

Trygg på jobbet

SKADLIGT BRUK

Tecknen
som många
missar

MÖTET

Ersättning stor
del av livet

PANDEMI

Så har
covid-19
förändrat
arbetslivet

Nr 1
2024

En tidning från
Afa Försäkring

Varning för häst

Många har hästen som sitt favoritdjur. Men stallmiljön har sina utmaningar. Smedstad Ridsportcenter har inspirerat många att skapa en säker miljö.

Ett samtal som berörde

För några månader sedan, sent på eftermiddagen, kom det ett samtal till oss. Det var en av alla tusentals personer som fått ersättning från de kollektivavtalade försäkringarna. Hon ringde för att tacka. Bakom alla personer som får ersättning från oss finns det en historia. Ibland är den vardaglig, ibland positiv, men ofta finns där en del smärta. I det här fallet får man kanske säga att det fanns både ljus och mörker.

Eftersom kvinnan snart skulle fylla 66 år hade hon just fått sin sista utbetalning från oss efter nästan ett helt arbetsliv som sjukskriven. Historien kändes i magen för vår skadereglerare som tog emot samtalet. Tänk att de försäkringar som

”För oss var det värdefullt att få veta mer om kvinnans upplevelser.”

arbetsmarknadens parter har skapat och som vi hanterar kan bidra med ekonomisk trygghet för personer under ett helt vuxet liv. För oss var det värdefullt att få veta mer om kvinnans upplevelser.

Hon delar med sig av sin historia i det här numret av tidningen.

Vi skriver ofta om systematiskt arbetsmiljöarbete och organisatoriska förutsättningar. Oerhört viktiga saker i arbetslivet. Men också ganska svåra. I det här numret har vi valt att lyfta fram ett antal ganska enkla, kanske självklara, saker som får oss att må bra. Saker som man kan tänka på själv oavsett hur duktiga ens chefer är på det organisatoriska. Som till exempel vad man gör på fritiden. Själv mår jag bra när jag kan smita ner några timmar i min lilla smyckesverkstad som jag har byggt upp i källaren. Gör du också något på fritiden som får dig att orka mer på jobbet?



Johan Ljungqvist, kommunikationsdirektör

I DETTA NUMMER

4. I KORTHET

Fokus på friskfaktorer

5. I SIFFROR

Stress vanlig orsak till sjukfall

6. ARBETSMILJÖ

Vanliga tecknen på skadligt bruk

8. REPORTAGE

Stallet en riskfylld miljö

13. FORSKNING

Lärare utsätts för digitala kränkningar

14. MÖTET

Ersättning under stor del av livet

18. INSIKT

Så påverkar vi vårt välmående

20. ARBETSLIVET

EFTER PANDEMIN

Hur förändrade covid-19 arbetslivet?



Lena har varit sjukskriven större delen av sitt liv. Sid 14.



Missbruk på arbetet är inte alltid lätt att upptäcka. Sid 6.

290

dagar var medianlängden för sjukskrivningar med alla psykiska diagnoser för kvinnor 2021. Sid 5.



Hjälpmiddel i stallet stärker arbetsmiljön. Sid 8.

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
Johan Ljungqvist,
kommunikationsdirektör

REDAKTÖRER
Benny Nyberg, Afa Försäkring,

Per Cornell, Splay One
splayone.com

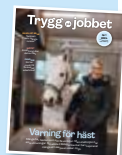
FORMGIVARE
Vendela Nylund

PRODUKTION
Splay One

UPPLAGA
10 000

TRYCK
TMG Sthlm

OMSLAGSFOTO
Satu Knape



5 000

Så många elever i gymnasiet och på högskolan har utbildats i säkerhet på Byggbranschens säkerhetspark. Utbildningarna är ett samarbete mellan Byggföretagen och Afa Försäkring.

Därför fick han postdoc-stöd

FORSKNING Forskaren Johan Sandén vid Södertörns högskola fick nyligen Afa Försäkrings postdoc-stöd på 2 miljoner kronor. Stödet går till ett projekt som ska reda ut vilken typ av administrativa krav samhället lägger på sjukskrivna när deras arbetsförmåga utreds.

– Jag hoppas få fram relevant kunskap som synliggör de sjukförsäkrades administrativa belastning. I förlängningen hoppas jag att man på samhällsnivå kan diskutera om det är lämpligt att lägga administrativ belastning på sjukförsäkrade och därigenom lyfta det som en policyfråga, säger han.

Postdoc-stödet delas ut för elfte gången och riktar sig till forskare i början av sin karriär. ■

Varning för buller

Ny rapport visar vilka som löper störst risk att drabbas av långvariga besvär på grund av ljudmiljön på arbetet.

ARBETSMILJÖ. Afa Försäkrings nya statistikrapport kring buller och dess konsekvenser visar att buller är den tredje vanligaste orsaken till en arbetssjukdom. Hela 11 procent av alla arbetssjukdomar som godkänns av Afa Försäkring orsakas av buller. Och det är inom industri och bygg de flesta som drabbas jobbar. Maskinoperatörer, mekaniker och svetsare är riskyrken, liksom anläggningsarbetare och maskinförare. Eftersom detta är mansdominerade yrken är också män kraftigt överrepresenterade. 95 procent av arbetssjukdomarna

orsakade av buller under perioden 2013 till 2022 drabbade män.

Rapporten visar också att bullerskador oftare drabbar äldre. Under den tioårsperiod som undersöktes var nio av tio drabbade äldre än 45 år.

– En hörselskada uppstår vanligtvis efter att man har arbetat i minst tio år i en miljö med buller på minst 85 decibel. Skador på hörseln kan dock även uppkomma om man har varit exponerad för högre decibelnivåer under en kortare tid, säger Elin Henriksson, analytiker och statistiker på Afa Försäkring. ■

SÅ FÖREBYGGS BULLERSKADOR PÅ JOBBET:

- ▶ Välj tystare arbetsmetoder och arbetsutrustning.
- ▶ Använd teknik som gör det möjligt att kommunicera även med hörselskydd på.
- ▶ Dämpa, isolera eller skärma av maskiner och utrustning.
- ▶ Underhåll maskiner och utrustning.
- ▶ Försök skilja bullrig och tyst verksamhet åt.
- ▶ Byt arbetsuppgifter med varandra genom arbetsrotation.
- ▶ Se till att alla på arbetsplatsen vet hur risker med buller kan förebyggas och att alla rapporterar de risker som upptäcks.

KÄLLA: PREVENT – ARBETSMILJÖ I SAMVERKAN

”Rapporten visar också att bullerskador oftare drabbar äldre.”



”Jag hoppas få fram relevant kunskap som synliggör de sjukförsäkrades administrativa belastning.”

Johan Sandén

**9 APRIL****KL. 9-16, SKELLEFTEÅ****8 MAJ****KL. 9-16, MORA****30 MAJ****KL. 9-16, VÄSTERÅS**

Regional dag för anställda inom kommuner och regioner. Experter inom försäkring, arbetsmiljö och personalfrågor föreläser. Se afaforsakring.se för detaljerat program.

5 JUNI**KL. 9-10, STOCKHOLM/DIGITALT**

Presentation av statistikrapport kring städbranschen och fastighetsbranschen med fokus på arbetsolyckor och sjukfall. Mer info och anmälan på afaforsakring.se.

18 JUNI**KL. 09-10, STOCKHOLM/DIGITALT**

Frukostseminarium om vår stora årliga rapport Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro 2024. Anmäl dig direkt via koden intill.



Fullt fokus på friska arbetsplatser

Nytt forskningsprogram kring vad som gör oss friska på jobbet. Parterna inom kommuner och regioner satsar 40 miljoner kronor.

ARBETSMILJÖ. Under våren beslutas vilka forskningsprojekt kring friskfaktorer inom kommuner och regioner som kommer att få finansiering. Afa Försäkrings utlysning på sammanlagt 40 miljoner kronor kommer att fördelas på projekt som riktar in sig på vad som skapar friska arbetsplatser inom kommuner och regioner.

– Friskfaktorer är tillstånd som gör att vi mår bra. Mår vi bra och känner oss friska, då presterar vi bra på jobbet, säger Ulrika Hektor, avdelningschef för forskning och utveckling på Afa Försäkring.



Ulrika Hektor, avdelningschef för forskning och utveckling på Afa Försäkring.

Bakgrunden till forskningsprogrammet är att det saknas en hel del kunskap kring friskfaktorer på en mer organisatorisk nivå, det vill säga ledning, styrning och strategi. Det saknas också kunskap om hur man ska mäta utfallet av insatser på den här nivån.

Forskningsprojekt som ger ny kunskap och skapar praktisk nytta ute på arbetsplatserna kommer att premieras.

– Forskning som vi finansierar ska ge attraktiva, friska och hållbara arbetsplatser, säger Ulrika Hektor.

Programmet pågår i tre år från juni 2024. ■

HÄR BEHOVS DET FORSKNING:

- ▶ Belysa och identifiera friskfaktorer i arbetet på organisatorisk nivå.
- ▶ Vad som ökar organisationers motståndskraft över tid.
- ▶ Hur man ska möta och hantera behoven när det gäller arbetsformer och organisation av arbete.
- ▶ Identifiera och utforska strategier och praktiker för att främja friska verksamheter.
- ▶ Utveckla mätmetoder för friskfaktorer på en organisatorisk nivå.



Högre risk för långa sjukfall med psykisk diagnos för kvinnor

Reaktion på svår stress har passerat förstämningssyndrom som den vanligaste diagnosen bakom långa sjukfall.

TEXT KARIN JANSON



90%

Efter reaktion på svår stress är förstämningssyndrom vanligast (främst olika depressionsdiagnoser). Därefter kommer ångest-syndrom. Tillsammans står de tre diagnosgrupperna för över 90 procent av all långvarig sjukfrånvaro med psykisk diagnos. Med ett långt sjukfall menas en sjukskrivning som pågått i mer än 90 dagar eller lett till sjuk- eller aktivitetsersättning.

290 dagar var medianlängden för sjukskrivningar med alla psykiska diagnoser för kvinnor 2021. 269 dagar var motsvarande siffra för män. Siffrorna gäller anställda inom kommuner och regioner.

Regionala skillnader

Risken för långvarig sjukfrånvaro med psykisk diagnos är högst hos kvinnor i Dalarnas län, med 16,3 långa sjukfall per 1 000 sysselsatta. Dalarna har också störst skillnad i antal långa sjukfall mellan könen. Lägst risk för kvinnor har Skåne län med 8,2 sjukfall per 1 000 sysselsatta. För männen är risken högst i Värmlands län med 4,7 långa sjukfall per 1 000 sysselsatta. Lägst risk för män har Jämtlands län med 2,4 sjukfall per 1 000 sysselsatta. Riskerna är beräknade efter var den sjukskrivna personen bor.

SOCIALT ARBETE INNEBÄR EN FÖRHÖJD RISK

Olika yrkesgrupper löper olika hög risk att drabbas av långa sjukfall med psykisk diagnos. Inom kommuner och regioner löper anställda inom socialt arbete den högsta risken. Det handlar bland annat om socialsekreterare, psykologer, kuratorer, biståndsbedömare, socialtjänstpersonal och enhetschefer. Den vanligaste orsaken är reaktion på svår stress. Det gäller både kvinnor och män.

HÖG RISK INOM STÄD OCH FÖNSTERPUTS

För privatanställda är städare och fönsterputsare den yrkeskategori som löper högst risk för långvarig sjukfrånvaro med psykisk diagnos. Risken för kvinnor och män är ungefär lika hög. Yrkesgruppen består av yrkena bilrekonstrukörer, fönsterputsare och övriga rengöringsarbetare, städare och städledare och husfruar. I den här yrkesgruppen är olika förstämningssyndrom, som depressioner, den vanligaste orsaken. Reaktion på svår stress är näst vanligast.

Svår stress har gått om

Under de senaste tio åren har reaktion på svår stress gått om depression och andra förstämningssyndrom som vanligaste orsaken till långvarig sjukfrånvaro med psykisk diagnos. Mellan 2012 och 2021 har andelen långa sjukfall på grund av förstämningssyndrom minskat med mellan 15 och 20 procent beroende på sektor på arbetsmarknaden, medan andelen som beror på reaktioner på svår stress ökat ungefär lika mycket. Andelen långa sjukfall på grund av ångestsyndrom har legat på ungefär samma nivå hela tiden.

Kvinnor mer drabbade

Psykiska diagnoser är den vanligaste orsaken bakom långa sjukfall i arbetslivet. Kvinnor löper mer än dubbelt så hög risk som män att drabbas och risken är högst för kvinnor mitt i yrkeslivet, mellan 36 och 45 år. Den vanligaste psykiska diagnosen för både kvinnor och män är reaktion på svår stress, som utmattningssyndrom och posttraumatiskt stressyndrom. I den kategorin löper kvinnor tre gånger så hög risk som män att hamna i långvarig sjukfrånvaro.

Vanliga tecknen på skadligt bruk

Om kollegan kommer till jobbet och är påverkad råder det inget tvivel om att det finns ett problem. Men det finns andra tecken också. Alla parter vinner på att upptäcka skadligt bruk i ett tidigare skede.

TEXT PER CORNELL FOTO UNSPLASH

Skadligt bruk av något slag har inte alltid med arbetslivet att göra. Men ofta påverkar missbruk av alkohol, droger, läkemedel eller spel om pengar prestationen på jobbet. Och så fort så är fallet finns det också ett ansvar för chef och arbetsgivare att utreda vad det förändrade beteendet beror på.

– Kommer någon till sitt arbete och är påverkad är det en uppenbar signal. Då har det nog gått ganska långt redan. Men i relation till hur många som har en problematik är de fallen få, säger Magnus Nyqvist, Feelgood Skadligt bruk, tidigare Alna, som har lång erfarenhet av att jobba med frågor kring skadligt bruk i arbetslivet.

Han menar att det finns mycket att vinna för arbetsgivarna med att komma in i ett tidigare skede. Då är problematiken lättare att behandla och har troligen gjort mindre skada.

Hur kan man upptäcka om en kollega eller anställd har en beroendeproblematik?

– Man kan titta efter beteendeförändringar. Om någon som varit glad och positiv plötsligt verkar vara mer stresskänslig och prestationen går ner ska man vara uppmärksam. Ökad sjukfrånvaro, att man kommer för sent eller vill ha semester med kort varsel kan vara andra signaler. Det kanske verkar som att personen inte mår bra, men det kan handla om någon form av skadligt bruk.

Vilka problem kan uppstå kring arbetet?

– Det mest uppenbara är kanske att det kan öka risken för olyckor, beroende på vilken typ av arbete det handlar om. Men att prestationen på arbetet går ner kan också skapa fler problem. Om någon inte fungerar på jobbet så påverkar det både kollegor och arbetsgivare. Det blir spänningar och konflikter i gruppen och produktiviteten går ner eftersom problemen tar tid och energi från arbetet för både chefer och kollegor.

Är det svårt för arbetsgivare att hantera sådant här?

– Ja, det upplevs som svårt att upptäcka signalerna tidigt. Men också att veta hur man ska agera.

En del tror att man behöver ha bevis på missbruk för att kunna ta upp frågan. Men en bra idé är att vända på det och utgå från konsekvenserna av beteendet. Om det inte fungerar som det ska finns ett ansvar att undersöka varför personen inte sköter sitt jobb. Det är inte förbjudet att ha alkoholproblem, men om det påverkar jobbet är det chefens roll att ta upp det.

Hur tar man upp frågan?

– Vi brukar prata om tre nivåer av samtal: göra medarbetaren uppmärksam på att beteendeförändringen märks genom att fråga hur personen mår, ta upp på vilket sätt det inte fungerar och att man till exempel ser

ett mönster av frånvaro och slutligen att faktiskt säga att "det här fungerar inte, nu vill jag att vi gör så här". När man har kommit till den nivån behöver man som arbetsgivare oftast hjälp av experter, Företagshälsan eller sådana som vi på Feelgood.



Magnus Nyqvist

SÅ FUNKAR REHABILITERINGSSTÖD FRÅN AFA FÖRSÄKRING

► Vem kan söka?

Arbetsgivare kan söka för anställda som omfattas av sjukförsäkringen AGS eller AGS-KL.

► **För vad?** Kan sökas för att förebygga eller förkorta sjukskrivning. Exempel på behandlingar som man kan få stöd för: beroendebehandling, samtalsstöd, stress- och livsstilsförändringskurser eller omskolning.

► **Vad får man?** Arbetsgivare kan få upp till halva kostnaden för rehabiliteringen i stöd. [LÄS MER PÅ AFASFORSAKRING.SE](#)

Vad finns det för behandlingar och åtgärder?

– Det behövs en kartläggning kring skadligt bruk och eventuell samsjuklighet. Efter det kan olika typer av behandling sättas in. Enskild terapi eller gruppbehandling beror på vad som passar för individen.

Var slutar arbetsgivarens ansvar?

– Ansvaret är att utreda och möjliggöra rehabilitering, men det är inte helt säkert att man är ansvarig för att bekosta den. Spel och droger är mindre självklart än alkohol.

Rehabstödet från Afa Försäkring kan väl vara en god hjälp där?

– Ja, det är uppskattat och används, som jag uppfattar det, mest av arbetsgivare i offentlig sektor. Vi talar ofta om för dem som vänder sig till oss att stödet finns och kan ge ersättning för halva kostnaden. Jag tror att stödet leder till mer rehabilitering. Till exempel vid behandling på internat kan det göra väldigt stor skillnad för arbetsgivaren. ■



"Det behövs en kartläggning kring skadligt bruk och eventuell samsjuklighet."



Förebilder för arbetsmiljö i stallet

Malin
Hansson,
stallchef på
Smedstad
Ridsport-
center.

Att jobba i stall är förknippat med tunga lyft, kyla och hästrelaterade olyckor. På Smedstad Ridsportcenter i Linköping vill personalen tvätta bort den bilden. Sedan anläggningen öppnade för åtta år sedan har de inspirerat många andra stall med sitt arbetsmiljöarbete.

Det är tisdag morgon och en grupp hästar med seniorer på ryggarna travar runt i ridhuset. Ridlärarens röst hörs tydligt i högtalaranläggningen när hon ber ryttarna att byta varv. Ett efter ett byter ekipagen riktning och kommer fram i vänster varv på spåret.

– Jag har haft problem med rösten, så det är väldigt skönt att slippa skrika i det här ridhuset. Man kan prata i samtalston och alla hör, säger Malin Hansson, som är stallchef och ridlärare på Smedstad Ridsportcenter.

Ridskolechefen Josefine Linder håller med.

– Ridhuset är byggt med limträbalkar i taket, så det blir väldigt bra akustik. Det är isolerat och håller åtta grader. Vi är många inom ridsporten som har erfarenhet av kalla ridhus med plåttak där ljudet blir bullrigt.

För att gå mellan ridhuset och stallet, som hyser 65 ridskolehästar, behöver man inte gå ut. Allt är sammanbyggt med en gång. Trots att flera hästar står inne och personalen mockar för fullt hörs bara dämpade ljud i stallet. Det är tack vare gummimattorna som ligger på alla gångar.

– Verksamheten har investerat i sopmaskiner för att kunna underlätta skötseln och hålla en hög nivå på städningen. Det är nästan omöjligt att sopa gummimattorna för hand, säger Josefine Linder.

Varje vecka rider ungefär 730 elever på Smedstad Ridsportcenter, i åldern sex år och uppåt. De äldsta ryttarna är över 80 år. Anläggningen har byggts av kommunen och drivs nu av företaget Haga Stall & Omsorg AB.

– Arbetsmiljöarbetet började redan under bygget, med referensgrupper som fick ge synpunkter på hur allt skulle utformas. Till exempel att ridhuset och stallet sitter ihop och att det är bra akustik i ridhuset. Vi i verksamheten arbetar vidare med de systematiska arbetsmiljöfrågorna, säger Josefine Linder.

Stallmiljön är en arbetsplats med stor risk för belastningsskador, klämskador, fallolyckor och halkolyckor. Varje år anmäls runt 300 fall av arbetsplatsolyckor orsakade av hästar eller i stall, men mörkertalet är troligen stort eftersom många rider i egna verksamheter.

– Hästar är överrepresenterade när det gäller olyckor inom de gröna näringarna. Det beror på att hästen är ett flyktdjur, men också på att hästar tränas och hanteras mycket mer än till exempel kor, säger Elin Leeapple, samordnare för arbetsmiljöfrågor hos Hästnäringens nationella stiftelse, HNS.

Branschen har många utmaningar när det gäller arbetsmiljön, menar hon.

”Verksamheten har investerat i sopmaskiner för att kunna underlätta skötseln och hålla en hög nivå på städningen.”



Josefine Linder och Malin Hansson i ridhuset, där akustiken dämpats.



730 elever rider på anläggningen varje vecka.



En truck underlättar lyft av torvbalar.

– Det som är hästnäringens största styrka, att de som rider ofta drivs av passion och älskar hästarna, är också dess stora svaghet. Många går med på dåliga arbetsvillkor för att de verkligen vill jobba med hästar. Stallmiljöer ligger också lite efter andra gröna näringar, som till exempel jordbruk, när det kommer till automatiseringsgrad. Det förekommer fortfarande mycket manuellt och tungt kroppsarbete i många stall.

Samtidigt finns flera positiva exempel, menar hon.

– Det har blivit ett större fokus på arbetsmiljöfrågan och fler anläggningar jobbar på ett bra sätt med arbetsmiljön, bland annat Smedstad. Jag tror också att den yngre generationen ställer större krav på arbetsmiljön. Om stall vill ha personal i framtiden kommer det att bli allt viktigare att erbjuda bra villkor och bra arbetsmiljö.

Förutom att många stall har en äldre utformning innebär det också en risk att hantera levande djur. På Smedstad Ridsportcenter tar personalen höjd för att en häst som varit jättesäker plötsligt kan ändra beteende.

– Den kanske har ont eller har blivit skrämmd av något. Vi pratar om alla hästar på våra veckomöten och tar upp om vi har sett en beteendeförändring. Det är också viktigt att matcha häst och ryttare och tänka igenom vilka hästar som kan gå först och sist på uteritter, säger Malin Hansson.

I stallet rör sig flera olika verksamheter, förutom ridskolan också ett fritids med hästinriktning och en daglig verksamhet för stöd och service till funktionshindrade (LSS).

– Vi har bildat en arbetsmiljögrupp som träffas kvartalsvis och pratar igenom vilka riskmoment som finns, till exempel när vi har veterinär och hovslagare på plats eller om det ska vara en tävling någon helg, säger Josefine Linder.

Ridskolan har också ett populärt hästskötprogram, där

”Stallmiljöer ligger också lite efter andra gröna näringar, som till exempel jordbruk, när det kommer till automatiseringsgrad.”

man får lära sig hästskötsel från grunden med stöd av en handledare.

– Vi har skötare i alla åldrar, både barn och vuxna nybörjare. Syftet är att man ska bli redo för att ha en egen häst i framtiden, berättar Malin.

I stallet finns flera smarta lösningar för den dagliga arbetsmiljön. Till exempel luckor i golvet i alla hästars boxar, som gör att man enkelt kan mocka ner gödseln i en utgödslingsrännna i stället för att köra ut den med skottkärva, samt en fodervagn som väger hästens foder, så att personalen slipper bära foderpåsar. Hästarna utfodras bara en gång per dag, resten av tiden får de äta hö i hagen. Höet är täckt av ett nät för att undvika att de äter för mycket.

– Det gör mycket för arbetsmiljön att vi slipper fodra och bära mat till alla hästar tre gånger om dagen. För hästarna är det också mer naturligt att gå och äta lite då och då under dagen än att få bestämda mål mat. De flesta hästar går också utan täcken, de har vinterpäls och håller värmen bra. Det är tungt att lägga på och lyfta av täcken i hagen, säger Malin Hansson.

Ett riskmoment är när hästarna ska ledas in och ut ur hagen, något som bara de mer erfarna ryttarna får göra. Samtidigt är det oundvikligt att olyckor sker när man hanterar djur, menar Malin Hansson.

A photograph of two brown horses standing in a snowy paddock. The horse in the foreground is looking towards the camera, while the one behind it is slightly out of focus. The ground is covered in snow and some bare grass is visible. A white rope runs across the foreground. The background shows a wooden fence and a line of trees.

FAKTA SMEDSTAD RIDSPORT- CENTER

► Ridskolan ligger i Linköping och drivs av Haga Stall & Omsorg AB i nära samarbete med Linköpings Fältrittklubb, som även arrangerar tävlingar och andra föreningsaktiviteter på anläggningen. På ridskolan arbetar 8 ridlärare. Totalt är 20 personer tillsvidareanställda vid anläggningen. Varje vecka rider 730 elever lektion här. 50 elever är inskrivna i fritidsverksamheten och daglig verksamhet har totalt 36 platser för personer med LSS-beslut.



Alla golv har mattor för att dämpa ljudet. Fodervagnen gör utfodringen mindre tung.

– Jag ramlade själv av och slog ut en tand nyligen. Trots att jag ridit hela livet är det sådant som händer ibland.

En viktig fråga är att ändra attityder i branschen, resonerar Malin och Josefine.

– Det finns en del gamla machoideal kvar, till exempel att om man ramlar av så ska man upp i sadeln direkt. Det går inte att förhindra alla olyckor, men vi kan förändra hur vi pratar om dem. I stället för att borsta av sig och hoppa upp igen kan man prata om vad som hände och varför, och hur vi kan förhindra det framöver, säger Josefine Linder.

Malin Hansson, som varit ridlärare i många år, känner att yrkets status ökat de senaste åren.

– Förr var det mer: "Ja men vad jobbar du med egentligen?" Nu är ridlärare ett yrke som tas på allvar, fler stall satsar på arbetsmiljö och villkor.

En fördel hos Smedstad Ridsportcenter är att personalen kan jobba i flera verksamheter, till exempel både som ridlärare och på fritids. Det gör att man inte behöver stå i ridhuset och hålla lektioner lika många kvällar i veckan. Ibland uppstår förstas stress.

– Det kan vara stressigt att vi är många som rör oss i stallen och att alla verksamheter har sina behov som ska tillgodoses. Det är också ett arbete man inte kan sköta hemifrån, om någon är sjuk måste resten av personalen täcka upp för den. Vi har ett samarbete med företagshälsovården, all personal får gå dit varje år och prata om jobbet och ta blodprov. Vi gör också enkäter två gånger om året för att checka det psykosociala måendet. Personalen har möjlighet att träna på arbetstid och vi har ett system med hälsobonus, där man får dela på en pott om man uppfyller vissa kriterier och deltar i friskvårdsaktiviteter, säger Josefine Linder.



”Varje arbetsmiljöinvestering kostar förstas pengar, men vi tjänar på det i det långa loppet med friskare personal och glada hästar.”

Sedan starten har ridskolan haft låga sjukskrivningstal och även låg personalomsättning. De har också haft många studiebesök, intresset för arbetsmiljöarbetet är stort i branschen.

– Varje arbetsmiljöinvestering kostar förstas pengar, men vi tjänar på det i det långa loppet med friskare personal och glada hästar, säger Josefine Linder. ■

Här utsätts lärarna för kränkningar

Digital aggressivitet är vardag för många lärare. Och en stor del av deras arbetsmiljö. Nu ska ett forskningsprojekt hjälpa skolorna att jobba systematiskt med att förebygga och hantera kränkningar och aggressiva påtryckningar.

TEXT KRISTER ZEIDLER

Forskarna vid Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering vid Malmö universitet har i ett samarbete med åtta skolor studerat digitala aggressioner mot lärare och rektorer.

– Syftet har varit att få en ökad förståelse kring vad digital aggressivitet är inom skolan, men också att skapa verktyg för att kunna jobba med de här frågorna inom skolledningen, säger projektledaren Rebecka Cowen Forssell, biträdande lektor i ledarskap och organisation.

I projektet, som finansieras av Afa Försäkring, har forskarna identifierat tre olika former av digitala aggressioner. Vanligast är aggressivt formulerade mejl från föräldrar. De handlar ofta om att föräldrarna vill vara med och påverka betygssättningen, krav på extraresurser eller missnöje med hur skolan hanterat elevkonflikter. Forskarna ser det som en form av förhandlingar där föräldrarna positionerar sig för att uppnå sina önskemål.

– Vi ser också indikationer på att det är mer vanligt förekommande i socioekonomiskt starka områden. Det kan handla om att betygen och skolgången är ännu viktigare men också om att man ställer andra krav på skolan.

Påtryckningar och kränkningar förekommer också på sociala medier, framför allt i Facebookgrupper. Ofta väljer lärarna att inte bemöta inläggen

eftersom grupperna inte är kopplade till skolan. Även när det gäller mejl är lärarna försiktiga i sina svar eftersom de har sekretess kring eleverna och vet att dialogen dokumenteras.

– Man tillämpar många gånger att man tar tre mejl och sedan byter man till telefon eller ett möte. Då upplever man ofta att tonläget förändras, säger Rebecka Cowen Forssell.

Den tredje formen av digitala aggressioner sker genom att elever filmar lärare i olika situationer i klassrummet och sedan lägger ut filmen på sociala medier.

– Ibland är risken för att bli utsatt lika obehaglig som att en film faktiskt sprids på sociala medier.

Yngre lärare i början av sin yrkeskarriär har svårare att hantera de digitala aggressionerna än mer erfarna kollegor, enligt Rebecka Cowen Forssell. De kan också få allvarliga följder för lärarna.

– Dels medför de negativa konsekvenser för enskilda individer i form av stress och sämre välbefinnande. Men vi ser också att de leder till minskad arbetsglädje, vilket är angeläget i tider där man har svårt att rekrytera och behålla personal inom skolan.

– Sedan ser vi också en ökad administrativ börda. Det påverkar ju på organisatorisk nivå hur man använder sina resurser. Det kan också bidra till att enskilda individer som företräds av röststarka föräldrar får någon sorts fördelar.

Hon menar att skolorna ofta saknar strategier för att hantera de digitala aggressionerna. Därför har forskarna tagit

fram en verktygslåda som skolledningen kan använda för att skapa dialog i läroplanen och utforma riktlinjer och rutiner. Den består bland annat av en informationsguide, en informationsfilm och tre kortfilmer med tillhörande dialogfrågor.

– Våra studier visar att man i dagläget inte haft kunskap om hur man ska jobba med de här frågorna. Vi menar att det inte är något som ska ske vid sidan av utan att det ska vara integrerat i det systematiska arbetsmiljöarbetet, säger Rebecka Cowen Forssell.

Hon tror att resultatet av projektet och de verktyg som forskarna tagit fram också kan användas inom andra yrkesområden.

– Även om vi har haft utgångspunkt i skolan så tror jag det kan generaliseras till andra organisationer, som till exempel socialtjänst och äldreomsorg, där man också jobbar i nära relation med andra människor. ■



Rebecka Cowen Forssell

DIGITALA AGGRESSIONER – EN NY ARBETS-MILJÖRISK INOM SKOLAN

► Forskningsprojektet har genomförts av Rebecka Cowen Forssell, Hanne Berthelsen och Sandra Jönsson vid Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering vid Malmö universitet.

► Verktygslådan består av tre delar. Den första är en informationsguide för rektorer, HR-personal och skyddsombud.

► Den andra delen är en informationsfilm som ger fördjupad och nyanserad kunskap om digitala aggressioner.

► Den tredje delen består av tre kortfilmer med verkliga händelser och situationer som kan användas vid dialogmöten med hela personalgruppen.

”Vi ser också indikationer på att det är mer vanligt förekommande i socioekonomiskt starka områden.”

Tacksam för decennier av ersättning

Sjukdomen hindrade **Lena Junholm**
från att utöva sitt yrke som kurator.
Men den stoppade inte hennes livsuppgift:
möten med människor.

TEXT PER CORNELL
FOTO NATHALIE GREPPI

Samhällets trygghetssystem har varit viktigt för Lena Junholm, som varit sjukskriven stora delar av sitt vuxna liv.

En sen eftermiddag i slutet av förra året kom ett telefonsamtal till Afa Försäkrings kundtjänst. Skaderegleraren Linn von Köhler lyfte luren och i andra änden fanns Lena Junholm. Samtalet var kort, men gjorde ett djupt intryck. Lena Junholm, som snart skulle fylla 66 år, ville ringa och tacka för "den här tiden". Eftersom gränsen för att få månadsersättning från sjukförsäkringen AGS går vid 66 år hade hon just fått sin sista utbetalning på 2 500 kronor. På ett eller annat sätt har Lena Junholm funnits i Afa Försäkrings system sedan tidigt 90-tal. Hon ville bara berätta hur betydelsefullt det varit för henne att få en ersättning varje månad under sin långa, långa sjukdomstid.

Skaderegleraren Linn fick gåshud när hon hörde Lenas berättelse. Det här är ju själva kärnan i uppdraget. Men vi tar det från början.

Allt började bra för Lena i yrkeslivet. I 20-årsåldern tog hon jobb som hemvårdare, ett yrke som inte finns längre. Det gick ut på att ta hand om barn i hemmet när föräldrarna blev sjuka. Att få möta familjer i deras hemmiljö ökade hennes intresse för människor. Även om vissa uppgifter stressade henne på jobbet – som att baka bullar tillsammans med fem busiga barn – var hon bekväm i relationen till familjerna. Det förde henne i riktning mot socionomutbildningen som hon valde att söka till efter några år.

– Efter studierna jobbade jag som socialsekreterare. Men så fick jag jobb som



sjukhuskurator i Göteborg och flyttade hit. Jag flyttade till havet och träffade min man.

De svåra samtalen har aldrig varit skrämmande för Lena. Hon kände sig trygg i att möta människor i sorg. Kanske var hennes kristna tro en bra följeslagare i det arbetet, kanske har hon helt enkelt en personlighet och en inställning som gör att människor kan öppna sig för henne. Eller så är det en kombination.

– Sorgebearbetning var en viktig del av mitt arbete under många år. Jag arbetade på barnkliniken med bland annat ett hjärtprojekt och träffade många familjer i sorg.

Svår sjukdom på jobbet, men själv hade Lena alltid varit kärnfrisk. Men några år efter 30 tappade hon plötsligt all sin kraft och energi.

– Jag blev bräcklig och läkarna förstod inte vad som var felet. Det visade sig att jag hade extrem brist på vitamin B12. De

”Jag blev bräcklig och läkarna förstod inte vad som var felet.” ▶



”Det visade sig handla om en neurologisk sjukdom som fler i släkten har.”

trodde att provet visade fel och mätte igen. Då var mina värden ännu lägre.

Tillvaron sattes i gungning, både bokstavligt och bildligt. Lena kände sig sjösjuk och hade yrsel, och naturligtvis blev hon skräckslagen. Hon blev också sjukskriven. Sedan dess har hon aldrig kunnat arbeta fullt ut, men under några perioder har hon arbetat deltid. Tills hon i 50-årsåldern fick så kallad obegränsad sjukersättning, det som förr kallades förtidspension.

– Det visade sig handla om en neurologisk sjukdom som fler i släkten har.

Det var många saker i livet som påverkades av sjukdomen. Inte minst yrkesidentiteten. Som det ofta är när man träffar personer man inte känner kommer samtalet in på arbete.

– Det har varit en sorg för mig som jag har tampats med. Vissa dagar har varit tuffare än andra. Men jag är ändå tacksam över det liv jag levtt. Jag har kunnat hitta mening i att möta människor även om jag inte har gjort det i rollen som kurator.

Lenas hem har varit öppet för vänner till hennes två barn och för bekanta. Ett pågående samtal har ägt rum mellan Lena och olika personer som i perioder haft behov av någon att prata med. I mån av ork, naturligtvis, för ibland har Lena inte haft kraft nog.

– Jag följer dem en bit på vägen tills de

flyger vidare. När någon har tid att lyssna, som jag har haft, sprider det sig på något sätt. I praktiken har det ofta varit så att jag har legat i den ena soffan och personen i fråga i den andra.

Så småningom kunde Lena också göra verklighet av en dröm om att teckna ner några livsberättelser från människor hon mött. För några år sedan släppte hon boken ”Det är på riktigt”. Lena har också blivit inbjuden som föreläsare till olika församlingar och andra verksamheter.

Sjukdomen hon lever med har också påverkat familjens ekonomi. På många sätt upplever Lena att samhällets trygghetssystem har fungerat för henne. Hon blev sjuk i en tid när det fortfarande gick att få permanent sjukersättning från Försäkringskassan, något som hon också fick i 50-årsåldern. Den motsvarar 64 procent av lönen och därmed blir livet lite mer spartanskt.

Sjukersättning i kombination med att hon arbetade inom Region Västra Götaland som har kollektivavtal förde med sig att Lena också var försäkrad via



Skrivandet och mötet med människor får Lena att må bra.

Afa Försäkring, bland annat mot långvarig sjukdom.

– Ju mindre man har, desto mer tacksam blir man för det man får. Det är därför den ersättning jag har fått varje månad från Afa Försäkring har varit så värdefull för mig. Den har verkligen underlättat för mig när den kommit i slutet av månaden.

Vilket för oss fram till det där samtalet som ägde rum i slutet av året, inför 66-årsdagen.

– Jag har många gånger tänkt att jag vill tacka för den hjälp jag fått. Det är en påfrestning att bli sjuk, då är det ekonomiska stödet från försäkringen verkligen just ett stöd. Det var helt enkelt dags att tacka för den här tiden. ■

FAKTA: SJUKFÖRSÄKRING

- **Anmäla:** Anmälan görs på afaforsakring.se
- **För vem:** Arbetare inom den privata sektorn och kooperativt anställda samt arbetare och tjänstemän inom kommun och region, Svenska kyrkan och vissa kommunala bolag.
- **Ersättning:** Från dag 15 för privata sektorn och från dag 91 för kommun och region. Den sjukskrivne kan få antingen dagersättning eller månadsersättning. Dagersättning eller månadsersättning kan betalas som längst till och med månaden innan personen fyller 66 år.
- **AGS** kompletterar ersättningen som den sjukskrivne får från Försäkringskassan.



Här i soffan
har många dagar
tillbringats.

6 sätt att påverka sitt eget mående

Mycket som påverkar vårt psykiska välmående kan vi inte styra över. Men det finns också saker vi själva kan göra.

– Levnadsvanor kan vi påverka, säger **Tommy Eriksson**, utredare på Folkhälsomyndigheten.

TEXT KARIN JANSON FOTO SHUTTERSTOCK, LENA KATARINA JOHANSSON

Vartannat år genomför Folkhälsomyndigheten enkäten Hälsa på lika villkor, som ger en bild av svenskarnas självrapporterade hälsa. Enkäten visar att 86 procent av de svarande mår bra eller ganska bra och att många har en positiv framtidsyn. Samtidigt är det vanligt med besvär som ångslan, oro och ångest, vilket 40 procent upplever. Lika många upplever sömnbesvär.

– Det skiljer ganska mycket inom olika åldersgrupper och mellan könen. Vi ser till exempel att unga kvinnor mellan 16 och 29 år är mer stressade än andra grupper, säger Tommy Eriksson.



Tommy Eriksson,
Folkhälsomyndigheten.

Enkäten visar också att arbetssökande och studerande upplever sig som mer stressade än personer som har ett jobb.

– Ofta förknippas vi stress med arbete, men det finns olika typer av stress. Det kan vara väldigt jobbigt att gå arbetslös under en lång tid. Samtidigt är det centralt att ha en bra arbetsmiljö när man har ett arbete. Det är viktigt att kunna känna sig trygg, ha kontroll över sin vardag och känna att man klarar sina arbetsuppgifter. Men också att vara delaktig och att man ingår i en grupp eller

”Ofta förknippas vi stress med arbete, men det finns olika typer av stress.”

ett sammanhang, säger Tommy Eriksson.

Den psykiska hälsan påverkas av faktorer som vi inte når över, till exempel ärftlighet, hur vår uppväxt har varit och vad som händer i omvärlden. Men också av faktorer som ligger oss närmare.

– Det vi oftast kan påverka är våra levnadsvanor. Om vi mår bra fysiskt har

vi större möjlighet att klara av psykiska utmaningar. Det handlar bland annat om kostvanor, att röra på sig och att prioritera sömn och återhämtning.

På webbplatsen dinpsykiskahalsa.se har Folkhälsomyndigheten samlat information om psykisk hälsa och ger konkreta tips. Sidan riktar sig till allmänheten och bygger på tillgänglig kunskap och forskning.

– Vi hoppas att den ska vara till hjälp för människor i hela landet som vill förbättra sitt mående, säger Tommy Eriksson. ■



Faktorer som påverkar den psykiska hälsan:

1. Fysisk aktivitet.

Rörelse gör att vi sover bättre och att koncentrationsförmågan ökar. På en arbetsplats är det viktigt att arbetsgivaren stöttar med till exempel friskvårdstid, friskvårdsbidrag och gemensamma friskvårdsaktiviteter för att öka både trivseln och kapaciteten hos medarbetarna.

2. Samtal.

Att sätta ord på känslorna kan hjälpa oss att förstå oss själva och ibland också må bättre. Det är viktigt att det finns en öppenhet och förståelse på arbetsplatsen, med goda förutsättningar för samtal. Den som behöver mer hjälp och stöd ska självklart ha möjlighet till det.

3. Skärmvanor.

Det är viktigt att tänka på ergonomin när vi sitter vid en skärm, för att undvika överbelastning. Mikropauser med rörelse är viktiga både för hjärnan och för kroppen. Det kan också vara värt att fundera igenom hur vi använder skärmar på fritiden och ersätta med andra saker som känns roliga.

4. Sociala relationer.

Att känna sig delaktig och inkluderad på jobbet är viktigt för vårt mående. Samtidigt känner sig många svenskar ofrivilligt ensamma i olika grad. Om du tror att någon är ofrivilligt ensam kan det kännas meningsfullt att sträcka ut en hand och bjuda in, på eller utanför jobbet.

5. Sömn och återhämtning.

Att få regelbunden återhämtning och att sova tillräckligt ökar motståndskraften mot både fysiska och psykiska påfrestningar.

6. Fritid.

Att ha en meningsfull fritid kan stärka den psykiska hälsan. Därför är det bra att försöka använda sin fritid till saker som bidrar till ett bättre mående. Många mår särskilt bra av att komma ut i naturen.

FLER RÅD PÅ: WWW.DINPSYKISKAHALSA.SE



Rörelse och sammanhang
– viktigt för vårt välmående
både på och utanför arbetet.



Ett stort forskningsprogram med 37 olika projekt kring covid-19 och arbetslivet går snart i mål. Vi ställde en fråga till några av forskarna.

Vad är kärnan i det ni har fått fram?



Frida Perner, docent och associate professor på Handelshögskolan, som forskat kring att leda och samarbeta på distans:

” Vi har tittat på fyra olika områden: rekrytering, ledarskap, kultur och innovation i teambaserade organisationer. Hur ledarskap/medarbetarskap påverkas tycker jag kanske är mest spännande. Hybridarbetet har lett till helt nya utmaningar för den som är ledare. Frågor kring ansvar, kontroll och tillit har påverkats mycket och för ledaren har det blivit helt nya krav på hur kommunikationen i teamet ska skötas. För medarbetarna påverkas samarbetet och relationen till chefen och kollegorna. **För många är flexibiliteten något positivt, men det som riskerar att gå förlorat är det mellanmännsliga och känslan av samhörighet.** Att hjälpa och lära av varandra och vara kreativa tillsammans. Pandemin har inneburit en genomgripande förändring av samhället. Vi kan inte se vidden av det än, men synen på vad en arbetsplats är utmanas. Saker som tidigare varit självklara blir det plötsligt förhandling om: många upplever att de är mer produktiva hemma och ifrågasätter varför de ska behöva åka in till jobbet. Samtidigt får det konsekvenser för kulturbyggandet och lagkänslan i organisationen när många jobbar hemifrån.



Alexis Rydell, docent i arbetsvetenskap vid Högskolan Dalarna, som forskat kring konsekvenserna för hotell- och restaurangbranschen:

” Vi har undersökt flera olika områden och där vi har kommit längst är kring arbetsmiljön på de arbetsplatser där man hade stora uppsägningar. På många håll var det en väldigt dramatisk period där man kanske behövde säga upp 80 procent av de anställda. Det påverkade på många olika sätt: otrygghet hos de anställda, förändrad arbetsbelastning och nya arbetsuppgifter, relationerna på arbetsplatsen och inkomst/ arbetstid. Den stora utmaningen för många var att det skiftade väldigt kraftigt under pandemin. Restriktionerna lättade några perioder och då blev det ett högt tryck på vissa hotell och restauranger. Lite förenklat kan man säga att arbetsmiljöarbetet blev efter-satt under pandemin. Här kan våra resultat bidra till att branschen blir bättre förberedd för liknande situationer.

”Den stora utmaningen för många var att det skiftade väldigt kraftigt under pandemin.”



Ann Rudman, docent i Vårdvetenskap vid Högskolan Dalarna, som forskat kring sjuksköterskors utsatthet för stress:

” Det allra mest intressanta tycker jag är att vi har kunnat se hur sjuksköterskorna påverkades av sin arbetssituation. Gruppen som vi undersökt har vi följt i 20 år, ända sedan de gick sin utbildning. När pandemin kom blev många omplacerade, de fick jobba väldigt mycket så att återhämtningen blev lidande och de fick uppleva kritiska händelser. **85 procent av sjuksköterskorna fick uppleva kritiska händelser som att till exempel hantera sörjande släktingar eller svåra vårdssituationer.** I snitt var de med om 4,5 kritiska händelser under perioden och vi har kunnat koppla det till hur vanligt det har varit med symtom på PTSD hos gruppen. Det har visat sig att det är en högre nivå av PTSD-symptom hos dem som har ogynnsamma arbetsförhållanden, vilket påverkar den psykiska hälsan. Detta är värdefulla insikter och gäller med stor sannolikhet även andra grupper inom vården.