



Nyhetsbrev januari 2019

Välkommen till ett nytt år och ett nytt nyhetsbrev som innehåller korta nyheter, råd och tips om jämställdhet, mångfald och inkludering.

- Du hittar de gamla breven på <http://euroquality.se/nyhetsbrev-2/>
- Om du vill att fler ska få nyhetsbrevet, har bytt adress eller vill avbeställa, hör av dig till info@euroquality.se
- Dina Uppgifter kommer bara att användas för utskick av nyhetsbrevet.

”En människa med en ny idé betraktas ibland som besynnerlig- tills idén blivit en succé”

(ur Glimtar)

Otrygghet och oro för brott begränsar vardagslivet

Nästan en fjärdedel av befolkningen väljer en annan väg eller ett annat färd sätt till följd av oro för brott och en femtedel undviker att vara aktiv på internet av oro för hot och trakasserier. Förtroendet för rättsväsendet har ökat, och särskilt förtroendet för polisen. Det visar Nationella trygghetsundersökningen (NTU) 2018, som Brottsförebyggande rådet (Brå) publicerat.

Bland kvinnor i åldern 20–24 år uppger 42 procent att de ofta valt en annan väg eller ett annat färd sätt, för att de känt sig otrygga och oroliga för att utsättas för brott. Motsvarande andel bland män i samma åldersgrupp är 16 procent.

– Att mångas tillvaro begränsas av att de känner sig tvungna att ändra sina resvägar och färd sätt, är en allvarlig konsekvens av den otrygghet och oro för brott som främst unga kvinnor säger sig uppleva, säger Maria Söderström, utredare på Brå.

Även graden av aktivitet på internet kan påverkas av oro för att utsättas för brott. Ungefär var femte person, oavsett kön, uppger att de under det senaste året ofta avstått från att lägga upp något på internet av oro för att utsättas för hot eller trakasserier.

– Sociala medier är ett allt viktigare forum för det offentliga samtalet. Om en femtedel av befolkningen upplever att de inte vågar uttrycka sig på nätet av rädsla för att utsättas för brott, så kan det vara ett demokratiskt problem, säger Maria Söderström, utredare på Brå. www.bra.se

En av tre FN anställda sexuellt trakasserade

En av tre FN-anställda har utsatts för sexuella trakasserier de senaste två åren, visar en FN-rapport.

Två av tre som trakasserat var män, och en av fyra en chef eller överordnad. Var tredje uppgav att de agerat när de eller någon annan utsatts. De vanligaste trakasserierna gällde sexuella historier eller kommentarer.

FN:s generalsekreterare António Guterres säger att FN har en lång väg att gå för att komma tillrätt med sexuella trakasserier.

I en undersökning som gjordes i november i fjol svarade en av tre FN-anställda att de utsatts av någon form av sexuella trakasserier de senaste två åren. 38,7 procent svarade att de utsatts någon gång som anställd av organisationen. De vanligaste trakasserierna gällde sexuella historier eller kommentarer om personers utseende eller sexuella aktiviteter.

Två av tre av de som trakasserat var män, och en av fyra en chef eller överordnad. Bara var tredje uppgav att de agerat när de eller någon annan utsatts.

António Guterres skriver i ett brev till de anställda att undersökningen gav nykter statistik och bevis på vad som behöver ändras för att förbättra arbetsmiljön inom FN.

"Det här säger mig två saker. För det första att vi har en lång väg att gå innan vi till fullo öppet kan diskutera sexuella trakasserier och för det andra att det också kan finnas en känsla av misstro och att inget görs och att inget ansvar avkrävs."

Så får man sjuksköterskor att stanna på jobbet

Tillåtande arbetsklimat, möjlighet att diskutera med kollegor och utrymme för att utveckla arbetet. Arbetsgivare som erbjuder det har stora chanser att behålla sin personal. Det visar Carina Ahlstedt i en studie om vad som får sjuksköterskor att trivas på jobbet. Det handlar mer om ett nytt sätt att tänka än om pengar, menar hon.

Carina Ahlstedt har arbetat som sjuksköterska i sju år. Sedan 2015 är hon doktorand vid Institutionen för folkhälso- och vårdvetenskap vid Uppsala universitet. Av egen erfarenhet vet hon att många sjuksköterskor trivs jättebra med sitt yrkesval – trots att debatten ofta har fokus på att arbetet är stressigt och att det saknas personal. Därför har hon i sin forskning valt att titta närmare på vad som motiverar sjuksköterskor i deras dagliga arbete. Resultatet ska förhoppningsvis hjälpa både chefer och anställda att se och lyfta det som stärker en god arbetsmiljö.

– Många av mina vänner är sjuksköterskor så jag vet att det finns en stor potential att ta vara på, säger hon.

Samtal med kollegor

Carina Ahlstedt följde tio sjuksköterskor under 56 timmar, spridda över fyra månader. Sjuksköterskorna jobbade på en akutvårdsavdelning vid Akademiska sjukhuset i Uppsala. Det är väl dokumenterat att mötet med patienterna oftast upplevs positivt. Därför koncentrerade hon sig på möten i andra miljöer, som på expeditionen och i läkemedelsrummet. Hon frågade också hur sjuksköterskorna tänkte och kände i vissa situationer.

Därefter följde hon upp sina iakttagelser med individuella intervjuer.

Det som slog mig mest var styrkan i diskussionen med andra sjuksköterskor.
– Det som slog mig mest var styrkan i diskussionen med andra sjuksköterskor.
Det var så tydligt att dessa samtal gav energi och ledde längre och djupare.

Viktigt få fatta egna beslut

Att vara sjuksköterska innebär ett stort ansvar och kräver mycket kunskap. Det handlar ofta om att lösa problem, vara kreativ – och samtidigt följa rutiner.

– De flesta tycker att jobbet är roligt och utvecklande – speciellt om de får fatta egna beslut, blir respekterade och känner att det finns tillit till deras kunskap, säger Carina Ahlstedt och tillägger att det egentligen är självklart men ändå ofta glöms bort.

Hon har heller ingen färdig modell att lära ut:

– Varje arbetsplats och individ måste göra sin egen analys eftersom behoven ofta ser olika ut. Jag kan i bästa fall visa vilka glasögon som kan vara användbara för att hitta det som är bra, säger hon.

Bekräftelse och möjlighet att lära

Hennes analys visar att motivationen hänger nära samman med möjligheten till lärande och utveckling i det dagliga arbetet. Det är också viktigt att kunna se hur arbetet utvecklas och blir bättre.

Arbetsklimat som uppmuntrar och stöttar

En annan slutsats av studien är att eget lärande och utveckling gynnas av ett arbetsklimat som uppmuntrar att ge råd, diskutera och be om hjälp.

Det var, enligt Carina Ahlstedt, tydligt att extern utbildning behöver kombineras med möjlighet att lära och utvecklas i det dagliga arbetet. I vissa organisationer kan det också behövas lite träning i att våga fråga, be om hjälp och ge stöd.

– Sjuksköterskor måste både kunna säga till en kollega och ta emot stöd inför en arbetsuppgift som man känner sig osäker inför.

(“What makes registered nurses remain in work? An ethnographic study. Carina Ahlstedt, doktorand vid Institutionen för folkhälso- och vårdvetenskap, Uppsala universitet, professor Inger K Holmström, Mälardalens högskola, docent Åsa Muntlin Athlin och docent Carin Eriksson Lindvall, Uppsala universitet.)

Lättare att värdera män högre

Dagens rektorer bedriver ett modernt ledarskap. Men de är samtidigt omgivna av olika föreställningar om kön som är knutna till ledarskap och där kvinnlighet ofta värderas lägre än manlighet, skriver Monica

Söderberg Forslund. **Kön har genom** historien fungerat som den mest tillämpade sorteringsprincipen i världen – så även i skolan. Genom hela utbildningshistorien har kön haft en kraftfull inverkan på hur skolan organiserats och byggts upp. Inte minst har förutsättningarna och möjligheterna för att utöva skolledaryrket sett helt olika ut för kvinnliga och manliga rektorer genom tiderna. Man kan då fråga sig vad detta beror på. Hur det kommer sig att kön har haft och har en sådan inverkan på arbetet i skolan. Sitter det i kroppen? Är det så att kvinnor och män/flickor och pojkar är så av naturen givet olika att skillnaderna på ett naturligt och självklart sätt måste komma till uttryck och ta form i skolan?

Den könsinriktade skolledningsforskningen har till största delen haft just sådana utgångspunkter för sina undersökningar. Otaliga rapporter har sedan 1970-talet lagts fram där man menat att kvinnor och män besitter helt skilda ledaregenskaper. Manliga skolledare har då förutsatts vara utrustade med en uppsättning särskilda egenskaper, vilka förväntats generera ett särskilt ”manligt” ledarskap – motsatt för kvinnor som förväntats leverera ett särskilt ”kvinnligt” skolledarskap. Sådana så kallade särartsföreställningar handlade i den tidiga skolledningshistorien under 1800-talet om biologisk särart i sin allra extremaste form.

Kvinnor ansågs då helt sakna ledarskapsförmågor och inte alls vara lämpade för chefsställning. De var dessutom utrustade med en bristande hjärnkapacitet och begränsad intellektuell förmåga. Deras närvaro ansågs också äventyra pojkars fostran till män. Manliga könsegenskaper utgjorde norm och beskrevs i alla avseenden som bättre och mer värdefulla. Män sågs som överlägsna i effektivitet, beslutskraft och arbetsförmåga, var stabilare, ansågs orka mer, hålla bättre disciplin och fungerade dessutom som viktiga fadersgestalter i pojkars fostran till män. **Senare i historien** under 1990-talet hände det omvända och kvinnor ansågs nu i stället vara särskilt väl lämpade för skolledaryrket genom sina, till skillnad från män, mer sociala, kommunikativa och demokratiska förmågor i förhållande till såväl elever, personal som föräldrar. Kvinnliga skolledare lanserades som mer samverkande och deltagarorienterade och mindre hierarkiskt inriktade. De involverade även och ville ha med andra i vad som nu i förhållande till kvinnliga skolledare talades om som beslutsprocesser. Samtidigt som kvinnor och kvinnliga förhållningssätt uppvärderades, så upprepade sig historien i den uppblussande debatt som följde.

Feminiseringen av skolan, som nu även inkluderade skolledarna, ansågs hota skolans kvalitet på en rad olika sätt och särskilt missgynna pojkarna.

När 2000-talet närmade sig började frågan om kvinnliga och manliga skolledares eventuella likheter eller olikheter betraktas som en återvändsgränd. Det upplevdes vare sig som meningsfullt eller intressant för skolans utvecklingsarbete att fokusera på könsskillnader. Dessutom framstod det som alltmer felaktigt att klumpa ihop alla världens kvinnor respektive alla män i homogena grupper och hävda att de alla inbördes i varje grupp var likadana. Från skolledningshåll höjs alltfler röster som menar att det inte finns något givet och naturligt skolledarskap.

Kön blir vad vi gör det till och vad vi genom sociala, språkliga och mänskliga uttrycksformer ger det för innebörd.

Den fråga som jag ställt i fokus för mitt avhandlingsarbete har handlat om hur det går till när kön får betydelse för rektorers arbete. Det har varit intressant att notera att de egenskaper och förmågor som tidigare i historien pekats ut som könsspecifika, numera kommer till uttryck på ett gränsöverskridande sätt bland rektorer. De utövar sitt ledarskap i en mix av vad som tidigare förknippats med kvinnliga respektive manliga förhållningssätt. Både kvinnliga och manliga rektorer talar nuförtiden om sig själva i enlighet med mer traditionellt kvinnliga värderingar som samverkande, kommunicerande och inlyssnande, rektorer som värnar dialog och delaktighet, allas medverkan och inflytande, och som sätter gemensamhetsprinciperna högt.

I dag är det kommunikationen med medarbetarna som betraktas som styrmedlet och vägen till rektorers inflytande över verksamheten. Det är också genom en ständigt pågående dialog med medarbetarna som man anser sig skapa förutsättningar för skolutveckling.

Samtidigt betraktar dessa manliga och kvinnliga rektorer på manligt vis sig själva som handlingskraftiga ledare. Man markerar sin beslutande kapacitet, att man har sista ordet och till sist är den som bestämmer – dock inom ramen för en kommunicerande och inlyssnande hållning. Med några få undantag betraktas således inte längre det mer strategiskt rationella eller instrumentellt kontrollerande ledarskapet som gångbart.

Det framgår också tydligt att rektorer är omgivna av ett flertal olika könsföreställningar som man rör sig emellan, tar till sin hjälp och aktiverar beroende på situation och sammanhang.

Med dessa könsföreställningar följer också olika könshierarkiska förhållningssätt där kvinnlighet förvånansvärt ofta värderas lägre än manlighet. Man använder sig således av olika och ibland motstridiga föreställningar om kön som stöd för sina yrkeshandlingar. Sådana situationer och yrkeshandlingar kan exempelvis ha en koppling till själva beslutsfattandet. När rektor ska bedöma en ledningsgrupps beslutande kapacitet, är det manliga gruppmedlemmar som är förutsättningen för ett gott resultat – medan kvinnliga medarbetare nedvärderas.

När det gäller principerna för sättet och hur att fatta beslut är det likaså manliga ledningsideal man lutar sig mot. I konfliktfyllda och skarpa lägen när till

exempel en kvinnlig och en manlig rektor hamnat i konflikt med sina respektive personalgrupper slås likaså kvinnlighet och samverkansambitioner ut. Samtidigt med ett mer tidsenligt och könsöverskridande ledarskap tycks dess kärna fortfarande vara sammanlänkad med föreställningar om ledarens med manlighet förknippade effektiva, rationella, strategiska och handlingskraftiga hantering av beslutsfattandet. Detta innefattar även hur ledaren identifierar vad som behöver åtgärdas och hur han eller hon väljer sätt att fatta beslut. Det är genom hela denna beslutfattningsprocess som ledaren prövas, eller som en av de intervjuade kvinnliga rektorerna säger: ”det är då, när besluten ska fattas som jag blir ledare”. Och i särskilt skarpa lägen tycks beslutskraften endast kunna godkännas i manlig gestaltning, utövad av en man, det vill säga manlig maskulinitet godkänns medan kvinnlig maskulinitet underkänns.

Men de överlevnadskraftiga särartsföreställningarna aktiveras också genom rektorernas sätt att se på och bemöta kvinnliga och manliga lärare, flickor och pojkar och genom de krav och förväntningar som ställs på deras sätt att vara och uppträda. Det är i dessa språkliga och sociala samspelsprocesser som rektorer sätter standarden för skolans könsskapande. Elever plockar också upp och inordnar sig i enlighet med de förväntningar på hur flickor och pojkar ska vara, som ligger i skolmiljöerna. Forskning har visat hur olika förståelser av vad det innebär att vara pojke respektive flicka kan få direkt inverkan på synen på kunskap, lärande och inställningen till studier.

Rektorer betraktas i dag som jämställdhetens företrädare. De utgör inte bara den styrfunktion som ska garantera att de statliga jämställdhetsmålen för skolan uppfylls, utan deltar också genom egna sociala och språkliga handlingar aktivt i skolans könsskapande. Därmed kan rektorer inte längre ansluta sig till ett tänkande där kvinnlighet värderas lägre än manlighet. Vägen mot utveckling och förändring i detta avseende går via ett medvetandegörande. Rektorers agerande utgör de verktyg som de använder sig av med referens till ett särskilt sorts tänkande som till exempel en föreställning om kön. Det är när man synliggör och förstår de föreställningar om kön och processer genom vilka man verkar, som möjligheten att göra motstånd, förändra och skapa något nytt infinner sig.

Det handlar helt enkelt om att göra en medveten satsning på att öka sina kunskaper om den könade ledarskapspraktiken och dess innehåll.



Monica Söderberg Forslund är fil dr och lärare vid Pedagogiska institutionen vid Stockholms universitet. Hon undervisar där inom kursverksamhet för lärare och skolledare.

Monica Söderberg Forslunds avhandling heter Slaget om femininiteten – skolledarskap som könsskapande praktik, Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet, 2009.

av Monica Söderberg Forslund

Utrikesfödda har osäkra jobb

Utrikesfödda jobbar oftare som vikarier, timanställda och på allmän visstid. Det visar siffror som Arbetet har beställt från SCB. Drygt en femtedel av de utrikesfödda som arbetar har otrygga jobb.

Utrikesfödda har i större utsträckning tidsbegränsade anställningar.

Siffror visar att i jämförelse med inrikes födda uppgår skillnaden till 8,2 procentenheter för hela arbetsmarknaden.

Förra året hade 13,6 procent av de inrikes födda tidsbegränsade anställningar. Medan motsvarande siffra för utrikes födda var 21,8 procent.

– De utrikesfödda har färre alternativ, de har större desperation att få ett jobb. Har man så dåligt förhandlingsläge, då är man beredd att ta de här jobben, säger Tomas Berglund, professor i sociologi på Göteborgs universitet och expert på tidsbegränsade anställningar.

Siffrorna visar också att bland de utrikes födda har kvinnor oftare otrygga jobb.

En fjärdedel har tidsbegränsade anställningar – medan en femtedel av de utrikesfödda männen har den typen av arbete.

När det gäller inrikes födda ser det annorlunda ut. Av männen har 11,6 procent otrygga anställningar medan samma gäller för 15,7 procent av kvinnorna.

Siffrorna som SCB har tagit fram för Arbetets räkning handlar om alla tidsbegränsade anställningsformer: vikarie, timanställning, allmän visstidsanställning, provanställning, praktik, säsongarbete och projektanställning.

Professor Tomas Berglund menar att en längre tid med den typen av anställningar har negativa effekter för människor.

– Otrygga jobb har stora konsekvenser för den enskilde individen, till exempel när det gäller situationen på bostadsmarknaden, förklarar Tomas Berglund.

– Man har svårare att planera sin framtid. Det är lättare att hamna i perioder av arbetslöshet. När man har ekonomisk otrygghet kan det få väldigt negativa konsekvenser för individer. Hälsa, framtidstro, familjebildning och att skaffa barn påverkas negativt.

Arbetets siffror visar också att andelen otrygga jobb har ökat under flera år.

Siffrorna visar också att bland de utrikes födda har kvinnor oftare otrygga jobb.

En fjärdedel har tidsbegränsade anställningar – medan en femtedel av de utrikesfödda männen har den typen av arbete.

När det gäller inrikes födda ser det annorlunda ut. Av männen har 11,6 procent otrygga anställningar medan samma gäller för 15,7 procent av kvinnorna.

Siffrorna som SCB har tagit fram för Arbetets räkning handlar om alla tidsbegränsade anställningsformer: vikarie, timanställning, allmän visstidsanställning, provanställning, praktik, säsongarbete och projektanställning.

Professor Tomas Berglund menar att en längre tid med den typen av anställningar har negativa effekter för människor.

– Otrygga jobb har stora konsekvenser för den enskilde individen, till exempel när det gäller situationen på bostadsmarknaden, förklarar Tomas Berglund.

– Man har svårare att planera sin framtid. Det är lättare att hamna i perioder av arbetslöshet. När man har ekonomisk otrygghet kan det få väldigt negativa konsekvenser för individer. Hälsa, framtidstro, familjebildning och att skaffa barn påverkas negativt.

Arbetets siffror visar också att andelen otrygga jobb har ökat under flera år.

Tomas Berglund poängterar att tidsbegränsade anställningar ökade stort redan på 90-talet.

Men möjligheten att anställa tidsbegränsat har ökat, speciellt efter att den borgerliga regeringen införde allmän visstidsanställning.

– Tidigare fanns det begränsningar men efter 2008 har det i princip släppts fritt.

Men just utrikesfödda är extra utsatta på arbetsmarknaden. En förklaring kan, enligt Tomas Berglund, vara att arbetsgivaren först vill testa personen för att se om arbetstagaren faktiskt fungerar på jobbet.

– Jag tror säkert att många arbetsgivare hyser en större osäkerhet inför personer med invandrabakgrund. Då blir deras behov att pröva och screena den arbets-

sökande större och därmed arbetsgivarens tendens att ge ett tidsbegränsat kontrakt.

Även den grupp utrikesfödda som har studerat möter en tuff arbetsmarknad. Trots höga utbildningar från hemlandet är fasta anställningar långt borta.

– Vi har länge pratat om att det är svårt att få sina kvalifikationer erkända i Sverige. Det är inte säkert att arbetsgivare tror på dem, säger Tomas Berglund.

Tidsbegränsade anställningar

sin egen forskning har han hittat siffror som visar på skillnader inom gruppen utrikesfödda.

– Det skiljer 10 procentenheter mellan dem som är födda i Europa och dem som är födda i andra världsdelar. I gruppen födda inom Europa har 20–21 procent tidsbegränsade anställningar. Bland dem som är födda utanför Europa gäller det för 32 procent.

Statssekreterare Irene Wennemo, som svarar i arbetsmarknadsminister Ylva Johanssons ställe, anser att siffrorna är bekymmersamma.

Hon konstaterar att tillsvidareanställning är viktig för både individen och samhället.

S-MP-regeringen har försökt minska möjligheterna att stapla visstidsanställningar men det har, påpekar hon, varit svårt att få igenom mer verkningbara förändringar i riksdagen.

Irene Wennemo tror därför att effekterna sannolikt är små.

– Vi tror inte att det påverkar mycket. Men det var vad vi kunde få igenom i riksdagen, eftersom vi har en borgerlig majoritet.

Samtidigt konstaterar hon:

– Vissa visstidsanställningar är helt okej, vi behöver vikariat när människor är föräldralediga men det som är väldigt problematiskt för en individ är att inte alls veta hur mycket man kommer att få jobba framöver. www.arbetet.se

Tre av tio manliga chefer kan inte ta ut så mycket föräldraledighet som de önskar

Bara 15% av manliga chefer har tagit ut minst 7 månaders föräldraledighet. Bland kvinnliga ledare är siffran 90%. Chefsrollen behöver moderniseras säger Annika Elias ledarnas ordförande. www.ledarna.se

Ohälsotalet sjönk under år 2018

Sjukfrånvarons utveckling i Sverige kännetecknas av stora variationer över tid. Bara under 2000-talet har vi fått uppleva två omgångar av upp- och nedgång. Vi befinner oss nu i en nedgångsfas som till stor del går att härleda till det arbete med att för-stärka sjukförsäkringshandläggningen som Försäkringskassan fick i uppdrag av regeringen 2015. På grund av de kraftiga ökningarna efter 2010 har sjukförsäkringen hamnat i fokus hos fler aktörer än Försäkringskassan.

Arbetsgivares insatser, antingen på egen hand eller i samverkan med andra aktörer, är också viktiga bidrag till att sänka sjukfrånvaron.

Antalet personer som får sjukpenning fortsätter att minska...

Inflödet till sjukpenning vände nedåt i början av 2017, först bland kvinnorna och efter sommaren även bland män. I början av 2018 var det färre som påbörjade en sjukskrivning oavsett kön, ålder eller diagnosgrupp jämfört med ett år tidigare. Psykisk ohälsa låg bakom 27 procent av de nya sjukskrivningarna.

Denna andel har ökat eftersom övriga diagnosgrupper har minskat snabbare.

Antal personer med ett pågående sjukfall visar på en liknande utveckling.

Antalet sjukskrivningar för psykiatriska diagnoser fortsatte att öka under 2017, men de första månaderna 2018 visar att utvecklingen har vänt nedåt även för denna grupp. Fortfarande ökar dock antalet personer som varit sjukskrivna två år eller längre, om än med avtagande ökningstakt. De långa sjukskrivningarna blev fler redan innan den bortre tidsgränsen togs bort, men avskaffandet skyndade på utvecklingen. Att det dessutom är färre som beviljas sjukersättning har lett till att personer istället blir kvar i långa sjukskrivningar. Personerna som befinner sig i långa sjukskrivningar karaktäriseras av psykisk ohälsa, arbetslöshet och omfattande tidigare sjukhistorik.

... men det finns tecken på stabilisering

Arbetet med att förbättra kvaliteten i utredningar och bedömningar inom sjukpenning har gjort att fler bedömningar görs i tid och att avslagsfrekvenserna ökar. Samtidigt har andelen ärenden som ändras vid omprövning minskat, vilket indikerar att den rättsliga kvaliteten har förbättrats. Fler sjukskrivningar avslutas också av andra an-ledningar än avslag, både vid och mellan rehabiliteringskedjans tidsgränser, vilket har varit det starkaste bidraget till den minskande sjukfrånvaron. De senaste månaderna finns det dock indikationer på att utvecklingen mot fler avslut börjar plana ut.

Antalet personer vars sjukfall passerar 90, 180 och 365 dagar minskar fortfarande, men inte lika snabbt. Avsluten vid dag 180 som inte kommer av ett avslag har ökat markant. Avsluten på grund av avslag har också ökat, men inte lika mycket som övriga avslut och ökningen är inte lika snabb som för ett år sedan. Det är framförallt bland dem med psykiatriska diagnoser som fler än tidigare avslutar sin sjukskrivning vid dag 180. Samtidigt finns tecken på utmaningar i de pågående sjukfallen. Andelen bedömningar som görs i tid har minskat något de senaste månaderna, troligtvis till följd av hög arbetsbelastning i handläggningen i kombination med underregistreingar på grund av nya registreringsrutiner. Att sjukpenningtalet inte minskar lika snabbt längre tyder också på att utvecklingen bromsar in. En förklaring till varför nedgången stannar av är att antalet långa sjuk-skrivningar (över två år) fortfarande blir fler och därmed står för en allt större del av sjukfrånvaron. Att vi nu ser att ökningen av de långa sjukskrivningarna planar ut kan vara en indikation på att det är en tillfällig inbromsning.

Utmaningen framöver är att uppnå stabilitet i sjukfrånvaron

När sjukfrånvaron minskar är det lätt att fokus skiftar bort från sjukförsäkringen, vilket riskerar att medföra att historien upprepar sig. Just nu finns det krafter som pekar i båda riktningar. Men Sveriges historia av kraftiga svängningar över förhållandevis långa perioder talar emot att det skulle leda till en stabilisering utan ett aktivt arbete från alla berörda parter.

Historiskt lågt nybeviljande av sjukersättning

Fokus på rättslig kvalitet har lett till att det har blivit betydligt färre som beviljas sjukersättning sedan 2015. Denna minskning fortsätter dessutom och under 12-månadersperioden fram till mars 2018 hade 5 330 personer beviljats sjukersättning. Försäkringskassan har lämnat en skrivelse till regeringen med förslag på lagändringar som skulle göra det möjligt att få sjukersättning för grupper som inte bedöms kunna återfå sin arbetsförmåga innan ålderspension men som ändå inte uppfyller dagens regler. Regeringen har initierat en översyn av regelverket.

Psykiatriska diagnoser är den vanligaste orsaken till att beviljas sjukersättning (drygt 40 procent). Det är samma diagnoser som inom sjukpenning som är de

vanligast förekommande, men bland nybeviljade sjukersättningar förekommer också svårare psykiatriska diagnoser i större utsträckning.

Antalet personer som får aktivitetsersättning minskar nu både på grund av att färre nybeviljas och att fler ersättningar avslutas

Nybeviljade aktivitetsersättningar har minskat sedan mitten av 2016 och under andra halvan av 2017 går denna minskning ännu snabbare. Även inom aktivitetsersättning har Försäkringskassan förstärkt fokus på korrekt och likformig tillämpning av rätten till ersättning, vilket har lett till fler avslag och därmed ett minskat inflöde. Det är framförallt nybeviljandet vid nedsatt arbetsförmåga som driver utvecklingen och som varierar över tid, medan antal personer som får aktivitetsersättning vid förlängd skolgång är mer stabilt. Fram till i mars 2018 låg det årliga nybeviljandet på 6 030 personer.

Minskningen av nybeviljandet i kombination med ökat utflöde har lett till att det nu är fler som lämnar aktivitetsersättningen än vad som flödar in. Att de som lämnar ersättningen har blivit fler beror framför allt på att personerna som fick aktivitetsersättning under perioden då nybeviljandet ökade nu har börjat fylla 30 år och därmed inte har möjlighet att få aktivitetsersättning. Därtill kommer att det från 1 februari 2017 är möjligt för personer 19-29 år med svåra och bestående funktionsnedsättningar att få sjukersättning, vilket har inneburit att ungefär 1 200 personer har bytt ersättningsslag. Av dem som lämnar ersättningen på grund av att de fyller 30 år har andelen som går över till sjukersättning minskat, vilket är en följd av att färre beviljas sjukersättning överhuvudtaget. Under första kvartalet 2018 har även andelen som återfinns i sjukpenning i särskilda fall minskat. Diagnossammansättningen skiljer sig från de andra sjukförmånerna; psykiatriska diagnoser utgör 80 procent av nybeviljandet. Därefter är det sjukdomar i nervsystemet och medfödda missbildningar och kromosomavvikelse som är vanligast. Det är inte heller samma psykiatriska diagnoser som förekommer i högst utsträckning som inom sjukpenning och sjukersättning. Istället är det neuropsykiatriska funktionsnedsättningar som är den vanligaste orsaken till aktivitetsersättning vid nedsatt arbetsförmåga.

Många orsaker till könsskillnader i sjukfrånvaro

Kvinnors sjukpenningstal är nästan dubbelt så högt som mäns. Under de 12 månaderna fram till och med februari 2018 startades 377 000 sjukskrivningar bland kvinnor jämfört med 212 000 bland män. Psykisk ohälsa som orsak till sjukfrånvaro är vanligare bland kvinnor och skillnaderna i inflöde förstärks därmed i antalet pågående sjukfall eftersom sjukskrivningar med psykiatriska diagnoser i genomsnitt blir längre. Hälften av sjukskrivna kvinnor har en psykiatrisk diagnos jämfört med en dryg tredjedel av de sjukskrivna männen. <https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/d3d2d056-0ae7-46d9->

b350-ac87e4696f1c/uppfoljning-av-sjukfranvarons-utveckling-2018.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

BokTips:

- Modet att köra, Manal-al-Sharif, natur och kultur, 2018
- Ny handbok för unga om läxor, sex och ångest, Gymnasiehandboken är en handbok av ungdomar för ungdomar. Boken är skriven av klassvännerna Theodor Kinch, Alfred George, Kristian Eklund och Simon Gustafsson.



Vinterhälsningar från

Ann-Katrine Roth

I utskick av nyhetsbrevet samarbetar vi med
Barbro Landell på Effektivia Management & Administration AB
070 219 2343 www.aktivia.se

