

Akademikern.

Medlemsmagasinet från Akademikerförbundet SSR

Beteendevetaren
Emma Alexson Accaoui
har lärt sig leva med
sin ångest.

”Jag har inget
att springa ifrån
längre”



ANMÄL DIG PÅ
KVALITETSMASSAN.SE



Jan Carlzon



Tareq Taylor



Micael Bydén

VÄLKOMMEN TILL KVALITETSMÄSSAN -DEN SJÄLVKLARA MÖTESPLATSEN FÖR OFFENTLIG SEKTOR

7-9 mars 2022 på Svenska Mässan i Göteborg



Helle Thornig-Schmidt



Anna Wikklund



Morgan Johansson



Ziauddin Yousofzai



Josefin Johansson

Kvalitets
mässan 2022

Tema: Möjligheternas samhälle

EUROPAS STÖRSTA KONFERENS- OCH FACKMÄSSA OM VERKSAMHETS- OCH SAMHÄLLSUTVECKLING
KVALITETSMÄSSAN DEN 7-9 MARS 2022 • SVENSKA MÄSSAN, GÖTEBORG • WWW.KVALITETSMASSAN.SE

Kvalitetsmässan arrangeras i samverkan med



Partners

Kommunal.

HEMSÖ



Välkommen

VÅLD I
HEMMET

”Blir du illa
behandlad av
någon?”

Foto: Margareta Bloom Sandebäck



Johanna
Kvarnsell

Chefredaktör
Akademikern

Ska din arbetsgivare fråga hur du har det hemma? Det är lätt att tänka att ens privatliv är något som ska hållas utanför medarbetarsamtal och andra diskussioner med chefen. Men hemarbetet under pandemin har gjort det tydligt att vi inte kan dra en skarp gräns mellan kontoret och hemmet. Det som händer när datorn stängts av och telefonen slutat ringa påverkar förstås din tid på jobbet. Och om det som händer när datorn stängs av handlar om våld, kan arbetsplatsen dessutom vara en trygg tillflyktsort.

Det har man tagit fasta på i Trollhättan stad. Sedan en tid tillbaka lär sig alla kommunens chefer att ställa frågan; Blir du illa behandlad av någon?

Frågan ger resultat. Runt femtio medarbetare får varje år stöd för att komma ur eller bearbeta en våldsam



Tipsa oss!

Akademikern är till för dig. Vad vill du läsa om? Mejla chefred@akademikern.se

relation. De värst utsatta får hjälp med skyddat boende. På så sätt tar arbetsgivaren sitt ansvar för medarbetarna.

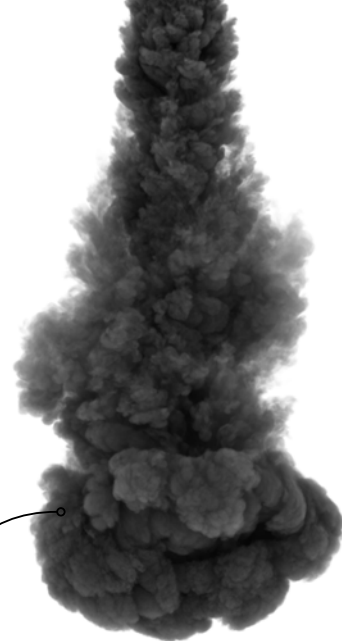
För faktum är, ansvaret för att du ska kunna prestera bra och trivas på jobbet, handlar inte bara om ergonomi och arbetstider. Det handlar om att du som medarbetare och människa ska ha rätt förutsättningar för att klara av dina uppgifter.

Den som lever med våld eller hot om våld är ofta borta från jobbet, kan ha svårt att koncentrera sig och kanske sällan kan vara med vid utbildningar eller resor.

Att stötta den som lever i en våldsam relation är därför både ett ansvar som arbetsgivare bör ta och ett sätt att få medarbetaren att göra sitt jobb bättre. Helt enkelt något som alla vinner på. ♦

Innehåll

”Hemma blir den våldsutsatta isolerad, på arbetsplatsen släpper kontrollen.”



8
Ordförande
”I grunden handlar det om politiska prioriteringar.”

11
Aktuellt
Fackligt aktiva drivs av altruism.

15
Frågan är ...
Hur hanterar vi ovaccinerade kollegor?

18
Vågar fråga
I Trollhättan ska alla chefer ställa frågor om våld i hemmet.

31
Viktigt stöd
Arbetsplatsen kan vara en fristad för våldsutsatta medarbetare.

36
En bättre start
Hur får man nytutexade att klara svåra arbetsuppgifter? Uppsala har hittat en modell.

44
Hållbarhet på agendan
Nu växlar företagen upp klimatarbetet.

48
Med rädslan som vapen
Emma Alexson Accaoui var rädd för allt. Då gjorde hon det läskigaste hon kunde tänka sig.

57
Vi svarar
Hur får vi hybridkontoret att funka för alla?

62
Så funkar det
Dags för utvecklingssamtal!

66
I luften
Lär dig stå emot odemokratiska värderingar.

”Jag funderade på allvar på om jag orkade fortsätta leva.”

KONTAKTA OSS

red@akademikern.se
www.akademikern.se

Redaktion

Chefredaktör & ansvarig utgivare
Johanna Kvarnsell,
08-556 06 440,
chefred@akademikern.se

Art director Sandra Johnson

Reportrar
Stefan Karlsson, Marika Sivertsson,
Tim Andersson, Annika Persson.

Fotografer
Emelie Asplund, Viktor Gårdsäter,
Andreas Blomlöf.

Omslag Foto: Andreas Blomlöf

Korrektur Monika Lann

Tryck Norra Skåne Offset



Produktion

A4 Text & Form på uppdrag av
Akademikerförbundet SSR.
www.a4.se

Annonser

Bengtsson & Sundström Media,
Robin Zackrisson, 08-442 00 13
akademikern@bs-media.se

Prenumeration

prenumeration@akademssr.se
Prenumeration inom Sverige 350 kr
Medlem i Sveriges Tidskrifter
TS-kontrollerad upplaga 2019: 71 800
ISSN 1652-9898



Akademikerförbundet SSR
Box 12800, 11296 Stockholm
Besöksadress: Mariedalsvägen 4,
11296 Stockholm / www.akademssr.se

Alla har rätt
till ett bra liv.
Ja, *alla*.

Vill du ha ett jobb
där du gör skillnad?

Jobba hos Humana som:

- Behandlingspedagog
- Verksamhetschef
- Socialt ansvarig samordnare (SAS)
- Familjehemsutredare
- Placeringskoordinator

Sök bland alla våra lediga tjänster
och ansök redan idag!

www.humana.se/jobbportalen



Humana

Ledande inom individ- och familjeomsorg



48

Växjö

Emma Alexson Accaoui har rest i nästan hela världen. Men det var på hemmaplan som hon till slut fann verktygen för att hantera sitt mående – och hjälpa andra.

Foto: Andreas Blomlöf



18

Trollhättan

Här är våld i hemmet en fråga för arbetsgivaren.

Foto: Emelie Asplund



36

Uppsala

Bergljot Tvedten och My Eriksson lotsar nyanställda genom första året.

Foto: Viktor Gärdssäter

Ordförande

UPPDRAG
VÄLFÄRD

”Det handlar om politiska prioriteringar”



Heike Erkers

Förbunds-
ordförande
i Akademiker-
förbundet SSR

Politiska lösningar vilar sällan på de professionellas kunskap. Detta märks inte minst i den debatt som förs kring orsaken till kriminalitet och dess konsekvenser. Brottsförebyggande insatser tenderar mer att riktas mot skärpta straff och lagförning än mer djupgående förslag på lösningar.

Jag har skrivit om detta förut men det tjänar att upprepas. Många av de viktiga socialpolitiska frågorna som innan stod på den politiska dagordningen har nu fått lämna plats för just denna – kriminalitet och brottsförebyggande arbete. Inte sällan skjuter man in sig på åtgärder kopplat till rättsvårdande insatser.

Därför är det av ännu större vikt att vi nu driver behovet och nödvändigheten av främjande och förebyggande insatser. Det är nämligen genom att



**Förbundet
i sociala
medier**

#kongress2021 #snabbnyheter #bästafacket

arbeta förebyggande – på alla nivåer; samhälls-, grupp-, och individnivå – som vi tillsammans kan åstadkomma de samhällsförbättringar som vi strävar efter.

I grunden handlar det om politiska prioriteringar och att lyfta fram och visa på den viktiga roll som förebyggande arbete spelar för att uppnå ett fungerande välfärdssamhälle.

Vårt fokus ska vara på vad vi kan göra om vi får förutsättningar att göra det. Det vill säga mer kunskap, mer kompetens och rätten till ett professionellt handlingsutrymme.

Och under parollen Uppdrag Välfärd har vi nu fokus på valet 2022.

Med tydliga kravställningar och berättelser från er vardag ställer vi krav på morgondagens regering och ansvariga politiker. ●



Utredning – Behandling – Akut

Vi är ett HVB-hem för familjer sedan 1986. Vi erbjuder en trygg och utvecklingsstimulerande miljö för både barn och vuxna. Och har så gjort i över 30 år men vi är inte nöjda med det utan jobbar hårt för att fortsätta utvecklas!

Nanolfsvillan är beläget centralt i Finspång och har plats för 8 familjer som bor i egna lägenheter. Vi arbetar såväl med traditionella behandlingsplaceringar, utredningar som med kortare, flexibla placeringar.

Vi har idag ramavtal med 191 kommuner.

Besök www.nanolfsvillan.se eller ring oss på 0122-159 89 så berättar vi mer.

www.nanolfsvillan.se • tel. 0122-159 89

SAMTALSKORT för nya uttryck och intryck

Metodbok och bildkort

www.lakritsfotoart.se

Utlysning av forskningsmedel inom ungdomsvård och missbruksvård

Ansökningstillfälle 28 februari 2022

Statens institutionsstyrelse (SiS) är en statlig myndighet som bedriver individuellt anpassad tvångsvård. Inom ungdomsvården vårdas ungdomar med psykosocial problematik och ungdomar dömda till sluten ungdomsvård. Inom missbruksvården vårdas vuxna med skadligt bruk och beroende. Viktiga uppgifter för SiS är att bedriva metodutveckling samt att stödja forskning i syfte att öka kunskapen om och förbättra SiS vård och behandling. Därför finansierar SiS extern forskning via en årlig utlysning av forskningsanslag.

Forskare är välkomna att inkomma med ansökningar om anslag till forskningsprojekt som tar sin utgångspunkt i SiS forskningsprogram. Den praktiktäna forskningen kännetecknas av ett kunskapsintresse som i första hand avser att bidra med kunskap om hur vård och behandling och verksamheten i stort kan utvecklas och förbättras. Det är också av intresse att sökande har förankrat genomförbarheten av projektet inom ramen för SiS verksamhet.

I år välkomnar vi särskilt frågeställningar som undersöker LVM-vården.

Ansökningstillfället gäller såväl ett- som fleråriga forskningsprojekt.

Senast den 28 februari 2022 ska projektskisser ha inkommit till SiS för projekt som avses löpa från och med den 1 januari 2023.

Läs mer och ladda ner
forskningsprogram,
ansökningshand-
lingar och anvisningar
från www.stat-inst.se/
ansokan

Statens
institutions
styrelse SiS



Måste du veta din nästa månadslön?

Självklart. Och det borde vara lika självklart att veta vad du får i pension. Ta hjälp via ditt fackförbund. Gör kloka val och ordna sparandet. Börja här: akademikerforsakring.se/pension

Akademiker försäkring

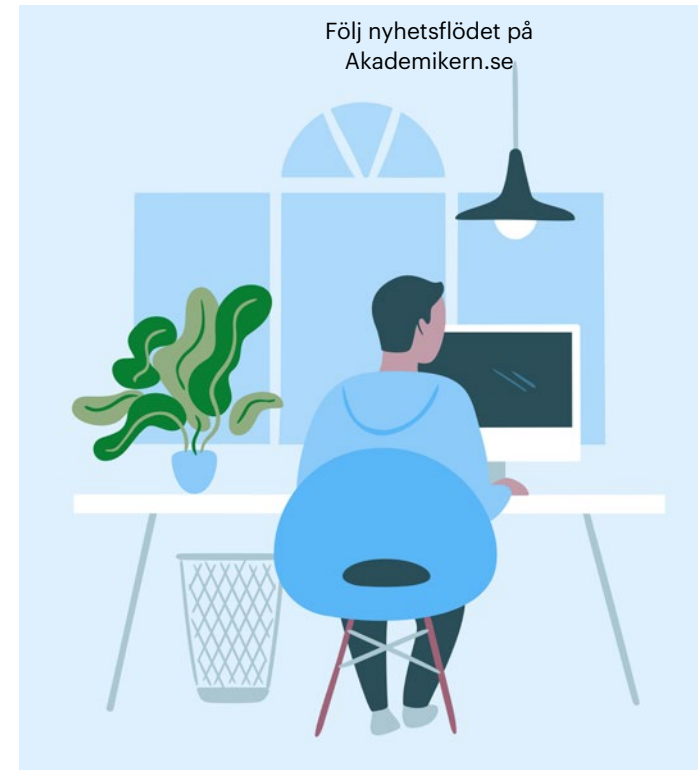
Tänk dig – ett steg längre

I samarbete med
skandia:



Fler nyheter

Följ nyhetsflödet på
Akademikern.se



CORONAPANDEMIN

Myndigheter hanterar återgången olika

Möjligheten att fortsätta jobba på distans skiljer sig åt när kontorsanställda på statliga myndigheter återgår till arbetsplatsen. Det framgår av Akademikerns enkät till tio statliga myndigheter.

Majoriteten av de tillfrågade myndigheterna återgår successivt till kontoret under oktober–november. Flera av dem ger fortsatt möjlighet till distansarbete om arbetsuppgifterna tillåter och chef och medarbetare kommit överens om det. Men vissa genomför återgången under mer reglerade former. Myndigheten för delaktighet vill att deras medarbetare ska vara på kontoret minst 50 procent av arbetstiden från den 15 november. Barnombudsmannen vill att deras medarbetare ska vara på kontoret en dag i veckan från den 1 oktober. På IVO kommer kontorsarbete att vara det normala från den 1 november.

Text: Stefan Karlsson Illustration: Getty images

ARBETSMILJÖ

Dålig kunskap om stillasittande

Stillasittande ökar risken för hjärt-kärlsjukdomar, diabetes typ-2, cancer och depression. Men problemet glöms ofta bort i arbetsmiljöarbetet.

När Arbetsmiljöverket inspekterade 1400 arbetsplatser i landet med fokus på långvarigt stillasittande så upptäcktes brister hos drygt hälften. Många saknade rutiner för att bedöma och åtgärda riskerna. På flera håll satt arbetstagarna stilla i fyra–sex timmar per dag och hade låg kunskap om vikten av att pausa arbetet och ändra arbetsställning.

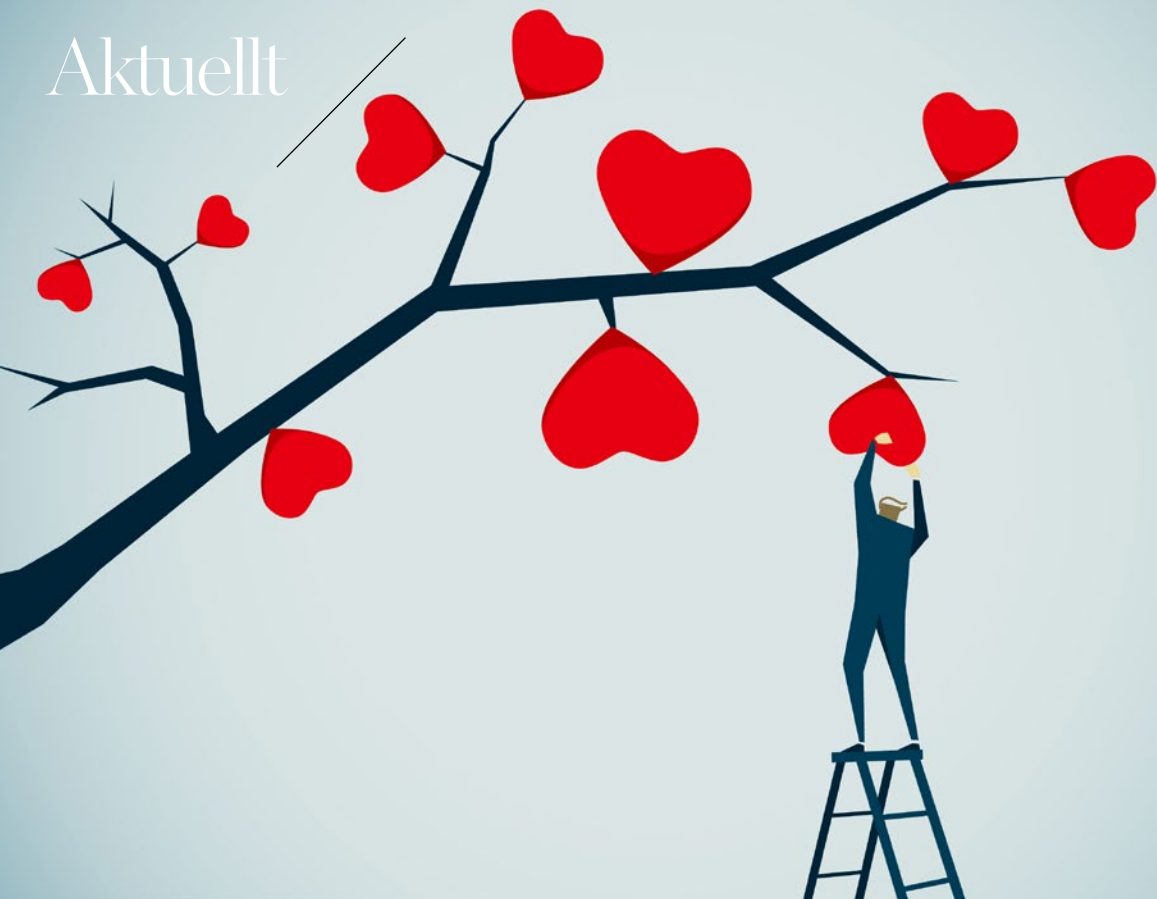
UTREDNING

Sverige lever upp till konvention

Sverige kan ratificera ILO:s konvention mot våld och trakasserier i arbetslivet, konstaterar en utredning som överlämnats till regeringen.

ILO:s konvention ställer bland annat krav på att det finns förbud mot våld och trakasserier i arbetslivet och krav på att arbetsgivare arbetar förebyggande med frågan.

Utredaren drar slutsatsen att svensk rätt, genom bland annat diskriminerings- och arbetsmiljölagen, uppfyller konventionen.



FACKLIGT

Altruism vanlig drivkraft för förtroendevalda

Altruism är det vanligaste motivet till fackligt engagemang. Det visar en ny studie av forskare vid Linköpings universitet och Ersta Sköndal Bräcke högskola.

– Det som utmärker fackligt engagerade gentemot övriga grupper i studien är att de uppfattar det som en plikt att arbeta ideellt någon gång i livet. De håller också med om påståendet att ideellt arbete är ett sätt att vara delaktig i demokratin, säger forskaren Susanne Wallman Lundåsen.

Hon har tillsammans med forskarkollegan Johan von Essen undersökt vad som utmärker

och motiverar fackligt engagerade. Studien bygger på en enkät bland svenskar i arbetsför ålder och intervjuer med fackligt engagerade.

Resultaten visar att det finns flera beröringspunkter mellan fackligt engagemang och ideellt engagemang i andra delar av civilsamhället. En gemensam faktor är altruism, viljan att göra insatser för andra. De som engagerar sig fackligt gör det uttalat för att stärka och hjälpa sina arbetskamrater.

– De lyfter också fram att det är en typ av engagemang som de kan ha nytta av i sitt arbetsliv. Som ett sätt att lära sig mer om det man är intresserad av, få en merit på cv:t och en möjlighet att uttrycka åsikter och förändra samhället. Det är en kombination av olika typer av motiv, säger Susanne Wallman Lundåsen.

Studien visar också att fackligt engagerade ofta har vuxit upp med föreningsaktiva föräldrar.

Studien är gjord på uppdrag av TCO:s tanke-smedja Futurion.

Text: Stefan Karlsson Illustration: Getty Images

LIKABEHANDLING

Risk för rasism vid rekrytering genom nätverk

Diskriminering på grund av hudfärg är vanligare på arbetsplatser som anställer personal genom egna nätverk och betonar social kompetens och förmågan att ”passa in”. Det visar en ny studie från Lunds universitet.

Studien visar också att personal som rasifierats som vita har flera fördelar utifrån hudfärg. De blir till exempel oftare handplockade till ledningsuppdrag. Det framkommer även att de som rasifierats som icke-vita personer i allmänhet trivs sämre på sitt arbete och oftare funderar på att säga upp sig.

Forskarna föreslår en rad åtgärder för att motverka diskriminering och rasism på arbetsmarknaden, bland annat utökad tillsyn och skärpta sanktionsmöjligheter för att få arbetsgivare att följa diskrimineringslagen.

7800

kronor i månaden tappar den som kommer ut i arbetslivet som 30-åring jämfört med som 23-åring, enligt en rapport från pensionsbolaget Skandia.

KLIMAT

”Facket bör ta större ansvar i klimatfrågan”

Sacos studentråd vill ha ett tydligare grönt fokus i det fackliga arbetet.

– Vi representerar en grupp som är väldigt engagerad i klimatfrågan och tycker det är viktigt att facket försöker påverka i den här frågan, säger Johan Jensen, vice ordförande för Akademikerförbundet SSR:s studentråd, ett av många fackliga studentråd som ställer sig bakom uppmaningen till ett tydligare grönt fokus i det fackliga arbetet.

I en debattartikel i tidningen *Arbetsvärlden* konstateras att facket redan är engagerat för FN:s mål för ekonomisk och social hållbar utveckling. Men att engagemanget för miljömässig hållbarhet borde öka.

Debattartikeln tar upp flera punkter där facket kan påverka. Det gäller till exempel att arbeta för att få in gröna klausuler i kollektivavtalen. Det kan handla om krav på allt från utsläppsminskningar till subventionerade resor med kollektivtrafik och elcykelinitiativ.

– Akademikerförbundet SSR gick redan för några år sedan ut tillsammans med fackförbundet Vision och förespråkade gröna klausuler när de förhandlade kollektivavtal. Det är helt rätt väg att gå, säger Johan Jensen.

En annan punkt som tas upp är att facket när de är med och tecknar tjänstepensionsavtal kan arbeta för att pengarna investeras i gröna industrier som är miljömässigt hållbara.



Akademikerförbundet SSR önskar alla medlemmar, förtroendevalda, med- och motparter och andra som vi haft kontakt med under året en riktigt god jul och gott nytt år.

Akademikerförbundet SSR stöder Barncancerfonden i stället för att skicka jul- och nyårskort.



Akademikerförbundet SSR



Frågan är...

Efter ett och ett halvt år får vi komma nära varandra igen. Men gäller det även den som inte är vaccinerad?

VACCIN

Äntligen får vi träffas igen, men ovaccinerade ska fortfarande hålla avstånd. Hur funkar det på arbetsplatsen?

Text: Stefan Karlsson
Foto: Getty Images

Malin Thimerdal
HR-chef, Svenska kyrkan Uppsala.

– Vi är 290 medarbetare inom olika yrken som har haft väldigt skilda förutsättningar under pandemin. Många ur den administrativa personalen har kunnat jobba på distans, men präster, vaktmästare och medarbetare inom begravningsverksamheten har fortsatt jobba på plats. Nu i höst har den administrativa personalen långsamt börjat återgå till kontoret. Jag tror att det stora flertalet hos oss är vaccinerade. Vi har också underlättat för vaccination mot covid-19, genom att personalen får gå och vaccinera sig på arbetstid. Vi har inte haft några diskussioner kring ovaccinerade egentligen. Vi får ju ställa frågan, men kan inte avkräva våra medarbetare ett svar. Om någon inte vill svara, så får vi betrakta den som ovaccinerad och se till att minimera riskerna för smitta både bland medarbetare och den verksamhet de arbetar i. Men vi har inte hamnat i det där.



→ **Judit Hadnagy**
Kommunikationschef,
Nordens välfärdscenter.



– **Vi har inga** ovaccinerade medarbetare, vad jag vet. Men vaccination är frivilligt. Vi är en liten arbetsplats, drygt tjugotalet anställda i Sverige och Finland, och pratar öppet om det mesta och jag har inte hört någon som är tveksam till att vaccinera sig. Vilket såklart inte betyder att det inte finns. Vi har ett jobb där vi reser en hel del och alla vet att det skulle kunna bli problem utomlands om man inte har vaccinationsintyg.

Mikael Smeds
Chefsjurist Akademikerförbundet SSR.



– **Ovaccinerade betraktas** ofta som ett slags fiende i den allmänna opinionen. Det är helt bakvänt från arbetsmiljölagens perspektiv. Vad säger då den. Jo, att arbetsgivaren är ansvarig för arbetsplatsens arbetsmiljö och har en skyldighet att bedöma risk för ohälsa och olika typer av skador i arbetet, samt se till att de undviks, minimeras eller förebyggs. De måste se till så att ovaccinerade medarbetare inte exponeras för något som riskerar deras hälsa.

En vanlig missuppfattning är att arbetsgivare inte får fråga personal om de är vaccinerade eller inte. Det får de, men det är fritt fram för medarbetare att inte svara. Det är viktigt att chef och medarbetare kan ha ett förtroendefullt samtal om detta, utan förutfattade meningar, och respektera individens beslut. Alla är inte konspiratoriska vaccinvägare. Det kan finnas religiösa skäl, sjukdomar eller andra anledningar till att man inte tar vaccinet.

Arbetsgivare har ingen rätt att tvinga någon att vaccinera sig, men de får upplysa om Folkhälsomyndighetens rekommendationer och uppmana anställda att vaccinera sig.

”Medarbetare har möjlighet att vaccinera sig på arbetstid.”

MARTIN KLAAR

Martin Klaar
Chef rekrytering och bemanningsenheten,
Stf HR-direktör, Kriminalvården.



– **De medarbetare som** inte vaccinerats uppmuntrar vi att ta självtester två gånger i veckan och Kriminalvården står för kostnaden. Detta för att denne då skyddar sig själv, sina kollegor och klienterna från eventuell smitta. Medarbetare har även möjlighet att vaccinera sig mot covid-19 på arbetstid.

Allt det här ingår i ditt medlemskap

Kollektivavtal och lokala företrädare. Vi förhandlar fram kollektivavtal, ibland tillsammans med andra fackförbund. Vår stora lokala organisation ger dig närhet till kompetenta fackliga företrädare.

Råd och stöd från våra ombudsmän. Vår rådgivning ger dig snabba svar på arbetsrättsliga frågor och råd om anställningsavtal, lönerådgivning med mera. Vi har också särskild rådgivning för chefer och egenföretagare. Rådgivningen har öppet 08.00–17.00 på vardagar. Telefonnumret är 08-617 44 00.

Vår inkomstförsäkring. Inkomstförsäkringen ingår i medlemskapet. Den kompletterar ersättningen från a-kassan upp till 80 % av månadslöner upp till 100 000 kronor. Vår inkomstförsäkring ger ersättning även om du säger upp dig själv. Dessutom ingår kvalificerad karriärcoachning. Kom ihåg att du måste vara med i a-kassan för att kunna få ersättning från inkomstförsäkringen.

Försäkringar. Teckna prisvärda försäkringar med rabatt hos Akademikerförsäkring och Folksam. Som ny yrkesverksam medlem i förbundet får du fyra bra försäkringar kostnadsfritt i tre månader hos Akademikerförsäkring.

Lönestatistik. Du har tillgång till Saco Lönesök där du kan ta fram detaljerad lönestatistik och jämföra löner. Du får även personlig lönerådgivning från våra ombudsmän.

Karriärutveckling. Vi hjälper dig att formulera ansökningshandlingar, ger stöd inför intervju och löneförhandling samt karriärcoachning. Du får inbjudningar och rabatter på seminarier och yrkeskonferenser.

Rabatt på bolån och banktjänster. Du får medlemsrabatt på bolån och andra banktjänster.

Tidskrifter. Du får vår prisbelönta medlemstidning Akademikern. Om du är chef, personalvetare eller egenföretagare får du även Chefstidningen. Du får kraftig medlemsrabatt på Socionomen och flera andra tidskrifter.

Fritidshus. Hyr våra populära fritidshus och lägenheter i Cagnes-sur-Mer utanför Nice på franska rivieran, i Fuengirola på spanska solkusten och i Klövsjö i Jämtlandsfjällen.


Pensionsrådgivning. Du får kostnadsfri pensionsrådgivning av Folksams pensionsexperter.

 **Vill du ha rådgivning? Gå in på svardirekt.akademssr.se eller ring 08-617 44 00**

Medlemsavgifter per månad, exkl a-kassa. Avgifterna gäller från 1 juli 2015.

Ordinarie avgift, arbetar mer än halvtid	260 kronor	Eget företag (serviceavgift för eget företag tillkommer med 380 kronor inkl moms)	83 kronor
Deltidsarbetande, 50 % eller mindre	198 kronor	Anställning halvtid eller mindre + eget företag (serviceavgift för eget företag tillkommer med 250 kronor inkl moms)	198 kronor
Nyexaminerad med anställning, max två år efter avslutad grundutbildning	135 kronor	Utländsk anställning och arbetar utomlands	94 kronor
Introduktionsmedlem, max två år	135 kronor	Pensionär	73 kronor
Doktorand	146 kronor	Etableringsmedlem	100 kronor, engångsbelopp
Föräldraledig, sjukskriven, studieledig mer än tre månader (anställda)	112 kronor	Student	100 kronor, engångsbelopp för hela studietiden
Arbetsökande 100 %	94 kronor		

Om du är medlem i Akademikernas a-kassa tillkommer 130 kronor/månad.

Du betalar väl med  autogiro? Ett enkelt sätt att spara miljön! Anmäl dig på akademssr.se/autogiro

Snart införs avgift på 35 kronor för pappersfaktura. Du behöver inte betala fakturaavgift om du betalar med autogiro eller e-faktura.

Glöm inte att meddela ändrad anställning, arbetslöshet, föräldraledighet, långtids-sjukskrivning osv – vi får ingen sådan information automatiskt från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan eller a-kassan. Det är viktigt för att du ska få rätt service och rätt medlemsavgift. Inga avgifter betalas tillbaka retroaktivt.

Har du frågor om ditt medlemskap, avgifter eller liknande? Kontakta oss på 08-617 44 00 eller medlem@akademssr.se.

Logga in på
Mina sidor och
kontrollera
dina uppgifter



I Trollhättan stad är våld i hemmet en arbetsmiljöfråga. Sara de Blanche lär alla chefer ställa frågan: Blir du illa behandlad av någon?

”Det finns många sätt att trycka ned en människa”

Efter 25 år i socialtjänsten har Sara de Blanche hört alla hemskheter människor kan göra mot varandra i en familj.

Text: Marika Sivertsson Foto: Emelie Asplund





← Sara de Blanche utbildar chefer och anställda i Trollhättan om våld i hemmet.

platser, och mellan 40 och 50 medarbetare remitteras varje år till enhetens samtalsmottagning. Ytterligare medarbetare söker stöd utan sin chefs vetskap. Tidig insats är jätteviktigt, och här märks en tydlig effekt av arbetsgivarens ansvar.

– De som kommer av sig själva gör det som regel efter att de har lämnat en relation där de utsatts för våld, medan de som remitterats av chef oftare är kvar i relationen, säger Sara de Blanche.

Hon har just anslutit till fikarummet på våning fyra i polishuset. Det är där enheten finns. Enhetschefen Gerd Eriksson Holmgren är i färd med att berätta hur det kommer sig att Trollhättan definierar våld i nära relationer som ett arbetsgivaransvar. Det har staden gjort sedan 2016. Men allt börjar med enheten, som funnits i tjugo år.

– Våra kuratorer på enheten hade

genom åren sett att många medarbetare som var anställda i staden sökte hjälp och stöd. De kunde också se konsekvenserna av våldet i form av ohälsa. Det leder till korttidssjukfrånvaro, och efter hand också till långtidssjukfrånvaro.

"Det händer vid i stort sett varje föreläsning att någon kommer fram till mig och vill prata – poletten har trillat ned."

SARA DE BLANCHE

V

– **Va, ska du åka** till dina föräldrar nu? Vad har de nånsin gjort för oss? Och var det inte du som ville spara ihop till en semester, hur går det ihop med att slänga ut 850 spänn på en tågbiljett till dina föräldrar?

Sara de Blanche har lutat sig framåt i stolen. Ögonen är hårda. Den iskalla hotfullheten är otroligt obehaglig. Hon kan värre. Men våld utspelas också med gradskillnader – allt som krymper själv-

känslan och livsutrymmet är våld. Och det tenderar att förvärras med tiden. Kanske det första slaget aldrig kommer, men det är heller ingenting som någon ska vänta på.

Sara de Blanche arbetar som samordnare på Trollhättans stads Barnahus. Som en del i sitt arbete utbildar hon också chefer och anställda i kommunen om VIN, våld i nära relationer.

Engagemanget är så starkt att hon ibland får pressa tillbaka tårarna. Behovet är stort och akut. På varje arbetsplats finns någon som lever våldsutsatt, ibland utan att ens förstå det själv.

– Det händer vid i stort sett varje föreläsning att någon kommer fram till mig och vill prata – poletten har trillat ned, personen har insett sin situation. Likaså ökar remisserna till samtalsmottagningen på Enheten mot våld i nära relationer efter varje utbildning, berättar hon.

Våld i medarbetares nära relationer är en arbetsmiljöfråga på stadens arbets-

CV

Sara de Blanche

Utbildning
Socionom

Arbetar
Trollhättan stad

→

HR-strategen
Monika
Johansson
tar vid när en
våldsutsatt
medarbetare
behöver reha-
bilitering.



→ Enhetschefen Gerd Eriksson Holmgren var den som först lyfte frågan om våld i hemmet som en arbetsmiljöfråga.

"Våra kuratorer på enheten kunde se konsekvenserna av våldet i form av ohälsa."

GERD ERIKSSON HOLMGREN

→ Rent krasst är det i arbetsgivarens intresse att ta ansvar, poängterar hon. Personal som är våldsutsatt mår inte bra. Våldet leder till försämrad koncentration, sämre produktion, och ofta till angränsande problem med psykisk ohälsa och missbruk. Ur individens perspektiv är arbetsplatsen dessutom möjliggörande – här finns tryggheten, insynen och stödet. Det är en utmärkt arena för att fånga upp våldsutsatta.

Men det behövdes någon som pekade ut detta för politiker och kommunledning. När staden för några år sedan började undersöka vilka faktorer som ledde till sjukfrånvaro, och hur man kan arbeta förebyggande för att skapa friska arbetsplatser, då fanns inte våld i nära relationer med i ekvationen. Av slentrian sågs det som ett privat problem.

– Som enhetschef måste jag ställa frågan varför? Vi vet ju att det orsakar sjukfrånvaro. Samtidigt har vi sedan länge i Trollhättan stad en politik som säger att det är en prioriterad uppgift för alla medarbetare i staden att arbeta mot våld. Så jag lyfte in frågan i min ledningsgrupp, berättar Gerd Eriksson Holmgren.



Förutsättningarna var goda för att ta det vidare, frågan fanns i styrdokumentet som ett prioriterat folkhälsomål och det var enkelt att lyfta in stadens arbetsgivaransvar. Sen tog enheten tillsammans med HR-avdelningen fram riktlinjer, handlingsplan och vägledningar för chefer. Alla chefer får utbildning en gång om året, frågan ska upp på APT en gång varje termin, och i utvecklingssamtalen ska chefen fråga om medarbetaren känner sig trygg hemma och på arbetet, om någon

behandlat hen illa. Och, dessutom, om medarbetaren själv betar sig på något sätt som får andra att må dåligt. Att frågorna ställs, och att samtal uppstår, är förebyggande.

– Vi följer upp i medarbetarenkäten, och vi ser att cheferna sköter det bra. Senast var det 15 procent som inte hade fått frågan, men vi hade lite annorlunda formuleringar i enkät och i samtal så vi tror att alla inte förstod vilken fråga vi avsåg, säger Gerd Eriksson Holmgren.

När Sara de Blanche har utbildningar jobbar hon hårt för att inpränta hur vanligt våld i nära relationer är, och hur många olika uttryck det kan ta sig. Många som lyssnar blir omtumlade. Vi tänker oss våld som ett slag, som något som avslöjas av blåmärken. Den villfarelsen tar hon ur sina åhörare. Våld kan vara subtilt.

– Det finns många olika sätt att begränsa och trycka ned en människa. "Varför ska du färga håret, vore det inte bättre om du bantade först?" Man behöver

CV

Gerd Eriksson Holmgren
Utbildning
Socialt arbete
Arbetar
Trollhättan stad

→



"Man behöver inte vara nobelpristagare i litteratur för att formulera elaka saker."

SARA DE BLANCHE

→ inte vara nobelpristagare i litteratur för att formulera elaka saker, ord som skadar. Alla kan.

Idag pratar man om ekonomiskt våld, latent våld, sexuellt, psykiskt, fysiskt... Sara de Blanche beskriver hur våld utövas i nära relationer, och hon är väldigt trevlig när hon gör det. Pedagogisk. Men hon kan förändras snabbt. Gestalta våldsutövaren, så att känslan går fram.

– Jag kan ge många exempel på otäcka kränkande formuleringar, det är för att människor ska förstå hur mycket våld som finns. När jag gör det så sitter folk och skruvar på sig. Långa otäcka haranger är inte ett brott. Men det är våld.

Att i ilska gasa på för att skrämma partnern som sitter bredvid i bilen är våld. Att slå näven i väggen är våld. Att behandla husdjuret illa är våld. Att ha en sådan ekonomisk obalans att mannen kan spara en massa pengar medan kvinnan inte har tid eller pengar till att gå till frisören är våld.

– Jag får väldigt positiv feedback på utbildningarna. Reaktionen är ofta att man har fått lära sig mycket, att det har funnits en föreställning om att våld är fysiskt. Men det är en mycket liten del av

våldet som är det. Likaså är det sällan som missbruk är inblandat.

Vi bryter upp från fiket, arbetsdagen är kort och det finns mycket att göra.

Vi ska ut till det skyddade boendet. Vägen dit kantas av möten i korridorerna.

Trollhättan stad har omkring 6 000 anställda, varav ungefär 250 chefer. En av dem är Frida Rutland, enhetschef på vuxen- och beroendestöd. Hon refererar till sig själv som "skomakarens barn" – för henne blev utbildningen en ögonöppnare. Hennes medarbetare är själva experter på att stötta.



– Vi jobbar med klienter som har den här problematiken, det är lätt att tänka att vi hjälper dem därute och att det inte händer här. Med på utbildningen har jag lärt mig se hur mönster hos medarbetare skiljer sig åt jämfört med vad man kan se hos klienter, berättar hon.

Att det är enkelt och nära att lämna över till enheten för våld i nära relationer gör att det blir lättare för henne att fråga. Om medarbetaren bekräftar att chefens oro är befogad, så behöver chefen bara lyssna och avstå från att ifrågasätta. Sen kan medarbetaren få fem samtal på arbetstid hos någon av enhetens kuratorer. Här finns möjlighet att fånga upp den utsatte i ett tidigt stadium, före långtidssjukskrivning – fem samtal i rätt tid kan göra stor skillnad.

Behövs mer hjälp så står kommunens alla resurser redo. Monika Johnsson, HR-strateg, kommer i första hand i kontakt med enheten mot våld i nära relationer vid personalärenden som exempelvis rehabilitering där det kommit fram att en medarbetare är våldsutsatt.





→ – Jag har aldrig tidigare arbetat i en organisation med denna typ av stöd. Det är en oerhörd förmån. Det är en så medveten strategi i vårt arbetsmiljöarbete – vi arbetar med det som påverkar arbetet. Vissa arbetsgivare jobbar bara med det som är arbetsrelaterat, säger de. Jag tror inte det är så framgångsrikt.

När det har gått för långt kan det bli fråga om skyddat boende i de tre våningsplan som kommunen finansierar. Vi far dit och möts av ett anonymt trapphus med förstärkt säkerhet. Nio rum finns att disponera, och en fin gemensam mindre lägenhet som passar för lek och hemskolning.

Rummen börjar återigen att fyllas, allteftersom restriktionerna släpper och människor återvänder till sina arbetsplatser i Trollhättan stad. Pandemin innebar paradoxalt nog en nedgång i behovet av skydd, även om distansarbetet ökade risken för våld i nära relationer.

– Hemma blir den våldsutsatta isolerad, men på arbetsplatsen släpper kontrollen. Därifrån finns en möjlighet att ta sig ut, förklarar Maria Rådahl, behandlingssekreterare som arbetar med boendet.

Arbetsdagen borde vara slut, men vi är på väg till kvinnojouren Duvan. Där har Sara de Blanche en kvällsföreläsning för blivande stödpersoner. Hon plockar upp erfarenheter bland åhörarna, gör det subtila konkret:

– Latent våld är också våld. Det ligger och pyr, det finns i form av sin möjlighet. ”Det hände inget” tycker en del. Nä. Men den som är utsatt är skiträdd hela tiden.

Sen går hon fram till en av deltagarna. Efter att först ha frågat om lov spänner hon kroppen som inför attack, naglar fast deltagaren med blicken och drämmer näven i bordet framför henne.

Budskapet går fram: detta är våld. ●



Sara de Blanche föreläser om våld för kvinnojouren Duvan.



Akademikerförbundet SSR

Utnyttja dina medlemsförmåner – boka förbundets fina

FRITIDSHUS

Du som är medlem i Akademikerförbundet SSR kan hyra förbundets hus och lägenheter till förmånliga priser. Du bokar enkelt på akademssr.se/fritidshus.



NY RESTAURANG, GYM OCH RELAX I KLÖVSJÖ

JÄMTLANDSFJÄLLEN

Fräscha lägenheter i Klövsjö i Jämtland. Fantastiska omgivningar, aktiviteter hela året och kanske Sveriges vackraste fjällby.

PROVENCE

Välutrustade och bekväma hus i Cagnes-sur-Mer, nära Nice på franska Rivieran. Ett omtyckt boende med plats även för den stora familjen.



EXTRA LÅGA PRISER I LÅGSÄSONG



8 KM STRAND OCH SOLKUSTENS LÄNGSTA STRANDPROMENAD

COSTA DEL SOL

Fräscha lägenheter i Fuengirola, 20 minuter väster om Málaga på spanska solkusten. Lägenheterna ligger centralt, nära den oändliga sandstranden.

akademssr.se/fritidshus 08-617 44 00 fritidshus@akademssr.se

Kraftigt förstärkt familjehemsvård



Brizad erbjuder kraftigt förstärkt familjehemsvård.

Den gör det möjligt för individen att rehabiliteras och utvecklas i en familj med engagemang och ett informellt nätverk.

En och samma familjehemskonsulent är kopplad till ärendet med tillgänglighet **24 timmar per dygn**. Familjehemmets omsorg kompletteras med vårdinsatser som vi anpassar individuellt efter uppdragets karaktär och behov.

En placering i kraftigt förstärkt familjehem kan ses som ett **fullgott alternativ till HVB-placeringar och institutionsvård**.

Våra familjehem är familjer som kan erbjuda en **trygg och förutsägbar vardag**. Den viktigaste uppgiften är att tålmodigt bygga upp en ömsesidig, pålitlig och varaktig relation samt en känslomässig bindning oavsett livssituation, problematik eller diagnos.

Förfrågningar och information:

Christina Kråkes
Placeringskonsulent
christina.krakes@brizad.se
Tel. 070-837 19 01

Kristina Sund
Placeringskonsulent
kristina.sund@brizad.se
Tel. 070-837 69 37

Verksamhetschefer:

Susanna Axelsten
V. Verksamhetschef
susanna.axelsten@brizad.se
Tel. 070-537 85 77

Lena Maria Grandin
Verksamhetschef
lenamaria.grandin@brizad.se
Tel. 070-837 21 78

Brizad

BEHANDLINGSKONSULT

Brizad Behandlingskonsult
Box 1087
824 12 Hudiksvall

Växel: 0650-59 53 30
e-post: info@brizad.se
www.brizad.se





Finns här för dig

Över hälften av Akademikerförbundet SSR:s medlemmar har redan försäkringar hos oss. Vill du också ha rådgivning, guidning och försäkringar förhandlade för dig och dina kollegor?

Välkommen in i gemenskapen på akademikerforsakring.se

**Akademiker
försäkring**

Tänk dig – ett steg längre

På uppdrag av



Akademikerförbundet SSR

Våld i hemmet

Ska chefen fråga om du blir slagen hemma?

Ja, säger facket, arbetsgivare och forskare.



Text: Johanna Kvarnsell

Nästan en fjärdedel av de kvinnliga medarbetarna var eller hade varit utsatta för våld i hemmet.

Mäns våld mot kvinnor har fått stor uppmärksamhet i medier det senaste året. Dels på grund av flera uppmärksammade fall, där kvinnor mördats av tidigare eller nuvarande partner. Dels eftersom coronapandemin har gjort att många isolerats i hemmet, något som kan vara förödande om hemmet är den plats där man blir utsatt.

Det kan vara lätt att tänka att våldet är något som drabbar andra. Att det skulle vara sammankopplat med en viss klass, eller i alla fall inte just min yrkesgrupp. Men så är det inte.

– Det är på så sätt väldigt demokratiskt, det kan verkligen drabba alla, säger Åsa Witkowski.



För Nationellt centrum för kvinnofrid blev det extra tydligt när de skickade ut en enkät till drygt tusen kvinnliga anställda i den egna regionen. Nästan en fjärdedel, 23 procent, av de kvinnliga medarbetarna svarade att de var eller någon gång hade varit utsatta för våld i hemmet. Som en uppföljning frågade man chefer på Akademiska sjukhuset om de misstänkt att medarbetare drabbats av våld i hemmet. Även där var siffran hög. 20 procent svarade ja. Ett ljus i mörkret var att många chefer också svarade att de hade gått vidare med sina misstankar och ställt frågor till medarbetaren.

Åsa Witkowski tycker att det är självklart att det våld som medarbetare och kollegor kan vara utsatta för hemma, i förlängningen är ett arbetsmiljöproblem.

Plötsligt går det upp för dig. Din kollega, som förut sällan varit borta från jobbet, ringer sig ofta sjuk med kort varsel. Och nu, när ni snart ska på den första efterlängtnade konferensen sedan innan pandemin, kan hon inte följa med. Efter jobbet går hon sällan hem själv, i stället har hon ofta bråttom ut till partnerns bil som väntar på parkeringen. Hon verkar förändrad, trött – och jäktad.

– De här omständigheterna behöver inte vara tecken på våld. Men som kollega tycker jag att man ska signalera att man finns där som stöd. Man kan säga: ”Jag ser att du är trött, eller har mycket ansvar hemma, kan jag hjälpa dig? Det är till stor nytta att man vågar prata och att man visar att man bryr sig om, säger Åsa Witkowski, enhetschef vid Nationellt centrum för kvinnofrid vid Uppsala universitet och Akademiska sjukhuset.

Tecken på att en kollega kan vara utsatt för våld

- Upprepad korttidsfrånvaro.
- Långtidsfrånvaro.
- Svårt att vara flexibel med arbetstider.
- Blir ofta hämtad och lämnad på arbetsplatsen.
- Tackar nej till att följa med på konferenser eller vara med på aktiviteter efter arbetet.
- Har mycket telefonkontakt med partnern under arbetstid.
- Du får en känsla av att något inte står rätt till.

Källa: Åsa Witkowski

Vågar fråga

Arbetsgivares erfarenhet av medarbetare som utsatts för våld.

20%
har misstänkt våldsutsatthet.

15%
har frågat om våldsutsatthet.

13%
har hänvisat vidare.

Källa: Enkät till chefer på Akademiska sjukhuset i Uppsala, NCK

– Den som är utsatt för våld i hemmet har ofta mindre möjligheter att prestera väl på arbetsplatsen. Man kan ha mer sjukfrånvaro, man kanske förhindras i sin kompetensutveckling eftersom man inte kan följa med när det är konferens eller utbildning för att man är så kontrollerad.

– Dessutom är arbetsplatsen ofta så oerhört viktigt för en människa, både för försörjningen och för det sociala. Det kan också vara en frizon från våldet. Så vi vill behålla de här personerna i arbete och se till att de åtminstone får känna sig värdefulla på jobbet.

Så hur gör man då för att adressera våld i nära relationer som en arbetsmiljöfråga? Ett sätt är att föra in frågan om hur situationen ser ut hemma i alla medarbetarsamtal. En vana som på sikt kanske kan ta bort en del av stigma.

– Jag tycker det är jättebra att ställa frågan rutinmässigt till alla. Dels behöver ingen känna sig utpekad, dels blir det bra träning för den som frågar. Man blir helt enkelt bättre på att fråga om det är något man pratar om i alla samtal med medarbetare, säger Åsa Witkowski.

Självklart måste man också ha förmåga att ta hand om svaret. Men där finns det mycket hjälp att få.

– Man behöver signalera att man finns där som stöd, men det stödet behöver inte innebära att man blir en samtalskontakt. Men man ska veta att man kan hänvisa vidare till exempelvis socialtjänsten och företagshälsovården. Man ska ta det ansvar som är rimligt att ta.

Känner man sig vilsen kan man också alltid ta hjälp av Kvinnofridslinjen, som drivs av Nationellt centrum för kvinnofrid. Dit kan man ringa både som orolig kollega, våldsutsatt kvinna och som chef. Till och med mitt under ett medarbetarsamtal om

En våldsam historia

1993

Deklarationen om avskaffande av mäns våld mot kvinnor antas av FN:s generalförsamling.

1994

FN tillsätter en särskild rapportör om våld mot kvinnor.

1998

Sveriges riksdag antar kvinnofridspropositionen – som för med sig ny lagstiftning på området.

2014

Europarådets konvention om bekämpning av mäns våld mot kvinnor, "Istanbulkonventionen" beslutas och börjar gälla i Sverige.

2016

Sveriges regering presenterar en tioårig nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.

2021

Sveriges regering presenterar fler åtgärder för att bekämpa mäns våld mot kvinnor.



→ man får ett svar från en anställd som man inte vet hur man ska hantera.

Allra bäst är förstås om både chefer och HR-personal får utbildning i hur man hanterar frågor om våldsutsatta medarbetare. Arbetsgivarorganisationen Sveriges kommuner och regioner, SKR, har under de senaste åren märkt en stor efterfrågan bland sina medlemmar om stöd kring våld i nära relationer. Frågan kan ha kommit upp på bordet när man börjat utbilda personal och i samband med det upptäckt att man har medarbetare som själva är utsatta.

– Många vill ha mer vägledning. Hur ska jag ta upp frågan, vad har jag som arbetsgivare för skyldigheter och vilka möjligheter har jag att hjälpa, säger Sofie Tenser på SKR.

Sedan snart ett år tillbaka finns därför ett webbaserat verktyg för chefer på organisationens hemsida. Där kan man läsa om vilken roll arbetsgivaren kan spela, men också

få konkreta tips kring hur man hanterar situationen om en förövare dyker upp på arbetsplatsen, ta del av checklistor för samtal och presentationer för att ta upp frågan med hela personalgruppen.

– En chef kan ha en väldigt stor roll för den som är utsatt. Men arbetsgivaren är också skyldig att förebygga ohälsa och sjukskrivning. Våld i nära relation kan vara en dold orsak till ohälsa som kan påverka en medarbetares arbetsförmåga. Och arbetsgivaren har samma skyldighet att utreda behov av arbetsanpassning oavsett om orsakerna finns på arbetsplatsen eller i hemmet, säger Sofie Tenser.



Många utsatta

I Sverige säger 14 procent av kvinnorna och 5 procent av männen att de någon gång har blivit utsatta för våld eller hot om våld i en relation. Ännu fler, 20 procent av kvinnorna och 8 procent av männen, har utsatts för psykiskt våld.

Källa: Våld och hälsa – En befolkningsundersökning om kvinnors och mäns våldsutsatthet samt kopplingen till hälsa, NKC, 2014.

Precis som våld i hemmet är relativt nytt som arbetsmiljöfråga för Sveriges kommuner och regioner är det nytt även för facket. Hur man hanterar kollegor som utsatts för våld i hemmet är till exempel inget som finns med i de grundläggande utbildningarna för skyddsombud. Men Malin Fröjmark, ombudsman på Akademikerförbundet SSR, tror att frågan kommer upp på agendan nu efter pandemins isolering i hemmen.

– Den stora mängden hemarbete har belyst de här frågorna ännu mer ur ett arbetsmiljöperspektiv. Och alla arbetsmiljöfrågor är fackliga frågor. Skyddsombuden måste veta vad man ska göra i en sån här situation.

Malin Fröjmark håller med om att det kan finnas en poäng med att ställa frågor om hur hemsituationen ser ut till alla medarbetare. Samtidigt finns det risker med den sortens generella

frågor, på samma sätt som om chefen frågar om missbruk eller andra integritetskänsliga ämnen.

– Men om du lär dig att den här frågan pratar vi om en gång per år luckrar det upp gränserna i ett ämne som är ganska tabubelagt. Risken ligger i om den som

ställer frågorna inte är bekväm

med det eller inte vet hur hen ska hantera svaret. Då kan det lätt bli integritetskränkande i stället och kännas som ett intrång i privatlivet. Men det tror

jag man kan komma runt genom att vara öppen med varför man ställer frågan och se till att den som ställer dem har kompetens nog att hantera svaren. ●



"Man blir aldrig fullärd"

Att gå direkt från utbildning till ett jobb i socialtjänsten kan vara tufft. I Uppsala får nyanställda stöd av erfarna kollegor i Nya på jobbet-gruppen.

Text: Stefan Karlsson Foto: Viktor Gårdsäter

Bergljot Tvedten och
My Eriksson stöttar
nyanställda.

N

– När man kommer ut från socionomutbildningen kan man inte yrket. Man måste lära sig myndighetskontexten först, säger Bergljot Tvedten.

Hon och specialisthandläggarkollegan My Eriksson fick för sex år sedan i uppdrag av cheferna att skapa en introduktion för nyanställda. De bestämde sig för att samla alla nya på avdelningen för barn och ungdom i en gemensam grupp där de kunde ta del av praxis i en trygg lärandemiljö. Utbildningen fick namnet Nya på jobbet-gruppen, förkortat NPG-gruppen.

– Det här är vårt skötebarn. Det är ett viktigt jobb att introducera nya kollegor, säger My Eriksson, som precis lämnat socialtjänsten efter 20 år för ett jobb på BUP.

När Bergljot och My började arbeta på avdelningen för barn- och ungdom för över tjugo år sedan fanns det ingen intro-

duktionsutbildning. I stället hade de fler erfarna kollegor.

– Vi var rustade på ett annat sätt. Jag hade jobbat i fem år när jag kom hit. Då räknades barn- och unga som ett kvalificerat arbete. Det var inte det första jobbet man fick, säger Bergljot Tvedten.

Sedan 2016 bjuds nyanställda socialsekreterare inom myndighet barn och unga in till NPG-gruppen i början av varje år. Antalet deltagare i gruppen varierar, från 5 till 30 personer, beroende på hur bemanningen ser ut.

– Det är en öppen grupp. Den som börjar hos oss på måndag kan vara med på NPG-träffen redan på torsdag samma vecka. Tanken är att man inte ska behöva vänta på att få till sig behövlig kunskap, säger Bergljot Tvedten.

De flesta av deltagarna är mellan 23–30 år gamla, men några har också varit äldre med erfarenhet från andra yrkesområden än barn och ungdom.

– Vi har haft deltagare som kommit

"Det här är vårt skötebarn. Det är ett viktigt jobb att introducera nya kollegor."

MY ERIKSSON



Bergljot Tvedten

Utbildning
Socionom

Arbetar
Socialtjänsten,
Uppsala kommun



My Eriksson

Utbildning
Socionom

Arbetar
BUP,
region Uppsala
(tidigare
Socialtjänsten,
Uppsala)



↑
Bergljot Tvedten och My Eriksson lottar nyanställda genom sitt första år på jobbet.

in från vuxensidan. Då överskattar de ofta sina kunskaper. Det är en helt annan lagstiftning för barn och ungdomar än när man jobbar med försörjningsstöd för vuxna, säger Bergljot Tvedten.

– Men det finns en dynamik i att vi är många som träffas som har olika erfarenheter, säger My Eriksson.

Gruppen brukar ha åtta träffar med olika teman under ett år. Vilka teman som avhandlas beror på gruppdeltagarnas behov. Grundstrukturen för utbildningen är dock densamma år från år.

– Vi brukar ha två tillfällen med Lagen om Vård av Unga, LVU. Det är myndighets-

utövning satt på sin spets. Normalt sett ska man ha jobbat ett år innan man får sitt första LVU-fall, men det kommer ofta snabbare än man tror. Vi hade en tjej som jobbat en sommar när fick sitt första, säger Bergljot Tvedten.

Gruppträffarna inleds med en teoretisk bakgrund kopplad till myndighetsutövningen, för att sedan övergå i praktiska övningar, grupparbeten och diskussioner.

Ibland bjuder de också in "experter" till träffarna. Kommunjuristen har till exempel varit med och pratat om socialtjänstlagen och LVU, samordnare från Barnahus i Uppsala har pratat om hur man samtalar med barn och unga som utsatts

→ för våld och Barnombudet i Uppsala har informerat om FN:s barnkonvention.

Målet är att deltagarna ska ta med sig nya kunskaper, verktyg och färdigheter som de kan använda i det dagliga arbetet.

– Vi vill också inspirera och uttrycka glädje på NPG-gruppen. Vi har ett kvalificerat och svårt, men också ett kreativt och roligt arbete, där vi kan göra skillnad för de barn och ungdomar vi möter, säger My Eriksson.

– Man blir aldrig fullärd i det här yrket, säger Bergljot Tvedten.

Therése Lövgren blev anställd som socialsekreterare på avdelningen barn och ungdom i januari 2019. Hon kom direkt från socionomprogrammet och var en av

"Det var också bra att vi kom i kontakt med andra socialsekreterare och kunde se till att samverka mellan olika enheter."

THERÉSE LÖVGREN

10–15 deltagare i Nya på jobbet-gruppen det året. De flesta andra var också nyutexaminerade. Hon tycker att introduktionsutbildningen gav något mer än den teoretiska utbildningen på universitetet.

– Det var jättevärdefullt. En bra möjlighet att som ny få diskutera med andra. Det var skönt att veta att man inte var ensam om vissa tankar. Det var som ett forum där man kunde ställa alla sina frågor och bolla saker med andra. Vi har inte så mycket tid att prata och reflektera i arbetet annars, säger hon.

Therése Lövgren minns också att de gick igenom LVU väldigt grundligt, vilket kändes tryggt att ha med sig, då det ibland kan gå väldigt snabbt i jobbet sedan.



Det bästa med NPG-gruppen var dock att hon fick koll på saker.

– Jag fick en bredare bild av vilka verksamheter som finns. När jag väl hamnade i en situation så hade jag något med mig. Det var inte helt nytt. Då känner man sig inte lika vilsen. Sedan var det också bra att vi kom i kontakt med andra socialsekreterare och kunde se till att samverka mellan olika enheter, säger Therése Lövgren. ●

A-kassan är viktigare än någonsin.

Gå med i dag på akademikernasakassa.se

Akademikernas a-kassa är Sveriges största a-kassa. Hos oss är 750 000 akademiker med för att känna trygghet om det oförutsedda händer.

Som medlem i både Akademikernas a-kassa och Akademikerförbundet SSR har du dessutom en av marknadens bästa inkomstförsäkringar – den gäller även om du säger upp dig.

Läs mer på akademikernasakassa.se

HEMMAJOBBA
UNDER PANDEMIN

Lång väg tillbaka

Pandemin fick en tredjedel av svenskarna att jobba hemma. Många har fortsatt jobba på distans – trots släppta restriktioner.

Text: Johanna Kvarnsell

Andelen svenskar som arbetat hemma minst en dag i veckan

maj 2020

juni 2020

juli 2020

augusti 2020

september 2020

oktober 2020

november 2020

december 2020

januari 2021

februari 2021

mars 2021

april 2021

maj 2021

juni 2021

juli 2021

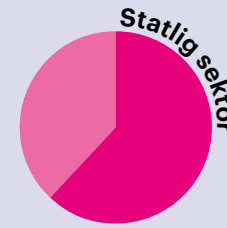
augusti 2021

september 2021

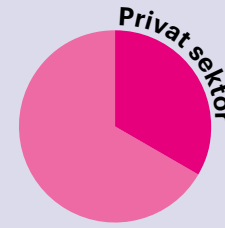
I januari 2021 jobbade allra flest, 42,7 procent, hemma.

Den 22 december 2020 får statliga myndigheter i uppdrag att se till att så många som möjligt av deras anställda kan arbeta hemma.

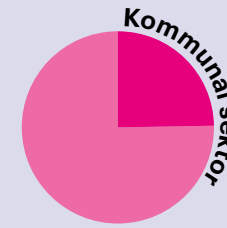
Så många jobbade hemma juli-oktober 2021



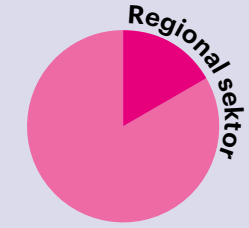
62,0%



33,5%



24,8%



16,8%

Vi jobbar hemma

Personer med högskoleutbildning och chefer har arbetat hemma i högre utsträckning än andra grupper. Den grupp som har jobbat hemma allra mest är **politiker, verkställande direktörer och högre ämbetsmän**, där över 87 procent arbetade hemma som mest.

29 september försvann rekommendationen om att fortsätta arbeta hemifrån.

Många fortsatte att jobba hemma i oktober 2021.

50 %

40 %

30 %

Nu vänder vinden

Ekologiskt kaffe i all ära. Nu börjar företagen förstå att det krävs mer för att visa kunder och anställda att man tar klimathotet på allvar.

Text: **Tim Andersson**

Hållbarhetskonsulten Mikael Botnen Diamant brukade länge tacka nej till uppdragsförfrågningar från privata företag. Han genomskådade deras motiv.

– Det handlade ofta om "green washing", och då var jag inte intresserad.

Han har med viss frustration följt utvecklingen. År 2015 var han med som sakkunnig på de förhandlingar i New York som ledde fram till Agenda 2030, där världens ledare förband sig till en ekologisk, social och ekonomisk omställning. Det var en historisk milstolpe. De politiska ambitionerna följdes dock inte upp av någon samhällelig kraftsamling.

I arbetslivet har hållbarhetsfrågorna väckt sval respons – fram tills nu.

På senare tid har det nämligen börjat hända saker, säger han.

– Nu är det inte bara myndigheter och



organisationer som är genuint intresserade av hållbarhetsarbetet, utan också privata företag. Det handlar dels om en ökad medvetenhet om vart världen är på väg, men framför allt har företagsledare börjat se både hoten och möjligheterna i omställningen.

I den nya boken "Hållbariseringen", som Mikael Botnen Diamant skrivit tillsammans med Carl-Johan Schultz, drar han paralleller till andra omvälvande samhällsförändringar, som industrialiseringen, och kanske ännu tydligare: digitaliseringen. De aktörer som förmår att anpassa sig tar marknadsandelar, medan de andra riskerar att falla bort. Just den här insikten har nu till sist sjunkit in brett, menar han.



Samma attitydförändring ser också Lisen Schultz, forskare vid Stockholm Resilience Centre på Stockholms universitet och programansvarig för en hållbarhetsutbildning riktad till höga chefer på stora företag.

Hon var med och startade programmet för några år sedan, då allt fler näringslivsrepresentanter började efterfråga kunskap. Sedan dess har bland andra vd:arna för H&M, Volvo, och Investor dykt upp. Erfarenheterna från programmet har

"Om du gör en analys kanske du upptäcker att de stora problemen egentligen ligger i upphandling, uppköp."

MIKAEL BOTNEN DIAMANT

hon nu samlat i boken "10 lektioner för ett hållbart näringsliv", som hon skrivit tillsammans med Erica Treijns.

– I takt med att frågor om klimat och biologisk mångfald har blivit väldigt stora har de här företagsledarna känt ett ökat tryck från investerare och kunder, men också från sina egna medarbetare.

Inte minst det sistnämnda är viktigt: dagens talanger ställer krav på arbetsgivarna. Som exempel tar Lisen Schultz upp det upprop från Sorbonneuniversitetet i Paris 2018, där 10 000 studenter deklarerade att de aldrig skulle arbeta för företag som inte försöker stoppa klimatförändringarna.

– Ett annat exempel är Mats Cederö, vd för AMF fastigheter, som berättade hur hans medarbetare ställde sig upp och applåderade när han presenterade bolagets nya utsläppsmål. Något liknande har aldrig hänt när han redovisat finansiella mål, sade han.

Så hur ska man då som organisation gå till väga för att ställa om? Oavsett om man är ett stort företag, en liten ideell organisation eller en myndighet? Mikael Botnen Diamant rekommenderar att man gör en kartläggning över verksamheten, där man tar reda på var den stora klimatpåverkan finns. Här kan det vara lockande att "plocka de lågt hängande frukterna", och det är inget fel med det, säger han. Men man får inte stanna där.

– Ofta vill man göra väldigt verksamhetsnära förändringar, som att byta ut kaffet till ekologiskt. Gott så, men om du gör en analys kanske du upptäcker att de stora problemen egentligen ligger i upphandling, uppköp. Varifrån beställer vi våra datorer? Varifrån kommer kontorsmaterialet?

Också han betonar vikten av att få med de höga cheferna i omställningen. Det

→ betyder dock inte att medarbetarna kan vara passiva – tvärtom har de stora möjligheter att trycka på uppåt, och att tänka ut smarta lösningar. Det menar både Mikael Botnen Diamant och Lisen Schultz.

En som har gjort just det är Jim Werngren, utredare och mikrobiolog på Folkhälsomyndigheten. 2018 var han med och startade "Klimatinitiativet", en plattform där medarbetare kan driva klimatfrågan. Framför allt har man fokuserat på resorna, som utgör lejonparten av myndighetens utsläpp.



Mycket har hänt sedan starten. Medarbetarna erbjuds nu en premie om de tar tåget, och tågresorna har på några år ökat med 400 procent. Fortfarande väljer dock mellan 70 och 80 procent flyget, berättar Jim Werngren.

– Även om tågpremien är väldigt generös så tror jag att många fortfarande väljer flyget av ren slentrian.

Jim Werngren låter dock hoppfull. Hållbarhetsarbetet, som stannade upp under pandemin, är nu åter i full gång

"Om man tittar på mobiliseringen, på hur man pratar om klimatet, finns det hopp att vi faktiskt kan hinna ikapp."

LISEN SCHULTZ



igen. Längre var responsen från ledningen sval, menar han, men han ser tecken på förändring. För bara någon vecka sedan satt han i ett möte med generaldirektören, och upplevde att han fick gehör för Klimatinitiativets krav på myndigheten: att sätta tydliga utsläppsmål.

– Riktlinjerna bör vässas så att vi väljer tåg inrikes, om man måste resa. En flygresor ska godkännas av chef, som har det yttersta ansvaret för att resfria möten eller tåg i första hand övervägs. Fortfarande görs 7 av 10 resor med flyg mellan våra kontor i Östersund och Stockholm trots mycket goda tågförbindelser, berättar Jim Werngren.

Fem år efter att Agenda 2030 antogs börjar samhället alltså vakna upp. Men räcker det? Hinner vi? Attitydförändringar löser i sig inga problem, påpekar Lisen Schultz.

– Om man tittar på mobiliseringen, på hur man pratar om klimatet, finns det hopp att vi faktiskt kan hinna ikapp. Men vi är sent ute. Och klimatsystemet och de biologiska systemen känner inte till Parisavtal och utbildningar – du hittar dem inte i atmosfären. ♦



S:t Lukas i Uppsala söker Legitimerad psykolog och/eller legitimerad psykoterapeut

S:t Lukas i Uppsala söker dig som är legitimerad psykolog och/eller legitimerad psykoterapeut. Tjänsten är 100 % med tillträde till våren.

Vi erbjuder en stimulerande arbetsgemenskap i trevliga lokaler samt möjlighet till personlig utveckling och fördjupning.

Läs mer om tjänsten på www.sanktlukas.se/upsala

Möter du barn och unga i ditt arbete?

BRIS-akademin erbjuder föreläsningar och utbildningar utifrån BRIS mångåriga kunskap och erfarenhet av samtal med barn och unga.

Vill du veta mer?
Besök bris.se/brisakademin

BRIS
akademin



För att jag är en flicka är det inte lika viktigt att jag går i skolan

Var med och utbilda varje flicka!
Bli Flickaföretag på plansverige.org



KAROLINSKA INSTITUTET UPPDRAGSUTBILDNING
Kompetensutveckling inom vård, omsorg och hälsa

Gruppbehandling 30 hp

En kurs om gruppens potential som lärande och läkande miljö, med fokus på gruppprocesser och gruppdynamik

Vill du öka din gruppleddarkompetens? Hur kan ditt eget ledarskap påverka gruppens klimat? Hur kan du använda dig av det som händer i gruppen för att öka både gruppens gemensamma utveckling och den individuella gruppdeltagarens relationella förmåga?

Kanske arbetar du redan idag med gruppterapi eller gruppbehandling. Eller så är du mest van att arbeta individuellt men skulle vilja lära dig att använda dina kunskaper i ett annat format.

Kursen går under ett år på halvfart, med start våren 2022. Boka din plats nu!

www.ki.se/uppdragsutbildning



Karolinska
Institutet

Emma Alexson Accaoui var så rädd för livet att hon knappt vågade gå ut. Men med en kurs i fallskärmshopp utmanade hon ångesten och vann. Nu hjälper hon andra att komma vidare.

Text: Annika Persson
Foto: Andreas Blomlöf

Beteendevetaren
Emma Alexson Accaoui
har skrivit en bok om sin
väg upp från botten.

Vågar flyga



D

CV

Emma Alexson Accaoui

Utbildning
Beteendevetenskap

Arbetsmiljö
Växjö hälsoforum

– **Det var första** gången jag vågade berätta om min psykiska ohälsa på en anställningsintervju. Jag tänkte att det får bära eller brista. Och så fick jag jobbet tack vare det.

Emma Alexson Accaoui ler varmt och stort. Hon sitter i sitt arbetsrum på Växjö Hälsoforum, som bedriver företagshälsovård. Huset ligger i utkanten av centrum, med skogen som granne, och inrymmer också en vårdcentral som ingår i samma bolag. På företaget arbetar läkare, sjuksköterskor, fysioterapeuter, företagssjuksköterskor, arbetsmiljöingenjör, hälsoutvecklare och samtalsterapeuter. Emma är anställd som psykosocial resurs sedan tre år tillbaka. För henne, som själv tidigare begränsats av ångest, oro och depressioner har det varit en lång resa dit. Men just det gör att hon älskar sitt jobb ännu mer.

I dag är det hennes uppgift att stötta personer som behöver samtalsstöd. Dem hon möter kommer från olika slags verksamheter.

– Det är fabriksarbetare, poliser, vd:ar. Det de har gemensamt är att de är i någon sorts kris, eller upplever att något hindrar dem att fungera bra.

Emma Alexson Accaoui erbjuder redskap för att hantera tillvaron bättre. Redskap som hon själv hittade och fick hjälp av på sin resa mot att må bättre. En av hennes favoritteorier heter KASAM, det står för känsla av sammanhang. I den ser man välmåendet som en flytande skala, inte som något absolut, och man jobbar med tre huvudbegrepp: livet behöver vara meningsfullt, begripligt och hanterbart. Vi behöver känna att vi kan göra en insats, se vår del i en helhet, och det som krävs av oss måste vara möjligt att genomföra.

– Nu tycker jag äntligen att jag har alla tre delarna på plats, säger Emma Alexson Accaoui.

När Emma var nio år gick hennes pappa bort. Det hade varit en relation som innehållit orosmoment, men det var med hans död hennes ångest och depressioner började växa. Om hennes pappa kunde försvinna – varför skulle inte hennes mamma också kunna göra det? Hon som hela tiden varit den stora tryggheten?

– Jag var rädd hela tiden. Jag vågade till slut inte gå på mina aktiviteter längre, för tänk om det hände något med mamma när hon skulle hämta? Tänk om hon inte dök upp?

Grundskoletiden och gymnasieåren innehöll panikattacker och psykologbesök. Det var när Emma fick ett stipendium som hon tog första steget att bryta cirkeln. Hon →



Arbetsmiljö:

Numer är en stöttande chef högt upp på min lista. För nu har jag fått en chef som står bakom mig till 100 procent, och det betyder så mycket. Kollegor är också jätteviktigt. Att inte känna sig ensam utan kunna stötta varandra. Och så uppskattar jag att vi har friskvårdstimme och att det finns grönska utanför fönstret.

2002
Kurs i fallskärmshopp. Jag ville utmana mina demoner och göra det läskigaste jag kunde tänka mig. Jag var livrädd. Men vågade. Och jag lärde mig att min vilja och min ångest var olika saker. Jag kunde tydligen göra saker jag var livrädd för.

1992
Pappa dog. Jag var nio år och sorgen var enorm. En lång period styrdes jag av rädslor och ångest. Jag vågade nästan inte lämna min mamma ur sikte, tänk om hon också dog.

2003–2011
Den duktiga flickan börjar på universitetet men tar snart ett sabbatsår. Eller – oops – blev det åtta? Jag reser runt i världen och jobbar som servitris, frukostvärdinna, reseledare. Utbildar mig till vildmarksguide, hoppas fallskärm.

→ hade fått 8 000 kronor att använda till något hon önskade sig. Då anmälde hon sig till en fallskärmskurs.

– Att hoppa var det absolut läskigaste jag kunde tänka mig. Jag var livrädd. Men jag var ännu mer rädd för att inte hoppa. För jag ville inte leva längre med den där ångesten, den försvann ju inte trots att åren gick. Jag var tvungen att utmana den.

Skräcken att kasta sig ut första gången var ohygglig. Och det blev inte bättre efter första hoppet. Det blev värre. Nu visste hon exakt hur obehagligt det var. Men Emma manade sig framåt i önskan mot bättre mående, ett hopp i taget. Sedan dess har hon satt upp långsiktiga mål, där varje steg blivit lagom litet, men värdefullt i helheten. Det är så hon kommit ut på sina löprundor. Och det är så hon skrivit sin bok Från fritt fall till hopp.

I boken berättar hon om sin resa. Om hur fallskärmskursen ledde henne vidare till ständigt nya utmaningar. Visst påbörjade hon pliktskyldigt en universitetsutbildning i personalvetenskap, men hon avbröt den för ett sabbatsår – som blev åtta år långt. Hon reste med sin

2010
Utmattnings. Jag hade utmanat mina rädslor konstant i åtta år, samtidigt som jag försökte leva fullt ut i varje ögonblick. Jag hade pressat mig för hårt för länge. Varje dag skulle vara bättre än dagen före. Jag visste inte om jag skulle orka leva längre.

syster till Australien, tog ströjobb, träffade människor och fortsatte till nya platser. Restaurang- och fabriksjobb i Kanada och sen en lång ensam resa i Centralamerika.

Efter det hoppade Emma på ett nytt spår, en utbildning till vildmarksguide. Fick jobb som guide i Kenya och Sydafrika, mönstrade på ett kryssningsfartyg. Men hon hade inte tagit tag i sin problematik i grunden. Istället hade hon bytt ut oron mot adrenalin. Varje gång hon landade var hon tillbaka i de mörka känslorna. Och när hon kom tillbaka hem möttes hon av den djupaste depressionen dittills.

– Jag hade länge svårt att prata om det för jag skämdes för hur jag mådde. Men jag funderade på allvar på om jag orkade fortsätta leva. Det hade funnits som en möjlig utväg någonstans långt bak i huvudet tidigare, men nu var frågan om liv eller död på riktigt, säger Emma.

Hon valde livet. Och sedan dess har hon arbetat för att hitta sätt att jobba med sitt välbefinnande. I dag letar hon inte längre runt hela jorden, utan i sitt inre. Försöker

2011
Jag återvänder till universitetet och gör klart min fil kand i beteendevetenskap.

2021
Jag har det jobb jag vill ha. Min bok kommer ut och jag hoppas att den kan hjälpa andra.

2016
Min man och jag byggde ett hus som vi ritade och projektledde, samtidigt som vi hade en ettåring och båda jobbade. Tack vare att jag skaffat mig verktyg att hantera ångesten med blev dippen inte så djup.

Jordglob

Från början var Emma Alexson Accaouis ångest så stark att hon knappt orkade lämna huset. Men viljan att utmana sig själv tog henne runt jorden och lärde henne att hon kunde resa vart hon ville och leva det liv hon drömde om.



Böckerna

”Satsa på din utbildning. Den kan ingen ta ifrån dig”, sa Emma Alexson Accaouis morfar, som inte hade möjlighet att studera efter grundskolan. På jobbet söker hon kunskap genom läsning och fortbildning, hemma lånar hon och barnen så många böcker de får på biblioteket.



→ skapa sin egen mening. Sätta upp mål som betyder något. Det hjälpte henne att fortsätta sin utbildning och ta en fil kand i beteendevetenskap.

– För mig har acceptans varit ett viktigt ledord. Jag trodde länge att det var något fel på mig som vaknade på morgonen utan att känna glädje inför dagen, men det är kanske okej. Man får vara morgontrött. Jag kan känna glädje någon timme senare. Sådant har jag behövt hjälp med. Att inte vara så sträng mot mig själv.

Hon är också uppmärksam på sina ”tankefällor”, de genvägar hjärnan tar på egen hand.

– Om jag har en liten motgång hamnar jag lätt i känslan att allting är dåligt. Numera kan jag fånga mina reaktioner och avbryta negativa spiraler.

När Emma kom till Växjö där hon bor och jobbar nu var livet upp och ner. Hon och hennes man, Daniel, hade precis fått sitt andra barn. De hade ägnat flera år åt

"Jag trodde länge att det var något fel på mig som vaknade på morgonen utan att känna glädje inför dagen, men det är kanske okej."

Mina 3 bästa karriärbeslut

1. Det här jobbet

När jag sökte jobbet här var det första gången jag vågat berätta om min egen psykiska ohälsa, och jag fick jobbet tack vare mina erfarenheter. När vi skulle flytta hade jag skrivit en lång lista på vad jag hoppades att mitt nästa jobb skulle innebära. Platsannonserna för det här stämde exakt med den listan.

2. Vildmarksguideutbildning

En fantastisk erfarenhet. Jag fick lära mig sova under granar, i snön, jag lärde mig paddla och klättra. Jag växte så mycket. Och så gav det mig möjligheten att få jobba i Kenya och Sydafrika och så småningom också på kryssningsfartyg.

3. Min bok

Jag jobbar med det jag gör för att kunna hjälpa andra och ge dem redskap för att må bättre och få ut mer av livet. Och jag tror att min berättelse kan ge andra kraft och mod. Det har fått mig att fortsätta skriva även när det varit tungt.

att bygga sitt drömhäus i Malmö. Men när villan äntligen stod klar så Daniel att han ville börja plugga. I Växjö.

– Det var ju inte precis vad jag hade planerat för, utan en rejäl utmaning. Men jag sa ja. Oron kunde skrika så högt den ville, för jag visste att magkänslan var med. Så vi bröt upp, sålde huset, och jag sade upp mig från mitt fasta jobb.

Ångesten kom emellanåt, men nu kunde Emma Alexson Accaoui ta den för vad den var. En känsla. Inte en sanning om världens tillstånd. Och inför flytten gjorde hon en lång lista på vilka saker som var viktiga för henne i hennes arbete. Där stod bland annat ”kollegor”, hon ville inte bara ensam arbeta utan ha en blandning av arbete på egen hand och med kollegor. Där stod: ”få hjälpa andra att må bättre”, →

Lön:

Lönen har inte varit det viktigaste för mig. Som reseledare tjänade jag kanske 4 500 i månaden, då ingick boende och resor. På mitt första jobb efter examen fick jag 21 000. Nu har jag bättre lön. Men jag har hellre följt mina drömmar och sparat in på saker.





→ "chans till kompetensutveckling" och "stöttande chef". Och så "dagtid" och "kollektivavtal".

– Det är ju en beskrivning av det jobb jag har nu, skrattar Emma Alexson Accaoui.

I hennes arbetsuppgifter på Hälsoforum ingår både utbildningsmoment och samtal. Samtalen är det hon tycker allra mest om.

"Jag har inget att springa ifrån längre. Jag mår bra."

– Det är det jag får mest ut av. När jag var yngre hade jag aldrig kunnat föreställa mig att det kunde vara ett jobb att sitta och prata med folk.

För Emma är det stor skillnad på livet förr och nu. Som reseledare och guide var hon i tjänst natt som dag. Nu jobbar hon på kontorstider. Och hon har fått en efterlängtd utbildning i KBT, kognitiv beteendeterapi, har gått klart steg ett. Hon är tacksam för att hon har fått en chef som stöttar henne och satsar på henne. Det var hon som anställde Emma på grund av hennes erfarenheter av psykisk ohälsa.

Sen Emma Alexson Accaoui kom hit har hon noll söndagsångest. Att stötta och hjälpa andra att hantera sina svårigheter har blivit en del av meningen med livet för henne. Hon vet att man själv måste söka sin mening. Boken hon skrivit är också en del av att kunna använda sina erfarenheter konstruktivt. Hon tror att andra som har det tungt kan bli både inspirerade och hjälpta av hennes historia.

Det kanske äventyrligaste hon berättar om är när hon gav sig av till Kina för att göra något som kallas wingwalking, alltså uppträda fastspänd ute på flygplansvingen medan piloten gör loopar och rollar. Kontrasten är stor mot de äventyr hon ägnar sig åt i dag. Sådant som löprundor runt sjöarna i Växjö, eller att tälta med barnen på tomten familjen köpt för att så småningom bygga sig en stuga.

– Jag har inget att springa ifrån längre. Jag mår bra. Och gör jag inte det har jag verktyg för att hjälpa mig själv. ♦

HYBRID-
KONTOR

Hur får vi det nya arbetslivet att funka för alla?

På Loves arbetsplats har pandemin skyndat på digitaliseringen. Men hen är rädd för att arbetsmiljön kan bli lidande.

Foto: Sandra Johnson

Vi svarar



Daniel Hjalmarsson

Utvecklingsstrateg
Akademiker-
förbundet SSR

Detta har hänt

Love är huvudskyddsombud i en organisation med kollektivavtal och rutiner för hur samverkan ska gå till. De anställda kan utföra det mesta av arbetet på distans, men inte allt. I delar av organisationen är det upp till medarbetarna att själva välja plats för arbete, för andra har chefer bestämt att office first-policyn ska råda. Coronapandemin har lett till att organisationen i snabb takt förändrar sitt arbetssätt mot en hybrid karaktär med ökad digitalisering. Men hur ska man säkerställa en god arbetsmiljö för alla? Och hur ser man till att alla har rätt kunskaper för det nya arbetslivet?

Detta gäller

Samverkansavtal omfattar regler om systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, och gäller i verksamhetens alla delar. Införande av nya arbetssätt, verksam-



ARBETS- MILJÖ- LAGEN

Ska förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt uppnå en god arbetsmiljö. Antogs 1977.

hets- eller organisationsförändringar ska alltid föregås av samverkan eller förhandling. Det inbegriper också moment med analyser och risk- och konsekvensutredningar.

Digitaliseringen i arbetslivet är inget nytt, men pandemin kan ha ökat utvecklingstakten. Ny teknik, nya system och krav staplas på varandra och det är därför viktigt att arbetsgivaren ger möjlighet till introduktion, utbildning och kontinuerlig kompetensutveckling – och avlastning i andra delar under införandeperioden.

Hybrid är ett nytt modeord hösten 2021. Ett införande av hybridmöten, hybridkontor eller hybridarbetssätt är en slags verksamhetsförändring och föranleder också det en samverkan som baseras på tillgänglighetskrav, risk- och konsekvensanalyser. Även i detta behöver arbetsgivaren ge möjlighet till utbildning och introduktion.

Rådgivningen

Hjälper dig med allt ifrån arbetsrätt till lönefrågor. Mer info på [Akademssr.se](https://akademssr.se)

"Det handlar om att se över vilka typer av möten, dialoger, forum eller utbildningar som gör sig bäst digitalt, fysiskt eller i en hybridvariant."

→ Så får du hjälp

Många gånger handlar det om att backa tillbaka till de rutiner och policys som finns, de är ofta bra – men det är tillämpningen som brister. För god samverkan behövs också tillit och transparens mellan parterna, det är något som kan ha brustit mer på senare tid med anledning av de digitala arbetssätten och pandemins påverkningar. Här kan det vara läge att jobba lite extra med den delen under 2022.

Love och kollegorna hade kontakt både med ombudsmännen i rådgivningen på Akademikerförbundet SSR och ytterligare fackförbund, samt Arbetsmiljöverkets Svarstjänst. De lyckades till slut få med arbetsgivaren i dialog om den digitala utveck-

lingen och de brister som uppstått. En skyddsron med fokus på den digitala arbetsmiljön genomfördes så snart restriktionerna släpptes och parterna använde sig av Digi-ronden via Suntarbetsliv.se.

Konkret handlar det om att se över vilka typer av möten, dialoger, forum eller utbildningar som gör sig bäst digitalt, fysiskt eller i en hybridvariant. Dagordningen, målsättningen att mötas och deltagarnas behov måste styra – inte bara policyn med procentuell fördelning av personers närvaro eller frånvaro i lokalerna. Love och kollegorna använder i nuläget Prevents portal med verktyg och material för hybridarbetsätt.

Så gick det

Diskussionerna och insatserna i enlighet med framtagna handlingsplaner är långt ifrån klara. Den ökade digitaliseringstakten skapar fortsatt oro i organisationen, men det finns i dag partsgemensamma forum för att bättre omhänderta och informera om den utveckling som görs och de nya systemen som införs. Arbetssätt som inkluderar hybridmöten är ännu i sin linda och de testas och utvärderas kontinuerligt. I centrala samverkansgruppen finns ett särskilt utskott som följer upp, säkerställer erfarenhetsutbyte och tittar på individers och grupper utvecklings- och utbildningsbehov. Det är partsgemensamt och består av personer från it-avdelningen, fackliga, skyddsombud, chefer och HR. ●

Har du råkat bli chef?

KOM IHÅG ATT MEDDELA OM DU BLIVIT CHEF

Rollen som chef är speciell – du är både anställd och företrädare för arbetsgivaren. Därför har vi Svensk Chefsförening, som kan chefsfrågor och ger stöd till dig som är chefsmedlem.

- Ett tryggt och kunnigt chefsfackligt stöd.
- Utbildningar som utvecklar chefer.
- Utveckling, karriär och omställningsstöd.
- Chefstidningen i din brevlåda.
- Förbundets inkomstförsäkring gäller som vanligt. → Läs mer om vår verksamhet på akademssr.se/chef

Hur blir jag medlem i Svensk Chefsförening?

Du som är medlem i Akademikerförbundet SSR och är registrerad som chef blir också medlem i

Svensk Chefsförening – automatiskt och utan extra kostnad. Förutsättningen är att förbundskansliet får reda på att du jobbar som chef.

Du har väl meddelat förbundet att du blivit chef?

Du kan själv enkelt ändra dina uppgifter i vårt register på akademssr.se/mina-sidor

Svensk Chefsförening [^]

EN DEL AV AKADEMIKERFÖRBUNDET SSR

Extra förmånlig ränta för dig

En större utgift kan vara både väntad och oväntad. Oavsett vilket kan du som medlem i Akademikerförbundet låna upp till 350 000 kronor till en rörlig ränta på 4,90* procent.

Läs mer och ansök på seb.se/medlemslan

* Aktuell medlemslåneränta är för närvarande 4,90 %. En kreditprövning görs alltid. Det får inte finnas några betalningsanmärkningar och lägsta årsinkomst är 210 000 kronor. Om den rörliga årsräntan är 4,90 %, blir den effektiva räntan 5,01 % för ett annuitetslån på 100 000 kronor upplagt på 5 år (60 återbetalningstillfällen), utan uppläggningsavgift. Det totala beloppet att betala, vid oförändrad ränta blir 112 953 kronor och din månadskostnad blir 1 883 kronor. Årsränta per 2020-03-02.

Välkommen till Nya Socionomen!

Nu vill vi ge dig som är prenumerant på Socionomen ännu **mer nytta, glädje och delaktighet**. Med ny design, nytt innehåll och nya kanaler kommer du **närmare ditt yrke, dina studier och din forskning**.

Teckna en prenumeration och få tillgång till **unikt premiummaterial**. Som prenumerant får du också de senaste nyheterna om socialt arbete via vårt **nyhetsbrev** varannan vecka.

Läs mer på socionomen.se/prenumerera



Utvecklingssamtal

Regelbundna samtal med din chef gör jobbet bättre. Men se till att hålla lönen utanför utvecklingssamtalet.

Text: Johanna Kvarnsell

1

Regelbundna samtal

Utvecklingssamtal eller medarbetarsamtal är strukturerade samtal där du och din chef kan diskutera verksamhetsutveckling och hur du har det på jobbet. Det finns inga lagkrav på att hålla utvecklingssamtal. Men för de flesta akademiker bygger lönesättningen på att chef och medarbetare för en dialog om mål, krav och resultat under året.

3

Få ut mer förberedd

Om du kommer väl förberedd får du ofta ut mer av ert samtal. Skriv ner dina tankar om verksamhetsutveckling, hur du vill utvecklas och om du vill förändra något i din nuvarande arbetssituation. Du kan också kräva att din chef har förberett sig och i god tid talat om för dig vilka ramar som finns för ert möte.



4

Prata lön men ändå inte

Under samtalet är det viktigt att du får veta vad som krävs för att din lön ska utvecklas och möjliga karriärsteg. Men ni ska inte prata om vilken lön du ska få. Det spar ni till lönesamtalet eller det lönesättande samtalet.

Källa: Akademikerförbundet SSR.

5

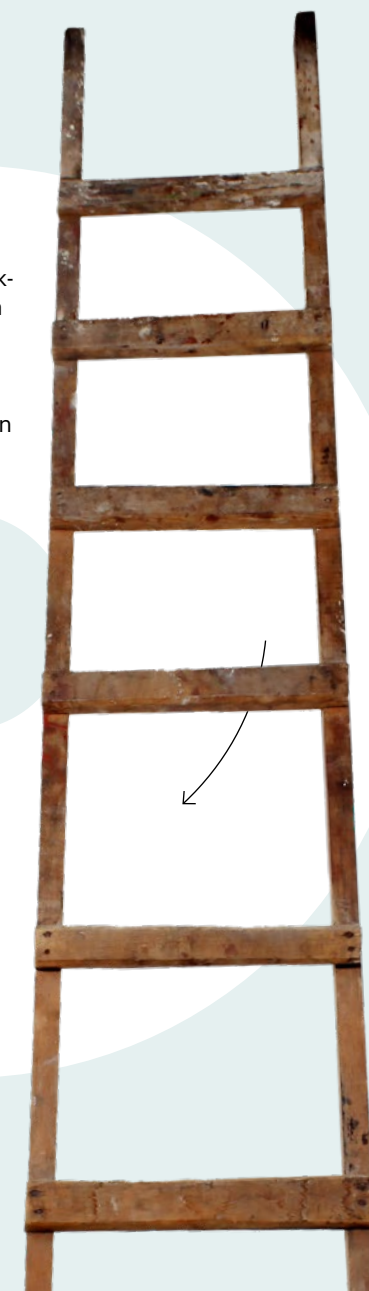
Fortsätt prata

Förhoppningsvis är utvecklings- eller medarbetarsamtalet inte den enda gången som du sätter dig ner och samtalar med din chef. Försök se till att ni har en kontinuerlig dialog under året.

2

Nästa steg i karriären?

Under samtalet pratar ni om dina arbetsuppgifter och din arbetssituation. Hur vill du utvecklas? Hur kan ni se till att du kan ta nästa steg? Är det något som behöver förändras i din arbetsmiljö? Vilket behov av kompetensutveckling har du? Hur förhåller sig din utveckling till hela verksamhetens mål och planer?





En inkluderande arbetsplats kan bland annat ha elektroniska dörrar och låga trösklar.

UNIVERSELL UTFORMNING

Slutspurt för projekt för öppnare arbetsplatser

Vid årsskiftet avslutas Akademikerförbundet SSR:s initiativ för mer öppna och inkluderande arbetsplatser. Men projektledaren Dolores Kandelin Mogard hoppas att modellen lever vidare.

Universell utformning av arbetsplatser, UUA, innebär att ta ett helhetsgrepp på arbetsmiljö, arbetsrätt och kompetensförsörjning. En modell för att få arbetsplatser att bli mer framgångsrika genom att inkludera alla medarbetare.

– Projektets mål är att åstadkomma ett

perspektivskifte i synen på arbetslivet. Att skapa arbetsplatser som är utformade efter alla de olikheter som finns i samhället, säger Dolores Kandelin Mogard.

UUA:s modell bygger på ett samspel mellan perspektiven fysisk och social arbetsmiljö, organisation, rekrytering och digitalisering, som hakar i varandra som OS-ringar. De vill få arbetsplatser att ställa sig frågan: Vem arbetar inte här idag och varför? Idén till UUA föddes på Akademikerförbundet SSR:s kongress 2012.

– Det hela började med en motion från en medlem som ville att förbundet skulle jobba mer med funktionsrättsfrågor. Det tog förbundet fasta på. SSR tog kontakt med paraplyorganisationen Funktionsrätt Sverige och fastighetsbolaget Vasakronan och drog igång projektet. Därefter gick även andra organisationer med, säger Dolores Kandelin Mogard.

Text: Stefan Karlsson Foto: Getty Images

För några år sedan fick UUA projektstöd från Europeiska Socialfonden för att bygga upp ett hållbart nationellt forum och sprida kunskap om universellt utformade arbetsplatser till offentlig sektor, näringsliv och idéburna organisationer i Sverige. Sista januari 2022 tar dock projektet slut. Då kan UUA inte längre erbjuda kostnadsfria utbildningar.

För att fortsätta bedriva verksamheten bildades ifjol föreningen UUA där organisationer, företag och civilsamhälle kan bli medlemmar. Bland medlemmarna finns idag Akademikerförbundet SSR, IF Metall, Funktionsrätt Sverige, Sveriges Företagshälsor, fastighetsbolaget Vasakronan och rekryterings- och bemanningsföretaget Randstad.

Martin Sjögren, Randstads representant i föreningens styrelse, tycker att de haft stor nytta av UUA:s modell i sin verksamhet. Randstad använde till exempel modellen när de förra våren utformade sitt nybyggda svenska huvudkontor i Solna. De har bland annat sett till att det finns elektroniska dörröppnare och låga trösklar så att lokalerna är lättillgängliga för rullstolsburna. De har också sett till så att kaffekoppar och tallrikar står långt ned i köksskåpen, så att de kan nås av både långa och korta medarbetare.

Martin Sjögren menar också att Randstad haft nytta av UUA i sin huvudsyssla rekrytering och bemanning. De är till exempel väldigt noga med att skapa inkluderande jobbanonser.

– En rekryterare är ju rådgivande när kravprofilen tas fram. Då kan de till exempel ifrågasätta om flytande svenska måste vara krav för rollen. Inte ens alla som är födda i Sverige kan språket perfekt. Vi försöker titta på vilka kompetenser som verkligen är nödvändiga för rollen, säger Martin Sjögren. ●

Är du:

- med i facket och
- tänker ta ett lån?

Då har vi en lösning.

Du som är medlem i facket kan ansöka om vårt Medlemslån på upp till 350 000 kronor utan säkerhet och med 5,30 procent i ränta.

I lånet ingår betal- och livskydd. Dessutom har vi tagit bort uppläggningsavgiften.

[Läs mer och ansök på swedbank.se/medlemslan](https://swedbank.se/medlemslan)

Räkneexempel Medlemslån
Ett lån på 100 000 kronor till 5,30 % rörlig ränta (senast ändrad 2020-06-26) med rak amortering, återbetalningstid på 5 år, aviseringsavgift och uppläggningsavgift 0 kr, ger en effektiv ränta på 5,43 %.
Totalt belopp att betala under lånets löptid är 113 471 kr.
Återbetalningsbeloppet är i snitt 1 891 kr och antalet betalningar är 60 st.
Försäkringsgivare
Försäkringsgivare för grupplivförsäkringen är Swedbank Försäkring AB.
Försäkringsgivare för betalskyddet är BNP Paribas Cardif Försäkring AB.

Akademikerförbundet SSR

Vad händer med välfärden efter corona?

Pandemin ledde till en kris av större proportioner än de flesta av oss någonsin upplevt. Pandemin slog ojämnt och gjorde brister i välfärden synliga. Men kanske kan pandemin också möjliggöra nya och alternativa vägar framåt?

I Akademikerförbundet SSRs nya bok *Vad händer nu? Välfärden efter corona* samlas röster från forskare, författare, politiker och poeter. Tillsammans bidrar de med idéer för hur vi kan organisera välfärden i framtiden.



Läs mer och beställ här

Boken är framtagen av Akademikerförbundet SSR inom ramen för vårt fokusområde Uppdrag Välfärd.

Stå upp för antirasism

Vill du jobba med antirasism i yrkeslivet? Eller veta mer om hur man hanterar medarbetare eller kollegor som uttrycker odemokratiska värderingar? På MR-dagarna berättar stiftelsen Expo och Akademikerförbundet SSR mer om extremism och arbetsskyddslagen.

Datum
6-7 december

Den **17 december** börjar det nya visseblåsar-direktivet att gälla. Från och med då blir verksamheter med minst 50 arbetstagare skyldiga att införa särskilda rapporteringskanaler. Det ska även gå att slå larm genom särskilda kanaler till myndigheter inom vissa områden.



Håll koll!

och läs mer i kalendern på Akademssr.se

Undrar du hur din lön står sig i konkurrens med andra? I Saco Lönesök finns Sveriges bästa lönestatistik för akademiker. Missa inte att svara på årets löneenkät så att databasen kan fortsätta utvecklas. En påminnelse kommer i din mejl i början av december!



Diskutera lön!

På många arbetsplatser drar det ihop sig till lönesamtal. För dig som chef är det viktigt att vara förberedd. Svensk Chefsförening bjuder in sina medlemmar till ett digitalt seminarium om lön, löneprocess och din egen lön den **9 december**.

Foto: Getty Images



Dags att stå på egna ben!

Kim blev som 16-åring placerad på VoB:s behandlingshem Amra i Kristianstad, pga. en mycket otrygg hemmiljö. Efter en tid på Amra flyttade han över till en av VoB:s stödboendelägenheter. Kim tar nu, strax innan 19-årsdagen, nästa kliv vidare till full självständighet i en helt egen lägenhet. Läs mer om Kims resa och VoB:s vårdkedjor på vår hemsida och blogg!

Välkommen att kontakta oss!



Rikard Jönsson
Verksamhetschef Lägenhets- och stödboendet
0700 - 80 60 96
rikard.jonsson@vob.se



Jenny Tapper
Verksamhetschef Amra
0736 - 22 75 62
jenny.tapper@vob.se



VoB driver HVB, skyddat boende, lägenhetsboenden och familjehem. Bolaget är kommunägt, drivs utan vinstsyfte och är kvalitetscertifierat enligt ISO 9001.

vob.se

Posttidning B

Akademikern

Akademikerförbundet SSR
Box 12800 112 96 Stockholm

Frågan är ...

**Hur hanterar vi
ovaccinerade?**

Våld i hemmet
Trollhättans chefer
vågar fråga

Distansarbete
**Så många jobbar
fortfarande hemma**

