



Nyhetsbrev november 2020

Välkommen till ett nyhetsbrev som innehåller korta nyheter, råd och tips om social hållbarhet, jämställdhet, diversifiering och inkludering.

- Du hittar de gamla breven på <http://euroquality.se>
- Om du vill att fler ska få nyhetsbrevet, har bytt adress eller vill avbeställa, hör av dig till info@euroquality.se
- Ny hemsida med gratisutbildningar www.euroquality.se

”Märkligt att denna stund snart kommer att tillhöra det förflutna”

(urGlimtar)

Mer stress i jobbet i yrken som är kvinnodominerade

Många som arbetar i vård, omsorg och skola är under hård press, eftersom de utsätts för en kombination av höga krav och litet eget inflytande. Totalt har sex av tio sysselsatta alldeles för mycket att göra på jobbet, visar Arbetsmiljöverkets undersökning.



Arbetsmiljöverket gör regelbundet undersökningar av hur landets sysselsatta upplever sin arbetsmiljö. Nu publiceras den senaste rapporten, Arbetsmiljön 2019. Den uppdelade arbetsmarknaden, där kvinnor oftare har yrken som innebär kontakt med människor, återspeglas i resultaten.

– Problemen med stress, höga krav och litet inflytande är inte nya och vi ser att de förstärks nu under coronapandemin, inte minst inom vård, omsorg och skola. Vi är mitt inne i en pandemi, ingen vet när den är över och det spär på stressen och oron. Det här är allvarligt, eftersom vi vet att det ökar risken för ohälsa, säger Erna Zelmin-Ekenhem, generaldirektör på Arbetsmiljöverket.

Många på svensk arbetsmarknad uppger att de har alldeles för mycket att göra på jobbet. Anställda i kvinnodominerade branscher - vård, omsorg och utbildning - utsätts även för höga krav i kombination med liten egen kontroll. Det kan till exempel vara att inte hinna tänka på annat än arbetet, tvingas hoppa över lunchen varje vecka och inte kunna påverka hur arbetet är upplagt eller när det ska utföras. Så beskriver ungefär var tredje anställd inom vård, omsorg och utbildning sin arbetsdag. Höga krav och litet inflytande över sitt arbete är en känd stressfaktor som kan leda till psykosociala påfrestningar och besvär.

Dessa branscher ligger också i topp när det gäller jobb som upplevs vara psykiskt ansträngande. En tredjedel av sysselsatta i vård, omsorg och utbildning har ett arbete som är i hög grad psykiskt ansträngande.

– Personalen måste få vila och återhämta sig för att de ska orka. Det är viktigt att arbetsgivare arbetar systematiskt för en god arbetsmiljö, i dialog med sina medarbetare. Ingen ska behöva bli sjuk, skadas eller dö av sitt arbete, säger Erna Zelmin-Ekenhem.

Det är dubbelt så vanligt att kvinnor utsätts för hot och våld på sina arbetsplatser. Nära två av tio kvinnor, jämfört med en av tio män, har utsatts för våld eller hot om våld i arbetet någon gång under det senaste året. Störst är problemen inom vård och omsorg. Där har mer än var tredje medarbetare drabbats.

– Det här är helt oacceptabelt. Ingen ska behöva bli utsatt för hot eller våld på sin arbetsplats. Här har arbetsgivarna ett stort ansvar att förebygga utsatta situationer och på andra sätt stötta medarbetarna, säger Erna Zelmin-Ekenhem.

Fakta om arbetsmiljöundersökningen:

Arbetsmiljöundersökningen görs vartannat år av Arbetsmiljöverket och visar hur de sysselsatta upplever sin arbetssituation och arbetsmiljö. Rapporten baseras på Statistiska centralbyråns undersökningar och har besvarats av 7 000 personer via telefon, varav 3 700 även deltog i en enkät.

Resultatet i den här rapporten bygger på data som samlats in från hösten 2019 till våren 2020.

Arbetsmiljön 2019

Några resultat från arbetsmiljöundersökningen 2019:

- 64 procent upplever att de har en för hög arbetsbelastning, med alldeles för mycket att göra.
- 23 procent upplever att de har arbeten med hög anspänning, en kombination av höga krav och liten kontroll över sitt eget arbete.
- 19 procent svarar att de har varit utsatta för luftföroreningar minst en fjärdedel av arbetstiden.
- 72 procent anser att de har ett intressant och stimulerande jobb.
- 13 procent svarar att de varit utsatta för våld eller hot om våld i arbetet minst en gång under det senaste året.
- 11 procent av kvinnorna och två procent av männen svarar att de har varit utsatta för sexuella trakasserier på arbetet under det senaste året. Var fjärde ung kvinna har drabbats.

Källa: Arbetsmiljöverket

<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2019/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2019-rapport-2020-2.pdf.pdf>

Social hållbarhet vid kommersiell fastighetsförvaltning En affärsmodell för att främja arbete med social hållbarhet

Den sociala dimensionen av hållbarhet har fått ökat fokus i fastighetsbranschen. Däremot saknas en konkret definition av begreppet och vidare ett tydligt sätt att mäta effekten av arbete med social hållbarhet. Syftet med examensarbetet är att definiera vikten av begreppet i fastighetsbranschen och därefter ta fram en strategisk affärsmodell för hur fastighetsförvaltare kan arbeta med social hållbarhet i kommersiella fastigheter. Examensarbetet har utförts genom att väva samman resultatet från den kvalitativa undersökningen med en teoretisk referensram. Empirin bygger på kvalitativa intervjuer, granskning av Nöjd-Kund-Index (NKI) samt fysiska observationer. Vidare har vi analyserat och dragit slutsatser för att utforma studiens affärsmodell. Studiens empiri visar att social hållbarhet i fastighetsbranschen tidigare hamnat i skymundan bakom de två andra dimensionerna. Detta bottenar i att begreppet har olika betydelse för olika människor vilket försvårar möjligheten att påvisa värdet av sociala projekt. Fastighetsbranschen har sedan en lång tid tillbaka mätt sina ekologiska och ekonomiska framgångar i finansiella termer. Studien redovisar ett exempel på hur fastighetsägare med hjälp av konceptet Social Return On Investment, SROI, även kan förstå effekten av sociala projekt i monetära termer. Vidare är SROI en del av studiens affärsmodell som klargör ett tillvägagångssätt för Platzer att arbeta med social hållbarhet i kommersiella fastigheter. Genom de fem delprocesserna anser vi att företaget skapar en grund för en mer socialt hållbar fastighetsförvaltning. Vi ser affärsmodellen som ett enkelt sätt att kommunicera arbetet både internt och externt. Baserat på resultatet har vi vidare utformat rekommendationer för Platzer för att upprätthålla ett fortsatt socialt hållbarhetsarbete. Vi ser stor potential för fastighetsbranschens aktörer att

fortsätta utveckla koncept som främjar sociala investeringar. Genom detta kan social hållbarhet bli en naturlig prioritet i fastighetsbranschen.

<https://odr.chalmers.se/handle/20.500.12380/301622>, Avhandling chalmers, författare, Sally Johansson, Andrea Appelqvist

2020:2 Jämställdhet räknas – en ESO-rapport om kvinnors förändrade position i arbetslivet

ARBETSMARKNAD | Författare: Bengt Göran Emtinger och Claes Stråth

Under de senaste dryga femtio åren har jämställdheten gjort stora framsteg i det svenska samhället. Från slutet av 1960-talet och in på 1980-talet genomfördes flera politiska reformer i Sverige, såsom särbeskattning, införande och utbyggnad av daghem och föräldraförsäkring, vilka bidrog till att kvinnorna kom ut på arbetsmarknaden. Reformerna lade grunden för utvecklingen av ett mer jämställt arbetsliv och under åren 1970–90 stod kvinnorna för nästan hela ökningen av arbetskraften. I den här ESO-rapporten har Bengt Göran Emtinger och Claes Stråth ambitionen att på ett konkret sätt beskriva historik, nuläge och framtid vad gäller utvecklingen av den kvantitativa jämställdheten i Sverige. Utifrån offentlig statistik gör de en kartläggning av hur andelen kvinnor har förändrats över tid inom en rad yrken och sektorer. Särskild vikt lägger författarna vid hur utvecklingen har sett ut på vad som kan betecknas som mer inflytelserika positioner i samhället. Utifrån rapportens resultat menar författarna bland annat att regeringens jämställdhetsmål behöver utvecklas och att målen behöver följas upp på ett bättre sätt än vad som görs i dag.

Bengt Göran Emtinger är fil.kand. i statsvetenskap och har lång erfarenhet som samhällsanalytiker, de senaste 20 åren vid bland annat Socialstyrelsen och Region Östergötland.

Claes Stråth är socionom med lång erfarenhet av utrednings- och förhandlingsarbete inom offentlig sektor, bland annat som generaldirektör vid Medlingsinstitutet mellan år 2006 och 2015.

https://eso.expertgrupp.se/wp-content/uploads/2020/03/2020_2-Jamstalldhet.pdf

Var tredje saknar inte kollegerna

En tredjedel av hemmajobbarna saknar inte sina kolleger under distansarbete – samtidigt ökar produktiviteten. Det visar en undersökning som molntjänstföretaget Citrix gjort tillsammans med Sifo.

54% arbetar hemifrån

72% arbetar mer produktivt eller lika produktivt som tidigare

14% uppger att de inte saknar den sociala biten

37% uppger att de motionerar mer än tidigare

31% uppger att de sover mer

48% uppger att de har mer tid för familjen , kvinnor 55% män 40%

<https://it-halsa.se/mer-produktiva-distansarbetare-en-tredjedel-saknar-inte-kollegorna/>

På Kalmar Vatten är träning på arbetstid lönegrundande

Två timmar i veckan förväntas medarbetarna på Kalmar Vatten träna på arbetstid – annars kan löneutvecklingen bli lidande. Enligt facket utmanar träningstvång gränserna för arbetskyldigheten

På kommunala Kalmar Vatten har medarbetarna sedan 2007 obligatorisk träning två dagar i veckan. Träningen ingår både i befattningsbeskrivningarna och lönekriterierna.

– Vi hade rörläggare och spolbilspersonal som vi var tvungna att omplacera för att de hade så svåra belastningsskador, och det ville vi få bukt med. Och så ville vi att alla på arbetsplatsen skulle få de vinster i form av mindre ont och sänkt stress som vi vet att träning ger, säger Linn Sjögren, HR- och stabschef på Kalmar Vatten.



Linn Sjögren, HR- och stabschef på Kalmar Vatten, under ett löppass med bland andra Susanne Eriksson, kundkommunikatör. Foto: Hanna Franzén

Innan ledningen valde att göra träning obligatoriskt försökte man öka andelen motionerande medarbetare genom mer traditionella metoder, som friskvårdsbidrag och friskvårdstimmar. Resultatet blev enligt Linn Sjögren att förmånerna endast utnyttjades av de som redan hade en vana av att träna.

På grund av den rådande smittrisen ska träningen just nu bedrivas hemifrån eller utomhus. Men i normalläget har Kalmar Vatten avtal med fem olika gym och de anställda får ett betalt träningskort på valfritt ställe. De förväntas träna minst en timme två gånger i veckan och ett av passen ska innehålla någon form av styrketräning.

”Jag tycker obligatorisk träning på arbetstid är ett jättebra initiativ. Själv tränar jag helst på gym”, säger Harald Persson, projektledare, som deltar i Kalmar Vattens lunchpass utomhus.

Närvaron registreras genom årliga kontroller och om en medarbetare inte har den träningskvot som krävs kan det påverka löneutvecklingen negativt. Men Linn Sjögren är noga med att påpeka att det alltid sker en dialog med den anställda innan några effekter på lönekuvertet blir verklighet.

– I början fick vi en del negativ respons från vissa medarbetare som tyckte att vi inte skulle tvinga dem att gå på gym, men det har hänt jättemycket sedan dess med människors inställning. I dag finns det en helt annan medvetenhet om att hälsa är viktigt.

Vi jobbar med skor för folk som vill vara i rörelse, det kändes nästan konstigt att vi inte skulle ha träning på arbetstid.

På skoföretaget Icebug infördes för ett år sedan inte mindre än tre timmars obligatorisk träning på arbetstid. Måndag, onsdag och fredag stänger företaget ner mellan 11 och 12 för att de anställda ska kunna ge sig ut och springa, promenera, träna på utegymmet i närheten eller ägna sig åt någon annan pulshöjande aktivitet.

– Vi jobbar med skor för folk som vill vara i rörelse, det kändes ju nästan konstigt att vi inte skulle ha träning på arbetstid, säger företagets vd David Ekelund.

Att träningen är obligatorisk motiverar han med att det blir ett litet bättre incitament för de som inte naturligt kommer ut och tränar.

– Vi valde att göra det för att verkligen visa att det här är på allvar. Man får inte lägga några möten då och det är viktigt att vi chefer går före och visar att vi inte sitter framför datorn på träningstimmen.

92 procent av de anställda svarade i en medarbetarundersökning att de upplever en ökad produktivitet och mer energi sedan träningen infördes, berättar David Ekelund.

– Speciellt för dem som har små barn och svårt att hinna med livspusslet har det varit en fördel att få komma ut och röra på sig och även få en timmes dagsljus istället för att pressa in träningen på kvällen.

”Det är positivt tvång. Jag tränar mycket yoga och känner mig betydligt lugnare av det”, säger Lena Nilsson Åhlind, avdelningschef på Kalmar Vattens avdelning Avlopp.

Kalmar Vatten som har 110 anställda på 38 olika befattningar, från ingenjörer till rörläggare, hade en utmaning i att få med sig de anställda på hälsotåget.

Under de första fem åren med obligatorisk träning upprättade företaget en fysisk profil för samtliga medarbetare. I profilen ingick enklare test av styrka, rörlighet, kondition samt ett formulär med frågor om hälsovanor. Första året låg 25 personer på så kallad hälsomässig risknivå. År fem fanns bara en person kvar där, berättar Linn Sjögren och tillägger att testandet numera är avslutat.

– Statistiken användes enbart för att undersöka om investeringen gav effekt samt som inspiration till medarbetaren då de fick individuella tips för bättre hälsa. Inga individresultat presenterades för oss och fysprofilerna sköttes av ett gym. Endast en total presenterades för oss. Det finns ingen som helst bedömning av individer utifrån prestation på träningen.

Att låta utebliven träning påverka löneutvecklingen kan vara ett brott mot kollektivavtalet.

Enligt Heléne Robson, chefsjurist på Sacoförbundet Sveriges Ingenjörer, utmanar träningstvång och obligatoriska fystester arbetsskyldighetens gränser.

– I motsats till en personlig tränare har inte en ingenjör skyldighet att jogga på sin arbetstid. Det ingår inte i en tjänstemans arbetsuppgifter. Att låta utebliven träning påverka löneutvecklingen kan vara ett brott mot kollektivavtalet som säger att lön ska utgå från prestation.

Om en arbetsgivare skulle säga upp eller omplacera en person för att den vägrar att träna på arbetstid skulle detta kunna leda till en tvist i Arbetsdomstolen.

Än så länge har Heléne Robson inte stött på några arbetsrättsliga fall kring obligatorisk träning eller konditionstester på arbetet. Men om en arbetsgivare ska genomföra ett konditionstest ska det bygga på frivillighet, menar hon. Det är även viktigt att testet inte används i något annat syfte än vad som sagts från början.

– Om det genom ett konditionstest kommer fram att en medarbetare har en sjukdom får ju denna information inte missgynna personen. Och om man skulle ge en person lägre lön för att den har dålig kondition skulle detta kunna vara en form av diskriminering om det särskilt drabbar till exempel personer med funktionsnedsättning.

<https://www.svd.se/kravet-trana--annars-kan-lonen-drabbas>

lyssna på Konflikt. Om hur pandemin blivit ett bakslag för kvinnor i världen

Skolstängningar, lockdowns och den ekonomiska krisen slår hårdare mot kvinnor. Samtidigt ökar våldet i hemmen.

<https://sverigesradio.se/avsnitt/1603797>

Ny rapport om hur kvinnors och mäns inkomstutveckling påverkas av att få barn

[Inkomstutveckling efter barnafödande \(Korta analyser 2020:3\)](#)

Kvinnors inkomst påverkas mer än mäns av att få barn. Kvinnor som tar ut all eller nästan all föräldrapenning har sämre inkomstutveckling än de som tar ut mindre. Det visar en ny rapport från Försäkringskassan som undersöker vad som händer med inkomsten efter att man har fått barn.

- Vi ser att kvinnors genomsnittsinkomst sjunker markant när de får barn – medan männens genomsnittsinkomst förändras väldigt lite, säger Hanna Hultin, analytiker hos Försäkringskassan inom analys och prognos och medförfattare till rapporten.

Försäkringskassan undersöker i sin analys hur inkomstskillnader mellan kvinnor och män ser ut innan och efter att de får sitt första gemensamma barn, och hur fördelningen av föräldrapenningen påverkar inkomsten.

”Det tar fem år för kvinnor att nå samma inkomst”

Hur föräldraledigheten delas upp tycks också ha betydelse för kvinnans inkomstutveckling. Kvinnor som tar ut all eller nästan all föräldrapenning får sämre inkomstutveckling än de som tar ut mindre.

- Det tar fem år för de kvinnor som tar ut mellan 80 och 100 procent av parets föräldrapenning att komma tillbaka till samma genomsnittsinkomst som året innan de fick barn. Men för de kvinnor som delar mest jämställt på föräldrapenningen tar det fyra år, säger Hanna Hultin.

<https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/b0ed9ae1-7eef-40f5-90b7-aab141af3c4d/korta-analyser-2020-3.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>

TIPS

- ✓ Mångfaldsspelet som julklapp. Vid beställning av 50 spel eller fler får du 30% rabatt. Gäller fram tom 1 januari 2021.
- ✓ Gratisutbildning, definitioner av begrepp, www.euroquality.se
- ✓ Ledarskap, genus och inkludering, digital workshop i samarbete med psykolog Per-Olof Berzelius, Sandahls. Halvdag, 2 februari 2021 och 6 maj 2021.

Håll i håll ut och håll om de du kan,

Hälsningar från Ann-katrine



