÅ GÖR VI

Modellen minskar sjukskrivningarna

### 8. REPORTAGE

Så blir jättebygget vid Slussen säkert

### 13. FORSKNING

Vikten av introduktion av nyanställda

### 14. MÖTET

Sjukdomen vände upp och ner på livet

### 18. INSIKT

Utnyttja ledigheten till återhämtning

### 20. TRE TYCKER TILL

Det här inspirerade på Gilla Jobbet



När nya Slussen tar form i Stockholm är attityder hos personalen en viktig säkerhetsfråga hos entreprenören Skanska. Sid 8



Kenneth Sandell kämpar mot sjukdomen. Sid 14

# 4

Gränslösa arbetslivstrender. Sid 18



Forskaren Petter Gustavsson om nya forskningsprojektet "Onboarding 2.0". Sid 13

9 AV 10 ÄR FÖRSÄKRADE GENOM JOBBET

**afa**  
FÖRSÄKRING

**POSTADRESS**  
AFA Försäkring  
106 27 Stockholm

**BESÖKSADRESS**  
Klara Södra Kyrkogata 18

**KUNDCENTER**  
0771-88 00 99  
VX 08-696 40 00

**PÅ WEBBEN**  
www.afaforsakring.se

#### TRYGG PÅ JOBBET

Utkommer 4 gånger per år i tryckt form.

#### KONTAKT

tryggpajobbet@afaforsakring.se

#### ANSVARIG UTGIVARE

Johan Ljungqvist,  
kommunikationsdirektör

#### REDAKTÖRER

Benny Nyberg, AFA Försäkring,  
Per Cornell, Splay One  
www.splayone.com

#### FORMGIVARE

Vendela Zandén

#### PRODUKTION

Splay One

#### REDAKTIONSRÅD

Kristina Roxenborn, Marie-Louise Forslund, Linda Harling, Charlotte Masterson, Maria Schütt, Frida Winnerstig, Sara Kilander

#### UPPLAGA

10 000

#### TRYCK

TMG Sthlm

#### OMSLAGSFOTO

Kristina Sahlén



FOTO: MATTIAS ARKVED, PROPLATE



Judoträning på Proplate i Oxelösund.

# Stänger fabriken för att träna fall

**ARBETSMILJÖ.** Under tio torsdagar i rad kommer över 100 kvadratmeter judomatta att läggas ut i den stora maskinhallen på företaget Proplates anläggning i Oxelösund. Då får samtliga medarbetare under arbetstid träna balans, styrka och fallteknik för att förebygga fallolyckor och minska risken att skadas om ett fall ändå sker. Under dessa timmar stoppas produktionen helt i fabriken.

– Det är oerhört viktigt att förebygga olyckor och att göra det på det här sättet ger dessutom bra fysisk träning samtidigt som det är roligt, säger Max Björk, vd på Proplate.

I slutet av oktober hölls det första träningspasset för Proplates närmare 100 medarbetare. Träningarna leds av fyra licensierade judoinstruktörer

från Oxelösunds Judoklubb som genomgått en specifik utbildning från Svenska Judoförbundet för att leda fallkompetensgrupper.

**Satsningen är den** största hittills inom projektet Fallkompetens i arbetslivet. Projektet drivs av Svenska Judoförbundet i samverkan med AFA Försäkring.

– Jag är imponerad av Proplates friska satsning på hälsa och säkerhet för personalen. Jag är övertygad om att det ger och kommer att ge många positiva effekter utifrån flera perspektiv, säger Maria Huglen som är en av instruktörerna från Oxelösunds Judoklubb.

Varje år inträffar 11 000 fallolyckor på arbetstid eller på väg till eller ifrån jobbet.

Syftet med samarbetsprojektet är att öka personlig säkerhet och minska lidandet på grund av fall i arbetet. Det ska förebygga fallolyckor och minska skador av fallolyckor på arbetsplatsen, inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

– Vi vill bidra till färre sjukskrivningar och minskade vård- och rehabiliteringskostnader för arbetsgivare och samhället i stort. Fallkompetensträningen är kostnadsfri om man har en kollektivavtalad försäkring hos AFA Försäkring. En av de mer utsatta yrkesgrupperna är inom industrin. Men med rätt träning kan man förebygga fall och även minska skadeeffekterna om ett fall ändå sker, säger Frida Winnerstig projektledare på AFA Försäkring. ■



## Missa inte statistikrapporterna

**STATISTIK.** Nu kan du prenumerera på AFA Försäkrings statistikrapporter. Flera gånger om året släpper AFA Försäkring rapporter med fokus på olika grupper i svenskt näringsliv och hur antalet sjukskrivningar och arbetsskador utvecklar sig i dessa grupper. Rapporterna är baserade på den stora databas som AFA Försäkring har där det finns en omfattande statistik kring bland annat sjukfall och arbetsskador i Sverige.

– Vi har tagit fram den här tjänsten för att den har efterfrågats och för att våra rapporter ska få spridning, säger Anna Weigelt, chef för Analysavdelningen.

Registrera din prenumeration genom att gå in på [afaforsakring.se/](http://afaforsakring.se/) statistikrapporter och ange mejladress på angiven plats. ■

»Sjuknärvaro är dyrare än sjukfrånvaro för arbetsgivaren.«

**Gunnar Bergström, professor i arbetshälsovetenskap vid Högskolan i Gävle, till tidningen Arbetsliv.**



FOTO: ADAM FREDHOLM

## Hon fick årets postdoc-stöd

**FORSKNING.** För sjunde året i rad delar AFA Försäkring ut ett postdoc-stöd på två miljoner kronor i syfte att stödja forskare i början av karriären. Lisa Holmlund vid Karolinska Institutet tilldelas 2019 års stöd för att studera en modell för samverkan mellan primärvården och arbetsgivaren när personer med psykisk ohälsa ska återgå i arbete.

– Det känns fantastiskt att få postdoc-stödet och det är lite omtumlande att få förtroendet att driva den här forskningen. Mitt projekt bygger vidare på det så kallade PROSA-projektet, där effekten på sjukfrånvaro överlag utvärderas vid problemlösning-baserade samtal i primärvården för att främja återgång i arbete för personer med psykisk ohälsa, säger Lisa Holmlund.

### Vad hoppas du kunna bidra med i din forskning?

– Jag hoppas kunna bidra dels med ökad förståelse för vardagslivet som helhet vid återgång i arbete, där både arbete och privatliv är viktiga delar, dels genom att undersöka vad insatsen med problemlösning-baserade samtal har för effekt på korttidssjukfrånvaro och återkommande sjukfrånvaro. ■

.....

# 50%

På Stora Enso i Kvarnsveden har man infört en årsklocka med olika teman varje månad. Hittills i år har olyckor utan frånvaro minskat med hälften, berättar huvudskyddsombudet Jan Grundelius för tidningen Arbetsliv.



Gilla Jobbet drog många besökare i Stockholm.

# Nu åker Gilla Jobbet på turné

Det populära evenemanget kring arbetsmiljö och hälsa besöker flera svenska städer under mars och april. **FOTO AFA FÖRSÄKRING**

**ARBETSMILJÖ.** Arbetsmiljöevenemanget Gilla Jobbet bidrar till att omsätta forskningsresultat och annan expertkunskap till praktisk tillämpning. Konferensen ger stöd och verktyg till chefer och skyddsombud så att de kan tillämpa kunskapen på sina arbetsplatser. När Gilla Jobbet gick av stapeln i Stockholm i slutet av oktober var det hårt tryck på platserna.

– Först skulle det bara bli en dags konferens, men den blev fullbokad redan i april. Då beslutade vi att genomföra konferensen två dagar i rad och bägge dagarna blev fullbokade,

säger Maria Schönefeld, vd för Prevent och ordförande i stygruppen för Gilla Jobbet. Under de två dagarna i Stockholm var det väldigt många besökare som fyllde på kunskapsbanken genom de olika seminarierna. Trygg på jobbet träffade några av dem och ställde frågor kring vad de tog med sig därifrån. Läs mer om detta på sid 20.

För att fler svenskar som arbetar med eller intresserar sig för arbetsmiljöfrågor ska kunna fortbilda sig kring ämnet går Gilla Jobbet på turné under våren. I mars och

april hålls sex heldagskonferenser runt om i landet – från Malmö i söder till Luleå i norr. Gilla Jobbet är kostnadsfritt, men kräver föransmälan. Mer information om vårens Gilla Jobbet-dagar finns på [gillajobbet.se](http://gillajobbet.se). ■



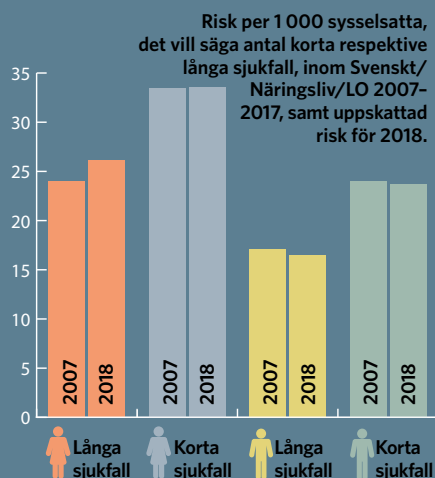
### GILLA JOBBET 2020

- ▶ 10 mars – Malmö
- ▶ 12 mars – Göteborg
- ▶ 17 mars – Sundsvall
- ▶ 19 mars – Luleå
- ▶ 24 mars – Växjö
- ▶ 2 april – Karlstad

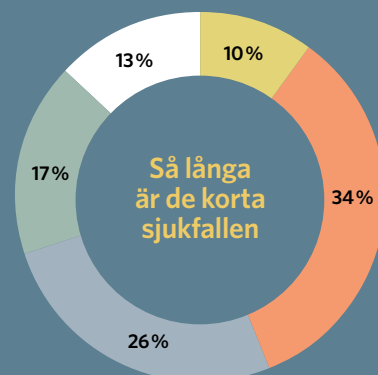
# Kortare sjukfall vanligare bland äldre

## Utvecklingen stabil

Det är mindre svängningar i statistiken kring korta sjukfall än för långa bland privat anställda arbetare. Skillnaden mellan könen är dock påtaglig, antalet korta sjukfall är högre bland kvinnor än bland män.



I AFA Försäkrings nya statistikrapport analyseras korta sjukfall (15 - 90 dagar) bland privat anställda arbetare. Rapporten visar stora ålderskillnader och även stora könsskillnader när det gäller andelen korta sjukskrivningar.



Längd för korta sjukfall 2017, Svenskt Näringsliv/LO.

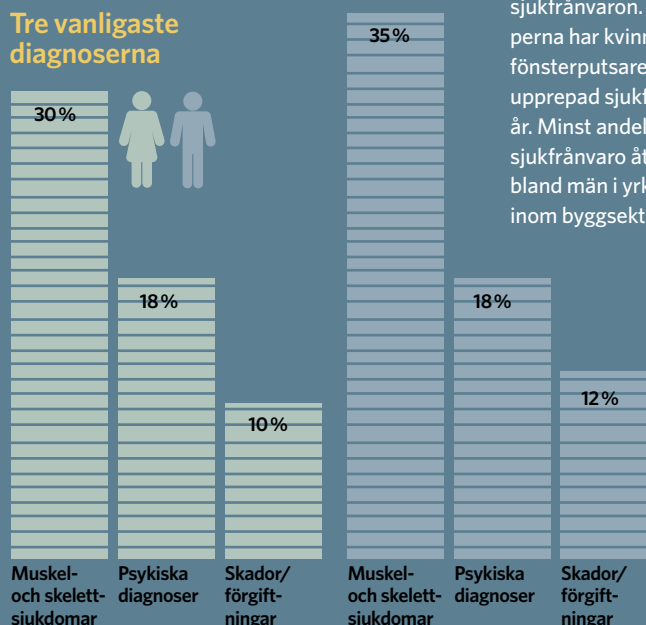
- 15-30 dagar
- 31-45 dagar
- 46-30 dagar
- 61-75 dagar
- 76-90 dagar



## Yrken med störst risk

För både kvinnor och män har yrkesgrupperna träindustriarbete och livsmedelsarbete högst risk för kortvarig sjukskrivning. De yrkesgrupper som har flest korta sjukfall bland kvinnor är försäljare inom handeln, metall- och övrigt industriellt arbete. De yrkesgrupper som har flest korta sjukfall bland män är godshanterings- och lagerarbete med mera samt metall- och övrigt industriellt arbete.

## Tre vanligaste diagnoserna



## Upprepad sjukfrånvaro minskar

Trenden vad gäller upprepad kort sjukfrånvaro inom ett år efter den första perioden är att den minskar. Både bland kvinnor och män. Återfallen är något fler bland kvinnor, 25 %, jämfört med 20 % för männen. I ungefär hälften av fallen är det samma diagnos som orsakar den nya sjukfrånvaron. Av de större yrkesgrupperna har kvinnor som är städare och fönsterputsare den största andelen upprepad sjukfrånvaro inom ett år. Minst andel upprepad sjukfrånvaro återfinns bland män i yrkesgrupper inom byggsektorn.



# 56-64

## Stora skillnader beroende på ålder

Äldre kvinnor och män är betydligt oftare drabbade av korta sjukfall och i den äldsta gruppen för kvinnor, 56-64 år, ökar risken. Det finns en ökning sedan 2010 även hos de yngre åldersgrupperna, både bland kvinnor och män. Förklaringen till det är att sjukfall på grund av psykisk diagnos har ökat mycket.

Källa: Kortvarig sjukfrånvaro bland privatanställda arbetare, [afaforsakring.se](http://afaforsakring.se) ▶  
Läs hela rapporten på [afaforsakring.se](http://afaforsakring.se)

Bland vårdpersonal är sjukskrivningstalen höga. Hos Västra Götalandsregionen testas modellen Tidiga signaler. Nu kan man fånga upp tidigt när någon mår dåligt och erbjuda hjälp, berättar Daniel Widéen som är vårdenhetschef på Drottning Silvias barn- och ungdomssjukhus i Göteborg.

TEXT KARIN JANSON FOTO NICKE JOHANSSON

# »Vi ska finnas där om någon vill prata«

## Varför arbetar ni med den här metoden?

– Jag började som chef i januari, men mina företrädare har jobbat med Tidiga signaler som metod i två år. Syftet är att förebygga problem som stress och dåligt mående, så att det inte ska behöva gå så långt som till sjukskrivning hos medarbetarna.

## Vad är en tidig signal?

– Det kan vara att någon inte riktigt är sig själv, att man ser att personen mår dåligt. Eller att någon kommer till kontoret och vill prata om ett problem, det kan vara något på arbetsplatsen eller privat. Vi är tre vårdenhetschefer på vår avdelning och vi rör oss mycket ute på avdelningen och pratar med personalen. Alla är inte lika benägna att ta upp problem och om man redan har kontakt blir det lättare att stanna upp i korridoren och ta upp om det är något som inte är bra.

## Vad är nästa steg om ni ser tecken?

– Jag eller någon av de andra vårdenhetscheferna pratar med personen och försöker hitta kärnan i problematiken. Efter det får personen komma på samtal med företagshälsovården, om den så önskar. Vi sätter in samtalskontakten i ett tidigt skede, i stället för att prata lite, vänta, prata igen och se vad som händer så agerar vi direkt. Om man väntar kan det bli en ned-

## TIDIGA SIGNALER I TRE STEG



åtgående spiral som kan sluta med till exempel en sjukskrivning för utmattningsproblematik.

## Men om problemet är organisatoriskt eller något i arbetsmiljön, vad gör ni då?

– Om det kommer fram sådana saker ser vi över i arbetsgruppen hur personalen upplever sin situation och gör förändringar utifrån det. Vi kan till exempel se över operationsplaneringen eller anpassa arbetstiderna om det behövs. Genom att vi har en akutverksamhet i vår organisation kan arbetet skifta från att vara väldigt lugnt i vissa perioder till att bli stressigare i andra. Vi kan inte styra patientflödet, men det gäller att hitta insatser som gör att vi klarar topparna. Alla är olika stresståliga och om någon får en stressreaktion kan vi också erbjuda samtalskontakt så att det fångas upp tidigt.

## Vad har Tidiga signaler lett till?

– Jag upplever att vi har hög personalnöjdhet och så har vi väldigt låga sjukskrivningstal jämfört med andra verksamheter.

## Tar det mycket tid från din tjänst att prata med personalen?

– Det är en stor del av mitt arbete och också en prioriterad del. Någon av oss som är vårdchefer ska alltid finnas tillgänglig om någon vill prata. Hela modellen med Tidiga signaler bygger på att det alltid finns någon som har tid att lyssna. ■



»Vi har  
våldigt låga  
sjukskrivnings-  
tal jämfört  
med andra  
verksamheter.«

Daniel Widéen

# Öppet klimat

– den viktigaste säkerhetsfrågan när nya Slussen byggs





Sofie Johansson och Brett Pilkington blickar ut över bygget.



Nya Slussen tar så sakta form i Stockholm. För Brett Pilkington, arbetsmiljöchef hos entreprenören Skanska, är attityder hos personalen en viktig säkerhetsfråga.

– Det handlar om att bygga en miljö där alla känner sig trygga och törs rapportera avvikelser, säger han.

TEXT KARIN JANSON FOTO KRISTINA SAHLÉN

Det finns stora utmaningar på en så stor byggarbetsplats som Slussen i Stockholm.

» Jättebra jobbat!«

Brett Pilkington och produktionsingenjören Sofie Johansson ser upp mot huvudbron där två män står och vinkar. En av dem gör tummen upp och går vidare.

– Vi får många positiva kommentarer nu. I början kunde människor klaga, men nu tror jag att det är allmänt accepterat att bygget sker och att fler vet varför Slussen måste byggas om, säger Brett Pilkington som är KMA-chef på Skanska. KMA står för kvalitet, miljö och arbetsmiljö.

I höstluften hörs ljudet av hammarslag, borrar, skallrande armeringsjärn och förbipasserande trafik. Vi står utanför den tidigare nattklubben Debaser. Lokalen är utrivnen men det gamla arbetsschemat för baren sitter kvar på dörren. Bredvid ligger gula gånggen, där åttiotalsbandet Noice fotograferades för ett ikoniskt skivomslag. Snart är allt borta.

– Den här delen ska rivas när den nya bron är på plats i februari, förklarar Brett Pilkington.

**Vi ser ut** över vattnet mot Gamla Stan och Riddarholmen med sin kyrka. Att den gamla Slussen måste rivas efter över 80 års användning berodde inte bara på att konstruktionen var gammal och hade fått omfattande skador. En minst lika viktig faktor är vattnet.

– Avrinningen för Mälaren är för liten och för ett par år sedan var det översvämningar som drog med sig utsläpp från jordbruken och hotade dricksvattnet. När den nya slussanordningen är på plats kommer vi att kunna tappa ut fem gånger så mycket vatten från Mälaren, förklarar Sofie Johansson.

Hon är relativt ny på Skanska och tycker att det känns extra roligt att jobba på just Slussenbygget.

– Det är en merit i cv:t. Jag har jobbat både som arbetsledare och med planprocesserna, här finns det en möjlighet att prova många olika roller. Och så är det förstås roligt att vara med om det här, att se nya Slussen växa fram.

»Det är  
förstås roligt  
att vara med  
om det här,  
att se nya  
Slussen växa  
fram.«



Det är många saker som ska klaffa för att Slussenbygget ska flyta utan onödiga risker.



Brett Pilkington har jobbat på Slussenbygget sedan starten 2016. Tidigare har han arbetat på andra byggföretag i Sverige och Storbritannien. Han tycker att det är stor skillnad på attityden, hur man pratar med varandra på jobbet, i de båda länderna.

- Sverige har inte samma stränga hierarki som vi har i England. Om chefen säger något där, då ska man inte ifrågasätta. Det är inte bra för arbetsmiljön om man inte törns ta upp problem. I Sverige är det ett öppnare klimat.

Vi rör oss mot Slussplan, där vi träffar Kent Johansson, som är skyddsombud från Byggnads. Han rör sig dagligen runt på bygget och pratar med alla, både de som vill prata och de som inte vill.

- Vi har många olika nationaliteter här på bygget och det är en utmaning. I början var det flera av de utländska arbetarna som tyckte att jag var den där gubben som kom och störde men nu hejar alla. Jag är jobbig, men det är mitt jobb att vara det. Säkerheten är viktigare än att alla ska tycka om mig.

**Grunden för en bra arbetsmiljö är bra chefer,** menar Kent Johansson, som har jobbat på Skanska i 33 år. Han framhåller Jan Udén, projektchef för Skanskas entreprenader vid Slussen, som ett gott exempel.



Hjälm, en självklarhet på byggarbetsplatsen.



Kent Johansson, skyddsombud.

- Han lyssnar på mig och jag på honom. Det går snabbt att åtgärda problem och det är viktigt. Får man inte hjälp av cheferna är det svårt att jobba som skyddsombud men med Jan som chef är det väldigt enkelt.

Han knackar med fingrarna på sin gröna skyddsombudshjälm.

- Om man har den gröna hjälmen måste man jobba för den. Man måste våga sätta ner foten. Om man inte kan följa våra regler och inte bättrar sig efter ett par tillsägelser är man inte välkommen här på bygget. Jag har avhyst ett par personer som inte har skött sig.

En utmaning i ett stort byggprojekt med många underentreprenörer och personal från olika länder och företag är skillnad i attityden till säkerhet. Man kanske kommer från ett land där man inte jobbar med säkerhetsfrågor på samma sätt som i Sverige eller tror att man blir straffad om man säger ifrån.

- Vi arbetar hårt med säkerhetsfrågor men det är svårt att komma runt den mänskliga faktorn. Någon som tar en genväg eller struntar i skyddsglasögonen bara den här gången för att det går fortare ... Vi går igenom säkerheten med alla och försöker bygga förtroende på daglig basis. Cheferna är ute och pratar med alla och både jag och Kent är ute. Alla ska känna

# »Det viktigaste är att säkerheten efterlevs.«

att det är okej att säga till om man ser en säkerhetsbrist, säger Brett Pilkington.

För att underlätta kommunikationen kan de som vill sätta flaggor på hjälmen som visar vilket språk de pratar. Men ofta räcker det med att visa och peka, menar Kent Johansson.

– Om någon har glömt skyddsglasögonen till exempel kan man lätt visa med händerna. Men jag vet precis hur det är, jag har också varit ung och odödlig. När jag var nitton klättrade jag som en apa på Oxelösundsbron och lekte Tarzan. Efter det har jag sett döden i vitögat ett par gånger. Jag har blivit äldre och klokare och nu jobbar jag stenhårt för att alla ska få komma hem till sina nära och kära efter arbetsdagens slut.

**Det är lätt** att tänka att Sverige är ledande inom arbetsmiljöfältet. Men det beror på hur man ser det. Ett område där engelsmännen ligger före är yrkesgruppen slinger banksman, de personer som hjälper kranföraren och ansvarar för säkerheten i kranen och alla kopplingar.

– I England krävs det en ganska lång utbildning för att bli slinger banksman, medan det i Sverige är en endagsutbildning. Det här är ett område där det lätt sker olyckor och därför har vi på Skanska uppriktat speciella kranteam, som bär orange väst och hjälm. Eftersom vi har samma personer i teamet

hela tiden bygger de sin kompetens och blir väldigt duktiga, säger Brett Pilkington.

Arbetet med nya Slussen har inte varit befriat från olyckor. Förra hösten skedde ett allvarligt tillbud när en dykare fick en betongpelare över sig under vattnet och bröt båda benen.

– Vi visste att pelaren fanns där och vi trodde att den var förankrad i berget. Dykarna var nere för att såga av och lyfta bort pelaren, men den lossnade och föll över en dykares ben.

**Efter olyckan gjorde** Skanska en utredning, som kom till slutsatsen att dykarna alltid måste utgå ifrån att pålar kan vara lösa. Dykaren som skadades är tillbaka på jobbet sedan en tid tillbaka.

– Vi på Skanska har inte arbetsgivaransvar för dykaren, som jobbar för en entreprenör, men vi hade kontinuerlig kontakt med hans chef efter olyckan och det var roligt att höra att han ville tillbaka och jobba så fort han var återställd, säger Brett Pilkington.

Om allt går enligt tidsplanen kommer hela Slussenprojektet att vara klart 2025, när Stadsgårdsleden har däckats över. Efter det ska kontorsbyggnader byggas ovanpå. 2020 invigs den nya bron och avtappingskanalerna är klara cirka 2023.

– Det är klart att arbetet är tidspressat, men vilket byggprojekt är inte det i dag? Det viktigaste är att säkerheten efterlevs, säger Brett Pilkington och berättar vad hans dotter sa när han visade området och stolt berättade att ”här är pappa med och bygger den nya Slussen”.

Dotterns svar var: ”Men du bygger ju inget, pappa, du bara pekar!”

– Men någon måste ju vara den som pekar också, konstaterar Brett Pilkington med ett skratt. ■



Pendlarna har bra utsikt över bygget.



## SLUSSENBYGGET

► Stockholms stad äger och leder ombyggnaden av Slussen. Ombyggnaden har delats upp i ett 25-tal olika entreprenader. Skanska har bland annat de entreprenader som berör själva slusslösningen, bron och markarbeten därkring.

► Den gamla slussen har varit i drift sedan 1935 och behövde byggas om, både av säkerhetsskäl och för att säkra dricksvattnet inför havsnivåhöjningen.

► Just nu är arbetet inne i en intensiv fas med förberedelser inför den nya huvudbron, som kommer att levereras på båt från Kina kring årsskiftet. Invigningen av den nya bron sker i augusti 2020 och när den är på plats fortsätter rivningsarbetet med den västra av de gamla broarna.

I dagsläget jobbar mellan 350 och 400 personer med bygget, både tjänstemän och byggare.

Avrinningen från Mälaren ut i Saltsjön är en anledning till ombyggnaden av Slussen.



# Vilken onboarding ger bäst resultat?

Introduktionen på en ny arbetsplats kan avgöra om den nyanställde trivs, klarar sig undan stressproblem och stannar kvar. Men också det motsatta. Nya forskningsprojektet "Onboarding 2.0" ska reda ut framgångsfaktorerna.

TEXT PER CORNELL

**P**rojektet leds av Petter Gustavsson, professor i psykologi vid Karolinska Institutet. Hans ingång i ämnet onboarding, eller introduktion av nyanställda, är stressforskarens. Det finns en ökad psykisk ohälsa bland yngre i arbetslivet och utgångspunkten för studien är att steget från utbildning till arbetsliv kan vara utmanande. Hans förra studie visade att det finns ett samband mellan en olycklig start på yrkeslivet och en utbrändhetsspiral.

– Det satsas mycket på onboarding i Sverige och vi vet att introduktion av nyanställda är bra på flera olika sätt. Vi vet också att ett förberett program är bättre. Men hur företagen gör, i vilken grad de satsar på det och vad de gör, där jobbar alla efter eget huvud. Vi som stressforskare vill lära oss mer om de program som finns och hur de fungerar i praktiken, med syftet att hjälpa till att minska onödig stress vid den här övergången till arbetslivet, säger Petter Gustavsson.

Tidigare studier har tittat på hur introduktionen har gått i efterhand, genom intervjuer ett år efteråt. Det kan finnas ett problem med den informationens validitet.

»Syftet är att minska onödig stress.«

Petter Gustavsson



**FORSKAREN.**  
Petter Gustavsson,  
professor i psykologi.

– Det vi vill göra är att följa cirka 700 nyanställda som kommer direkt från sin utbildning och göra kortare avstämningar med dem en gång i veckan den första tiden och uppföljningar efter fyra, åtta och tolv månader. Vi kommer också att intervjua ett antal handledare. Det kommer att ge en bra bild av vad de nyanställda kämpar med och vilka strategier för onboarding som fungerar.

Den andra delen av studien blir en undersökning av hur HR-personal och chefer beskriver sina metoder och vad som fungerar. En tredje delstudie blir en case study kring ett befintligt program hos ett företag som jämförs mot ett program baserat på de tidigare studierna.

– Det är ett fyraårigt projekt som just har

dragit i gång. Först om ett år har vi data att börja analysera och under det sista året kan vi förhoppningsvis göra interventionsstudien tillsammans med ett företag.

**Eftersom Petter Gustavsson** redan har gjort en studie kring onboarding har han en hel del kunskap om ämnet och vad en god introduktion kan betyda.

– Det här har blivit något som företag i branscher som slåss om den bästa arbetskraften använder som en konkurrensfördel. Man ser det väldigt tydligt i finans- och techbranschen. De börjar redan vid rekryteringen och bygger upp en personlig relation till den sökande för att kunna sprida information och badda för en bra start.

**Vet du något om vad som fungerar?**

– Det viktigaste verkar vara att introduktionen sker på teamnivå. Det är alltså mindre bra att separera introduktionen från den dagliga verksamheten.

**Vad ger en lyckad introduktion?**

– Det är väldigt tydligt att den anställda stannar längre, trivs bättre, blir mer engagerad i sitt arbete och får lägre stressnivåer.

**Och en misslyckad?**

– Att det uppstår konflikter som är svåra att lösa, att personerna slutar i förtid och att om de är nya i yrket till och med lämnar yrket.

**Gäller de här sakerna bara nyanställda som har sitt första jobb?**

– Det här är generella saker, men de gäller i högre grad för dem som är nya och mer oerfarna. Någon som redan har många år i yrket byter kanske inte yrke på grund av en dålig erfarenhet, däremot arbetsgivare.

**Bra introduktion låter som en självklarhet att satsa på, eller?**

– Ja, och det är det nog för många. Men det är ändå lätt att det faller bort eftersom företagen kan behöva lösa mer akuta problem. Kortsiktigt kanske det är rimligt, men på längre sikt kan det ge en negativ spiral. ■

## ONBOARDING 2.0

- Projektet påbörjades i våras och sträcker sig under fyra år.
- Finansieringen kommer från AFA Försäkring och ingår i FoU-programmet Ung i arbetslivet.
- Innehåller metoder för att kartlägga chefers vardag och stöd för analys och dialog om hur organisationen kan utvecklas.
- Projektet består av flera delstudier. En undersökning av cirka 700 nyanställda, en attitydundersökning bland HR-personal och en interventionsdel där introduktionsprogram testas i praktiken.

» Kan man  
systemet  
så funkar  
det bra «



Han har ägnat sitt liv åt att hjälpa andra med ersättning och rättigheter. När sjukdomen drabbade huvudskyddsombudet Kenneth Sandell själv visste han i alla fall hur man ska göra.

TEXT PER CORNELL

FOTO: KRISTINA SAHLÉN

**D**et var i maj förra året som Kenneth Sandell skulle gå på bröllop. När han provade kostymbyxorna inför festen föll de bokstavligen av honom. På bara några månader hade Kenneth tappat 24 kilo. Själv trodde han det berodde på stress och att han slarvade lite med måltiderna ibland.

Under bröllopet utanför Bålsta började Kenneth, i sina nya smalare kostymbyxor, plötsligt att känna sig snurrig i huvudet. Han var tvungen att sätta sig ner inomhus med kylda handdukar mot pannan. Både hans fru och hans svägerska blev oroliga och fick honom att kontakta husläkaren. Den första lediga tiden var den 15 juni, men redan några dagar före läkarbesöket blev han sämre.

Kenneth är huvudskyddsombud i region Västmanland. Den 14 juni åkte han in till jobbet trots att han kände sig riktigt dålig. Plikten kallade och han behövde kontera fakturor. Strax efter klockan 9.00 blev han skjutsad till akuten. Efter några provtagningar fick han beskedet:

– De konstaterade att jag hade cancer i tjocktarmen och jag blev inlagd. Sen röntgade de hela överkroppen och hittade stora metastaser kring höger lunga, vid njuren och vid njurbäckenet. Jag måste ha haft cancer i tre år, sa de, men jag hade inte känt någonting, säger han.

**Efter ett arbetsliv** där han har ägnat 40 år åt att hjälpa andra var det plötsligt Kenneth själv som behövde hjälp. Han har en bakgrund som skötare inom akutpsykiatri. 1983 började han som skötare på en låst avdelning inom psykiatri i Västerås. Tio år på en avdelning med de allra stökigaste mentalpatienterna har gett honom en viss människokänedom.

– Vi blev ett väldigt sammansvetsat team på avdelningen och efter en tid kunde vi känna av vibrationerna i luften om något var på väg att gå snett.

Och det gjorde det ibland. Han minns speciellt den dagen när en drogmissbrukare kom utrusande från sitt rum och tog tag i Kenneth.

– Han gav mig en dansk skalle så att mitt näsben knäcktes. Det blev fullt kaos och jag fick åka till sjuk-

Kenneth Sandell drabbades av cancer för ett och ett halvt år sedan och har inte kunnat jobba sedan dess.

## »Det är ingen ekonomisk vinst att vara långtidssjukskriven precis, så de extrapengarna har gjort stor skillnad för mig och min fru.«

Kenneth Sandell

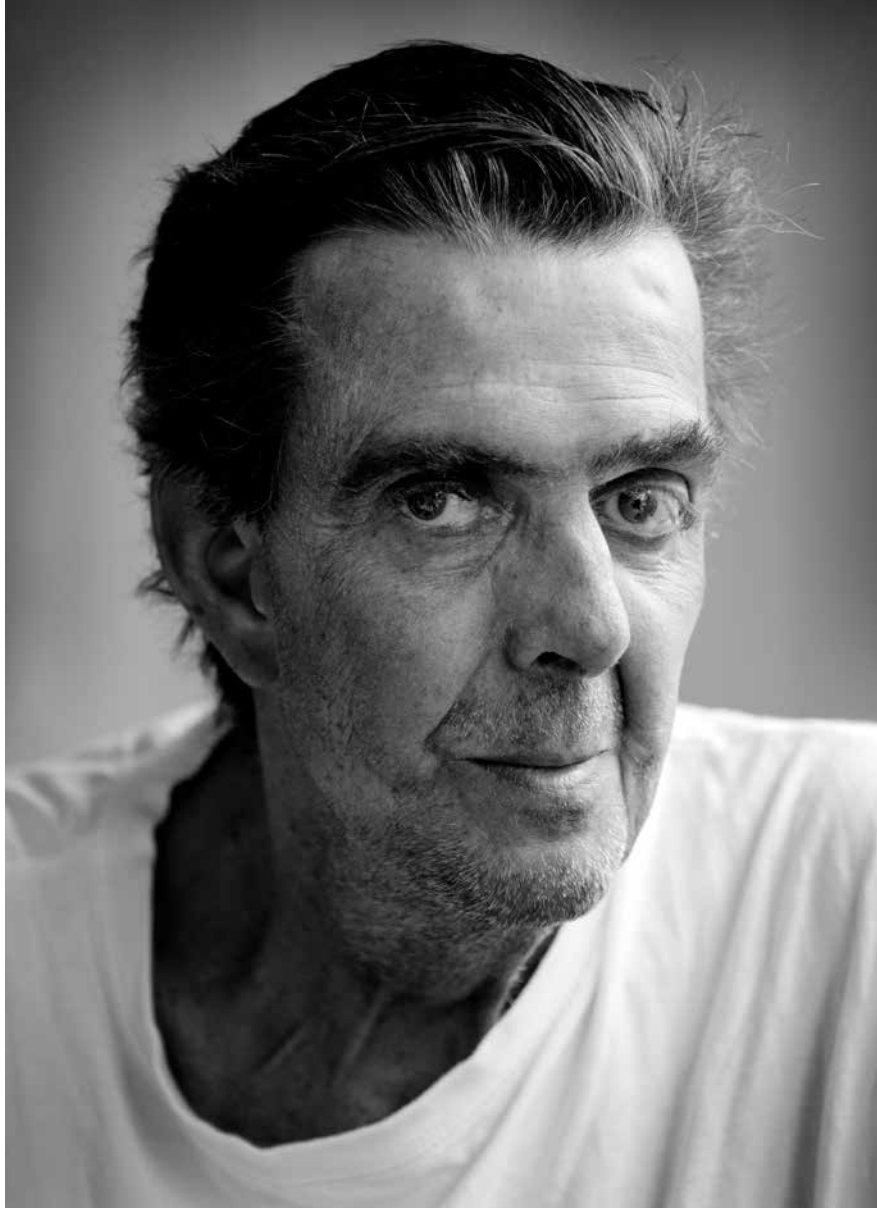
huset. De försökte räta ut näsan men den är fortfarande lite sned.

Eftersom Kenneth alltid varit en sådan person som engagerat sig för andra blev facket en naturlig väg för honom. Redan 1993 gick han över i facklig tjänst inom Kommunal, som huvudskyddsombud i dåvarande Västmanlands läns landsting. Även om hjärtat alltid har klappat lite extra för psykiatrin och patienterna där bytte han fokus till att värna medlemmarnas intressen. Under åren har han hjälpt många långtidssjukskrivna, arbetsskadade eller allmänt tilltufsade kommunalare. Det har handlat om kontakt med myndigheter, överklaganden av beslut eller att bara vara ett stöd när det dyker upp arbetsrelaterade problem.

– Jag har alltid haft ett starkt engagemang. Jag tycker om att kunna påverka saker och jag är inte rädd att sticka ut hakan. Utanför yrkesrollen var jag fotbollstränare för en av mina döttrars lag och jag har varit politiskt engagerad.

**Under åren** har han bland annat varit försäkringsansvarig, arbetsmiljösamordnare och tillförordnad ordförande för sektionen. Han är också utbildad försäkringsinformatör via AFA Försäkring, vilket innebär att han har gått både grundutbildning och påbyggnadsutbildning kring avtalsförsäkringarna. Det här har gett Kenneth ett visst försprång när han själv drabbades av sjukdom. Han visste till exempel att han hade rätt till AGS, den sjukförsäkring som han hade via sin anställning.

– Eftersom jag vet hur allt fungerar sökte jag stöd från AFA Försäkring. Jag skickade in min anmälan tidigt och fick min ersättning. Det är ingen ekonomisk



### FAKTA: AGS

- Anmäla: Anmälan görs på [afaforsakring.se](http://afaforsakring.se)
- För vem: Arbetare inom den privata sektorn och kooperativt anställda samt arbetare och tjänstemän inom KR-sektorn, Svenska kyrkan och vissa kommunala bolag.
- Ersättning: Från dag 15 för privata sektorn och från dag 91 för KR-sektorn. Den sjukskrivne kan få antingen dagersättning eller månadersättning. Ersättning betalas ut som längst till dag 360 under sjukskrivningen.
- AGS kompletterar ersättningen som den sjukskrivne får från Försäkringskassan.

vinst att vara långtidssjukskriven precis, så de extrapengarna har gjort stor skillnad för mig och min fru.

Kenneth fick en sjuklön från Försäkringskassan på cirka 17 000 kronor per månad. Ersättningen från AFA Försäkring var cirka 2 000 kronor per månad under 270 dagar. Det innebär att ersättningsperioden nu är avslutad, vilket märks i plånboken.

– För många är det ett motstånd att ta tag i sånt här. När man är sjuk går all ens energi åt till att orka med det mest akuta. Det kan vara tungt bara att läsa igenom ett beslut som är krångligt skrivet med lagtexter. Ännu värre är det om man måste bråka och överklaga. Det har jag hjälpt många med under åren. Kan man systemet så funkar det bra.

För att ingen ska missa ersättning från avtalsförsäkringarna tycker han att man borde testa att arbetsgivaren är mer aktiv. Till exempel genom att anmäla åt den anställda, eller genom att hitta ett system där arbetsgivaren kan informera om när en anställd varit sjukskriven i





Att träffa vänner och komma ut lite varje dag håller Kenneth aktiv.

90 dagar och kan ha rätt till sjukförsäkringen.

För egen del handlar livet mycket om att vara närvarande i nuet.

– Jag håller mig till det positiva och försöker att se möjligheterna. Så hoppas jag att positiviteten ska hjälpa mig att bekämpa sjukdomen. En sak jag har med mig från psykiatrin är att jag är bra på att prata om saker och debriefa. Samtidigt är jag bra på att stänga av och inte tänka på allt hela tiden.

**Det är de små** glädjejämnena som håller honom i gång. Som att barnbarnet nu har börjat på det fotbollsfrätids som hans dotter gick på. Eller att kompisarna kommer förbi för att lägga deras stående V75-rad. Och engagemanget:

– Jag skrev faktiskt ett brev till Annika Strandhäll, som var socialförsäkringsminister då, om hur fel jag tycker det är att inte män får regelbunden kontroll för cancer. Vad för jävla jämställdhet är det? Jag hoppas att det kan så ett frö någonstans och dess-

utom är det ett sätt att leva upp lite att få skriva av sig.

Dagen innan vi besöker Kenneth har han genomgått sin 26:e cellgiftsbehandling. Den tuffa medicinereringen tar hårt på honom och han har svårt att ta sig på några längre utflykter från hemmet i kedjehuset utanför Västerås. Men han lever på hoppet att behandlingen ska kapsla in tumörerna och ge honom lite mer tid.

– Jag är ingen grubblare och jag har lätt att prata om sjukdomen, vilket ofta känns ganska bra.

Han stannar upp, rösten spricker.

– Men det finns en sak som är väldigt svår: att prata om sjukdomen med mina två döttrar. ■

## Trygghet när livet tar en oväntad vändning

**Sjukförsäkringen AGS omfattar många i arbetslivet. Det finns flera goda anledningar att göra den ännu mer känd på arbetsplatsen.**

När livet tar en oväntad och ovälkommen vändning sätts trygghetssystemen på prov. Vid en allvarlig sjukdom, som i Kenneth Sandells fall, hamnar fokus på att orka kämpa och på att få rätt vård. Men även den ekonomiska tryggheten är såklart viktig, samtidigt som den kan vara svår att orka ta tag i.

AGS och AGS-KL är arbetsmarknadens parterers sätt att ge ökad trygghet till anställda vid sjukdom. Försäkringen fungerar lite olika i den privata sektorn och i KR-sektorn. På den privata sidan omfattar den arbetare och gäller från dag 15. På KR-sidan omfattar den både arbetare och tjänstemän och gäller från dag 91. I båda kollektiven gäller den som längst till dag 360 i sjukskrivningen.

– Vi brukar beskriva den som ett tillägg till Försäkringskassans sjukförsäkring. För många är den ett välkommet tillskott till en redan ansträngd ekonomi, säger Victoria Emretzon, skadereglerare på AFA Försäkring.

### Vad betyder försäkringen för svenskt arbetsliv?

– Den skapar trygghet även för dem som inte behöver använda den och för arbetsgivare.

### Känner alla till att försäkringen finns?

– Nej. Det finns mycket att göra för arbetsgivarna och facken som ansvarar för informationen om försäkringarna för att förmånen ska bli mer kända. Den behöver marknadsföras internt så att de anställda vet vem försäkringen gäller. En utmaning är att de personer som behöver försäkringen är borta från jobbet. Och på KR-sidan gäller försäkringen från dag 91. Det kan vara svårt att komma ihåg, men många kommuner och regioner skickar ut brev för att påminna. Personlig kontakt per telefon är också något som kan göra stor skillnad. ■



### 3. INFORMALISERING

Personliga egenskaper, social förmåga och kontakter har blivit allt viktigare för att ta sig fram i arbetslivet. Arbetstagarna förväntas vara synliga på sociala plattformar och bygga nätverk. Mycket kretsar kring samverkan och samarbete, där den sociala kompetensen är central.

### 4. BYRÅKRATISERING

Går på tvärs mot de andra trenderna och handlar om en ökad centralstyrning för att kontrollera och uppnå målsättningar kring effektivitet och produktivitet. Bygger på mätbara mål och krav på dokumentation, som leder till en ökad administrativ börda.

Förr kunde vi stämpla ut från jobbet och koppla av tills helgen eller ledigheten var över. Men det gränslösa arbetslivet med de digitala kommunikationsverktygen som gör oss ständigt tillgängliga har gjort det svårare att värja sig från jobbet.

– Det knyter oss hårdare till våra arbetsplatser eftersom vi aldrig kan koppla bort jobbet ordentligt, säger Nanna Gillberg, forskare vid Handelshögskolan i Göteborg.

Det har också blivit vanligare att arbeta i team med projekt, vilket har gjort oss mer beroende av andra i jobbet. Samtidigt har arbetet blivit något av en livsstil där vi hela tiden förväntas nätverka och vara synliga för kollegor, chefer och andra.

– Kombinationen av att vi kan jobba överallt och hela tiden gör det svårt att stänga av arbetet mentalt. Det blir också svårare att sätta gränser när ansvaret läggs på individen.

Dessutom har arbetstiderna luckrats upp och i vissa yrken är det nästan norm att arbeta mer än 40 timmar i veckan. Pressen kommer både från oss själva, för att visa att vi inte missbrukar den frihet vi har fått, och den kultur som odlas på jobbet. För arbetsgivaren handlar det om att se till att folk inte bränner ut sig och blir sjuk-skrivna.

– Det är viktigt att göra



Nanna Gillberg

tydligt att det är okej att inte vara tillgänglig hela tiden. Om man aldrig stänger av har man inga förutsättningar att återhämta sig, säger Nanna Gillberg.

Aktivitetsbaserade kontor utan fasta arbetsplatser, möjligheten att jobba på distans och digital kommunikation gör det också svårare för cheferna att stötta sina medarbetare.

– Det ställer nya krav på cheferna att motivera människor genom att få dem att känna sig sedda och bekräftade. Det blir också svårare att ge feedback om man inte träffas.

Däremot har det blivit vanligare att hålla koll på medarbetarnas prestationer genom till exempel appar, mätinstrument och krav på dokumentation. Kontrollen finns också i den sociala gemenskapen i jobbet.

– Det man upplever som frihet är kanske inte någonting som man hade förut. Men vi har andra sätt att kontrollera varandra. Kontrollen finns där men den ser annorlunda ut än tidigare, säger Nanna Gillberg. ■

KÄLLA: STRESSFORSKNINGSINSTITUTET



## Tre tycker till

Vad tar du med dig från årets arbetsmiljökonferens Gilla Jobbet?

Jane Wigren, avdelningschef på miljökonsultföretaget Sunda hus:

» Jag lyssnade på ett seminarium kring att komma tillbaka efter ett utmattningssyndrom. Det innehöll många bra och handfasta råd för chefer. En väldigt konkret sak handlade om att **den sjukskrivne inte bör vara borta för länge.**

Man måste inte vara helt återställd när man kommer tillbaka. Jag kände mig stärkt av att lyssna på det här så jag vet mer om hur jag kan agera i framtiden.



Andreas Abrahamsson, internkonsultchef inom IT på Handelsbanken:

» Utöver den gemensamma inledningen så deltog jag på Katarina Bloms pass "Främja välmåendet genom att handla positivt". Intressant pass där Katarina bland annat talade om att **fokusera på positiv förstärkning och uppmuntra/främja bra beteenden.** Ett uttalande som fångade min uppmärksamhet var: "Det som ser ut att vara problem med en person är oftast ett problem med en situation."



Chatarina Svedhult, ordförande i ST på Skatteverkets kundmötesavdelning:

» Jag blev väldigt inspirerad av en föreläsning om hälsofrämjande ledarskap och om att fokusera på det positiva. **I stället för att bara tänka på de höga sjuktalen kan man prata om hur många som faktiskt är friska.** Det är ett förhållningssätt jag kan använda i min arbetsgrupp och i samtalen med arbetsgivaren, för det är klart att det finns problem med höga sjuktal även på vår avdelning.