

EXTRA PENGAR. Försäkringen som blir viktigare i coronatider.

INVOLVERA MERA. Vanliga misstaget som chefer gör vid förändringsarbete.

Trygg på jobbet

Nr 2 • 2020
En tidning från
AFA Försäkring

VETT OCH GOLFETIKETT

Nu växlar golfbranschen upp medvetenheten kring arbetsmiljö. Med IA-systemet får de anställda på Gävle Golfklubb en tryggare arbetsdag.

»Nu testas den svenska modellen«

Det som händer i samhället just nu är svårt att överblicka. Det är många organisationer som prövas denna vår, och det är också många som vill hjälpa till.

AFA Försäkrings grunduppdrag är att skapa en trygg vardag för många människor i Sverige. Det gör vi genom de kollektivavtalade försäkringarna, förebyggande insatser av olika slag inom arbetsmiljö och hälsa samt kunskapsförmedling. Som för alla andra påverkas vår verksamhet av virusmittan och dess konsekvenser. Det allra tydligaste exemplet är kanske att ansökningarna till försäkringen om Avgångsbidrag väntas öka. Vi räknar med uppåt en tredubbling av antalet privatanställda arbetare som kommer att ansöka om stöd efter att ha mist sin anställning. Vi lider såklart med alla dem som förlorar sina jobb, men ser samtidigt att vi kan spela en viktig roll i övergången till något annat genom att hjälpa till med en viss ekonomisk trygghet.

»Vi kan spela en viktig roll i övergången till något annat genom att hjälpa till med ekonomisk trygghet.«

Flera av de andra försäkringarna har också en roll att spela i pandemins tider. Liksom vår forskning. Vi har på kort tid skapat en helt ny temautlysning kring coronaviruset och dess påverkan på arbetslivet. Tillsammans med arbetsmarknadens parter beviljar vi medel för en rad nya projekt kring detta.

I övrigt präglas det här numret av Trygg på jobbet också av den speciella situation vi befinner oss i. Vi har besökt en arbetsplats som påverkats i en positiv riktning till följd av coronaviruset - Gävle Golfklubb. När många andra nöjen är inställda har golfen blivit en tillflyktsort för allt fler.



Johan Ljungqvist, kommunikationsdirektör

I DETTA NUMMER

3. I KORTHET

Fler män hittar Föräldrapenningtillägget

5. SIFFROR

Så drabbar hjärt- och kärlsjukdom

6. SÅ GÖR VI

Töreboda kommuns metod ger ersättning till fler

8. REPORTAGE

Golfbranschen satsar på arbetsmiljö

13. FORSKNING

Olika bilder av verkligheten en utmaning för chefer

14. MÖTET

Så kan försäkringen hjälpa uppsagda i coronakrisen

18. INSIKT

Involvera fler vid omställning

20. TRE TYCKER TILL

Så funkar hemma-jobbandet



Många branscher drabbas hårt av coronakrisen. Sid 14



Arbetsmiljön en utmaning för golfbranschen. Sid 8

2000

De senaste tio åren har hjärt- och kärlsjukdomar legat bakom drygt 2 000 nya långa sjukfall per år. Sid 5

Lyckas med förändringar på jobbet genom att göra medarbetarna delaktiga från början. Sid 18

9 AV 10 ÄR FÖRSÄKRAD E 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, Maria Schütt,
Frida Winnerstig, Malin Artvin,
Sara Kilander

UPPLAGA
10 000

TRYCK
TMG Sthlm

OMSLAGSFOTO
Kristina Sahlén





OM FÖRÄLDRA- PENNING- TILLÄGGET, FPT

- För att kunna ta del av försäkringen måste man ha varit anställd minst 12 månader under en fyraårsperiod hos arbetsgivare som tecknat försäkringen före barnets födelse/ adoptionstillfället.
- Försäkringen kan tecknas av arbetsplatser som omfattas av kollektivavtalet SAF-LO – vilket tecknas för privat eller kooperativt anställda arbetare.

Fler män nyttjar Föräldrapenningtillägget

Ny undersökning visar att FPT ökar inom vissa grupper.

FÖRSÄKRING. Sedan 2014 finns försäkringen FPT, Föräldrapenningtillägg. Den gäller för arbetare inom det privata och kooperativa avtalsområdet och ger den föräldralediga 10 procents tillägg till den lön som ligger till grund för föräldrapenningen från Försäkringskassan, upp till cirka 39 400 kronor.

Varje år beviljas ungefär 20 000 föräldrar FPT. Antalet har legat på en relativt stabil nivå mellan 2014 och 2017.

– Försäkringen infördes 2014, men kan i vissa fall

omfatta barn födda före 2014 enligt övergångsbestämmelser. Försäkringen ger rätt till ersättning i 60 eller 180 dagar beroende på anställningstid. De flesta av dem som får Föräldrapenningtillägg har rätt till ersättning i 180 dagar, säger Andreas Ek, analytiker på AFA Försäkring.

Den tydligaste förändringen under 2014–2017 är att färre män tar ut 30 dagar eller mindre och att fler män tar ut 61–90 dagar. De flesta kvinnor tar ut mer än 150 dagar. Den typiska mottagaren av Föräldrapenningtillägget är en 28-årig

kvinnor som arbetar inom handeln och får ersättning för 180 dagar.

– En möjlig förklaring till det höga utfallet 2016, för framför allt män, är att LO genomförde en kampanj med syfte att uppmärksamma Föräldrapenningtillägget.

Exempel på branscher där arbetare har rätt till FPT är: industri-, bygg-, skogs- eller transportindustrin. Andra exempel är butiksbiträden, personal på restaurang, hotell eller kooperativ förskola eller inom personlig assistans. Även anställda i affär eller lager på Coop eller annan kooperativ verksamhet omfattas. ■

Forskare tar över

CHEF. Helena Jahncke är ny chef för FoU och Rehab på enhet Förebygga på AFA Försäkring. Hon kommer själv från forskarvärlden och är docent i arbetshälsövetenskap. Helena Jahncke brinner för nyttogörandet av forskning, något som hon får större möjlighet att arbeta med på AFA Försäkring:

– Det är något som är svårt att hinna med som forskare. Här finns det mycket att göra, vi vill ju att all kunskap som finns ska nå ut och göra nytta i arbetslivet, säger hon. ■



Helena Jahncke

FOTO: KRISTINA SAHLÉN

Forskning om hur covid-19 påverkar arbetslivet

FORSKNING. Coronaviruset påverkar arbetsmarknaden och människor i hela Sverige på ett eller annat sätt just nu. AFA Försäkring gör därför en extra utlysning av forskarmedel. Forskningen ska komma till nytta ute i arbetslivet inom en snar framtid.

– Mer kunskap om covid-19 behövs, därför vill vi se mer forskning om hur covid-19 påverkar arbetsmiljö, hälsa och ledarskap. Det här är viktiga områden att följa upp och utveckla utifrån den rådande situationen, säger Helena Jahncke, chef för FoU och Rehab på AFA Försäkring.

Syftet med den här extra utlysningen är att se till att forskning som ser till konsekvenserna för arbetslivet ur flera perspektiv snabbt kan dra i gång. ■

Seminarier i digital form på afaforsakring.se

KUNSKAP. Vårens seminarier blev inställda – i fysisk mening. Men du vet väl att de finns tillgängliga i digital form? Bland annat finns ett spännande seminarium om förbättrad psykosocial arbetsmiljö med Tomas Backström och Rachael Berglund, professorer i innovation och design vid Mälardalens högskola. Det finns också ett webinarium om återgång i arbete efter psykisk ohälsa med Elisabeth Björk Brämberg, filosofi doktor och forskare i arbetshälsa vid Karolinska Institutet. Den årliga rapporten "Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro" presenterades den 11 juni och finns också att ta del av i webinarieform via afaforsakring.se. Rapporten i sin helhet finns också att ladda ner. ■

63%

Så mycket väntas energiförbrukningen minska i Münchenbryggeriet i Stockholm efter AFA Fastigheters investering i geo-energi. Tekniken går ut på att återvinna och flytta energin inom fastigheten.

Ljudmiljön i fokus för ny forskning



FORSKNING. Vanligtvis utformas ljudmiljön på kontor i efterhand,

när allt annat är klart. Men det kan finns stora arbetsmiljövinster att ta med akustiken i ett tidigare skede.

– Vi vill gärna se om det kan leda till bättre arbetsvillkor att ta med akustiken från början i planeringen, säger Wolfgang Kropp, professor i teknisk akustik vid Chalmers tekniska högskola.

Han har nyligen tilldelats forskningsmedel på 3,4 miljoner kronor för att utveckla ett digitalt verktyg som ska kunna användas för att designa ljudmiljöer i kontorslandskap. ■

Ovanligt sätt att hitta kunder

Målet är att ingen ska missa ersättning. Därför söker AFA Försäkring aktivt upp sina försäkrade.

FÖRSÄKRINGAR. Det är inte alla försäkrade som känner till att de har rätt till ersättning genom sin anställning. AFA Försäkring jobbar därför hårt för att ingen ska missa ersättning. Ett sätt är genom uppsökande kundtjänst.

– Vi söker aktivt upp personer som kan ha missat att de har rätt till ersättning, säger Susanne Karén, chef för Kundcenter på AFA Försäkring.

Genom ett bevakningsverktyg får Kundcenter rapporter om de som bloggar om arbetsskada, sjukskrivning, uppsägning eller föräldraledighet. Medarbetare på Kundcenter skannar dagligen igenom de bloggar där dessa sökord

har kommit upp för att försöka lista ut om personen i fråga skulle kunna ha rätt till ersättning.

– Har vi tur framgår det i bloggen var personen jobbar. Om vi känner att det kan vara någon som har rätt till ersättning skriver vi en kommentar och informerar om möjligheten, säger Eva Frejd på Kundcenter.

Uppskattningsvis kontaktar man cirka 250 personer varje år på detta sätt. Några svarar och tackar.

– Vi är stolta över att vi kan söka upp våra försäkrade. Det är förmodligen världsunikt med ett försäkringsbolag som gör det, säger Susanne Karén. ■



Äldre män drabbas hårdare

Sjukdomar i hjärta och kärl är den femte vanligaste orsaken till långvarig sjukfrånvaro. Risken att drabbas är högre för män och ökar med åldern, visar AFA Försäkrings statistik från 2017 och 2018.

2 000 fall per år



De senaste tio åren har hjärt- och kärlsjukdomar legat bakom drygt 2 000 nya långa sjukfall per år. Kvinnor har generellt sett en högre risk för långvarig sjukfrånvaro. Vad gäller långvarig sjukfrånvaro på grund av hjärt- och kärlsjukdomar är det dock männen som har en högre risk. Diagnosgruppen står för 6 procent av männens långvariga sjukfrånvaro och 2 procent av kvinnornas, så skillnaden mellan könen är stor.

Även ålder spelar in. Hälften av de långa sjukfallen till följd av hjärt- och kärlsjukdomar drabbar gruppen 56-64-åringar. Och en tredjedel av fallen drabbar 46-55 åringar.

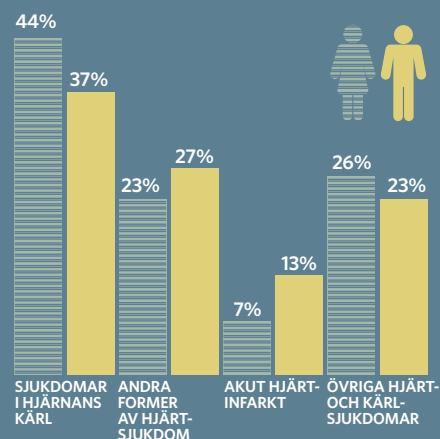


Inte lika vanligt att drabbas av långvarig sjukdom om du är under 50 år.



Yrkesförare och fönsterputsare har hög risk att drabbas av hjärt- och kärlsjukdomar.

Vilka sjukdomar är vanligast?

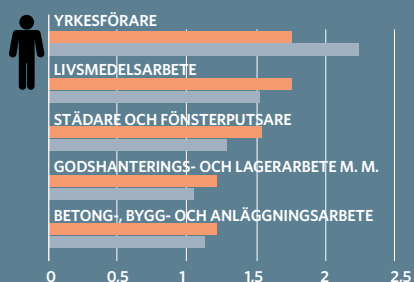
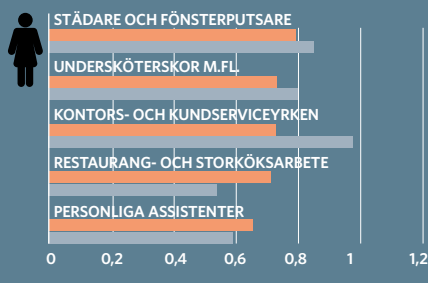


Nya sjukfall med mer än 90 dagars sjukfrånvaro eller månadsersättning 2017 och 2018. De vanligaste hjärt- och kärlsjukdomarna uppdelat efter kön.

Högre risk i vissa yrken

Gruppen yrkesförare löper högst risk för långvarig sjukfrånvaro på grund av hjärt- och kärlsjukdomar. Det gäller både kvinnor och män. Eftersom risken ökar med stigande ålder behöver hänsyn tas till ålderssammansättningen då olika yrkesgrupper jämförs, så kallad åldersstandardisering. Efter åldersstandardisering sjunker risken för yrkesförare för båda könen. För männen har yrkesförare högst risk även efter åldersstandardisering.

Risken är dock lika hög (1,8) för livsmedelsarbete (t.ex. slaktare och styckare), en yrkesgrupp vars risk alltså har ökat efter åldersstandardiseringen. För kvinnorna däremot är det i stället yrkesgruppen städare och fönsterputsare som har högst åldersstandardiserad risk (0,8).



Risk och åldersstandardiserad risk för långvarig sjukfrånvaro på grund av hjärt- och kärlsjukdomar, kvinnor och män 2017.

■ ÅLDERSSTANDARDISERAD RISK ■ RISK

Tre av fyra fall av långvarig sjukfrånvaro på grund av hjärt- och kärlsjukdom beror på sjukdomar i hjärnans kärl (till exempel stroke), akut hjärtinfarkt och andra former av hjärtsjukdom (till exempel hjärtstillestånd).

För kvinnorna är sjukdomar i hjärnans kärl vanligast, nära hälften av fallen. För männen är fördelningen jämnare.

I Töreboda kommun var kunskapen om de kollektivavtalade försäkringarna låg bland de anställda. Nu har ett gäng försäkringsinformatörer ändrat på det. I spetsen för arbetet går HR-konsulten **Jeanette Wikström**.

TEXT PER CORNELL FOTO ANDREAS HYLTHÉN

»Fler känner till försäkringarna nu«

Varför jobbar ni mer aktivt med försäkringsinformation till de anställda nu?

– Vi kunde se att många anställda gick miste om ersättning från de kollektivavtalade försäkringarna. Anledningen var dålig kunskap om den här fina anställningsförmånen. Det ville vi ändra på och startade en arbetsgrupp bestående av personer från tre fackförbund och från arbetsgivarsidan. Gemensamt är att vi alla är försäkringsinformatörer.

Hur gjorde ni för att nå ut?

– Vårt samarbete var grunden och vi enades om en bra strategi. Den gick ut på att vi började i toppen. Vi bjöd in oss till ledningsgruppen där vi kunde presentera våra tankar för den högsta ledningen och alla verksamhetschefer.

Varför började ni i toppen?

– Cheferna är viktiga spridare av budskapet att ingen ska missa ersättning. De kunde också öppna dörren till de olika verksamhetsområdena. För det vi ville var att komma ut till arbetsplatserna och informera på arbetsplatsträffar. Det var där vi tänkte att vi kunde göra störst skillnad.

Hur går det till när ni är ute och informerar?

– Det viktigaste är att vi håller presentationen om försäkringarna kort och intresseväckande. Vi berättar om denna

INGEN SKA MISSA ERSÄTTNING I TÖREBODA

UTMANING

Många anställda kände inte till att de är försäkrade genom sin anställning. Töreboda ville att ingen skulle missa ersättning.

LÖSNING

En grupp försäkringsinformatörer, från både facket och arbetsgivaren, har bearbetat ledningen och informerat på arbetsplatsträffar.

RESULTAT

På mindre än ett år har kännedomen om försäkringarna ökat. Arbetsättet har spridit sig till grannkommunerna.

anställningsförmån, ger lite grundläggande kunskap och visar AFA Försäkrings film som heter "Försäkrad via jobbet". Den säger väldigt mycket och tar upp bra exempel. Efter det blir det en kort reflektion och frågestund.

Genom arbetsplatsträffarna når ni väl de flesta anställda?


– Ja, vi når de flesta tillsvidareanställda. Men inte de timanställda. För att fånga upp dem har vi sett till att bemanningsenheten bland annat delar ut AFA Försäkrings fickfolder till nyanställda timvikarier.

Har ni lyckats öka kunskapen om försäkringarna bland de anställda?

– Jag tror det, vi har besökt väldigt många arbetsplatser under det senaste året. Men en lika viktig sak är att folk själva blir spridare av den här kunskapen. Alla vi träffar kan hjälpa till och tipsa varandra. De behöver inte känna till allt, det räcker med att veta att förmånen finns och att de kan vända sig till HR-avdelningen eller facket.

Hur går ni vidare med ert arbete?

– Vi har inlett ett samarbete med Mariestad och Gullspång. Det är ett sätt att utveckla arbetet. Gullspång har jobbat på ett liknande sätt som vi. Det vill säga att samarbeta mellan arbetsgivare och fack samt att börja informera ledningen. Inom kort kommer vi alla tre att jobba på samma sätt. ■

A woman with blonde, wavy hair, wearing a black coat over a light-colored top, stands smiling in a grassy area next to a pond. In the background, there is a yellow house with a brown roof and a yellow ladder leaning against it. A green bridge with white railings is visible across the pond. The scene is outdoors with trees and a clear sky.

»Cheferna
är viktiga
spridare av
budskapet att
ingen ska missa
ersättning.«

Jeanette Wikström, HR-konsult.



Grönt kort i arbetsmiljö

På golfbanan är spelarnas upplevelse i fokus. Men det ligger hårt och ibland farligt arbete bakom den perfekta greenen och den luriga utslagsplatsen. Nu har golfbranschen tagit ett stort kliv mot en säkrare arbetsmiljö.

TEXT PER CORNELL FOTO KRISTINA SAHLÉN



Banchefen
Micke Lagestam
och klubbchefen
Peter Stenberg
bakom ratten.

Redan tidigt på förmiddagen är parkeringsplatsen i princip full av bilar vid Gävle Golfklubb. Trots att det är en vanlig vardag och trots att morgonen är rejält kylslagen. Nog brukar det vara mycket folk på klubben, som är en av landets största anläggningar, men den här våren har trycket varit större än någonsin.

– Inget ont som inte har något gott med sig, säger klubbchefen Peter Stenberg allvarligt.

Det han menar är att han ser många runtomkring sig som har det väldigt tufft till följd av virusmittan som lamslår vårt samhälle. Men samtidigt finns det verksamheter som får ett uppsving. En av dem är golfen. Det är en sport man både kan och får utöva i denna situation. Social distansering är inget problem att uppnå på en golfbana och med några enkla åtgärder kan risker för handsmitta också undvikas. Exempelvis får spelarna inte längre lyfta upp flaggan ur hålet, så att inte alla går och petar på samma saker på anläggningen. I bunkrarna ligger inga krattor – spelarna uppmanas att ta hand om sina spår i bunkern genom att jämna till sanden med sina fötter i stället, så sköter banpersonalen krattningen i bunkrarna.

Inger och Ellert Gunnarsson har precis påbörjat sin runda. De är båda över 70 år och tar rekommendationerna om försiktighet på stort allvar. Till exempel träffar de inte sina barn och barnbarn och många andra viktiga saker i deras liv står på spelåga.

– Det är otroligt värdefullt för oss att vi har golfen kvar i alla fall, säger Ellert och demonstrerar en coronahälsning med Inger.

I stället för high five låter de klubbarna mötas i en hälsning.

Men det är alltså inte bara pensionärerna som spelar mer golf än vanligt den här säsongen, banorna är väl besökta av spelare i alla åldrar och de spelar fler runder än de brukar. Med tanke på det är det rätt säsong för Gävle Golfklubb att gå i mål med sin satsning på en tryggare arbetsmiljö för de anställda. Det började med att Peter Stenberg och banchefen Micke Lagestam gick en utbildning kring arbetsmiljö anordnad av Golf förbundet och arbetsgivarorganisationen Gröna arbetsgivare.

Att de gick den kursen var ingen slump. Golf förbundet anställde sex så kallade klubbåldgivare för fyra år sedan, alla tidigare klubbchefer. En av dem var Lena Lindström, som började titta på arbetsmiljön på klubbarna.

– Utmaningen för golfklubbar är att de oftast drivs som ideella föreningar, samtidigt som de ska dra runt en väldigt stor verksamhet. Klubben ska sköta stora landområden och fastigheter, avverka skog, ta hand ►



Från kontoret har Peter Stenberg god uppsikt över vilka som kommer till klubben.

oss med ut på anläggningen. Vi passerar en av deras medarbetare, Kent Seger, i färd med att klippa ruffen. Den stora klipparen tar sig upp för en brant kulle.

– Det här är ju ett exempel på där man behöver vara försiktig. Det vi har gjort efter utbildningarna och att vi fick IA-systemet är en ordentlig riskanalys för varje hål på våra tre banor.

Vi tar oss vidare till en av maskinhallarna där klippare och andra maskiner står parkerade. Det här är basen för Micke Lagestam och de nästan 20 banarbetarna. I en pärm finns riskanalysen för de olika hålen på banorna – Micke har den också som en Powerpointpresentation som han har dragit för de anställda. Även alla nyanställda och extraarbetare får lära sig detta. Innanför lunchrummet har de en stor whiteboard-tavla och ett mötesbord. På tavlan finns ett minutiöst schema över arbetsuppgifter och datum. Till detta har de olikfärgade magneter som representerar de anställda. Magneterna placeras ut på tavlan för att det tydligt ska framgå vem som har ansvar för vad. När man tittar på tavlan inser man att det finns många arbetsuppgifter på en golfbana som de utanför golfen aldrig tänker på.

– Anläggningen ska vara som en välskött park. Men om inte greenen är bra spelar det ingen roll hur fint det andra är. Greenerna är hjärtat på en ►



Micke Lagestam demonstrerar hur ett nytt hål ska göras.



MER OM IA-SYSTEMET

► Skulle du eller din organisation vilja veta mer om IA-systemet är du välkommen att kontakta oss på iasupport@afaforsakring.se eller läs mer på afaforsakring.se/forebyggande/ia/

Men nu är det dags att göra nya hål ute på banan. Micke tar med sig hålbörren, ett spadliknande verktyg som han använder för att göra nya hål. Det här sker dagligen eftersom hål blir slitna av att de används. I verktyget fastnar en cylinderformad bit av greenen som han med vant handlag trycker ner i det gamla hålet. Peter iakttar sin banchef och granskar sedan det nya hålet och även det gamla, som nu alltså är tilltäppt.

– Han är riktigt duktig på detta. Man ser ju knappt var det gamla hålet var någonstans.

Vi tar golfbilen tillbaka till klubbhuset. Det börjar bli lunchtid och många spelare köper mat i restaurangen. Peter visar vägen in på kontoret. Han berättar

golfbana, säger Micke.

Han är tacksam över att vädret är med dem en sådan här säsong när intresset för golf är så stort. Förra säsongen kom i gång betydligt senare eftersom vintern hängde kvar ända in i månadsskiftet april/maj.

– Ett sånt här år hinner vi prioritera även ruffen på banan, till exempel, som vi kanske inte hinner med att sköta lika noga andra år.

mer om beslutet att ansluta klubben till IA-systemet och börja jobba mer strukturerat med arbetsmiljö.

– Det växte fram efter att vi gått arbetsmiljöutbildningen 2018. Vi fick en fråga från Golförbundet om vi ville prova och det kändes intressant. Första säsongen kunde vi nog ha använt det lite flitigare, men nu har vi lyft det mer bland våra medarbetare. För oss som jobbar året om börjar det sitta, det viktigaste nu är att vi får med säsongsarbetarna på tåget.

Peter planerar att ha en ny genomgång med alla för att hålla kunskapen levande.

Vad tror du det betyder att ni satsar på arbetsmiljön?

– Bara att vi lyfter frågan får positiva effekter. Vi får själva en annan syn på arbetsmiljö, detsamma gäller de anställda. Det blir en positiv spiral där alla får med sig rätt inställning från början.

Tror du ni kommer att ha nytta av IA-systemet?

– Det tror jag. Vi har varit förskonade från allvarligare arbetssskador. Men ingen som jobbar här ska behöva vara rädd för att komma till sin arbetsplats.

Klubbrådgivaren Lena Lindström är inne på samma resonemang: det viktigaste är att människor inte skadar sig på golfbanan.

– En annan positiv effekt för klubbarna är att en satsning på arbetsmiljö också är en satsning på de anställda. Det är inte helt lätt för dem att hitta kvalificerad personal – att vara en bra arbetsgivare blir en stor konkurrensfördel. ■

Vikten av att vara överens

Chefer och medarbetare har oftast inte samma bild av arbetsmiljön, ledarskapet och andra förhållanden på jobbet. Det kan påverka hälsan på arbetsplatsen. För att nå samsyn behöver man i högre grad förstå varandras perspektiv.

TEXT KRISTER ZEIDLER FOTO J. WULFF

Sex av tio chefer har en annan syn än medarbetarna på gruppklimat, säkerhet, ledarskap, lärandeklimat och andra förhållanden på jobbet, visar ett forskningsprojekt finansierat av AFA Försäkring.

– Man ser olika på saker som chef och medarbetare. Det är inget konstigt i sig. Man har olika erfarenheter och olika perspektiv och tillgång till olika typer av information när man bedömer de här företeelserna, säger Ulrica von Thiele Schwarz, professor i psykologi vid Mälardalens högskola.

Studien visar att i en tredjedel av situationerna är chefer och medarbetare överens om läget, men i övriga fall över- eller underskattar man situationen.

Följden kan bli att utvecklingsarbetet blir lidande. Det gäller till exempel för chefer som gick ledarskapsprogram. När man var överens om att chefen var bra blev chefen ännu bättre efter programmet. Samma sak om chefen underskattade sitt ledarskap. Sämre gick det för chefer som överskattade sitt ledarskap.

– Att få som feedback att medarbetarna uppfattar en som en sämre chef än vad man själv tycker att man är leder inte till att man



Ulrica von Thiele Schwarz

blir bättre som chef efter att man deltagit i ett ledarskapsprogram. Snarare tvärtom.

Betydelsen av att ha en gemensam bild av verksamheten och förhållandena på arbetsplatsen framhålls ofta i olika sammanhang. Men människor har olika referensramar och det är viktigt att vara medveten om det och inte utgå från att alla tänker som man själv gör, menar Ulrica von Thiele Schwarz.

– Det är bättre att som chef anta att medarbetarna har en annan bild än vad jag har och

närma sig det med nyfikenhet. Det handlar inte om vem som har rätt eller fel, utan om att försöka få en uppfattning om hur andra ser på saken.

Olika synsätt minskar inte bara möjligheten att förbättra verksamheten utan resulterar också i sämre upplevd arbetsförmåga och självskattad hälsa hos cheferna, visar studien. Även medarbetarna påverkas negativt med högre stress samt sämre självskattad prestation och tilltro till

sin egen förmåga. Det kan i sin tur få andra följdverkningar.

– Om man upplever arbetet som stressande eller inte upplever att man kan prestera kan det förstås leda till att man blir sjuk eller att man inte vill vara kvar på arbetsplatsen, säger Ulrica von Thiele Schwarz.

Att chefer och medarbetare har en gemensam utgångsbild är bra även om det handlar om saker som är dåliga på arbetsplatsen.

– Att vara överens är positivt i sig vare sig det är om något bra eller dåligt, förutom om man är överens om att chefer är dåliga, det är aldrig bra.

Men hur ska man då gå tillväga för att få en gemensam bild av förhållandena på arbetsplatsen?

– Det kan röra sig om olika saker, som att man på olika sätt försöker förstå varandras perspektiv och att man i alla möjliga sammanhang utgår ifrån att jag som chef uppfattar situationen annorlunda än vad mina medarbetare gör, säger Ulrica von Thiele Schwarz.

Man kan också formellt mäta hur chefer och medarbetare skattar olika förhållanden på arbetsplatsen, till exempel i medarbetarundersökningar, och ställa svaren i relation till varandra. Ytterligare ett sätt är att genomföra workshopar där man fångar upp olika uppfattningar och tillsammans bygger upp en gemensam bild av läget. ■

SAMSYN FÖR UTVECKLING

- ▶ Ökad samsyn kan vara ett sätt att förbättra medarbetares och chefers hälsa, prestation och utveckling.
- ▶ Det verkar också kunna optimera utfallet av ledarutveckling och förbättringsarbete.
- ▶ Innan ett utvecklingsarbete sätts i gång bör man säkerställa att chefer och medarbetare är överens om nuläget.
- ▶ Sätt in stödande åtgärder för de chefer som överskattar sitt ledarskap och de som är överens med medarbetarna om att man brister i sitt ledarskap.

»Att chefer och medarbetare har en gemensam utgångsbild är bra även om det handlar om saker som är dåliga på arbetsplatsen.«

Ulrica von Thiele Schwarz

Omställningsförsäkringen kommer att hjälpa många privatanställda arbetare framöver när uppsägningar efter vårens varsel träder i kraft.

- Den kommer att göra stor nytta för många, säger Per Winberg, utbildningsledare på AFA Försäkring.

TEXT PER CORNELL FOTO SHUTTERSTOCK



Försäkringen *extra* betyder mycket just nu





Ett av de kollektiv som drabbats hårt under vårens våg av varsel och uppsägningar är de privatanställda arbetarna. Det vill säga de yrkesgrupper som jobbar ”på golvet” inom till exempel hotell/restaurang, byggsektorn, handeln och industrin. Ett av de trygghetssystem som finns för de här grupperna är Avgångsbidraget, AGB, som AFA Försäkring administrerar. AGB består av ett ekonomiskt bidrag och är en del av Omställningsförsäkringen som Svenskt Näringsliv och LO har enats om. Den andra delen av försäkringen är ett omställningsstöd som består av coaching, fortbildning och annat praktiskt stöd. Den andra delen av försäkringen hanteras av TSL.



Per Winberg

Avgångsbidraget är ett ekonomiskt stöd till personer som har blivit uppsagda från sitt arbete. Det är ett engångsbelopp som i normala fall betalas ut snabbt efter att en ansökan har kommit in till AFA Försäkring. Vi kan behandla ansökningar tidigast den dagen när anställningen upphör, säger Per Winberg.

Det som är lite speciellt med Avgångsbidraget är att det ökar med stigande ålder.

– Personer som fyllt 40 år kan söka bidraget och ju äldre man är, desto högre belopp kan man få. Den bakomliggande tanken är att det kan vara svårare att hitta ett nytt jobb om man är äldre.

Avgångsbidraget gäller alltså för privatanställda som är över 40 år och som förlorat jobbet på grund av driftsmässiga skäl. De behöver ha varit anställda i minst 50 månader under de senaste fem åren, hos en eller flera arbetsgivare som också har försäkringen. Detta räknas från den dag då anställningen upphör.

Avgångsbidraget är en konjunkturkänslig försäkring. Under förra finanskrisen,

2008–2009, ökade trycket kraftigt på försäkringen. Mycket tyder på att det kommer att ske igen. AFA Försäkrings prognoser pekar på mer än en tredubbling av ansökningar under 2020 jämfört med föregående år.

– Att döma av den våg av varsel som har lagts under våren kommer också uppsägningarna att öka. Men det är först när man har blivit uppsagd som man kan söka stödet

SÅ FUNGERAR AGB

För vem: Privatanställd arbetare, kooperativt anställd arbetare (uppsagd senast 2018-12-31). Anställda hos arbetsgivare utan kollektivavtal omfattas om arbetsgivaren har tecknat försäkringen för sina anställda.

VAD KRÄVS FÖR ATT KUNNA SÖKA:

- ▶ Man måste vara 40 år och ha varit anställd minst 50 månader under en femårsperiod hos ett eller flera företag som har försäkringen. Femårsperioden räknas från och med att senaste tillsvidareanställningen har upphört.
- ▶ Man ska vara uppsagd helt eller delvis från en tillsvidareanställning hos en arbetsgivare som har AGB-försäkring.
- ▶ Uppsägningen ska bero på en förändring i företaget, till exempel nedläggning, konkurs, omorganisation eller minskad orderingång.

HUR MYCKET FÅR MAN:

- ▶ Vid uppsägning under 2020 är beloppet 36 487 kr
- ▶ Beloppet ökar med 1 507 kr för varje levnadsår från och med att du fyller 50 år, till och med 60 års ålder.
- ▶ Ersättningen påverkas av om du har arbetat hel- eller deltid.
- ▶ Om du blir uppsagd men börjar jobba i samma företag eller koncern inom tre månader med minskad arbetstid kan du ha rätt till en del av AGB-beloppet. Om du senare blir uppsagd från den anställningen kan du ha rätt till ytterligare ersättning.

MER INFORMATION: AFASFORSAKRING.SE



»Tillsammans
kan de här två
stöden göra en stor
nytta i samhället
under tider som
denna.«

Många hotell
och restauranger
ekar tomma.

och när anställningen har avslutats som vi kan behandla ansökan.

Den andra delen av Omställningsförsäkringen är det så kallade omställningsstödet, som hanteras av TSL. Där ser kriterierna för att få stödet lite annorlunda ut. För att omfattas av stödet behöver man ha varit anställd i 12 månader på en arbetsplats som har försäkringen. Det finns ingen nedre åldersgräns för stödet. Det här innebär att man kan vara berättigad till omställningsstödet utan att vara det till Avgångsbidraget. En annan skillnad är att det söks av arbetsgivaren och facket. Arbetstagaren får sedan träffa en omställningsrådgivare som hjälper till att bedöma vilka stödsatser som behövs. Det kan handla om coaching, hjälp med CV eller kortare fortbildningsinsatser.

- Tillsammans kan de här två stöden göra en stor nytta i samhället under tider som denna. Som i flera andra situationer går arbetsmarknadens parter in och tar ett stort ansvar för att avlasta samhället. ■

SÅ FUNGERAR OMSTÄLLNINGSTÖDET

För vem: Privatanställda arbetare som sägs upp på grund av arbetsbrist enligt LAS (lagen om anställningsskydd).

VAD KRÄVS FÖR ATT KUNNA SÖKA:

- ▶ Varit anställd i minst 12 månader sammanhängande före sista anställningsdag vid ett eller flera företag som har Omställningsförsäkring.
- ▶ Har haft en anställning med arbetstid på minst 16 timmar i veckan i genomsnitt.
- ▶ Rätt till stöd till och med 64 år och 11 månader.
- ▶ Man behöver inte vara med i facket för att få omställningsstöd.
- ▶ Man kan inte få omställningsstöd om man samtidigt har en tvist med arbetsgivaren om uppsägningen.

VAD FÅR MAN:

- ▶ Personligt möte med omställningsrådgivare, coaching, viss utbildning och hjälp med till exempel CV.

MER INFORMATION: TSL.SE

HÄR ÄR ANDRA STÖD FÖR ANDRA KOLLEKTIV:

TRR TRYGGHETSÅRÅDET

För tjänstemän inom den privata sektorn. Avtalsparter är Svensk Näringsliv och PTK. Dessutom omfattas företag som är anslutna till Tidningsutgivarna, Kooperationens förhandlingsorganisation KFO och IDEA. www.trr.se

TRYGGHETSSTIFTELSEN

För anställda inom det statliga avtalsområdet. Avtalsparter är Arbetsgivarverket, OFR S/P/O, Saco-S och SEKO. www.tsn.se

TRYGGHETSÅRÅDET TRS

För anställda främst inom ideell sektor och kulturområdet. Avtalsparter är Arbetsgivaralliansen, SOK-stiftelsen och PTK.

OMSTÄLLNINGSFONDEN

För anställda inom kommuner och regioner. Parter är Sveriges Kommuner och Regioner, Arbetsgivarförbundet Pacta, Offentliganställdas Förhandlingsråd, Kommunal samt Akademikeralliansen. www.omstallningsfonden.se

TRYGGHETSÅRÅDET FASTIGO

För anställda tjänstemän i fastighetsbranschen. Avtalsparter är Fastigo, Unionen, Ledarna, CF, AF och SKTF. www.fastigo.se

TRYGGHETSFONDEN FASTIGO-LO

För kollektivanställda i fastighetsbranschen. Avtalsparter är Fastigo-LO. www.fastigo.se

KFS-FÖRETAGENS

TRYGGHETSFOND

För anställda i kommunnära företag, ägda av kommuner/regioner eller helt eller delvis privatägda. Avtalsparter är KFS, Kommunal, SEKO m.fl. www.kfs.net

KYRKANS TRYGGHETSÅRÅD

För anställda inom Svenska Kyrkan. Avtalsparter är Församlingsförbundet, Jusek, Kommunal, Kyrkans Akademikerförbund, Lärarförbundet, SKTF samt SSR. www.kyrkanstrygghetsrad.se

TRYGGHETSFONDEN

BAO-FINANSFÖRBUNDET

För företag/banker/finansbolag. Avtalspartner BAO och Finansförbundet. <http://bao.se/>

TRYGGHETSAVTAL FÖR

KFO-HANDELS

Omställningsavtalet mellan arbetsgivareorganisationen KFO och LO hanteras av kollektivavtalsstiftelsen CIKO <https://ciko.se/>

Dessutom finns Trygghetsfonden SEKO Sjöfolk - Sveriges Redarförening.

»Pengarna kom direkt«

När produktionen flyttades utomlands förlorade Thomas Bohman sitt jobb på Bong Retail Solutions. Efter 48 års anställning. Avgångsbidraget blev ett välkommet tillskott.

Thomas Bohman och de cirka 50 andra kollegorna på tryckeriet i Nybro kallades till ett möte med vd strax före årsskiftet. Det var beska droppar som vd hade att komma med. Hela den kvarvarande produktionen av pappersprodukter skulle nu flyttas utomlands. För några år sedan lyftes 700 jobb bort från orten, nu var det dags för de sista arbetarna.

- Till slut är väl kostnaden för löner det enda de kan spara in på och produktionen är uppenbarligen billigare på andra platser.

De senaste åren har Thomas jobbat som maskinställare vid produktion av olika presentpåsar som Bong producerar åt klädåterförsäljare. Tidigare har han jobbat som tryckare i många år.

- Jag minns fortfarande när jag började. Första dagen kom en gammal gubbe fram till mig, förmodligen var han yngre än vad jag är i dag. Det var en facklig representant. "Du ska gå med i facket, punkt slut", sa han och jag fick lov att lyda. Men det är jag glad för i dag, och jag har tvingat mina egna barn att gå med i facket - kollektivavtal är väldigt bra att ha när en sån här sak händer.

När uppsägningen skedde skulle Thomas fylla 63 år. Först blev han lite chockad, men när beskedet fått sjunka in lite började han se det som en möjlighet att gå lite tidigare i pension.

- Jag är någorlunda frisk och började känna att jag kanske inte ska slita ut mig. Vi fick en liten summa från arbetsgivaren och dessutom fick jag Avgångsbidraget från AFA Försäkring och på så vis kunde jag skjuta upp pensionen några månader.

Med hjälp av arbetsgivaren och facket fick Thomas alltså Avgångsbidraget. Han be-

Thomas Bohman är tacksam för att han arbetade på en arbetsplats med kollektivavtal så att han fick möjlighet att få Avgångsbidraget.



»Kollektivavtal är väldigt bra att ha när en sån här sak händer.«

hövde inte göra så mycket själv och när ansökan var inskickad tog det inte ens en vecka innan han hade pengarna på sitt konto.

- Ja, de kom direkt, det var mycket smidigt. Och med min ålder fick jag maxbeloppet på lite över 50 000 kronor. Det betydde väldigt mycket för mig.

Hur känns det nu då när du har landat i en ny tillvaro?

- Det känns väldigt bra och jag förstår inte hur jag hade tid att jobba heltid tidigare. Jag har två av mina barn i närheten, barnbarn och en skogsfastighet som behöver skötas om, så jag har fullt upp! ■

Involvera

Ledning och chefer har en nyckelroll för att planera och genomdriva förändringar på jobbet. Men för att lyckas gäller det också att få med sig medarbetarna på tåget och göra dem delaktiga i förändringsarbetet redan från början.

TEXT KRISTER ZEIDLER ILLUSTRATION SHUTTERSTOCK/VENDELA ZANDÉN

Två av tre organisationsförändringar misslyckas på ett eller annat sätt, brukar det heta. I en kunskapsöversikt från Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Mynak, har forskare vid Linköpings universitet kartlagt vad för slags kompetens som krävs i en organisation för att kunna genomföra förändringar. I flera studier pekas ledning och chefer ut som avgörande för en lyckad förändringsprocess.

– Man måste vara delaktig i hela processen från början till slut. Det är en sak att ha en idé och sedan planera och sjösätta den, men den ska ju också genomföras, säger Cathrine Reineholm, lektor i pedagogik vid Linköpings universitet.



FOTO: LU
Cathrine Reineholm

Forskning visar även att planer och strategier för ett förändringsarbete ofta riskerar att misslyckas när de ställs mot den organisatoriska verkligheten. Därför måste cheferna ha kompetens att ändra sin strategi beroende på var i förändringsprocessen man befinner sig.

– När man planerade behövde man kanske ha en strategi och under själva förändringsprocessen behöver man kanske ha en annan strategi. Det är viktigt att man kan känna av vad som behövs just nu.

Anställda vill ha förutsägbarhet, kontinuitet och trygghet i sitt arbetsliv. Därför stöter företag och organisationer ofta på motstånd när de planerar för förändringar. Men enligt Cathrine Reineholm kan för-

FEM RÅD FÖR ÖKAD FÖRÄNDRINGS- KOMPETENS

1.

Ledning och chefer behöver vara delaktiga i förändringsprocessen från början till slut. Anpassa strategierna för förändringsarbetet under arbetsgång.

2.

Låt medarbetarna vara delaktiga i både planeringen och genomförandet av förändringsarbetet. Medarbetarnas engagemang är centralt för ett lyckat förändringsarbete.



mera!

ändringsmotstånd många gånger vara be-
fogat och leda till något positivt. Det hänger
också ihop med medarbetarnas delaktighet
i förändringsprocessen, en annan viktig
faktor för att lyckas med förändringar.

- Delaktigheten bör komma tidigt, redan
innan man sätter i gång själva processen, just
för att man ska kunna komma med idéer och
bli lyssnad på. Det kan vara ett sätt att minska

motståndet, säger Cathrine Reineholm. För
att lyckas med förändringsarbetet är det också
viktigt att ta vara på den kompetens och erfä-
renhet som finns hos medarbetarna.

- Facket kan också vara en viktig aktör
som kan bidra till att genomföra föränd-
ringen på ett bra sätt. De kan vara en kom-
petens att ta vara på.

Medarbetarna behöver få kontinu-
erlig information under hela föränd-
ringsprocessen. Men för att få med sig
medarbetarna behöver man också
kommunicera med dem och visa
på vilket sätt förändringarna
gynnar dem, till exempel så att
de kan jobba smartare eller få
ökad kompetens.

- Flera studier visar att medarbetarnas
engagemang är otroligt viktigt för att en
förändring ska lyckas. Som organisation
är man väldigt beroende av deras engage-
mang och vad man har för förväntningar på
organisationens förändring, säger Cathrine
Reineholm. ■

»För att lyckas
med förändrings-
arbetet är det
viktigt att ta vara
på kompetens och
erfarenhet hos
medarbetarna.«

Catherine Reineholm





FOTO EMELIE ASPLUND

Tre tycker till

Hur har det fungerat med hemarbete för er?

Annika Krus, vd på SDÅ Bygg AB

» Eftersom vi är ett byggföretag jobbar de flesta på byggen och inte hemifrån, men vi är förstås ett par stycken som har administrativa tjänster. Det har fungerat bra överlag för oss att arbeta hemifrån. **Vi försöker också variera så att vi arbetar både hemifrån och på kontoret**, så att inte alla är på plats samtidigt, för att minska smittorisen.



Ebba Hägg, HR Business partner på Söderberg & Partners

» Alla har ställt om snabbt och arbetar nu ännu mer digitalt. HR har valt att satsa lite extra på internkommunikation och är tydliga med att vi följer Folkhälsomyndighetens riktlinjer, samtidigt som vi försöker inspirera med mejl-utskick och filmer. **Vi stöttar cheferna i att skapa struktur för distansarbete med kontinuerliga avstämningar**, tydliga förväntningar och att de finns där om medarbetare känner oro.



Joakim Lundin, personalchef på Skellefteå kommun

» Hos oss är det en överenskommelse mellan chef och medarbetare huruvida man jobbar hemma och det ser olika ut i olika verksamheter. En del tycker att det är skönt att jobba hemma medan andra gärna vill vara på jobbet av sociala skäl. **Vi har lärt oss att använda de digitala verktygen mer och jag tror att arbetsmiljön kommer att bli mer digital även när pandemin är över.**