Trygg på jobbet

Nr 1
2026
En tidning från
Afa Försäkring

TUNG TRAFIK
Prisad för att värna säkerheten

RISBERGSKA
Så hittade de arbetsglädjen efter dådet

SYNERGONOMI
Här är vanligaste felen i vår ljusmiljö

Upp i sadeln igen

Ridskolläraren **Caroline Wickström** fick korsbandet avslitet av en bångstyrig unghäst. Det avskräckte henne inte.

I livets svåra stunder

I det här numret av tidningen har vi träffat några av dem som arbetade på Campus Risbergska i Örebro den dagen när masskjutningen ägde rum. Över ett år efter dådet söker de fortfarande efter någon slags normalitet i livet och i arbetslivet.

Paradoxalt nog var återgången i arbetet och återkomsten till skolan där allt hände, ett steg mot en mer normal vardag.

Mattias och Petters berättelser är omskakande att ta del av. Det är många delar av samhället som har ställts på prov när det gäller hur man kan stödja offer för en sådant här grovt och obegripligt brott. Inte bara polis, rättsväsende och sjukvård utan också arbetsgivare, fackförbund, församlingar och familjer. Men även vi på Afa Försäkring har haft en liten roll i efterspelet. Ett hundratal personer var i tjänst på Campus Risbergska den där dagen och oavsett om de skadades fysiskt eller ej kan de ha varit med om en arbetsskada i form av sveda och värk. Även andra yrkesgrupper har varit direkt påverkade av dådet – polis, räddningstjänst och sjukvårdspersonal.

När en allvarlig händelse inträffar har vi ett protokoll för hur vi ska hantera det. Målet är att alla som har rätt till ersättning också ska få det och att samtidigt göra processen så smidig och smärtfri som möjligt. Det tror vi att vi har lyckats med.

En lite mer vardaglig arbetsskada där försäkringarna har fungerat som de ska var efter att ridskoleläraren Caroline blev knuffad av bångstyrig unghäst i stallet.

Ja, ett visst fokus på elände och arbetsskador i detta nummer. Allt går inte att förebygga. Men vissa arbetsmiljörisker gör det. Till exempel med rätt belysning på arbetet. Testa själv med ljusergonomen Hillevi Hempäläs enkla metod!

Johan Ljungqvist, kommunikationsdirektör

I DETTA NUMMER

4. I KORTHET
Ny vd på Suntarbetsliv
5. I SIFFROR
Högst risk för utmattning
6. SÅ GÖR VI
Ser till att förarna kör säkert
8. REPORTAGE
Lång väg tillbaka på Risbergska
13. FORSKNING
Yrket med hög risk för våld
14. MÖTET
Skadad i stallet
18. INSIKT
Belysningens viktiga roll
20. INTERVJU
Hon fick stöd för sin forskning

Petter Kraftling och Mattias Molin överlevde dådet i Örebro. Sid 8.

Förare med fokus på säkerhet Sid 6.

50%

Hälften av alla långa sjukfall i diagnosgruppen reaktion på svår stress, består av utmattningssyndrom, enligt ny rapport från Afa Försäkring. Sid 5.

Caroline blev tacklad av ridskolehästen 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
Johan Ljungqvist, kommunikationsdirektör

REDAKTÖRER
Benny Nyberg, Afa Försäkring,
Per Cornell, Splay One
splayone.com

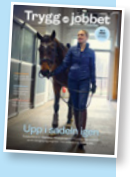
FORMGIVARE
Jenny Skogvoll

PRODUKTION
Splay One

UPPLAGA
10 000

TRYCK
TMG Sthlm

OMSLAGSFOTO
Berit Djuse



1 januari i år höjdes pensionsåldern från 66 till 67 år.

FOTO: SHUTTERSTOCK

Höjd åldersgräns efter pensionsbeslut

Nu förändras försäkringarna för att motsvara den nya riktåldern för pension.

DEN 1 JANUARI 2026 höjdes riktåldern för pension från 66 till 67 år, efter beslut av regeringen. Den nya åldersgränsen har inneburit höjningar hos Försäkringskassan och sedan årsskiftet även hos två av Afa Försäkrings försäkringar, arbetsskadeförsäkringen TFA, TFA-KL och sjukförsäkringen AGS, AGS-KL.

– Den höjda åldersgränsen innebär att vi från årsskiftet betalar ut kompletterande ersättning fram till 67 års ålder i stället för 66, säger Michel Normark, chef för Partsrelationer och försäkringsvillkor på Afa Försäkring.

”Från årsskiftet betalar vi ut kompletterande ersättning fram till 67 års ålder i stället för 66.”

FOTO: HELÉNE GRYNFARB

Michel Normark

Arbetsskadeförsäkringen för avtalsområde Fremia, arbetsorganisation för kooperation och civilsamhälle, följer sedan 2019 Försäkringskassans åldershöjningar för skadefall. Detta innebär att åldersgränsen höjs till 67 år även för Fremia.

Det finns ett undantag från den höjda åldersgränsen. För den som har fyllt 66 år före den 1 januari 2026 gäller de tidigare reglerna, det vill säga att ersättning från AGS, AGS-KL och TFA, TFA-KL kan betalas ut fram till månaden innan man fyller 66 år. ■

Pandemins lärdomar i ny bok

NÄR LANDET lamslogs av pandemin var Afa Försäkring snabba med en omfattande satsning på forskning kring krisens påverkan på arbetsliv och hälsa. Nu har 100 miljonerssatsningen och de 37 forskningsprojekten sammanfattats i en ny bok.

Boken går att ladda ner via afaforsakring.se eller att beställa kostnadsfritt i en tryckt version.

– All forskning som vi finansierar ska gynna våra målgrupper – anställda i privat sektor och inom kommuner och regioner, skriver Mattias Collén, vd, i förordet till boken. ■

Ladda ner boken via QR-koden eller afaforsakring.se!

Åtta nya forskningsprojekt fick finansiering

RUNT ÅRSSKIFTET beslutade Afa Försäkring att finansiera åtta forskningsprojekt inom arbetsmiljö och hälsa med sammanlagt 35,6 miljoner kronor.

Projekten spänner över vitt skilda områden. Några exempel är cancervård, skogsbruk, ryggsmärta och mensbesvär.

– Projekten förväntas ge värdefulla insikter och verktyg för att förbättra arbetsmiljön för många ute på svenska arbetsplatser, säger Ulrika Hektor, chef för avdelningen FoU på Afa Försäkring. ■

FOTO: SUSANNE KRONHOLM

Ulrika Hektor

På gång

21 APRIL & 7 MAJ

REGIONAL DAG

21 APRIL, KL 09.00–16.00
PLATS: GÄVLE KONSERTHUS
ANMÄLAN: SENAST 7 APRIL FÖR ATT DELTA PÅ PLATS.

7 MAJ, KL 09.00–16.00
PLATS: HOTEL TYLÖSAND.
ANMÄLAN: SENAST 23 APRIL.

Regional dag där du kan skräddarsy ditt eget program utifrån åtta valbara seminarier. Träffa kollegor från andra arbetsplatser och utbyta erfarenheter. Dagen är gemensam för arbetsgivare och fackliga representanter inom kommuner och regioner, Sobona-företag och Svenska kyrkan. Den vänder sig till dig som arbetar med arbetsmiljö-, personal- eller försäkringsfrågor. Du kan vara chef, ha direkt personalansvar, vara förtroendevald, skyddsombud eller liknande.

Anmälan via **afaforsakring.se/seminarier**

21 MAJ

WEBBINARIUM

TORSDAG 21 MAJ, KL 10.00–11.00
PLATS: MÖTE VIA TEAMS.

På det här webbinariet får du lära dig hur rehabiliteringsstödet fungerar i praktiken och hur du som arbetsgivare kan använda det för tidiga, effektiva insatser. Konkreta exempel och koll på hur Afa Försäkrings och Försäkringskassans stöd kompletterar varandra och möjlighet att ställa frågor direkt till experter. Ingen föranmälan krävs – det är bara att logga in via Teamslänken.

Läs mer på **afaorsakring.se/seminarier**

FOTO: JOACHIM EVHAMMAR.

Han är ny vd för Suntarbetsliv

Carl-Magnus Löfström har tagit över rollen som vd – och har ett förflutet på dess föregångare.

NÄR SUNTARBETSLIVS tidigare vd Karin Hagman gick vidare till en tjänst som kommunikationsdirektör på SKR tog Fredrik Karlsson Linna över som tillförordnad vd. Sedan början av mars är den nya ordinarie vd:n på plats: Carl-Magnus Löfström. Han kommer närmast från en tjänst som chef över digitala kanaler på Avtalat men har också ett förflutet på föregångaren till Suntarbetsliv – Suntliv, som då hörde till Afa Försäkring.

Cirkeln är sluten och Carl-Magnus Löfström är förväntansfull:

– Det är ett väldigt intressant uppdrag. Här finns väldigt kompetent personal som är kunnig i sina områden – vilket är en förutsättning för att arbetet ska bli bra. Vi kommer att kunna göra mycket bra saker ihop, säger han.

Carl-Magnus Löfström har kundperspektivet och kollektivavtalsvärlden med sig från sin tidigare tjänst på Avtalat.

– Jag tycker att det är jätteviktigt att jobba kunddrivet. Att ta reda på vad målgruppen har för behov och anpassa sig efter det.

DET HÄR ÄR SUNTARBETSLIV

- En ideell förening som drivs av de fackliga organisationerna och arbetsgivarorganisationerna.
- Målgruppen är anställda inom kommuner och regioner.
- Uppdraget är att sprida kunskaper om förebyggande, hälsofrämjande och rehabiliterande insatser inom arbetsmiljöområdet.
- Suntarbetsliv grundades 2012 och har drygt 30 medarbetare.

Caroline Olsson

FOTO: HANS ALM

Caroline Olsson, ordförande för Suntarbetslivs styrelse, pekar just på den nya vd:ns erfarenheter av digital tjänsteutveckling, ledarskap och en god förståelse för partsvärlden.

– Att omvandla kunskaper inom arbetsmiljöområdet till konkret stöd i arbetet för friska arbetsplatser är en viktig uppgift som vi parter givit Suntarbetsliv. Nu ser vi fram emot att Carl-Magnus Löfström tar det arbetet vidare, säger hon. ■

De har högst risk att drabbas av utmattning

Kvinnor i 40-årsåldern inom kommuner och regioner är den grupp som har den högsta risken för långa sjukfall* orsakade av utmattningssyndrom. Det visar Afa Försäkrings nya statistikrapport.

TEXT PER CORNELL

Stress ökar, depression minskar
Långvariga sjukfall på grund av psykiska diagnoser består till största delen av reaktion på svår stress. Den diagnosen har ökat över tid, samtidigt som den näst vanligaste orsaken förstämning, där depression ingår, har minskat. En delförklaring kan vara att utmattning och depression har överlappande symptom.

Högst risk för kvinnor
I båda grupperna som statistiken gäller är risken för utmattningssyndrom högre för kvinnor än för män. Kvinnor inom kommuner och regioner har mer än tre gånger så hög risk som männen i gruppen. De har också mer än dubbelt så hög risk som kvinnorna bland privatanställda arbetare.

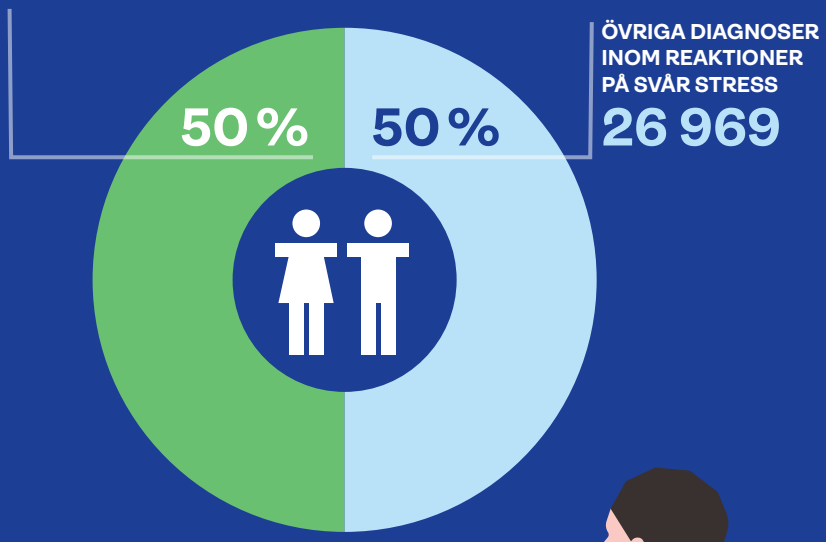
Kvinnor i 40-årsåldern har högst risk
För all långvarig sjukfrånvaro oavsett diagnos ökar risken tydligt ju äldre man blir. Utom vid diagnosen utmattningssyndrom. Och det är allra tydligast för kvinnor. Diagrammen visar att riskerna är som högst i åldersgruppen 36–45 år för kvinnor och att risken sedan minskar.

Yrkesgrupperna med hög risk
Kvinnor inom yrkesgruppen socialt arbete har den högsta risken att drabbas av lång sjukfrånvaro på grund av utmattningssyndrom. Gruppen består bland annat av socialsekreterare, psykologer och kuratorer. De har nästan dubbelt så hög risk jämfört med genomsnittet bland kvinnliga arbetare inom kommuner och regioner. Näst högst risk har kvinnor inom chefsyrken.

KÄLLA: Rapporten Utmattningssyndrom – långvarig sjukfrånvaro. Ta del av hela rapporten på **afaforsakring.se/rapporter**

26 934

UTMATTNINGSSYNDROM utgjorde hälften av de 53 903 långa sjukfallen inom diagnosgruppen reaktion på svår stress åren 2019–2023. Siffrorna gäller privat anställda arbetare och arbetare inom kommuner och regioner.



340 DAGARS SJUKFRÅNVARO

Samma grupp som har högst risk för utmattningssyndrom har också den längsta sjukfrånvaron i samband med diagnosen. Kvinnliga arbetare inom kommuner och regioner har en genomsnittlig sjukfrånvaro på närmare 340 dagar vid utmattningssyndrom. Privatanställda män har den kortaste, i genomsnitt cirka 250 dagar.

* Med långa sjukfall menas sjukfall som har pågått i mer än 90 dagar eller lett till sjuk-/aktivitetsersättning.

Ulrich kör Sveriges tyngsta lastbil

För lastbilschauffören och skyddsombudet **Ulrich Höntzsch** i Pajala är det viktigaste av allt att kollegorna kommer hem säkert. För sitt arbete har han tilldelats årets Arbetsmiljöstipendium av Prevent.

TEXT KARIN JANSON FOTO LOTTA NYBERG

Varje dag kör Ulrich Höntzsch och hans kollegor lastbilar med järnmalm mellan Kaunis Irons dagbrott i Kaunisvaara och tågstationen i Pitkäjärvi – en resa på 16 mil.

– Vi kör ett av de tyngsta ekipagen på allmän väg i Sverige, lastbilarna väger 90 ton. Det betyder att vi har ansvar inte bara för oss själva utan också för våra medtrafikanter.

Vad har ni för säkerhetsrisker?

– Vädret är en stor säkerhetsrisk här uppe med långa vintrar, halka och snö. Kaunis Iron samverkar med Trafikverket och vägentreprenörer, och finansierar ett förhöjt underhåll för den väg vi trafikerar. Våra chaufförer är ögon och öron på vägarna och om det blir blixthalka stannar de i en parkeringslucka tills sandbilen har kommit. Det finns också risker på terminalen, till exempel halkolyckor. Därför ser vi till att alla har broddade skor.

Hur har ni det med stress?

– Vi försöker undvika stress och vi har ingen tidspress, utan lastbilarna går var tionde minut och vi kör efter förutsättningarna. Om något händer så att man överskrider sin körtid har vi infört en lots som hämtar chauffören och kör hem lastbilen. Det viktigaste är att alla kommer fram säkert.

Varför blev du skyddsombud för Transport?

– Företaget ville ha fler skyddsombud och jag fick frågan och blev nominerad. Det är roligt och jag håller mig uppdaterad genom att jag får gå utbildningar, nu ska jag till exempel gå en kurs för att bli handledare i PAM, praktisk arbetsmiljö. Jag tycker också att vi har ett bra samarbete mellan de olika skyddsombuden och ledningen. Företaget prioriterar verkligen säkerheten.

Hur ser det systematiska arbetsmiljöarbetet ut?

– Vi har IA-systemet från Afa Försäkring där vi rapporterar in alla incidenter och risker. Meddelandet går ut till oss skyddsombud, ledning och facket och om det finns ett problem så tar vi ett möte om det. Vi har också kontinuerliga arbetsmiljöutbildningar, BAM och SAM. Och så gör vi alltid riskanalyser om något ändras, till exempel om vi köper in en ny lastbil eller om ett vägavsnitt ska repareras.

– Vi gör också bromstester på en isbana med alla lastbilar, både lastade och olastade ekipage. Nyligen passade vi på att testa olika vinterdäck på isbanan, för att få de absolut bästa däcken. Alla förare måste också köra isbana för att lära sig hur lastbilen reagerar när man tvärbromsar på is.

Hur kändes det att få Prevents arbetsmiljöstipendium?

– Jag blev väldigt stolt över att mina kollegor har nominerat mig. Men det är också en slump att det blev just jag och inte någon av de andra som är skyddsombud. Vi har ett väldigt tätt och bra samarbete hos oss. ■

FAKTA SÅ HÄR ARBETAR KAUNIS IRON MED SÄKERHETEN

- Extra vägunderhåll. För en nära dialog med Trafikverket och entreprenörer och bidrar med cirka 8 miljoner kronor årligen till åtgärder för vinterväghållning.
- Lotstjänst. Förare som riskerar att överskrida sin körtid blir hämtade av en lots, som kör hem lastbilen.
- Alla nya förare utbildas med en introduktionsvecka och två veckor vinterkörning.
- Riskanalyser vid förändringar, till exempel om ett vägavsnitt ska repareras eller vid inköp av ny lastbil.
- Kaunis Iron har IA-systemet för inrapportering av risker och incidenter.
- Friktionsmätare. Företaget har en bil som kan gå ut och mäta friktionen på vägen och bedöma om det är för halt för att köra.

”Jag blev väldigt stolt över att mina kollegor har nominerat mig.”

Kollegorna Petter Kraftling och Mattias Molin delar en erfarenhet som ingen utomstående riktigt kan sätta sig in i.

Vägen tillbaka

Ett år efter dådet på Risbergska i Örebro är arbetsvardagen både det som skapar stabilitet och det som kan rycka undan mattan. Vi har träffat läraren **Petter Kraftling** och rektorn **Mattias Molin**.

TEXT PER CORNELL FOTO ANDREAS HYLTHÉN

Mycket är sig likt på Campus Risbergska i Örebro. Vuxna elever med bakgrund från många delar av världen myllrar omkring i de långa korridorerna mellan sina lektioner. Men något är också förändrat. För både anställda och elever finns minnena av händelserna den 4 februari 2025 kvar. Ibland starkare, ibland svagare. Men att komma tillbaka till skolan som de fick göra efter sommarlovet har varit en viktig del av läkningsprocessen för många.

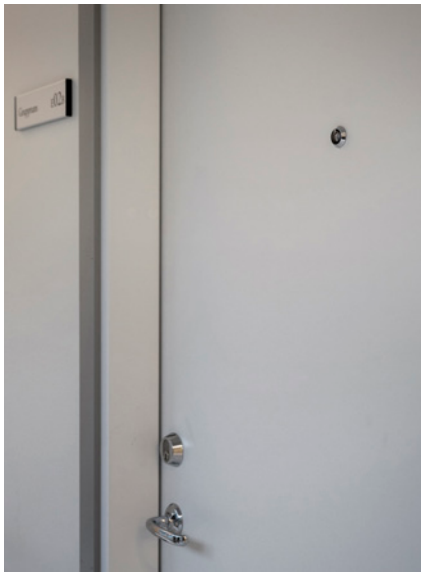
Vi blir insläppta på skolan, som numera är låst, av komvuxläraren och skyddsombudet Petter Kraftling. Huvudentrén är bemannad med entrévärdar som småpratar vänligt med folk och skapar en trygg atmosfär.

Petter Kraftling har en facklig deltidstjänst som ordförande för Sveriges Lärare i Örebro. Den där dagen för drygt ett år sedan var han på skolan för att förbereda en mycket tung MBL-förhandling med skolledningen kring en organisationsförändring. Han satt på sitt rum när han hörde ett starkt ljud. Först trodde han att någon hade tappat något tungt i golvet. Sedan hörde han vad som lät som skottsalvor, därefter skrik. Han förstod att något allvarligt hände och tog sig in i kemiförrådet som är både låsbart och brandsäkert. Han barrikaderade sig och larmade.

Även Mattias Molin, en av rektorerna på SFI, var på skolan och förberedde sig för samma MBL-förhandling. Han hade suttit på sitt rum hela förmiddagen men lunchade i matsalen när han hörde samma smäll som Petter hörde från sitt rum. Hans reaktion var att undersöka vad som hände och avstyra ett eventuellt bråk. Då hörde han tydliga skottsalvor och mötte folk som flydde i panik. Mattias och en kollega började evakuera elever i stället – de bokstavligen tvingade folk att utrymma när vissa ville gå tillbaka in och hämta sin mobiltelefon eller väska. När ljuden kom närmare var de själva tvungna att fly. Mattias lyckades ta sig till ett skyddsrum där han stängde in sig tillsammans med en annan medarbetare.

►

Alla dörrar utan fönster har fått titthål och alla dörrar med fönster har fått rullgardiner som kan dras för från insidan. Små säkerhetsåtgärder som kan göra stor skillnad.



”Vi var alla på bristningsgränsen. Minsta motgång gjorde att vardagen föll samman igen.”

– Mitt krisarbete började under dådet. Så fort jag var inrymd uppdaterade jag mina medarbetare om vad jag visste och försökte få pejl på var alla befann sig. Samtidigt som dådet pågick började medierna höra av sig. Telefonen ringde oavbrutet.

Mattias tystnar ett slag i sin berättelse. Vi sitter på hans kontor, där han alltså tillbringade hela förmiddagen den 4 februari. Han berättar om den syn som mötte honom vid första återbesöket på skolan efter dådet: dörren var perforerad av skotthål som gått rakt igenom hans kontor och vidare ut genom fönstret.

– Jag hade änglavakt.

Både Mattias och Petter var inrymda i ett par timmar innan insatsstyrkan bankade på dörren, kontrollerade dem med laddade automatvapen redo och sedan hjälpte dem ut från skolan till den tillfälliga samlingsplatsen en bit bort. Efter ytterligare några timmar frågade Petter om han behövdes. ”Du kan åka hem”, fick han till svar. Utanför de kilometerlånga avspärrningarna blev han upphämtad av sin sambo. Mattias och resten av skolledningen fortsatte krisarbetet och planerade hur de skulle ta sig an nästa dag.

– Vi var nog i chock, men vi jobbade. Min enda tanke var att vi skulle samla all personal nästa dag. Jag hade en kontakt på Filadelfiakyrkan som kunde ta emot oss. Sen var det bara att börja ringa runt och försöka få tag i alla. Många hade blivit av med telefoner och datorer. Men på något sätt lyckades vi.

DÅDET PÅ RISBERGSKA

- Dådet inträffade den 4 februari 2025 på Campus Risbergska i Örebro.
- Dådet pågick i 14 minuter från det första skottet till det sista.
- Kl 12.45 tog gärningsmannen sitt liv.
- Innan dess hade han dödat tio personer och ytterligare sex skadades.
- Detta är den mest omfattande skjutningen i Sverige någonsin.
- Motivet bakom dådet har inte kunnat fastställas.

För Petter var det skönt att träffa sitt arbetslag och andra kollegor dagen efter.

– Det är lättare att prata om det vi upplevde med andra som var med, säger han.

Första veckan var det fokus på bearbetning och mående. Veckan efter började de så smått planera för att kunna återuppta verksamheten. Det fanns många praktiska problem att hantera, både kring lokaler och tillgången till undervisningsmaterial och datorer. Allt var kvar på brottsplatsen.

– Jag hade en del kontakt med eleverna via vår lärplattform. Efter runt fyra veckor kunde vi komma i gång med undervisningen igen i provisoriska lokaler. Jag tyckte det var ganska skönt att prata kemi och känna något slags normalitet igen.

Även i den fackliga rollen fanns det mycket att ta tag i. Men där hade Petter kollegor som till vardags jobbar på andra skolor som kunde avlasta honom. Nu fick Petter också träffa en traumaspecialist genom sitt försäkringsbolag. Det blev en viktig del i hans väg tillbaka. Men våren var väldigt tung för kollegorna. Det var många praktiska problem kring att driva skola i provisoriska lokaler. Dessutom befann sig både lärare och elever i någon form av posttraumatiskt tillstånd.

– Vi var alla på bristningsgränsen. Minsta motgång gjorde att vardagen föll samman igen. Det krävdes inte mycket för att man skulle vara tillbaka i sina tankar och känslor från dådet. En sån sak var alla medier som kontaktade en. Det har varit ett konstant tryck, säger Petter.

Men det var trots allt på jobbet som mycket av bearbetningen skedde.

Huvudentrén är bemannad med entrévärdar som skapar en trygg atmosfär.

Petter och Mattias har också fått ersättning från AFA Försäkring.

När tycker du att någon form av normalläge började infinna sig?

– Något som påminde om normalt kom på sommaren. Innan dess hade jag någon period när jag inte ens orkade gå upp för trappan under en vecka. Att komma tillbaka hit till skolan efter sommaren och träffa eleverna var också ett bra steg mot normalitet. Men jag har insett att jag är skörare än förr. Det blir nog aldrig exakt som vanligt igen. Många kollegor beskriver samma sak – man känner en trötthet.

Mattias har liknande tankar men beskriver läget på ett annat sätt:

– Delar är normala. Själva undervisningen är en frizon för många. Där och då är man fullt upptagen. Men jag skulle säga att vi fortfarande är kvar i krisen. Den är inte akut längre men mycket arbete kvarstår. Det räcker med att något händer så kommer allt upp igen. Ett starkt ljud till exempel.

Mattias hanterade sitt eget trauma genom att bli väldigt instrumentell och lösningsorienterad.

– Yrkesrollen fick ta överhanden. Jag gick in i något slags chefsrobotroll där känslorna inte fick plats. Det funkade ett tag. Men sen var min son med om en olycka. Det klarade jag inte av. Då kraschade jag. Det slutade med att vi båda var sjukskrivna ett antal veckor. Jag tror att alla hamnar i någon form av kris och det här blev min.

– Alla medarbetare har nog inte bearbetat det som har hänt än. Det svåraste som chef just nu är att bedöma den här odefinierade skörheten. När medarbetare inte är sjuka, men heller inte friska.

För Mattias del har den oönskade erfarenheten som han fått lett till att han sitter på en kunskap som väldigt få ledare har.

– Vi är nog en av landets vassaste ledningsgrupper inom krishantering. Och det beror ju på att det inte är så vanligt att man testar krisplaner i skarpt läge. Jag märker att intresset för detta är enormt eftersom vi fått flera förfrågningar om att föreläsa.

”Vi är nog en av landets vassaste ledningsgrupper inom krishantering.”

Alla som var i tjänst på skolan under dådet har kunnat söka ersättning från Afa Försäkring och arbetsskadeförsäkringen TFA. Både Petter och Mattias har nu också fått sin ersättning. Det behövde gå en tid för att deras anmälan skulle kunna godkännas. För deras och många kollegors del handlar det ju inte om fysiska arbetsskador utan snarare psykiska. De faller under ”sveda och värk” i försäkringsvillkoren och de flesta verkar ha fått ungefär 10 000 kronor var från Afa Försäkring. Men det är olika för olika individer och efter ett år gör man en ny bedömning av om det finns några kvarstående problem.

– Där jag gömde mig fanns det en brandlarmstuta som drog i gång efter några minuter. Den tjöt i mina öron i ungefär 40 minuter och har gett mig lite tinnitus. Det skulle kunna vara en sån sak som bedöms som ett slags invaliditet, säger Petter. ■

SÅ JOBBADE AFA FÖRSÄKRING EFTER DÅDET

- Afa Försäkring satte ihop grupper med stor erfarenhet som har fått hantera de olika typerna av ärenden.
- En grupp har fokuserat på skolpersonalen, som i många fall har omfattats av arbetsskadeförsäkringen TFA för kommuner och regioner.
- Ytterligare en grupp har jobbat med arbetsskador på det statliga området, exempelvis poliser och blåljuspersonal. De får sin ersättning från PSA.
- En tredje grupp arbetar med livförsäkringen TGL och har utrett ersättning till efterlevande till offren för dådet.

Yrket där det är ”normalt” med hot och våld

Personal inom akut- och intensivvården utsätts dagligen för hot och våld från patienter. Men händelserna ses ofta som en del av patientens sjukdomstillstånd, vilket gör dem svåra att förebygga. I ett pilotprojekt på Södersjukhuset riskbedöms patienterna.

TEXT KRISTER ZEIDLER

Vård och omsorg tillhör de yrkesområden som är mest utsatta för hot och våld, inte minst inom akut- och intensivvården. Men det saknas ofta strategier för att förebygga händelserna, som därigenom riskerar att normaliseras.

– Det som sker dagligen från många patienter ser man inte som hot och våld. Då är det jättesvårt att förebygga och hantera det, säger Fredric Sjöberg, intensivvårdssjuksköterska och forskare på Karolinska institutet.

Ett problem är att det saknas en definition av vad hot och våld är inom vården, menar han. Om någon skulle spotta eller sparka på en busschaufför eller kassörska skulle ingen tveka om att det rör sig om hot och våld. Men inom vården kopplas beteendet ihop med patientens sjukdomstillstånd och rapporteras sällan.

– Anledningen till att det kan betraktas som normaliserat är att man tänker att det inte är så konstigt att patienter mår och agerar som de gör. Inom till exempel intensivvård är det väldigt vanligt att patienter är förvirrade. Och förvirring är en riskfaktor för hot och våld.

I ett Afa-finansierat forskningsprojekt har Fredric Sjöberg försökt öka kunskaperna om hot och våld. Han har bland annat titta på händelser som vårdpersonal varit med om och hur de agerat.

– Vi såg väldigt tydligt att ett skäl till att man inte rapporterar är att man upplever att man själv orsakat situationen. Under det ligger någon form av skuld och skam. Det är lite förrädiskt. Man rapporterar inte och man lär sig inte av det.

FOTO: PRIVAT

Fredric Sjöberg

Som en del av forskningen genomförs ett pilotprojekt på akutmottagningen och intensivvårdsavdelningar på Södersjukhuset i Stockholm. Där använder man sig av ett skattningsinstrument, Bröset Violence Checklist (BVC).

Med hjälp av frågeformulär poängsätts patienternas beteende och riskerna för hot och våld inom de närmaste 24 timmarna. Det handlar om sex olika beteenden: förvirring, retlighet, bullrighet, verbal hotfullhet, fysisk hotfullhet och attack mot föremål.

– Men att enbart ha det här instrumentet räcker inte. Vi måste göra något mer. Så vi har jobbat fram en handlingsplan kopplat till de här poängen, säger Fredric Sjöberg.

Om en patient har tre poäng eller mer enligt skattningsverktyget kan en åtgärd vara att försöka samla vårdinsatserna till ett tillfälle för att inte störa patienten för ofta. Personalen har också fått utbildning i bland annat kommunikation och aggressionsteori, som kan minska riskerna för hot och våld.

Genom bedömningen av patienterna och insatserna får personalen dokumentation som de kan lämna över till nästa skift, som sedan gör en ny bedömning. En stor fördel är att Bröset-modellen redan används inom ambulanssjukvården i Region Stockholm. Det gör att man kan följa patienterna från ambulansen via akuten till intensiven.

– Målet är att nå ner till noll. Har man haft noll ett tag kan man avsluta bedömningen. Ser man att något tyder på att beteendet förändras kan man starta i gång det igen, säger Fredric Sjöberg. ■

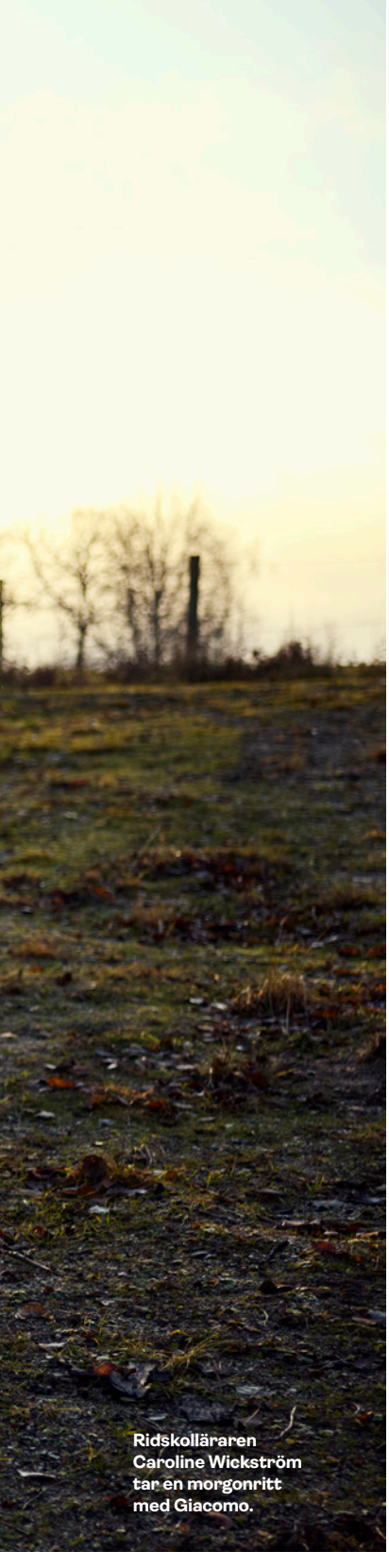
JOBBEN MED HÖG RISK FÖR HOT OCH VÅLD

1. Undersköterskor, vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.
2. Försäljare inom handel m.m.
3. Socialt arbete
4. Väktare, ordningsvakter
5. Barnskötare, fritidsledare m.fl.
6. Lärare och skolledare

Yrkesgrupperna med högst risk att drabbas av en allvarlig hot- och våldolycka 2017–2021.

KÄLLA: AFA FÖRSÄKRING

Caroline skadades av



Ridskolläraren Caroline Wickström tar en morgonritt med Giacomo.

bångstyrig unghäst

När **Caroline Wickström** skötte om en av unghästarna på ridskolan åkte hon på en rejäl tackling.
– Jag kände direkt att något knakade till i knät, säger hon.

TEXT PER CORNELL FOTO ALBIN HÄNDIG

Det är full aktivitet på Sundby Ridskola i Huddinge denna förmiddag – trots att det är många timmar kvar tills dagens första lektioner börjar. Den dagliga skötseln av hästarna är tidskrävande och sköts av de anställda. Men Sundby Ridskola innehåller också en avelsverksamhet som är väldigt viktig för verksamheten.

– Det är inte lätt att få tag i bra lektionsponnyer. Så min chef började med avel för många år sedan. Det är jag som rider in och utbildar våra hästar så att de sedan ska kunna lära barnen att rida, säger Caroline Wickström, som också är biträdande ridskolechef.

Först går hästarna på bete på en gård i Småland i tre år och växer till sig. Därefter hamnar de under Carolines vingar för att utbildas och ridas in. Alla hästar är olika, men de flesta kan börja användas lite grann för lektioner i femårsåldern. Men utbildningen fortsätter i flera år till innan hästarna är helt redo för att fungera i en ridskolemiljö, där de hanteras av många olika människor varje dag.

– Till att börja med måste de vara trygga och snälla. Men de måste också lära sig alla olika moment och rörelser som eleverna sedan ska gå igenom. Jag skulle säga att de brukar bli riktigt bra lektionsponnyer när de är runt nio år.

När hästarna kommer tillbaka från grönbetet i Småland är de otränade och ovana vid den hantering som sker på en ridskola. De kan vara lite bångstyriga och oförutsägbara i sina reaktioner på olika saker. Säkerheten är väldigt viktig på ridskolan, men det är svårt att helt ta bort riskerna med att arbeta med stora djur. Saker kan hända, även om det är mycket ovanligt på Sundby.

En morgon i början av augusti när Caroline skulle kratsa hovarna på unghästen Embello märkte hon att han inte var helt medgörlig. Med facit i hand kunde hon ha tagit ett steg tillbaka. Men uppfostran och utbildning av hästarna handlar också om att pusha dem ►

Caroline ansvarar för att rida in hästar till ridskolan.

Det ligger mycket arbete bakom att Sundby Ridskolas hästar ska må bra och göra ett bra jobb med eleverna.

”Nu har jag tipsat en kompis, som också fick ersättning. Hennes chef kände inte till att hon var försäkrad.”

framåt. Så hon gav inte med sig utan höll kvar hans framhov för att kratsa den.

– Han blev bångstyrig och jag åkte på en rejäl tackling från hans bog och for in i väggen intill mig. Jag kände direkt att något knakade till i knät. Det ilade till på något sätt. Det var inte alls skönt att stödja på foten, det kändes instabilt.

Caroline haltade ut från spiltan. Hon bestämde sig för att stanna kvar på jobbet – det var ju massor som behövde göras. Men hon kände instinktivt att hon inte skulle rida mer den dagen.

– Jag är väl inte den som känner efter i onödan. Jag tänkte att det nog skulle gå över.

Men det gjorde det inte. Caroline åkte hem och gick och la sig med benet högt. När hon vaknade kändes det inte alls bra i knät som nu hade börjat att svullna. Hon åkte till akuten och blev så småningom röntgad. Inget var brutet men läkaren anade oråd och skickade vidare Caroline till en ortoped på Sophiahemmet, samt sjukskrev henne en vecka. Efter magnetröntgen visade det sig att korsbandet i höger knä var helt avslitet.

– Jag blev sjukskriven på 100 procent, men jag kände att jag ville jobba så mycket jag kunde. Det blev 25 procent jobb, mest med administrativa uppgifter. Det hade inte varit bra för mig att sitta hemma hela dagarna. Nu åkte jag hit varje morgon och hängde kvar över lunchen för det sociala. Att jobba med hästar är mer än ett jobb för mig, det är en livsstil.

Under den här perioden blev det också fullt fokus på rehab och sjukgymnastik för Caroline. Korsbandsskadan var relativt okomplicerad – inget annat i knät var skadat. Det betydde att hon fick snabba resultat i sin återhämtning. En korsbandsskada kan opereras, men det förlänger konvalescensen. Caroline har valt att ge rehab och träning några månader till för att förhoppningsvis bli tillräckligt återställd utan att behöva operera knät.

Efter skadan fick hon fint stöd från sin chef, som såg till att informera henne om att hon var försäkrad genom sin anställning och borde kontakta Afa Försäkring. Han låg på ett par gånger tills Caroline anmälde sin arbetsskada och så småningom även sin sjukskrivning.

– Först fick jag ersättning för akutbesöket och kostnaden för sjukgymnast upp till högkostnadsskyddet. Det tog lite längre tid innan jag fick sjukersättning men det berodde på att Försäkringskassan först behövde fatta beslut.

Sjukskrivningen varade i tre månader och sammanlagt fick Caroline cirka 29 000 kronor i ersättning från Afa Försäkring – pengar hon inte alls hade räknat med.

– Nu när jag har lärt mig lite mer om det här har jag tipsat en kompis, som också fick ersättning. Hennes chef kände inte till att hon var försäkrad.

Efter tre månader var Caroline tillbaka i tjänst fullt ut igen för att tampas med unghästarna och deras utbildning. Händelsen har inte satt några djupare spår hos henne förutom att knät fortfarande är lite känsligt och att hon kan bli trött i det. Ett år efter arbetsolyckan kommer hon att ha en avstämning med Afa Försäkring för att göra en bedömning av om skadan har skapat någon form av kvarstående problem. Om så är fallet är hon försäkrad även för det.

Den här dagen blir det en ridtur med en av hennes favorithästar – den välvuxne hingsten Giacomo som hon också tävlar i dressyr med. Embello är redan ute i en av hagarna på bete.

– Han har fortfarande mycket egen vilja. Men jag har inte gett upp. Man får också tänka på att alla hästar inte är lämpade för alla slags lektioner. ■

”Jag är väl inte den som känner efter i onödan. Jag tänkte att det nog skulle gå över. ”

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 skärskador.
- 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 läng re tid som påverkar hälsan. Exempelvis tungt arbete, buller eller farliga ämnen.

Dålig belysning ställer till det på jobbet

Mängder av arbetsplatser har en belysning som gör de anställda sjuka och sänker deras prestationer. – Det handlar om bristande kunskap, säger en ledande expert.

TEXT PER CORNELL

Tidigare optikern och doktorn i synergonomi Hillevi Hemphälä, har specialiserat sig på ljusmiljöer på våra arbetsplatser, och forskat på området med finansiering från Afa Försäkring. På det området finns det mycket att göra – mycket av den belysning som används är direkt skadlig. Ett stort problem är LED-revolutionen på våra arbetsplatser. LED är mycket mer ljusintensiv och en felplacerad LED kan ge mer besvär än tidigare sorters armaturer. LED-panelen, kvadratiska plattor infällda i taken, har blivit dominerande i vår arbetsmiljö. De uppfyller varken de belysningsstandarder som finns eller arbetsmiljölagen. Arbetsmiljöverket avråder från installationer av LED-paneler. Detta på grund av att de är väldigt ljusa, vilket ger en stor kontrast mot taket även om det är vitt.

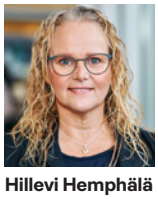


FOTO: JOHAN PERSSON

Hillevi Hemphälä

– LED-paneler orsakar bländning och ungefär en tredjedel av befolkningen är känsliga för visuella stimuli såsom bländning, vilket kan leda till huvudvärk, ögontrötthet och migrän. Ett annat problem är osynligt flimmer, som också är vanligt förekommande hos LED och kan ge liknande symptom.

Kan det även leda till andra problem?

– Bländning orsakar ögonbesvär som i sin tur har en stark koppling till muskel- och ledbesvär som smärta i rygg och nacke.

Hur vet man om belysningen är dålig på jobbet?

– Jag uppmanar alla att göra kepstestet (se faktaruta). Då kan man börja förstå vilket ljus man trivs med. Omedvetet väljer många plats på ett kontor utifrån ljuset. Det går ju också att påverka genom att släcka, möblera om eller byta/rikta om lampor.

Hur påverkar ljuset vår prestation?

– En tidigare studie som jag har gjort med brevbärare visade att personer med ögonbesvär presterar 9 procent sämre i bländande belysning. Men att sortera post är inte lika krävande som datorarbete, så effekten är nog högre då. Eftersom drygt 80 procent av dem som arbetar vid dator har någon form av ögonbesvär handlar det om en väldigt stor prestationsminskning.

Går det att räkna på vad det kostar en arbetsgivare?

– En enkel beräkning ger en otrolig kostnad per medarbetare och år. Om vi räknar med en månadslön på 60 000 kronor per månad inklusive arbetsgivaravgifter och att produktiviteten sänks med 10 procent skulle det bli 70 000 kronor per år för en person med ögonbesvär. Om det finns 100 anställda på ett företag som jobbar i en bländande arbetsmiljö så är det vanligen minst 80 av dem som har ögonbesvär. Det skulle innebära en kostnad på 5,6 miljoner kronor på ett år. Och beställare tycker att det kostar för mycket att lägga ner extra pengar på bra armaturer!

> ”Många ögonproblem handlar inte om synfel utan om fel belysning.”

Varför är det så dålig ljusmiljö på många arbetsplatser?

– Bristande kunskap och trångsynt syn på ekonomi är stora hinder. Man pratar ROI, Return of Investment. Där räknas bara inköpskostnad och energieffektiviseringen in. Belysningen köps ofta in sent i ett projekt. Går det att spara in lite så gör de gärna det. En bra ljusmiljö kostar lite mer och kräver en viss kunskap. Men många ögonproblem handlar inte om synfel utan om fel belysning. ■

FOTO: SHUTTERSTOCK

TESTA LJUSMILJÖN OMKRING DIG

KEPSTESTET AVSLÖJAR BLÄNDNING

- Håll händerna mot pannan som en skärm eller använd en riktig keps.
- Känns det bättre med skärmen ovanför ögonen? Då är du förmodligen bländad.
- Byt plats, byt/rikta om belysningen, släck en lampa, påtala problemet.

PENNTESTET AVSLÖJAR OM LJUSET KOMMER FRÅN RÄTT HÅLL.

- Ställ en penna framför dig på bordet.
- Faller skuggan mot dig, då kommer ljuset från fel håll och kan vara bländande.
- Faller skuggan från dig kommer det från rätt håll.

MOBILTESTET AVSLÖJAR FLIMMER

- Starta kamera-appen i din telefon.
- Rikta kameran mot lampan du vill testa.
- Om ljusa och mörka streck vandrar över skärmen som är riktad mot lampan så flimrar ljuset. Lysrör med glimtändare flimrar ofta, liksom LED-lampor. Det går också att filma i slow motion, då syns flimret ofta tydligt.

”Jag har drömt om att få göra detta”

Med post doc-stödet på 2,6 miljoner kronor från Afa Försäkring kan forskaren **Rachael Tripney Berglund** genomföra sitt drömprojekt.

TEXT PER CORNELL FOTO EMIL BERGLUND

Grattis, vad betyder stödet för dig?

– Tack! Det betyder att jag kan ägna mig åt en studie jag alltid har velat göra. När jag var arbetsmiljöingenjör på Volvo för tio år sedan använde vi en mognadsmatris för att bedöma den fysiska säkerheten. Eftersom jag är beteendevetare undrade jag varför det inte finns en sådan för att bedöma psykisk hälsa i arbetslivet.

Berätta lite mer om projektet som du ska genomföra!

– Jag ska skapa en mognadsmatris som ska kunna användas för att bedöma det psykosociala säkerhetsklimatet i en arbetsgrupp. Med hjälp av tolv frågor ska man kunna förstå och känna vilken nivå av mognad man ligger på: mycket hög risk, hög risk, medelrisk och låg risk. Det är väldigt viktigt att förstå vilken nivå man är på för att kunna sätta in rätt insatser. Matrisen kommer att förklara nivåerna i vardagliga termer så att man lätt känner igen sig.

Utan stödet, vad hade hänt med din idé då?

– Då hade jag inte kunnat genomföra den. Jag visste faktiskt inte om jag skulle kunna vara kvar inom akademin, för jag hade en tidsbegränsad post doc-tjänst på Mälardalens universitet och ingen riktig anställningstrygghet. Jag borde fundera på att söka mig till en fast tjänst inom privat sektor. Men i slutet av året fick jag både en lektorstjänst här på högskolan och post doc-stödet från Afa Försäkring – två fantastiska julklappar.

”Det är kombinationen av teori och praktik som är så bra.”

Om du tittar på din egen bransch – universitetsvärlden – hur är det psykosociala säkerhetsklimatet?

– Det vore roligt att kunna använda matrisen vi tar fram på vår bransch. Jag tror att alla arbetsplatser mår bra av att fokusera på psykisk hälsa. För egen del har det svåraste med att komma in i forskningsvärlden efter att ha jobbat på ett privat företag i många år varit ensamarbetet. Jag älskar att komma till jobbet och jobba mot ett gemensamt mål. Det tog lite tid för mig att hitta mitt sammanhang, men nu har jag gjort det.

Vad tycker du om post doc-stödet?

– Jag tycker verkligen om att jobba med projekt med stöd från Afa Försäkring. Det är kombinationen av teori och praktik som är så bra. Att forskningen ska tillämpas och göra praktisk nytta. ■