



Välkommen!

Till ett nyhetsbrev med små och stora nyheter samt månadens intervju med Magnus Persson, Skanska

- 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, mejla på info@euroquality.se

”När så många andra har klarat det kommer också du att klara det!”

- **Kvinnor dominerade på musikprisgala**

Rapparen Linda Pira prisades för såväl årets låt som i kategorin årets hip hop/soul när p3 guldgalan hölls i Scandinavium. Den pristigefyllda guldmicken gick till Veronica Maggio och First Aid blev årets grupp. Nio kategorier, åtta vinnare men bara en man. Ovanligt!

- **Medlingsinstitutet utreder jämställdhet**

Regeringen vill att Medlingsinstitutet ska undersöka lönestatistiken för att se om det i centrala avtalen finns skrivningar som gynnar jämställda löner. I regleringsbrevet till Medlingsinstitutet ger regeringen myndigheten ett nytt uppdrag och det är att utifrån den officiella lönestatistiken undersöka om de centrala avtalens konstruktion har haft någon effekt för att minska löneskillnaderna mellan män och kvinnor. Det betyder att Medlingsinstitutet ska försöka se om det finns några avtalsskrivningar som varit framgångsrika för att skapa jämställda löner inom ett avtalsområde. Uppdraget handlar dock inte om löneskillnader mellan olika branscher.

<http://arbetet.se/2015/01/02/medlingsinstitutet-ska-utreda-jamstallda-loner/>

- **Männen drar ifrån**

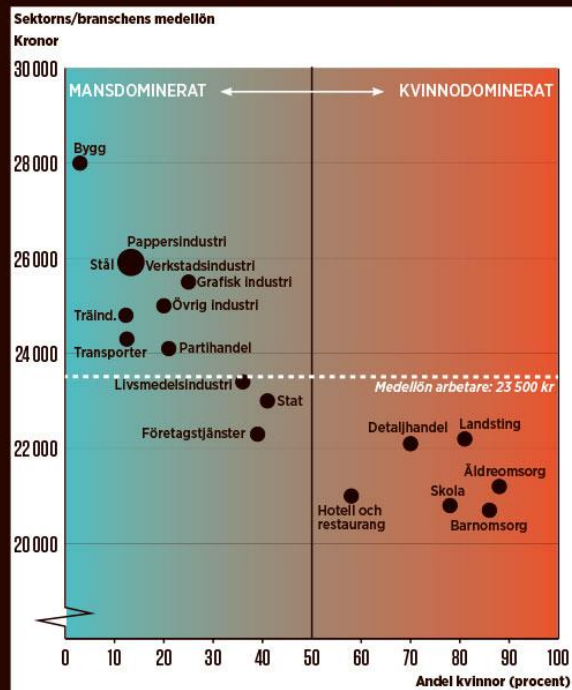
Jämställda löner är långt borta – i stället ökar lönegapet mellan kvinnor och män. Det beror delvis på den svenska modellen för lönebildning: Industrins lönenorm uttrycks i procent vilket gynnar redan högt avlönade män i industrin och missgynnar lågavlönade kvinnor i vård och omsorg. Arbetet inleder en serie om lönegapet – och om möjliga lösningar.

- Löneskillnaderna mellan män och kvinnor ökar. Det beror helt enkelt på att kvinnor får lägre lönepåslag än män.
- Det finns flera förklaringar:
 - Den styrande lönenormen uttrycks i procent,
 - manligt dominerade branscher får i större utsträckning extra löneökningar på sina arbetsplatser,
 - samtidigt som kvinnligt dominerade avtalsområden i större utsträckning har svårt att ens få ut påslagen i det centrala avtalet.

Ju större andel kvinnor, desto lägre löner

ARBETARE

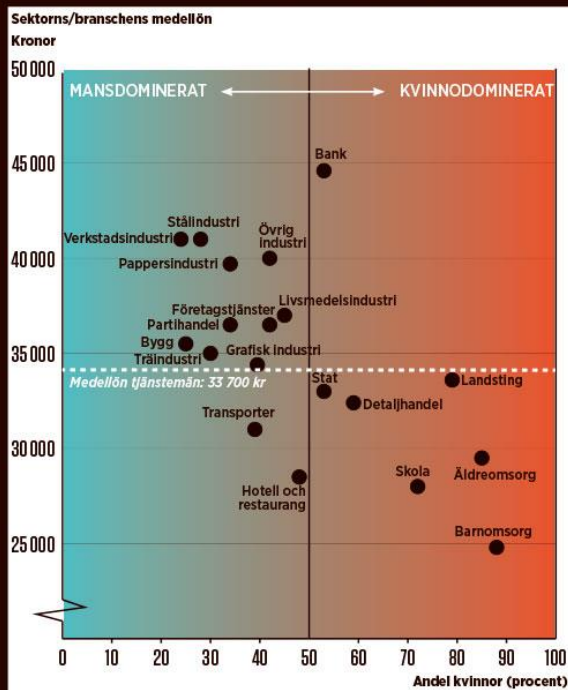
Andel kvinnor och medellön inom 18 branscher år 2012



Källa: Hundra år av ojämlikhet (LO-rapport, 2014)

TJÄNSTEMÄN

Andel kvinnor och medellön inom 19 branscher år 2012



<http://arbetet.se/2015/01/16/mannen-drar-ifran/>

- Svenskar positiva till invandring

Svenskarna är det folk inom EU som är mest positivt inställda till invandring.

I undersökningen gjord av Europabarometern svarar 72 % av de tillfrågade svenskarna att de ser ganska eller mycket positivt på invandring. Det är betydligt fler än de näst mest positiva länderna Kroatien och Spanien med 48 %.

http://ec.europa.eu/public_opinion/topics/almanac_en.htm

- Invandring har byggt Sverige

”De kom i gistna, små överfulla fiskebåtar. Det mörka kalla havet piskade mot relingen. Under däck kurade kvinnor, män och barn ihop sig. Passagerarna hade

betalt dyrt för att en biljett till friheten”.....Läs Pär Nuders krönika i Dagens industri

<http://www.di.se/artiklar/2014/12/15/kronika-invandringen-har-byggt-sverige/>

- **Var fjärde pensionär vill jobba**

Var fjärde pensionär kan tänka sig att gå tillbaka till arbetslivet. Det visar en undersökning som AMF gjort.

Större flexibilitet behövs i slutet av arbetslivet för att fler ska arbeta högre upp i åldrarna. Samhällets och arbetsgivarnas attityder till äldre arbetskraft påverkar människors vilja att arbeta längre och det saknas strategier för att behålla och rekrytera äldre arbetskraft. Det visar årets pensionsrapport från AMF.

– Gränsen mellan att vara yrkesverksam och att vara pensionär är inte längre definitiv. Människor behöver kunna arbeta längre på sina egna villkor, till exempel på deltid och ha mer flexibla arbetstider

- **Ny undersökning om globala värderingar Sverige inte alls landet lagom tvärtom!**

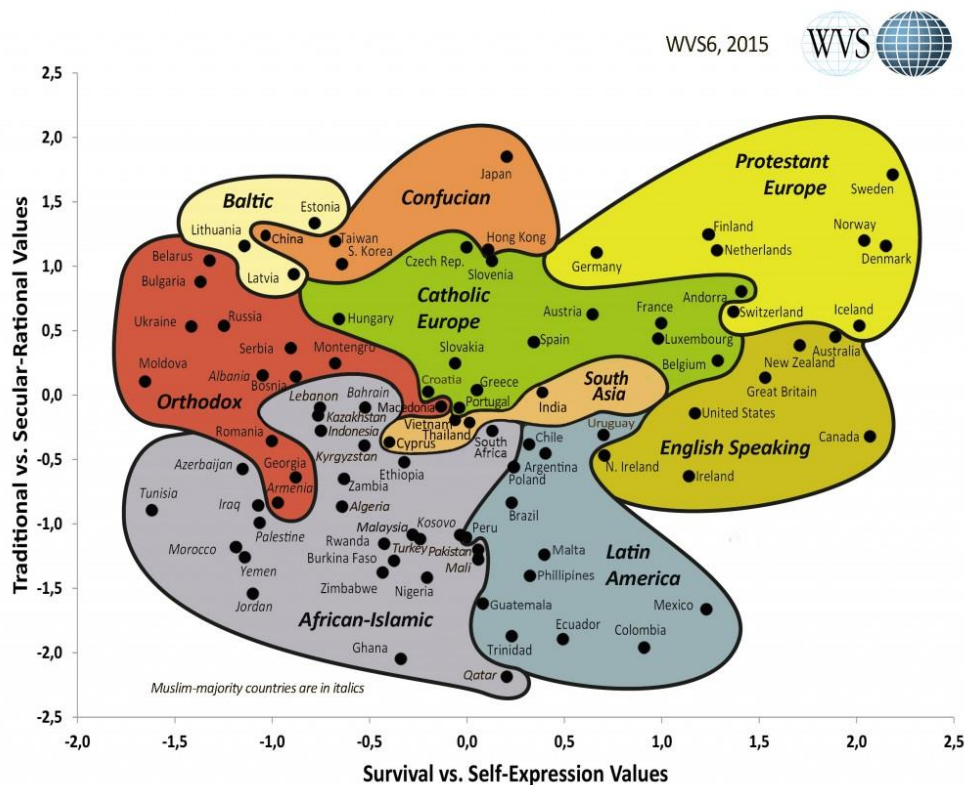
World Values Survey (WVS) är ett globalt forskarnätverk som från 2012 har sitt sekretariat på Institutet för Framtidsstudier. WVS data gör det möjligt att analysera demokratiutvecklingen i världen, människors uppfattning om mänskliga rättigheter, synen på åldrande, ungas plats i samhället, korruption, förtroende visavi samhällets organ och många andra förhållanden av betydelse för våra samhällens framtida utveckling. WVS har sedan 1981 regelbundet genomfört enkätundersökningar i närmare hundra länder och totalt har nära 350 000 personer intervjuats genom åren.

Besök gärna [WVS hemsida](#); där finns ett stort antal intressanta publikationer.

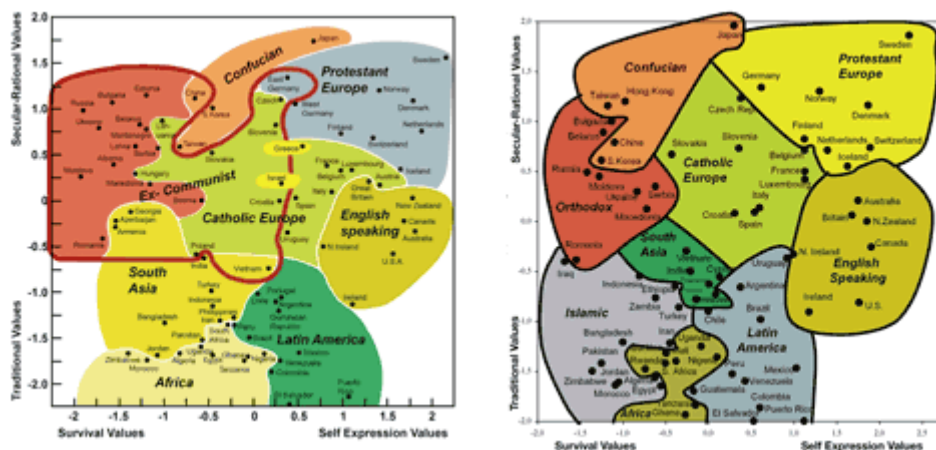
Kulturkartan är ett av de mest kända resultaten av World Values Survey. Den är baserad på ett urval frågor ur studien och visar hur olika länder i världen placerar sig utifrån medborgarnas värderingar.

Länderna placeras ut efter sina värden på två axlar. Den undre axeln, x-axeln, mäter synen på livet i en rangordning från ren överlevnad till livskvalitet, tillit och självförverkligande. Ju längre högerut ett land placerar sig, desto viktigare är individens frihet. Den vänstra axeln, y-axeln, mäter traditionella värderingar där religiösa föreställningar och respekt för auktoriteter hamnar långt ned och sekulära, rationella, hamnar högre upp på skalan.

Den senaste kartan publicerades 2015 och är baserad på den sjätte omgången mätningar genomförda av WVS mellan hösten 2010 och våren 2014. 61 länder deltog i mätningen där 1200–1500 personer i varje land svarade på frågor om hur man t.ex. ser på familj, arbete, religion, politik, samhälle, vetenskap, trygghet, säkerhet, våld, framtiden.



- Kulturkartan 2015, WVS6. Klicka för större bild.



Kulturkartorna från 1996, WVS4 och 2008, WVS5.

Kartbilden är förvånansvärt konstant över tid: de nordiska länderna hamnar i det så kallade högerkrysset, med låg religiositet och en hög andel av befolkningen som har så kallade emancipativa värderingar (ung. frihetliga värden), ett mönster som avviker ganska kraftigt från andra länder.

[Ladda ner frågorna som kulturkartan är baserad på \(pdf\)](#)

[Ladda ner alla länders värden i kartan från 2015 \(xls\)](#)

Alla frågor och data finns på [World Values Surveys webbplats](#). Du hittar dem under rubriken Data & Documentation.

- Jämställdhet ska prioriteras

Idag bedrivs ett utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i arton myndigheter. Lärdomarna från det ska nu spridas till fler myndigheter. Regeringen utökar satsningen till att omfatta 41 myndigheter däribland försäkringskassan och skatteverket.

<http://www.dn.se/debatt/jamstallldhet-ska-prioriteras-redan-i-var-andringsbudget/>

- **Regeringen oroad för ökade sjukfrånvaron**

Sjukskrivningarna ökar mer än väntat prognosen för årets sjukkostnader skrivs upp ytterligare, kvinnor med ångest och depression är den grupp som ökar mest. Totalt väntas kostnaderna för sjukpenning i år landa på 31,5 miljarder kronor. Det är 10 miljarder mer än för tre år sedan. Sjukfrånvaron ökar i alla yrken och alla branscher- men framförallt bland kvinnor och framförallt i psykiska diagnoser. Psykiska diagnoser är den vanligaste diagnosen bland samtliga sjukskrivna.

- **Kvinnor saknas i skolans historieböcker**

Se mer <https://www.facebook.com/pages/Euroquality/361060494002265>

- **Kreativitet på jobbet ökar omsättningen!**

Testa din arbetsplats:

Svarar du ja på mer än sju frågor befinner du dig antagligen i en organisation som kan prestera superkreativa resultat. Svarar du ja på mindre än tre frågor får du inte utrymme för din kreativitet.

- 1 Uppmuntras du att vara kreativ och komma med nya idéer på jobbet?
- 2 Vågar du och dina kollegor ta initiativ även om resultatet är ovisst?
- 3 Är det tillåtet att misslyckas på din arbetsplats?
- 4 Upplever du atmosfären på din arbetsplats som levande och händelserik?
- 5 Känner du att det finns utrymme för humor och skratt på din arbetsplats?
- 6 Lyssnar din chef på dig? Är det dialog snarare än monolog som förs?
- 7 Har du tid att tänka ut nya idéer?
- 8 Har du och dina kollegor möjlighet att göra er hörda när det gäller hur företaget leds och utvecklas?
- 9 Använder ni ett uppmuntrande språk på arbetsplatsen?
- 10 Uppmuntras du till att samarbeta med andra?

(Farida Rasulzada)

- Fyra AD fall om sexuella trakasserier under de senaste tre åren

1. Anmälde chefen –blev av med jobbet (dom 71/13 mål A 60/12)
2. Trakasserade kvinnliga kolleger (dom 12/13 mål B 144/11)
3. Ovälkommet besök hos flygvärdinna (dom 49/12 mål A 107/11)
4. Anklagad för sexuell beröring (dom 36/12 mål A 114/11)

Tips:

➤ Dags att ta tag i mångfalden och göra en insats för ett mer tolerant Sverige och företagande!

- ✓ Jämställdhet och mångfald - 26 mars 2015
- ✓ Psykosocial arbetsmiljö-ett chefsansvar!
15 april 2015

http://www.sverigeshrforening.se/HR_Public/Templates/Pages/Activities/ViewActivity.aspx?id=42&epslanguage=sv&activityID=417

Intervju med Magnus Persson, Skanska



Magnus Persson är regionchef för byggverksamheten i Skåne. Beskriver sig själv som en trogen medarbetare sedan 16 år och en riktig teambyggare. Har hämtat sin inspiration från lagidrotten. – ”I grund och botten brinner jag för utveckling av individer och affärer”.

- ” Historiskt sett är vår bransch mansdominerad vilket bland annat inneburit att största underlaget för vår rekrytering varit män.
- ” Kvinnor har inte i samma utsträckning attraherats av byggbranschen och vi har inte alltid varit bra på att behålla de kvinnor som börjat jobba hos oss, det är och har varit ett stort problem”, menar Magnus.
- ” I min ledningsgrupp på 12 personer är det numera fyra kvinnor. Jag har lyckats få in kvinnor som linjechefer och det blir både spännande och bra”.

Skanska har mätbara mål för verksamheten och har bestämt att vid rekrytering så ska 50 % komma från underrepresenterat ”område”, etnicitet och kön. Regionen har även konkreta mål att öka antalet kvinnor som chefer.

Varför är de här frågorna viktiga för er verksamhet?

- ”Vi bedriver en långsiktig verksamhet, vi bygger och utvecklar samhället, då måste vi ha en förståelse för det samhället, vi måste spegla samhället

och sträva efter en bredare bakgrund och sammansättning bland medarbetarna”.

- ”Vi behöver vara en attraktiv arbetsgivare och attrahera de bästa kompetenserna. Rätt folk säkrar att vi är attraktiva i morgon också”.

Magnus säger; -” När vi jobbar med inkludering levererar vi ett bättre resultat. När folk upplever trygghet presterar de bättre. En central del av våra projekt handlar om att hantera risker och möjligheter och det gör vi bättre med mer mångfald i teamen.”

När och hur eller vad gjorde att du förstod att frågorna är viktiga?

- ”Jag blev besviken när duktiga tjejer slutade och insåg att vi tappar kompetens.
Genom min resa har jag träffat många kompetenta medarbetare som utvecklat mig. Jag har sett att byggprojekt som har en bred sammansättning blir starka.”
Magnus menar också att mångfald och inkludering hör ihop.
– ”Kompetens togs inte alltid tillvara och det kunde variera från en arbetsplats till en annan. Arbetsplatskulturen har betydelse för inkludering och ledarskapet är avgörande för att lyckas.”

Hur har ni jobbat för att nå framgång? Vad har varit viktigast?

- ”Det stora vi har jobbat med under år 2014 har varit att göra en mångfaldssatsning ända ut i byggbodarna. Kunskap, delaktighet och att få med alla...” Magnus berättar att en anledning till satsningen var att företaget hade ett antal diskriminerings ärenden, både kön och etnicitet.

Och om framtiden säger Magnus:

-”Under år 2015 jobbar vi med ledarskapet ur ett jämställdhet o mångfaldsperspektiv, i syfte att skapa inkluderande arbetsplatser.”

Är det Lönsamt? Har ni räknat på det?

-”Jag är övertygad om att vi tjänar på mångfald men har inte direkt räknat på det. . Vi gör en framtidssäkring av företaget, det kräver

uthållighet och förhoppningsvis väljer medarbetare att stanna kvar hos oss”.

Tre tips för den som vill komma igång

- 1) Börja med att skapa en mindre homogen ledning
- 2) Lyfta perspektivet och fråga varför vi gör det? Formulera en långsiktig vision.
- 3) Våga utmana er själva och fortsätt arbetet

God Fortsättning på det nya året!

Önskar Ann-Katrine Roth