

# Trygg på jobbet

Nr 2  
2026

En tidning från  
Afa Försäkring

## FÖRSÄKRAD

Ramlade i skolan  
– ersättning för allt

## UNGA PÅ JOBBET

Männen råkar ut  
för flest olyckor

## ALKOHOL

Komikern som  
vågar prata  
om beroende

# Kul på arbetstid

**William Sjodin** är en av 2 000 säsongare på Gröna Lund. Även om jobbet har sina utmaningar undrar han om han någonsin kommer att ha ett roligare jobb.

# Trygg på sommarjobbet

**D**e flesta minns nog sitt första sommarjobb. Vare sig det blev en positiv eller negativ upplevelse. För egen del var det ett par veckor på Solliden på Öland när jag var 12 år och sålde glass i stora lass.

Det finns arbetsgivare som tar emot och utbildar ovanligt många unga människor genom att ge dem sina första sommarjobb. De här arbetsgivarna har en väldigt viktig funktion och påverkar många ungas väg ut i arbetslivet.

I det här numret av Trygg på jobbet har vi haft "Trygg på sommarjobbet" som ett litet motto. Och vi har besökt sommarjobbets sommarjobb: Gröna Lund. Många unga har haft sitt första möte med arbetslivet på nöjesparken och ar-

**"En dimension av att anställa många unga är trygghet och säkerhet."**

betsgivaren har utvecklat en metodik för att hantera en så stor genomströmning av anställda med liten eller ingen arbetslivserfarenhet.

En dimension av att anställa många unga är trygghet och säkerhet. Som alla vet efter dödsolyckan på Gröna Lund för tre år sedan, där en kvinna omkom och flera andra skadades allvarligt, är det en riskfylld miljö. Det är många andra situationer som de unga sommarjobbarna måste lära sig att hantera också: upprörda gäster, berusade femkampsgång och frityrolja som skvätter till exempel. Gröna Lund har hittat ett sätt att klara av det på ett bra sätt. Men det är också en trygghet för sommarjobbarna, och arbetsgivaren, att kollektivavtalet ger dem våra försäkringar för all personal.

Många av er läsare tänker kanske inte så mycket på sommarjobb i dessa tider, utan snarare ledighet. Jag önskar er alla en vilsam och energigivande sommar.



*Caroline Rylander*

Caroline Rylander, kommunikationschef

## I DETTA NUMMER

### 4. I KORTHET

Otryggt arbetsliv bakom stress

### 5. I SIFFROR

Här är olycksrisken störst bland unga

### 6. SÅ GÖR VI

Satsning på skyddsombud i Uddevalla

### 8. REPORTAGE

Sommarjobbet blir en bra start

### 13. FORSKNING

Psykologisk trygghet en nyckel

### 14. MÖTET

Drabbades av vanligaste arbetsolyckan

### 18. INSIKT

Tidiga insatser gör skillnad

### 20. INTERVJU

Komikern som talar om beroende



Läraren Pernilla Olsson råkade ut för en arbetsolycka och fick ersättning från Afa Försäkring. Sid 14.



Uddevalla satsar på sina skyddsombud. Sid 6.

# 2700

Under 2023 och 2024 inträffade 2 700 allvarliga arbetsolycksfall bland unga i åldern 16 till 25 år. Sid 5.



Trygg på sommarjobbet på Grönan. Sid 14.

Följ oss gärna på LinkedIn!

## 9 AV 10 ÄR FÖRSÄKRADE VIA 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  
afaforsakring.se

### TRYGG PÅ JOBBET

Utkommer 4 gånger per år i tryckt form.

### KONTAKT

tryggpajobbet@afaforsakring.se

### ANSVARIG UTGIVARE

Caroline Rylander,  
kommunikationschef

### REDAKTÖRER

Benny Nyberg, Afa Försäkring,

Per Cornell, Splay One  
splayone.com

### FORMGIVARE

Jenny Skogvoll

### PRODUKTION

Splay One

### UPPLAGA

10 000

### TRYCK

TMG Sthlm

### OMSLAGSFOTO

Kristina Sahlén





FOTO: GEKÅS/JESPER MOLIN



## Silverägg för reklamfilm

**AFA FÖRSÄKRINGS** kampanjfilm som informerar om kollektivavtalade försäkringar belönades med ett silverägg vid kommunikationsgalan Guldägget.

– Att kommunicera om kollektivavtalade försäkringar är inte det enklaste. Därför känns utmärkelsen extra rolig och som ett tydligt kvitto på att det går att göra komplexa frågor både relevanta och kreativa, säger Camilla Kinnarinen, som projektlett kampanjen. ■



Du kan se filmen genom att scanna QR-koden!

# Stödet gör utbildning möjlig

Gekås satsar stort på arbetsmiljöutbildning tack vare det ekonomiska bidrag Afa Försäkring erbjuder.

**STÖDET FÖR** arbetsmiljöutbildning förlängdes nyligen över 2026 och fram till 30 juni 2027. Det beslutade parterna inom privat sektor på arbetsmarknaden. Stödet vänder sig till arbetsgivare med kollektivavtal och man ansöker via Afa Försäkring.

Maximalt stöd får arbetsgivare som låter chefer gå arbetsmiljöutbildningar tillsammans med arbetsmiljöombud eller skyddsombud – då kan arbetsgivaren få ersättning för upp till 70 procent av kostnaden.

En arbetsgivare som storsatsar på arbetsmiljöutbildning är Gekås Ullared. Under det senaste året har man satsat på att stärka chefernas kunskap genom riktade utbildningsinsatser. Kommande år fortsätter satsningen, bland annat med en endagsutbildning i praktiskt systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, via Prevent. Gekås arbetsmiljö är komplex. Den rör allt

från lager och truckkörning till restaurang, hotell, byggprojekt och ibland arbete på höjd.

**”Stödet ger en tydlig signal om att det här ska vi göra ordentligt.”**

– Vi ser ett stort värde i att chefer och arbetsmiljöombud går utbildning tillsammans. Det gör att man får en gemensam förståelse för roller, ansvar och hur vi ska arbeta tillsammans, säger

Malin Brandqvist, HR Business Partner med inriktning mot arbetsmiljö, hälsa och rehabilitering på Gekås Ullared.

**För Gekås är** möjligheten att söka stöd för arbetsmiljöutbildning viktig. När hon lyft i arbetsmiljökommittén att de sökt stöd har det skapat ett mervärde internt – en tydlig signal uppåt och inåt i organisationen att frågorna tas på allvar.

– Det är ett sätt att visa hur viktigt arbetsmiljöarbete är. Även om man vet det, så ger stödet en tydlig signal om att det här är något vi ska göra ordentligt. Att det sedan varit enkelt har varit en bonus.

Mer om stödet på [afaforsakring.se](https://afaforsakring.se) ■



FOTO: GEKÅS

Malin Brandqvist

# 54 MILJONER KRONOR

**15 NYA FORSKNINGSPROJEKT** tilldelas cirka 54 miljoner kronor från Afa Försäkring. Projekten spänner över områden som stressrelaterad ohälsa, fallolyckor och återgång i arbete efter operation, digitaliserings konsekvenser för vården samt kemiska, biologiska och organisatoriska arbetsmiljörisiker. ■



På gång

24 JUNI

## HELDAG MED FOKUS PÅ ETT FRISKT ARBETSLIV 24 JUNI, ALMEDALEN

**Afa Försäkring riktar ljuset på trygghet och friska arbetsplatser under en heldag i Almedalen.**

De senaste åren har Afa Försäkring samlat de främsta experterna inom arbetsmiljö och hälsa för ett gediget seminarieprogram i Almedalen. Så blir det även i år och dagen infaller onsdagen den 24 juni på S:t Hansgatan 21 i Visby.

### HELA PROGRAMMET:

**08.00–08.20** – Vi presenterar dagens program och bjuder på frukost

**08.30–09.25** – OSA fyller 10 år – varför är förebyggande arbete viktigare än någonsin?

**09.30–09.55** – Hur får vi bästa effekt av arbetsmiljöarbetet?

**10.00–10.45** – Hövliga arbetsplatser bidrar till minskad sjukfrånvaro

**11.00–11.45** – Psykologisk trygghet – hur stärker det säkerheten och tilliten i arbetslivet?

**13.00–14.00** – Kontoret, kulturen och arkitekturen (Afa Fastigheter)

**14.30–15.15** – Hur stärker och rustar vi arbetsplatser i osäkra tider?

**15.30–16.00** – Arbetssskador – hur gäller försäkringen och hur ser statistiken ut i olika yrkesgrupper?

**16.15–17.00** – Kan AI vara nyckeln till ett friskt arbetsliv?

Mer info: [afaforsakring.se/almedalen](http://afaforsakring.se/almedalen)

Upplevd social status på arbetsplatsen påverkar den psykiska hälsan.



# Otryggt arbetsliv bakom stress

Osäkra anställningar och svag social status påverkar unga i arbetslivet negativt, visar ny forskning.

**PSYKISK OHÄLSA ÖKAR** bland unga i Sverige – och särskilt vad gäller kvinnor. Forskaren Anna Nyberg berättade

forskning att den växande ohälsan delvis är relaterad till arbetslivet.



Anna Nyberg

om detta vid ett frukostseminarium på Afa Försäkring tidigare i år. Hon är docent i

psykologi på Uppsala universitet och har forskat om just detta med stöd från Afa Försäkring.

Den slutsatsen stöds också av en ny rapport från Saco. Där framgår det att kvinnor står för åtta av tio sjukskrivningar med stressdiagnos, och att sjukskrivningar som varar mer än två år har ökat med flera hundra procent sedan 2016. Särskilt utsatta är kvinnliga akademiker.

Precis som Sacorapporten visar Anna Nybergs

### FYRA OMRÅDEN ATT SATSA PÅ FÖR ARBETSGIVARE

#### ► Inkluderings

Inkluderande arbetsplatser skapar förutsättningar för jämställt deltagande.

#### ► Utvecklingsmöjligheter

Karriärvägar, mentorship och möjlighet till kompetensutveckling stärker både social status och psykisk hälsa.

#### ► Anställningstrygghet

Trygga anställningar stärker ungas psykiska hälsa.

#### ► Jämställdhet

Jämställda villkor och rättvisa möjligheter tycks vara centrala skydds faktorer.

– Våra studier pekar på att upplevd social status både på arbetsplatsen och i sociala medier påverkar den psykiska hälsan. För unga kvinnor tycks arbetslivet spela en central roll för hur de upplever sin sociala status. Upplevd social status tycks dessutom ha något större samband med depressiva symtom hos unga kvinnor än äldre, säger Anna Nyberg.

**Trygga anställningar** och inkluderande arbetsplatser lyfts fram som två avgörande faktorer.

– Trygga anställningar kan vara särskilt viktiga för unga, just eftersom de befinner sig tidigt i livet med begränsade resurser. Positionen i arbetslivet är central för hur människor överlag upplever sin sociala status, säger Anna Nyberg. ■

# Här är olycksrisken störst bland unga

Unga män har dubbelt så hög risk att drabbas av ett allvarligt olycksfall som unga kvinnor. Här är yrkena med högst olycksrisk för unga.

TEXT PER CORNELL



## 9/10

### OLYCKOR LEDER TILL SKADOR PÅ HÄNDER OCH FINGRAR.

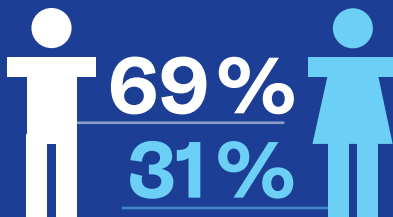
För båda könen är olyckor med maskiner eller verktyg och olyckor där man skär sig på kniv eller annat föremål vanliga. För männen står dessa olyckor för 37 procent av olyckorna och för kvinnorna 23 procent. För männens del är de vanligast inom bygg och industri och för kvinnorna inom handel, restaurang och industrin.

# 2700

**UNDER 2023 OCH 2024** inträffade 2 700 allvarliga arbetsolycksfall bland unga i åldern 16 till 25 år. Flest olyckor inträffade inom industri, bygg, vård och omsorg, handel och restaurang – yrken där många unga arbetar. 69 procent av olyckorna drabbade män.

### RISKEN DUBBELT SÅ HÖG

För de unga männen är risken att drabbas av ett allvarligt arbetsolycksfall dubbelt så hög som för de unga kvinnorna. Det kan bland annat bero på att risken är högre inom byggbranschen och industrin, där många unga män arbetar.



### 5 STÖRSTA RISKYRKENA FÖR UNGA MÄN ...

1. Golvläggare
2. Byggnads- och ventilationsarbetare, grovplåtslagare m.fl.
3. Takmontör/glastekniker
4. Byggnadsträarbetare
5. Träindustriarbetare

### ... OCH FÖR UNGA KVINNOR

1. Träindustriarbetare
2. Jordbruks-, skogsbruks- och trädgårdsarbete
3. Yrkesförare
4. Murare, betong-, anläggningsarbetare, kranförare m fl
5. Metall/industriarbete

## Tre exempel på olyckor

### 1. Metall- och övrigt industriellt arbete, man:

"Jag bockade plåt i en kantpress. Jag skulle räta till en plåt och kom åt startpedalen med foten medan jag hade fingrarna under pressverktyget."

**Diagnos:** Fraktur på handled och hand vilket ledde till medicinsk invaliditet.

### 2. Undersköterskor, vårdbiträden, personliga assistenter m.fl, kvinna:

"Hjälpte en servicemottagare med hens rutiner och hen blev utåtagerande och

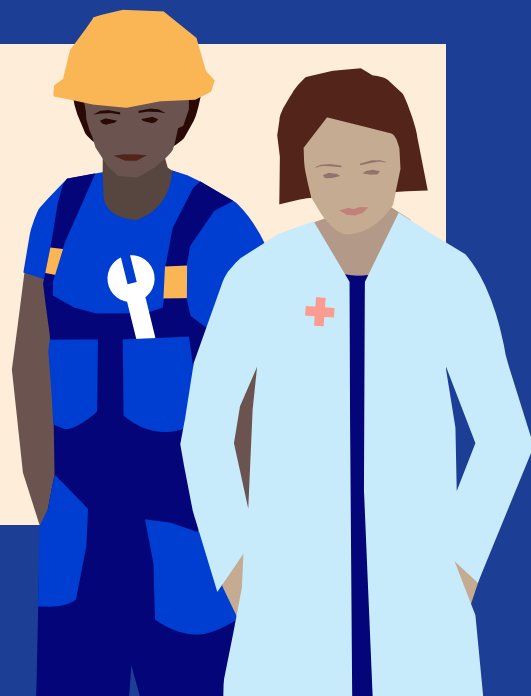
våldsam. Slagen på axlar och armar, med öppen och sluten hand, sparkad på höger ben och blev jagad. Fick låsa in mig."

**Diagnos:** Anpassningsstörningar och reaktion på svår stress, vilket ledde till sjukskrivning över 30 dagar.

### 3. Restaurang- och storköksarbete, kvinna:

"Jag skar bröd. Jag slant med kniven och skar av en del av min fingertopp."

**Diagnos:** Sårskada på handled och hand som ledde till medicinsk invaliditet.



# Lyckad satsning på skyddsombuden

Uddevalla kommun vill locka fler att bli skyddsombud. För att uppmärksamma rollen ordnade kommunen en halvdag för alla skyddsombud i höstas. Och redan har flera nya personer anmält sig, berättar **Malin Frykberg**, HR-specialist.

TEXT KARIN JANSON FOTO ANNELI VAN ROIJEN

## V arför valde ni att satsa på en skyddsombuds-träff?

– Vi hade ett strategiskt mål i kommunen att ta reda på hur vi kan bli fler skyddsombud. Som en del i det arbetet ville vi lyfta rollen och visa hur viktig den är. Samtidigt ville vi säga tack till dem som redan har uppdraget och få dem att känna sig stolta.

## Hur gick ni till väga?

– Det här var verkligen ett gemensamt arbete. En beredningsgrupp med fackliga representanter och SAM-samordnare från förvaltningarna planerade och genomförde dagen tillsammans. Det nära samarbetet var avgörande för att träffen blev så lyckad. Vi började med en enkät till alla skyddsombud för att få en bild av hur de upplever sitt uppdrag. Svaren var överlag väldigt positiva och gav oss en bra grund inför planeringen.



Malin Frykberg

## Vad innehöll träffen?

– Vi ville skapa en eftermiddag med både inspiration och kunskap. Därför bjöd vi in flera aktörer. Suntarbetsliv höll en föreläsning om friska arbetsplatser och Omställningsfonden

pratade om framtidens arbetsliv och hur vi kan behålla våra medarbetare. Afa Försäkring fanns också på plats och informerade om de kollektivavtalade försäkringarna, vilket är viktigt för att fler ska känna till vad som gäller vid sjukdom och arbetsskada.

– Vi lade också stor vikt vid att visa uppskattning. Alla deltagare fick en goodiebag med information och material, tillsammans med ett personligt kort med budskapet att deras insats gör skillnad varje dag. Dessutom deltog både kommunstyrelsens ordförande och kommundirektören. Deltagarna fick möjlighet att ställa frågor direkt till dem, vilket uppskattades mycket och visade att frågan är prioriterad.

## Hur togs dagen emot?

– Väldigt positivt. Många uppskattade att få träffas och nätverka med andra skyddsombud. Det skapade både gemenskap och stolthet.

## Har ni sett några effekter av satsningen?

– Ja, vi ser redan resultat. Vi har blivit fler skyddsombud – en ökning med cirka 20 personer. I dag är vi runt 220, jämfört med cirka 200 tidigare, vilket är väldigt positivt.

## Vad tar du själv med dig från arbetet?

– Framför allt hur viktigt det är att synliggöra det arbete som skyddsombuden gör. Det skapar engagemang och stolthet. ■

## TIPS! SÅ LYCKADES UDDEVALLA MED TRÄFFEN

### ► Samordning

Planera i god tid och samlar flera kompetenser i en gemensam arbetsgrupp. Ett tydligt körschema gör att dagen flyter på.

### ► Information

Blanda inspiration med konkret kunskap. Ta hjälp av externa aktörer och sprid information via flera kanaler.

### ► Uppföljning

Följ upp med enkät eller dialog för att se effekterna och utveckla arbetet vidare.



**”Vi ser redan resultat.  
Vi har blivit fler skydds-  
ombud – en ökning med  
cirka 20 personer.”**

Det är Heidi Markelands andra sommar som parkvårdare. Hon är redo för äventyr även i år.



# Här tar många sina



Första sommarjobbet betyder mycket för många. Därför har arbetsgivarna extra stort ansvar. Några som har bättre koll på detta än de flesta är Gröna Lund som anställer runt 2 000 säsongare varje år.

TEXT KARIN PERSSON & PER CORNELL  
FOTO KRISTINA SAHLÉN

**D**et är två timmar tills Gröna Lund öppnar för dagen och inne på centrallagret, där alla förbrukningsvaror tas emot och skickas vidare ut till parkens olika verksamheter, råder full aktivitet. Lagret är stort men töms och fylls på nytt inom loppet av två dagar. Mohamed Omer Idrisnour fyller på hyllorna med smörgåsgurka, konservburkar i storlek XL. Han ska strax gå av sitt pass som varumottagare men verkar inte trött alls.

– Jag försöker njuta av tiden jag befinner mig på min arbetsplats. Man spenderar många timmar på sitt jobb och ser dem man jobbar med mer än sina familjemedlemmar. Med en bra känsla blir man taggad och ser fram emot sin dag, säger han.

Det här blir Mohamed Omer Idrisnours femte sommar på Gröna Lund. Innan han förra sommaren tog plats på lagret jobbade han med attraktionerna.

– Det var där jag började min karriär på Grönan.

Den främsta anledningen till att han vill återvända är efter år är gemenskapen med kollegorna. Den gör att han känner sig trygg och säker, vilket i sin tur gör att han blir bra på sitt jobb.

Första dagen han klev in på Gröna Lund som anställd var en aning chockartad, berättar han. Det var mycket att hålla reda på. Gäster, kollegor, själva uppdraget.

– Men jag tycker det är bra att man får tydliga instruktioner på förhand. Man får veta vilka rättigheter och skyldigheter man har.

Han fick också veta att han är försäkrad via jobbet.

– Ja, det har vi koll på. Om man gör sig illa på något sätt ska man direkt säga det till sin chef, som rapporterar datumet. Om jag flera år senare skulle få problem så kommer jag att få ersättning, säger Mohamed Omer Idrisnour.

**Inne i själva** parken råder ett lugn, åtminstone i förhållande till hur det kommer att se ut och låta ett par timmar senare. Asfalten är rensklad från popcornsmul och sockervaddsklibb. Inga ▶

# första karriärsteg

**Kristofer Sandström Garpnell är HR-chef på Gröna Lund och har varit med och byggt upp den metodik som får karusellerna att snurra säsong efter säsong.**

FOTO: LINUS SUNDAHL-DJERF



**65–70 procent av alla som jobbar på Gröna Lund kommer tillbaka, och det går att göra karriär. De flesta säsongschefer är återvändare.**

skräckblandade glädjeskrik hörs, men då och då rasslar det till rejält ovanför våra huvuden från av någon av attraktionerna som testkörs utan passagerare, och på scenen repar artisten Petter sin nyslåppta låt rakt ut i tomma luften.

Vid vattnet, nära klassikern Slänggungan, torkar Heidi Markeland ett långt träräcke skinande fritt från kladd och fågelspillning. Det är hennes andra sommar som parkvårdare och hennes uppdrag är att storstäda parken både inom- och utomhus före öppning.

– Jag älskar att jobba här faktiskt. Jag blir glad, det är en härlig stämning. Man ser resultat av det man gör, vilket är väldigt viktigt för mig, säger hon.

Städningen kan vara fysiskt ansträngande, men hittills har hon inte fått några problem med kroppen.

– Det är klart att man skulle kunna få ont i ryggen till exempel, alla arbetsställningar är kanske inte de bästa. Men det gäller att tänka sig för hur man jobbar.

Om hon skulle bevittna en olycka eller något annat utöver det vanliga vet hon vad hon ska göra. På utbildningen har man gått igenom både inrymning och utrymning, och skulle det vara något annat kan hon alltid både nå sina chefer och bli nådd genom den lilla radion som är fäst vid axeln. Allt är tydligt, tycker hon.

Inför sommarens jobb hoppas Heidi Markeland på mycket äventyr.

– Jag är redo!

**Kristofer Sandström Garpnell** är HR-chef på Gröna Lund sedan 2019 och har arbetat på HR-avdelningen sedan 2011. Det innebär att han har varit med och byggt upp den metodik som de använder för att få karusellerna att snurra säsong efter säsong. När vi talas vid har han just kommit tillbaka från den årliga utbildningshelgen med alla säsongschefer. Totalt anställer Parks and Resorts cirka 350 säsongschefer varav 100 finns på Gröna Lund.

– Vår metod vilar på två ben, kan man säga. Det ena benet handlar om hur vi rustar säsongscheferna. Nästan alla av dem har tidigare varit säsongartister – alltså jobbat ute i nöjesparken. Det är de som är närmast våra säsongartister och ska kunna coacha dem in i arbetet och även hantera om en anställd inte fungerar. Den här utbildningshelgen är en superviktig nyckel till det, säger han.

Direkt efter nyår börjar Kristofer Sandström och hans kollegor med rekry-

teringen av säsongscheferna. Nytt för i år är att säsongscheferna sedan sköter mycket av rekryteringen av säsongartister.

– Förra året anställde vi 2 000 personer, det är en stor apparat. Därför är vi väldigt glada för att så många återvänder. 65–70 procent av alla som jobbar här kommer tillbaka. Det är ett bra betyg

till oss och det finns en karriär att göra hos oss eftersom de flesta säsongschefer är återvändare. Många går vidare från det också.

Det andra benet för att få säsongen att fungera är att ha en gedigen utbildningsplan

för alla sommarjobbare. Ett nöjesfält är en komplex miljö med väldigt många olika aktiviteter som pågår samtidigt. Och väldigt många besökare. De anställda får gå både en teoretisk och en praktisk utbildning och dessutom en trettimmars serviceutbildning.

– Säkerhet är vårt första värdeord och vi börjar prata om det redan vid första intervjun. Det handlar om säkerhet både för gästerna och för medarbetarna. Det ser olika ut beroende på vilken del av parken man jobbar i. På restaurangsidan kan det ▶

**”Förra året anställde vi 2 000 personer, det är en stor apparat.”**

Det är Mohamed Omer Idrisnours femte sommar på Gröna Lund. Redan innan anställningen startade fick han veta att han är försäkrad via jobbet.





Prognosen för dagen säger 9 000 besökare. I morgon, en solig lördag, väntas ännu fler.

William Sjödin jobbar för att ge gästerna i parken en upplevelse i världsklass.



handla om het frityrolja och på attraktion om hur man spänner fast gästerna och informerar dem om säkerhet. Jobbar man med femkamp kanske det kommer ett berusat sällskap som man måste hantera. Vi är noga med att de inte ska behöva ta någon skit. Känns det hotfullt är det hotfullt. Det är viktigt att förmedla att deras känsla avgör.

Skyddsronder, rapportera incidenter i IA-systemet och informera samt hjälpa till med anmälningar till Afa Försäkring om det sker en arbetsskada är också en viktig systematisk del av arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet.

– Vi har också en portal med all typ av info kring deras anställning, med policyer och så vidare. Men frågan är alltid hur mycket sånt man tar till sig när man har sitt första jobb. Det kan vara tillräckligt nervöst att bara komma till arbetsplatsen. Det gäller att ha en rimlig förväntansbild på dem och tänka att de också får lära sig under tiden.

Engagemanget är stort bland de anställda. Det visade sig efter dödsolyckan i juni 2023. Dagarna efter var alla anställda arbetsbefriade med lön. Gröna Lund bjöd in alla till ett informationsmöte på cirkus och över 700 personer kom dit.

– Vi fick mycket beröm för hur vi hanterade

medarbetarna i den svåra situationen. Och det är klart att olyckan har förändrat vårt arbetssätt i många delar.

**Äntligen är det dags.** En minut efter att parken öppnat ringlar sig kön redan lång till berg- och dalbanan Monster, och tweenies som precis välkomnats in av entrévärdarna rusar mot sina första åk. Prognosen för dagen säger 9 000 besökare. I morgon, en solig lördag med gruppen Medina på scen, väntas ännu fler.

Lutat mot en pelare vid entrén står William Sjödin med en skylt i högsta hugg och ett leende som utan problem når ögonen. Arbetspassets första femkamps-

gång kommer från ett mattuthyrningsföretag och han är redo att ge dem en riktigt bra dag.

– Jag skulle säga att jag jobbar för att ge gäster i parken en upplevelse i världsklass när det gäller spel, säger han.

Så här i början av sin andra sommarsäsong, och med två års halloweenjobbande i ryggen, har han svårt att se att han någonsin kommer att ha ett roligare jobb. Med tiden hoppas han utvecklas, kanske bli chef, men det överordnade målet är glasklart:

– Att ha kul, för vem vill inte ha kul på jobbet? Och hittills skulle jag säga att jag har lyckats med det. ■

**”Det är klart att olyckan har förändrat vårt arbetssätt i många delar.”**

## FAKTA GRÖNA LUND

- ▶ Gröna Lund, grundat 1883 på Djurgården i Stockholm, är Sveriges äldsta nöjespark.
- ▶ Parken erbjuder ett trettiotal attraktioner, inklusive sju berg- och dalbanor, samt konserter och restauranger.
- ▶ Med cirka 1,7 miljoner besökare årligen är det en av Sveriges mest besökta turistattraktioner.
- ▶ Ingår i Parks & Resorts Scandinavia (som även äger Kolmården, Furuvik och Skara Sommarland).
- ▶ Parken kan ta in uppemot 17 000 gäster vid fullsatta konserter.
- ▶ Många stockholmare har haft sina första jobb på Gröna Lund – parken anställer cirka 2 000 säsongsarbetare varje år.

# Trygghet skapar trygghet

Psykologisk trygghet på arbetsplatsen kan minska olycksfrekvensen och ge mer engagerade och motiverade medarbetare. Men det är ingen quick fix och den behöver genomsyra hela organisationen.

TEXT KRISTER ZEIDLER

Olyckor och arbetsskador är vanligast inom högriskbranscher som byggsektorn, tillverkningsindustrin och transport. I en studie på Karolinska institutet har forskare undersökt hur psykologisk trygghet kan förbättra säkerheten i de här branscherna.

– Det som kan hända om man inte känner sig trygg är att man blir väldigt tyst, inte säger ifrån och inte vågar ta upp problem för att man är rädd för att det ska få negativa konsekvenser, säger Christina Björklund, senior forskare vid institutet för miljömedicin på Karolinska institutet.

En förutsättning för att skapa en säkerhetskultur baserad på psykologisk trygghet är att den genomsyrar hela organisationen.

– Det sker inte över en natt utan det här är något som man bygger upp över tid. Det viktigaste i början är att man inkluderar alla och känner att man har samma målbild och värderingar.

Många medarbetare drar sig för att påpeka fel eller brister av rädsla för att bli betraktade som jobbiga. Därför är det

viktigt att det finns ett öppet arbetsklimat där medarbetarna tillåts framföra åsikter eller göra misstag.

– Jag tror att en grupp som har ett bra ledarskap, som har jobbat tillsammans och har den här filosofin är trygga med varandra och vågar fråga sina kollegor och be om hjälp. Man vet att det sociala stödet finns om man behöver hjälp, säger Christina Björklund.

Cheferna har en viktig roll som förebilder och att vara tillgängliga, ge feedback och stötta medarbetarna. I studien, som bygger på enkäter hos tre företag, har forskarna kunnat se att den här sortens säkerhetsledarskap påverkar olycksfrekvensen.

Medarbetare som känner sig trygga blir också mindre stressade och har en större självtillit att ingripa vid osäkert arbete.

– Det tror jag är för att man ser det som ett lärande. Den psykologiska tryggheten gör att man öppnar upp och vågar lita på sig själv.

**Men det krävs** organisatoriska förutsättningar för att skapa psykologisk trygghet. Är arbetsbelastningen hög kan det vara

svårt för de anställda att känna sig trygga och engagerade i arbetet.

– Har man en hög arbetsbelastning är det ännu viktigare att ha det här sociala stödet och känslan av kontroll för att

kunna hantera de här situationerna, säger Christina Björklund.

För att upprätthålla säkerheten är det viktigt att hela tiden jobba med den psykologiska tryggheten.

– Det kan vara att man mäter beteenden och ser hur det ser ut. Men också att psykologisk trygghet finns med på agendan. Det

är alltid så med arbetsmiljö- och säkerhetsarbete att det är något som man hela tiden behöver påminnas om och arbeta med.

Psykologisk trygghet har blivit viktigare i takt med att arbetslivet blivit allt mer komplext med större fokus på problemlösning och kognitiva arbetsuppgifter.

– Det finns ingen nackdel med det här. Man vill i dag kunna bli mer effektiv som organisation och då tror jag att det här med psykologisk trygghet kan vara en del för att utvecklas som grupp och organisation, säger Christina Björklund. ■

FOTO: PRIVAT



**Christina Björklund**



Nu kan Pernilla återigen ägna sig åt sin yrkesroll fullt ut. Och hon älskar att vara mellanstadie lärare.



#### Välkommen till Södermalmskolan!

Skolan är ingen offentlig plats och det betyder att obehöriga inte har tillträde till skolan.

Föranmälda besökare hänvisas till expeditionen för att skicka in sig och få en besökskort.

Övriga kontakter expeditionen telefon 08-508 40 190  
Bul- och leverantör kontakter vakansutav telefon 08-508 40 197

Kalle Enström

Räktor



# ”Till och med armbandet fick jag ersättning för”

Oturen var framme en morgon när mellanstadieläraren **Pernilla Olsson** skulle skynda uppför en trappa. Hon ramlade och bröt armen vid handleden. Efter olyckan har hon fått ersättning från Afa Försäkring.

TEXT KARIN JANSON FOTO KRISTINA SAHLÉN

**D**et är eftermiddag på Södermalmskolan i Stockholm och eleverna i årskurs 6 har gått hem för dagen. Pernilla Olsson är kvar i klassrummet och förbereder morgondagens lektioner. På höger handled bär hon ett silverarmband som hon fick av en avgångsklass, med barnens namn ingraverade.

– Det är världens finaste present och jag har det alltid på mig.

Det hade hon också den där tidiga morgonen i augusti 2024. Pernilla skulle bara skynda sig upp med papper till återvinningen i arbetsrummet, som ligger fyra trappsteg upp. Men på det sista trappsteget snubblade hon till och ramlade raklång på golvet.

– Jag kände ingenting, men jag såg att min arm såg ut att ha gått av. Mina snälla kollegor kom och hjälpte mig. De fick också lov att klippa upp silverarmbandet,

vilket var lite känslomässigt smärtsamt. Skulle det gå att laga igen?

Skolsystemen hjälpte Pernilla att sätta på en mitella och gav henne smärtstillande, sedan blev det en kort taxiresa till Rosenlunds närakut. Men när Pernilla satt där och väntade gick strömmen.

– En överläkare kom ut och ropade upp namnen på tre personer som skulle röntgas och sa att vi måste ta oss någon

annanstans, för röntgenmaskinen fungerade inte. Så vi var tre som tog en taxi tillsammans till Nacka sjukhus.

Där fick Pernilla träffa en ortoped som skulle dra armen rätt, innan den gipsades.

– Jag talade om att jag inte gillar smärta och är en riktig räka när det kommer till saker som gör ont. De sa:

”Vi ska kedja fast din axel i väggen för att dra det här rätt”, vilket de också gjorde.

Efter att armen hade gipsats fick Pernilla en remiss till Södersjukhuset. ▶

**”Det är inte så att jag väljer bort saker, men jag är mer försiktig.”**





– Jag tänkte att de ringer väl om några timmar, men dagarna gick. Jag var ju gipsad och hade inte ont så jag gick tillbaka till jobbet. Det fungerade hyfsat att jobba.

Veckan därefter fick hon äntligen komma till Södersjukhuset.

– Ortopeden där sa att jag kunde välja mellan att operera eller se hur det läkte ihop av sig själv. Jag har lärt mig att man alltid ska fråga: "Vad hade du gjort?" i det läget. "Jag hade opererat", sa han, så då sa jag att jag ville det.

**Men nu blev** det ytterligare ett ytterligare ett sjukhus, den här gången Södertälje, som hade kortare kö. Under operationen sattes spikar in i handleden, där flera småben var brutna.

– De var fantastiskt duktiga. Det lustiga var att när jag klev in på Södertälje sjukhus så hade de precis också haft strömbrott. Så det har varit lite otursförföljt, säger Pernilla och skrattar.

En vecka efter operationen var hon tillbaka på jobbet.

– Efter att gipset togs bort fick jag gå på rehab i Liljeholmen och träffa en

sjukgymnast, så jag fick tillbaka funktionen i handen ganska snabbt. Men man vänjer sig också att jag inte kan göra vissa saker, som att ta stöd med knogarna på den handen. Och jag kan ju inte göra armhävningar eller spela volleyboll, till exempel.

Hon har också blivit bättre på att använda vänsterhanden.

– Jag har trott att jag inte kan öppna burkar och mjölkpaket med vänster, men det är ju en tränings-sak. Nu går det hur bra som helst.

Pernilla är också tacksam över att hon fått ersättningar från Afa Försäkring.

– Min chef anmälde in direkt efter olyckan och det har varit väldigt smidigt.

Jag har fått ersättning för alla läkemedel, till och med duschplasten för gipset. Och även för förlorad arbetsinkomst. Sedan fick jag lite extra pengar för sveda och värk eftersom jag gick med gips så länge.

På handleden sitter åter silverarmbandet som kollegorna tvingades klippa sönder.

– Jag lämnade in den till



**Att klippa upp armbandet som Pernilla fått var smärtsamt på det känslomässiga planet. Skulle det gå att laga?**

en silversmed som kunde laga den. Och till och med armbandet fick jag ersättning för av Afa Försäkring.

Ungefär ett år efter olyckan fick Pernilla genomgå en invaliditetsmätning av handen. Arbetsförmågan bedömdes vara nedsatt med tre procent.

– Så då fick jag invaliditetsersättning för det, jättemycket pengar.

I dag är hon inte speciellt påverkad av den minskade funktionen i handen. Arbetslivet pågår ungefär som vanligt och på fritiden är Pernilla en aktiv Hammarby-supporter och arbetar ideellt med att göra matchprogram och årsböcker.

– Jag kan skriva och arbeta som förut. Ibland huggar det till lite, men jag går inte runt och tänker på det. Men jag hjälpte en kompis att flytta och då kände jag att jag inte har samma styrka.

– Ortopeden som jag träffade på mitt återbesök sa dock att jag hade fel om mig själv, jag är inte smärtekänslig, som jag trodde. Jag har tvärtom ganska hög smärtröskel.

Däremot har hon blivit mer riskmedveten.

– Det är inte så att jag väljer bort saker, men jag är mer försiktig. Jag klättrar till exempel inte upp på stolar för att hämta saker längre. Det var så jobbigt att vara sjukskriven att jag aktar mig mer nu.

**Nu kan Pernilla** återigen ägna sig åt sin yrkesroll fullt ut. Det är tydligt att hon älskar att vara mellanstadie lärare.

– Jag älskar att dagarna går fort på det här jobbet, arbetet med eleverna blir aldrig tråkigt. Det kan vara svårt och jobbigt ibland, men aldrig tråkigt. Det är intellektuellt stimulerande och så blir man en del av många familjers liv, när man följer flera barn genom skolan.

Hon snurrar på silverarmbandet med de ingraverade namnen.

– Det här är en fin påminnelse om det. ■

## SÅ FUNKAR TFA

► Vid olycksfall i arbetet, eller vid olyckor till eller från jobbet som beror på en kortvarig, ovanlig och oförutsedd händelse som fall, benbrott eller skärskadador.

► Den gäller också vid olyckor som sker vid hemarbete om de har samband med själva arbetet.

► Vid arbetssjukdom som beror på något skadligt i arbetsmiljön under en längre tid som påverkar hälsan. Exempelvis tungt arbete, buller eller farliga ämnen.



**”Jag är inte smärtekänslig, som jag trodde. Jag har tvärtom ganska hög smärtröskel.”**

# CHEFENS GUIDE: När medarbetare mår dåligt

Tidiga insatser från chefer skulle kunna förebygga att medarbetare blir sjukskrivna för psykisk ohälsa.

- Kan man säga stopp och belägg när arbetsförmågan börjar bli nedsatt har man vunnit mycket, säger forskaren **Monica Bertilsson**.

TEXT KRISTER ZEIDLER

**S**jukskrivningar på grund av psykisk ohälsa ligger kvar på historiskt höga nivåer och är den främsta orsaken till långtidsfrånvaro. En orsak som pekas ut av forskare är att arbetslivet blivit mer komplext med fler kognitiva arbetsuppgifter som problemlösning, koncentration, teknikhantering och att snabbt kunna växla mellan olika uppgifter.

– När vi kör slut på hjärnans kapacitet, det är då vi börjar få

psykiska besvär som mental trötthet och koncentrationssvårigheter. Går det för långt kan det leda till psykisk sjukdom, säger Monica Bertilsson, docent i folkhälsovetenskap och arbetsterapeut med erfarenhet av psykiatrisk rehabilitering.

**Monica Bertilsson**

Tillsammans med forskarkollegor vid Göteborgs universitet har hon i flera studier undersökt vilka förutsättningar chefer har för att hantera psykisk ohälsa på arbetsplatsen.

– Kan chefer gå in och göra någonting när medarbetaren börjar få nedsatt

arbetsförmåga skulle man kunna undvika sjukskrivning genom att anpassa så att medarbetaren kan återhämta sig. När någon väl blivit sjukskriven och det sedan handlar om återgång i arbetet är det ett mycket mer omfattande arbete och det tar väldigt mycket tid.

## Hur ser chefer på psykisk ohälsa?

– Min uppfattning är att chefer vill väldigt väl. Men det som gör det svårt för chefer är att psykisk ohälsa fortfarande är omgärdat

av stigma och negativa attityder, både i samhället och på våra arbetsplatser.

## Hur påverkar det dem?

– Det gör att man både tar upp frågorna och tar tag i dem för sent för att man är rädd för att tassa ut i ett område som är svårhanterbart. Det finns också mycket okunskap kring psykisk sjukdom och vad det resulterar i, framför allt hur arbetsförmågan påverkas. Det gör det svårare för cheferna att både stödja och anpassa för de här medarbetarna.

– En annan sak som kommit upp i våra intervjustudier är att man är rädd för att göra fel och att man ska göra någonting som faktiskt ska förvärra situationen.

## Vad anser cheferna att de behöver för hjälp?

– I våra enkätstudier har vi funnit att det som rankas högst är att chefer har bra organisatoriskt stöd. Näst högst rankas att det finns ett öppet klimat och acceptans kring psykisk sjukdom på arbetsplatsen. Det tredje är att man har en bra balans mellan krav och resurser i sin egen arbetssituation. Och det fjärde är att man får bra stöd från expertfunktioner som HR och företagshälsovård. Chefer säger samma sak i våra intervjuer. ■

**”När vi kör slut på hjärnans kapacitet, det är då vi får psykiska besvär.”**

*”Att vara chef när en medarbetare mår dåligt – Erfarenhetsbaserade råd från svenska chefer för bemötande och åtgärder” heter en skrift som ges ut i sommar och som kan laddas ner på [gu.se/forskning/chefer-som-agerar](http://gu.se/forskning/chefer-som-agerar).*

Under september ges en presentation av den forskningsstudien samt skriften arrangerad av Afa Försäkring.



## CHECKLISTA

### VAD CHEFER KAN GÖRA FÖR ATT STÖTTA MEDARBETARE MED PSYKISK OHÄLSA

- ▶ **Ha ett medvetet förhållningssätt**  
Inhämta kunskap och tänk igenom vad som behöver göras och hur.
- ▶ **Balansera stödjande roller**  
Var empatisk och stödjande men se även till arbetsplatsens krav.
- ▶ **Utveckla chefsrollen**  
Bygg tillit och samarbete, skapa trygghet, tydlighet och förutsägbarhet för medarbetaren.
- ▶ **Sätta in åtgärder**  
Anpassa arbetsuppgifter och arbetsmiljö för medarbetaren.
- ▶ **Balansera behov**  
När du anpassar något för en medarbetare, se även till de andras behov i arbetsgruppen.

### VAD CHEFER BEHÖVER FÖR ATT KUNNA HANTERA PSYKISK OHÄLSA

- ▶ **Användbara rutiner**  
Att det finns strukturer och rutiner för psykisk ohälsa som är praktiskt användbara på den specifika arbetsplatsen.
- ▶ **Handlingsutrymme**  
Möjlighet till flexibla lösningar, arbetstid samt ekonomiska medel för stöd och arbetsanpassning.
- ▶ **Adekvat utbildning**  
Få utbildning om psykisk ohälsa eller att det finns en kunskapsbank tillgänglig.
- ▶ **Kunniga expertfunktioner**  
Stöd från till exempel företagshälsovård behöver vara anpassad efter arbetsplats och medarbetarens arbetsuppgifter.

Karin Adelsköld på Afa Försäkrings seminariedag om skadligt bruk i arbetslivet. Till höger Diana Persson, Afa Försäkring.



# ”Fler borde prata om alkohol i arbetslivet”

Hon har egna erfarenheter av beroende. Och egna erfarenheter av att prata om frågan på arbetsplatser. Komikern **Karin Adelsköld** vill se en större öppenhet kring alkoholproblem.

TEXT OCH FOTO PER CORNELL

## **D**u anlitas av arbetsgivare för att tala om arbetsmiljö och humor, kommer även frågan om alkoholproblem upp?

– Ja, intresset för den frågan är jättestort. Jag är inte utbildad inom det, men eftersom jag har en egen historia av alkoholism får jag ofta frågor om detta och många vill lyssna på min historia. Sen undrar alla hur de ska kunna prata om det här ämnet på arbetsplatsen. Det gör mig lite frustrerad. Jag förstår inte vad det är för skillnad att prata om stress, utbrändhet, diabetes eller alkoholproblem.

## **Vad ger du för råd?**

– Om alla vill prata om det och alla undrar så är det bara att börja. Jag tror att vi gör det mer komplicerat än vad det är. Chefer och ledare har ett lite större ansvar eftersom kollegor kan bete sig lite som medberoende och inte talar öppet om problemen.

Att lyfta frågan handlar inte om att ställa diagnoser på kollegor utan om omtanke. Det är en hälsofråga och en arbetsmiljöfråga. Varje vecka träffar jag personer som har blivit nyktra och önskar att någon hade frågat eller sagt till.

## **Ser du några kopplingar mellan arbetsmiljö och alkoholproblem?**

– Hög stress, otidliga krav och en pressad arbetsmiljö kan öka risken för att alkohol blir ett sätt att hantera måendet. Alkohol påverkar hjärnans signalsystem och kan ge en tillfällig känsla av lugn och avslappning, vilket gör att kopplingen till stresslindring förstärks och risken för beroende ökar. Samtidigt gör ett sunt och hållbart arbetsmiljö klimat det lättare att må bra utan sådana strategier.

## **”Jag förstår inte skillnaden mellan att prata om stress, diabetes eller alkoholproblem.”**

## **Du deltog i Afa Försäkrings seminariedag om skadligt bruk i arbetslivet, vad tog du med dig från de olika forskarna och experterna?**

– Det är fantastiskt att det finns ett sånt engagemang och så mycket kunskap. Sverige är otroligt bra på alkoholforskning

och nu även inom arbetslivet. Man kan konstatera att vi vet väldigt mycket om frågan, men att det finns något i kulturen som gör att vi inte riktigt tar till oss kunskapen. Och att vi hellre pratar om att prata om det än att vi verkligen pratar om det, så att säga.

– Därför tycker jag att Kristina Sundqvist, Stockholms universitet, var spännande att lyssna på. Hon menar att samtal om alkohol och beroende i vardagen på arbetsplatsen är viktiga. Utan dem spelar det ingen roll hur bra policy man har. ■