



Nyhetsbrev februari 2019

Välkommen till ett 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.

”Vi måste ha kontraster i tillvaron för att känna skillnaden”

(ur Glimtar)

Demokratin friskare än sitt rykte

Under 2018 blev tio länder mer demokratiska och sex mindre demokratiska visar ett unikt index utvecklat på Högskolan i Halmstad Max Range är världens största datamängd över alla länders politiska system från år 1789–2013. Max Range datamängder tillhandahåller information om politiska institutioner i alla världens länder från 1789 månatligen och från 1600 årligen. Max Range månadsdata över politiska institutioner är det överlägset största och mest övergripande dataset som finns och har ett antal fördelar framför andra tillgängliga data. Max Range tillåter historiska studier av politiska institutioner på ett oöverträffat sätt. Analysen av datamängden har hittills lett till tre slutsatser:

1. Demokrati växer inte fram ur nationer utan sprids mellan dem.
2. Alla typer av icke-demokratier kan alltså till slut bli demokratier.
3. Muslimska länder är långsammare än andra att anamma demokrati, men det gäller bara under perioden efter kalla kriget.

För hela perioden 1789–2013 spelar välstånd en mycket större roll än religion för en demokratisering. Försvagningen av demokratiska institutioner i länder som Ungern, Polen och Turkiet får mycket medial och politisk uppmärksamhet. Detsamma gäller uppsvinget för antidemokratiska krafter och auktoritära tendenser där demokratin inte försvagats på något formellt sätt. Där nämns länder som USA, Italien, Grekland och Frankrike

Det är inte lika känt att antalet auktoritära stater de senaste åren minskat ännu mer. I genomsnitt rör sig inte världens styrelseskick mot mindre demokrati, visar ett omfattande index som tagits fram av statsvetare vid Högskolan i Halmstad.

– Vi glömmer ofta hur världen såg ut tidigare och vilka auktoritära regimer som försvunnit och ersatts med mer fria styren, säger Max Range, som utvecklat demokratiindexet tillsammans med professorn i statsvetenskap Mikael Sandberg. Indexet, Maxrange, bygger på vad som enligt skaparna själva är världens längsta tidserie över politiska regimer och institutioner. Man har kartlagt världens alla styren ända från år 1600, och i detalj – månadsvis – från år 1789.

Regimerna definieras mycket finkalibrigt – skalan är 100-gradig – men för den demokratiska kvaliteten finns fem huvudkategorier: kvalificerad demokrati, svag demokrati, falsk demokrati (stat med orättvisa val och andra

icke-fungerande politiska institutioner), autokrati (auktoritär stat med något mått av politiskt ansvarsutkrävande) och despoti.

Det senaste decenniet har antalet kvalificerade demokratier förvisso minskat med 10, från 117 till 107, men samtidigt har antalet svaga demokratier ökat med 17, från 28 till 45. Under samma tid har antalet autokratier, båda kategorierna, minskat från 53 till 40, medan antalet falska demokratier gått upp från 20 till 27.

Det betyder alltså att fler länder har flyttat sig uppåt, mot demokrati, än åt andra hållet. Under 2018 var det tio länder som rörde sig i positiv riktning och sex som rörde sig i negativ riktning.

Max Rånge vill inte förringa det problem som brukar vara i fokus, att kvalificerade demokratier försvagats: – Nej, men en hel del av de kvalificerade demokratierna för tio år sedan var ganska färska och löpte risk att falla tillbaka. Många hade blivit demokratier på 1990-talet, efter murens fall. I ett visst skede av utvecklingen uppstår också en mättnadseffekt, påpekar han: Ju färre länder som inte är demokratiska, desto svårare blir det att få dessa att byta kategori.

Rånge tror att vi framöver kommer att se en viss växling mellan starka och svaga demokratier.

– De som sjunker till svag demokrati stannar i regel kvar där eller går tillbaka upp till kvalificerad. Under tiden de ligger kvar kan de konsolideras. Att det i nyblivna demokratier kan svänga fram och tillbaka mellan folkstyre och mer eller mindre autokrati har de senaste åren märkts i exempelvis sydasiatiska länder som Sri Lanka, Maldiverna och Malaysia.

I årliga sammanställningar från demokratiinstitut med högt renommé, framför allt amerikanska Freedom house och den brittiska tidskriften Economists analysenhet EIU, betonas bakslagen.

Freedom house senaste årsrapport har rubriken ”Demokrati på reträtt” och slår fast att friheten i världen sjunkit för 13:e året i rad.

Deras sammanställningar beskrivs ofta som lägesrapporter för demokratin. Men Max Rånge har två invändningar mot det:

De mäter delvis annat än demokrati.

De förändrar ibland sina kriterier, så att historiska jämförelser blir svåra.

<https://www.dn.se/nyheter/varlden/demokratin-friskare-an-sitt-rykte-visor-globalt-index/>

Vanligt att kvinnor tar över bolag med problem apropå ny VD för handelsbanken

År 2003 publicerade den brittiska tidningen The Times en undersökning som visade att brittiska bolag med hög andel kvinnor i styrelsen presterade sämre. Det triggade forskare att titta närmare på saken och deras studie år 2007 visade att kvinnor rekryterades i större utsträckning till styrelser i bolag som utvecklats svagt under de senaste fem månaderna. Forskarna kallade fenomenet för glasstup, Glass Cliff, alltså att kvinnor främst får styrelseplatser i bolag som går dåligt. En studie i USA år 2013 där forskare tittade på samtliga VD byten bland 500 Fortune bolagen under de senaste 15 åren, visade stöd för glasstupsteorin. Det är sannolikt att kvinnor och etniska minoriteter utses till VD i svagt presterande företag. Läs mer;

<https://hbr.org/2011/01/how-women-end-up-on-the-glass-cliff>,

uppsats från Karlstad Universitet <http://www.diva-portal.se/smash/get/diva2:422171/FULLTEXT01.pdf>

Robot rekryterar garanterat utan känsla

Så gott som fördomsfritt och nästan mänskligt. Så kan mötet med Tengai beskrivas. Med rekryteringsroboten vid skrivbordet ska jobsökande bedömas utifrån kompetenser och garanterat utan magkänsla.

Välkommen hit. Mitt namn är Tengai och jag kommer att leda dagens intervju. Visst är det både spännande och ovanligt med ett möte mellan robot och människa?

Den som talar är det senaste tillskottet på rekryterings- och bemanningsföretaget TNG i Stockholm – en knappt halvmeterhög robot med något mekanisk röst och förvånande mänskliga drag.

Med vaksam blick och små huvudrörelser följer hen mitt samtal med vd Åsa Edman Källströmer. Vi lär oss saker varje dag. Framför allt lär vi oss väldigt mycket om oss själva och hur vi gör i dag. Det är det som vi vill träna roboten att göra, fast på ett mycket mer strukturerat sätt, säger hon. Tengai är produkten av ett samarbete mellan TNG och startupföretaget Furhat Robotics vid KTH i Stockholm. Roboten har hittills övat på ett åttio-tal frivilliga och planen är att den ska börja jobba i vår. Feedbacken från de som blivit intervjuade har varit

övervägande positiv, säger Sinisa Strbac, rekryterare och ansvarig för robotprojektet.

– Det är självklart en lite ovanlig situation för många, men man glömmer bort att det är en robot efter ett tag, dels för att de flesta är fokuserade på vad de ska säga och sen ser den ju faktiskt mänsklig ut också.

Vi testar och jag förstår vad han menar.

– Ge mig ett exempel på en arbetssituation eller liknande där du ställdes inför ett problem som du ensam var tvungen att lösa, säger Tengai och tittar uppfordrande.

TNG arbetar sedan 2012 med visionen "fördomsfri rekrytering" med målet att ge alla sökande samma chans.

– I Sverige är vi väldigt bra på att rekrytera för fikarummet. Men jag tror att på sikt behöver vi verkligen tänka om. Vi behöver få in folk i våra organisationer som kan mer än bara vara trevliga, säger Åsa Edman Källströmer.

Genom att låta alla sökande utföra arbetsprover och personlighetstester innan de kallas till intervju tror hon att företaget lyckats skalat bort ett första lager av fördomar. Roboten blir ytterligare ett verktyg för att urvalsprocessen ska bli mer objektiv och garanterat opåverkad av magkänslan.

– Man vet igenom forskning att i ett möte så uppstår någon slags attraktion och den behöver inte vara relevant för det jobbet som det faktiskt handlar om. Det är därför som magkänslan är så farlig för där blir det med gillar vi varandra och det behöver inte betyda att man gör ett bra jobb, säger Åsa Edman Källströmer.

Enligt Malin Lindelöw, psykolog och författare till flera böcker om kompetensbaserad rekrytering, är det bedrägligt att förlita sig på den första känslan som infinner sig vid ett möte.

– Ett exempel är att vi tenderar att se ganska negativt på att överviktiga personer. Om man har fått ett negativt intryck av en person, så ställer man gärna ledande frågor för att bekräfta det. Alternativt hör man bara det negativa och omtolkar saker som den säger i negativ bemärkelse. Omvänt gör man precis tvärtemot om man fått ett positivt första intryck.

Magkänslan är dock inte alltid av ondo, om begreppet används för att beskriva den känsla som uppstår efter ett samtal med en person som det kan vara svårt att sätta fingret på, anser hon och tillägger att den bör hanteras varsamt.

– Det är väldigt vanskligt och man måste vara oerhört försiktig och ödmjuk inför att min magkänsla faktiskt kan säga mig något som är viktigt, men den kan också vara käpprätt åt skogen.

Malin Lindelöw betvivlar inte att en robot skulle klara att stämma av relevansen av någons erfarenhet eller kunskaper i ett visst datasystem eller språk. Men hon känner oro inför hur det skulle uppfattas av den sökande mötas av en robot.

– Många arbetsgivare upplever att de konkurrerar om talangerna. Att möta en robot i början av rekryteringsprocessen är inte självklart det bästa sättet att sälja in sig till kandidaten och bygga en relation.

Fakta: roboten Tengai

Längd: 41 cm

Vikt: 3.5 kg

Röst: Johanna Hermann Lundberg, även känd som "Fröken Ur"

Utvecklad av: Furhat Robotics vid Kungliga Tekniska Högskolan, KTH i Stockholm

Fördomsfri? Nja – Tengai blir precis så fördomsfull som hen programmeras att bli.

<https://www.svd.se/tengai-rekryterar-utan-magkansla>

Indien: oppositionen lovar blixtskilsmässor

Indiens största oppositionsparti Kongresspartiet lovar att riva upp en lag som förbjuder muslimska män att skilja sig genom att säga det arabiska ordet för skilsmässa – talaq – till sin äkta hälft tre gånger. Tillvägagångssättet, som stipuleras i islamisk rätt, kriminaliserades i januari efter en längre politisk diskussion i det indiska parlamentet. Som det är nu kan det straffas med upp till tre års fängelse. Premiärminister Narendra Modi och hans hindunationalistiska Indiska folkpartiet (BJP) motiverar det med att man stärker kvinnors rättigheter. Kongresspartiet anser att det diskriminerar muslimska män.

– Vi är emot det eftersom det är ännu ett utarbetat vapen från Narendra Modi för att fånga muslimska män eller släpa dem till polisstationer, säger Kongresspartiets ledare Rahul Gandhi.

Den sittande regeringen har återkommande kritiserats för att den åsidosätter landets minoritetsgrupper för den hinduiska majoriteten.

Indien går till nationella val i april och maj. aftenbladet.se

Rika mår också sämre av ojämlikhet

Forskarna inom sociologin har länge hävdade att växande klyftor är ett hot mot folkhälsan. På senare år har allt fler nationalekonomer anslutit sig till samma spår. Samhället mår bra av ökad jämlikhet.

Debatten tog fart 2009 när epidemiologiforskarna Richard Wilkinson och Kate Pickett publicerade boken Jämlikhetsanden. Genom att studerastatistik från 21 rika länder kunde de se att trots ökad ekonomisk tillväxt blev människor inte lyckligare.

Tvärtom, förskrivningen av psykofarmaka ökade kraftigt, liksom den sjukliga fetman, den våldsamma kriminaliteten, de oönskade tonårsgraviditeterna och den psykiska ohälsan bland unga.

Orsaken fann Wilkinson och Pickett i de snabbt växande klyftorna mellan fattiga och rika. Att de fattiga är mindre fattiga än för 50 år sedan hjälper föga när de rika blivit så mycket rikare. Inte ens de rika blir lyckligare. Avundsjuka och mindervärdeskomplex slår till när de ser att andra är ännu rikare.

Nationalekonomen Thomas Piketty gav nytt bränsle till debatten 2013 med boken Kapitalet i tjugoförsta århundradet. Han visade hur enormt mycket kapital som omfördelats till de redan rikas fördel de senaste 40 åren. Mycket på grund av nyliberala tankar och politiker som Ronald Reagan och Margaret Thatcher. Nu är inkomst- och förmögenhetsskillnaderna lika stora som de var för 100 år sedan.

Karl Marx hävdade att kapitalismen skulle kollapsa av ansamlingen av rikedom hos kapitalägarna. Kanske är han på väg att få rätt. Nu är till och med Världsbanken, OECD och Världsekonomiskt forum inne på samma spår, att de ökande klyftorna och den enorma rikedom hos ett fåtal är skadligt för samhället.

Nu fortsätter psykologen Keith Paynes på samma tema i boken The broken ladder. Ojämlikhet sliter sönder den sociala väven och Paynes slutsats är att vi inte är biologiskt anpassade för ojämlikhet.

Stora skillnader mellan människor även i överflödssamhällen minskar tilliten och samhörigheten. Viljan att ställa upp för varandra minskar. Det blir mer av sköt dig själv och skit i andra.

Borgerliga politiker tror fortfarande på hästskitteomet, att rikedom ska sippra ner till de fattiga. Att det inte funkar så blir alltmer uppenbart, även om till

exempel Donald Trump tror att USA blir rikare om den rikaste procenten får ännu fler skattesänkningar.

I Sverige då? Ja, i dag går det 54 industriarbetarlöner på en vd-lön i ett stort företag, den största skillnaden någonsin. Det skiljer 18 år i medellivslängd mellan en högutbildad i ena änden av en t-banelinje i Stockholm och en lågutbildad i den andra änden. <https://www.allehanda.se/artikel/ledare/peter-franke-s-vi-mar-battre-nar-jamlikheten-okar>

<https://www.dn.se/kultur-noje/richard-wilkinson-rika-mar-ocksa-samre-av-ojamlikhet/>

Mammor oftare hemma utan föräldrapenning

Mammor är i snitt hemma 13 månader med sina barn under de första två åren. Pappor i 3,5 månader. Och det är faktisk ledighet vi talar, det vill säga såväl dagar när föräldrar tar ut föräldrapenning som obetalda dagar vilket är helt nya siffror.

Fyra av fem dagar under barnets första två år i livet är det mamman som är hemma. Totalt är kvinnor i snitt hemma 13 månader under den perioden. I 3,5 av dem utan ersättning i form av föräldrapenning från Försäkringskassan. Det är alltså faktisk föräldraledighet vi ser, inte bara uttag av föräldrapenningen eftersom många lägger upp sin föräldraledighet mer flexibelt än full ersättning varje dag. Det visar ny forskning som presenteras i dag från den statliga delegationen för jämställdhet i arbetslivet.

Pappor är i sin tur hemma i snitt i 3,5 månader under barnets första två år. Och en och en halv månad av dem utan föräldrapenning. Tid hemma med barn utan ersättning stämmer ganska väl överens med den studie Försäkringskassan själv gjorde i slutet av förra året när det gäller pappor. Medan mammor enligt den studien var hemma längre utan ersättning, sex månader. Skillnaden beror på olika metoder. Medan Försäkringskassan gjorde en enkätundersökning bland cirka tvåtusen föräldrar har forskarna i den här studien gått på data som finns i olika register. Totalt har de undersökt föräldrar till över 42 000 barn födda 2009.

– Det är inget definitivt svar. Vi går alla som katten kring het gröt när det gäller den här frågan, det är svårt att veta exakt hur man ska göra. Men vi kommer närmre och närmre ett svar på hur länge folk faktiskt är frånvarande från sina jobb. Men det viktiga är att allt pekar på att det är en lång period som faktisk är

obetald hemma, säger Ann-Zofie Duvander, lektor i sociologi vid Stockholms universitet som ligger bakom studien.

Hon säger att det faktiska uttaget får stora konsekvenser för kvinnors inkomster, karriärer och pensioner. Ett halvår med föräldrapenning motsvarar en negativ löneutveckling på cirka en halv procent. Oavsett om det är mamman eller pappan som är hemma. Så det handlar om hur mycket tid en förälder är hemma med barn.

– Det viktiga är att veta att vi ofta underskattar tiden kvinnor är föräldralediga om man bara ser på uttag av föräldrapenning. När vi jämför med andra länder tror man ofta att svenska kvinnor är hemma kortare tid än vad de faktiskt är.
<https://arbetet.se/2014/09/25/95384/>

Styrkekrav ses över av Försvarsmakten

Hur stark ska man egentligen behöva vara för att få göra värnplikten? Den frågan ställer sig Försvarsmakten, när de ser över de fysiska kraven för olika befattningar. Kvinnor är generellt bättre när det gäller psykiska faktorer och begåvnings tester, säger Klas Eksell, personaldirektör, till Sveriges Radio Ekot.

– Men just i muskelstyrka så är det ingen tvekan om att männen är före. För oss gäller det då att ha rätt krav på rätt befattning, så vi inte har ett för högt muskelkrav i förhållande till vad befattningen gäller. Försvarsmakten har målet att 20 procent av de anställda ska vara kvinnor. I dag är siffran 13 procent.

– Vi jobbar väldigt mycket med att ha rätt kravsättningar på rätt befattningar. Det finns en risk för att vi i några fall ligger för högt som någon form av arv från, låt mig kalla det så, den manliga värnpliktstiden, säger Eksell till Ekot

[se också rapporten Karriärhinder för unga militära kvinnor. - FOI](https://www.foi.se/...search/pdf?...D%3A%5CReportSearch%5CFiles%5C5162bdd3...)
<https://www.foi.se/...search/pdf?...D%3A%5CReportSearch%5CFiles%5C5162bdd3...>

Longitudinell studie av personalflödesfaktorer ur ett genderperspektiv.

Målsättningen är att föreslå åtgärder som reducerar karriärhinder för kvinnor samt stärker Försvarsmaktens arbete med kvantitativ och kvalitativ jämställdhet på alla nivåer i organisationen.

Det övergripande mönstret av könsrelaterade förhållanden i en organisation kan kallas för genderregim. Detta mönster som kontinuerligt vidmakthålls i organisationen är den kontext genom vilken barriärer för kvinnors karriär i

Försvarsmakten skapas. I rapporten studeras genderregimen ur fyra olika perspektiv; Fördelning av makt, arbete och resurser; Attityder, kultur, ideal och symboler; Relationer, interaktioner och nätverk; Personligt förhållningssätt och motivation, i syfte att förstå orsaker till och identifiera barriärer för unga militära kvinnor.

Studien visar att förbättringar skett över tiden men att betydande barriärer alltså finns och nya uppstår i organisationen till följd av jämställdhetsarbetet. Barriärerna är till stor del skenbart sakliga, transparenta och subtila vilket gör de svåra att såväl identifiera som åtgärda. Likväl hindrar de att Försvarsmakten når sina kvantitativa och kvalitativa jämställdhetsmål. De barriärer som identifierats är främst kopplade till rekrytering, befattningskrav, karriärvägar, relationer med chefer och attityder mot militära kvinnor.

Akut kompetenskris hotar företagen

Stockholm har den största arbetskraftsbristen av samtliga regioner i Sverige. Närmare 40 procent av alla vakanser finns i Stockholm. Värst är kompetensbristen inom IT och andra kunskapsintensiva näringar, vilka utgör särskilt viktiga inslag i Stockholms näringsliv.

I dag vittnar många företag i Stockholm om att de är tvungna att tacka nej till affärer på grund av brist på arbetskraft. Kompetensbristen är rekordhög och företagen i huvudstadsregionen skriker efter arbetskraft. Dessutom pekar mycket på att matchningen på arbetsmarknaden försämrats, vilket resulterat i en onödigt hög arbetslöshet. Vi har gått från kompetensbrist till kompetenskris.

Få analyser har skärskådat Stockholms särskilda utmaningar vad gäller kompetens-brist. Det saknas en förståelse för huvudstadsregionens förutsättningar och behov. I denna rapport tittar vi närmare på just Stockholms arbetsmarknadsläge för att på så vis kunna identifiera och föreslå åtgärder som svar på de problem som hotar företagets tillväxt.

För att Stockholm ska kunna växa måste kompetenskrisen lösas. Detta är en förutsättning för att förverkliga vår vision om Europas bästa huvudstad. Det kommer inte att vara enkelt men är helt nödvändigt för att vi ska kunna stå oss i den globala konkurrensen.

REGION/LÄN	SNITT SENATE	2017 KV3	2018 KV3
	12 ÅREN		
Stockholm	70,5	72,3	73,1
Stockholms län	70,5	72,3	73,1
Östra Mellansverig	64,0	66,4	66,9

e			
Uppsala län	66,9	69,5	68,3
Södermanlands län	63,0	65,6	64,2
Östergötlands län	63,2	66,5	68,7
Örebro län	68,9	71,2	72,3
Västmanlands län	67,7	67,3	67,2
Småland med öarna	67,0	69,4	69,9
Jönköpings län	68,9	71,2	72,3
Kronobergs län	67,7	67,3	67,2
Kalmar län	63,5	68,0	68,2
Gotlands län	66,3	71,2	70,4
Sydsverige	64,2	66,4	66,8
Blekinge län	62,4	65,3	65,7
Skåne län	64,4	66,5	66,9
Västsverige	67,1	69,9	70,7
Hallands län	68,8	71,6	71,7
Västra Götalands län	66,8	69,6	70,5
Norra Mellansverige	63,1	66,3	66,7
Värmlands län	63,0	66,8	67,1
Dalarnas län	64,3	66,1	68,2
Gävleborgs län	61,8	66,1	64,8
Mellersta Norrland	63,8	68,1	69,0
Västernorrlands län	62,9	67,7	66,8
Jämtlands län	65,4	68,8	72,7
Övre Norrland	64,1	68,7	67,9
Västerbottens län	65,1	70,5	68,8
Norbottens län	63,0	66,7	67,0
Riket	66,2	68,9	69,4

VAD GÖRS FÖR INTERNATIONELLA TALANGER?

Den inhemska försörjningsbasen är den absolut största källan för näringslivet. Emellertid tyder mycket på att den inte kommer kunna förse näringslivet med all den kunskapsintensiva arbetskraft som efterfrågas.

I takt med en allt mer hämmande arbetskraftsbrist, har därför intresset för och betydelsen av arbetskraftsinvandringen ökat. Redan i dag berikar den befintliga arbetskraftsinvandringen Stockholms och Sveriges näringsliv. Under perioden mellan januari och september 2018 uppgick antalet beviljade arbetstillstånd för kvalificerade yrken för personer utanför EU/EES till 4 566 stycken i Stockholms län. Det motsvarar hela 70 procent av alla arbetstillstånd i Sverige under samma tidsperiod (totalt 6 680).

I det större perspektivet är dock antalet beviljade arbetstillstånd fortfarande på låga nivåer, och inte i närheten av att kunna möta den reella arbetskraftsbrist som nu råder i näringslivet. För att nå paritet med antalet vakanser i Stockholm skulle arbetskraftsinvandringen behöva tredubblas.

Det är därför högst relevant att genomföra strukturella reformer för att bättre kunna attrahera och behålla internationella studenter, investerare, egenföretagare, internationella talanger och arbetstagare som besitter särskilt efterfrågade spetskompetenser. Läs mer, rapport från Stockholms Handelskammare.

<https://www.chamber.se/cldocpart/6334.pdf>

Ung kvinna död i ”menshydda”

En 21 årig kvinna har hittats död i en så kallad menshydda i distriktet Doti i Nepal. Hon hittades i den rökfyllda hyddan och misstänkts ha kvävts av rökångor. Uttrycket menshydda härrör från en gammal tradition där kvinnor tvingas bort från sina hem för att bo i hyddor under de perioder som de menstruerar. Seden kallas chhaupadi och är sedan år 2005 förbjuden i Nepal. Trots förbudet praktiseras seden fortfarande i delar av landet. (TT)

Psykisk ohälsa bland chefer ökar

Chefernas sjukfrånvaro fortsatte att öka under 2018 främst på grund av en kraftig uppgång av psykisk ohälsa. Det visar statistik från Previa Företagshälsa. Medan korttidsfrånvaron är oförändrad stiger långtidsfrånvaron brant och kvinnliga chefer är speciellt utsatta.

Under perioden 2014 till 2018 ökade chefernas totala sjukfrånvaro med 50 procent. En radikal ökning av sjukfrånvaron bland chefer är kopplad till ökad långtidsfrånvaro. Chefernas frånvaro på grund av psykisk ohälsa ökade med hela 500 procent och det är främst kvinnliga chefer som står för ökningen.

– Chefer har över tid sjukskrivit sig i betydligt mindre utsträckning än övrig personal, men detta håller på att förändras på grund av trenden med ökad psykisk ohälsa inom chefsledet, säger Lennart Sohlberg, analytiker och hälsoekonom på Previa.

Statistiken som inkluderar både kort- och långtidsfrånvaron kommer från Previa Sjuk & Frisk och omfattar 170.000 personer, varav 12.300 chefer, på 410 anslutna företag över hela landet.

Mellan åren 2014 och 2018 femfaldigades psykisk ohälsa som orsak till chefers sjukskrivningar. En stor riskgrupp är yngre chefer med småbarn.

Pernilla Rönnlund, organisationskonsult hos Previa, konstaterar att många linjechefer tar ett stort ansvar för medarbetarnas arbetsmiljöutmaningar och problem, samtidigt som de själva har en enorm stress och press på sig.

– De flesta biter ihop, men lider av en brist på stöd från högre chefer. Allt fler har i dag sina chefer i andra länder, och de företagsledningarna förstår inte alltid hur svenska arbetsledningar förväntas fungera.

Företag som i tid förmår fånga upp och stävja för mycket övertid på kvällar och helger är ofta de som lyckas bäst. Många linje- och mellanchefer vill att ledningsgruppen ska vara mer synlig och tillgänglig för dem.

– En trygg, tydlig och enad ledningsgrupp ger trygga mellanchefer. Trygga mellanchefer ger trygga motiverade medarbetare, säger Pernilla Rönnlund.

Tips för att chefer inte ska drabbas av psykiska ohälsa:

- Bygg nätverk där chefer kan bolla idéer och söka stöd.
- Ta fram fler mentorprogram.
- Minska personalgruppernas storlek.
- Avlasta cheferna administration så långt det går.
- Ha en tydlig ersättare vid chefens frånvaro.
- Följ kontinuerligt upp arbetsmiljön och stressfaktorer på arbetsplatsen.
- Nära och aktivt stöd från hr-ledningen.

Previa.se

Tips: två rapporter om gender, diversity och lönsamhet

- https://hbr.org/2013/09/great-leaders-who-make-the-mix-work?referral=03759&cm_vc=rr_item_page.bottom
- https://hbr.org/2016/02/study-firms-with-more-women-in-the-c-suite-are-more-profitable?referral=03759&cm_vc=rr_item_page.bottom
- Female Founders investerar i kvinnohälsa mer info www.femalefounders.di.se



Vinter/vår hälsningar från

Ann-Katrine Roth

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