



Nyhetsbrev juni-juli 2021

Välkommen till ett nytt 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
- Gratisutbildningar hittar du på www.euroquality.se

”Glöm inte att alla problem innehåller lösningar”

Ur var positiv

Framtidsföretagen

”21 643 studenter har gjort Universums karriärtest för att få reda på deras karriärtyp och vilka arbetsgivare som skulle matcha dem. För andra året i rad frågar Universum studenterna om de skulle välja bort en arbetsgivare som inte visar ett hållbarhetsengagemang. Och för andra året i rad svarar 4 av 10 studenter ja. Hållbarhetsfrågan är en vattendelare för många unga talanger och de arbetsgivare som inte arbetar aktivt med social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet riskerar att tappa 40% av talangmarkanden.”

69% av ekonomerna är intresserade av att arbeta på distans, 82% av Data/IT, 68% av juristerna.

Viktigaste attributen:

1. Hög framtida inkomst
2. Säker anställning
3. Goda referenser för framtiden
4. Respekt för medarbetare
5. Ledare som stöttar min utveckling

Topp 50 ekonomi

1. Spotify
2. Google
3. IKEA

topp 50 data/IT

- Spotify
- Google
- Microsof

Topp 50 juridik

1. Mannheimer Swartling
2. Åklagarmyndigheten
3. FN

topp 50 samhällsvetare

- FN
- UD
- Polisen

<https://universumglobal.com/se/studenter-2021/>

Att gå på magkänslan kan vara helt rätt visar forskningen

Följ din magkänsla bara!” Hur ofta hör vi inte de orden, och visst är det lätt att agera på denna mystiska magkänsla vare sig det gäller jobberbjudanden eller bostadsköp.

Men forskning visar hur det finns fler sidor av vårt beslutsfattande. Psykologen Daniel Kahneman, belönad med ekonomipriset till Alfred Nobels minne för sin forskning om psykologisk ekonomi, menar att vårt sinne styrs av två olika tankesystem. En del fungerar snabbt, intuitivt och behovsstyrt, och den andra delen långsammare och mer analytiskt. Det snabba och intuitiva tankesystemet riskerar oftare att ta fel, samtidigt som det också får oss att agera snabbare vid fara. Det analytiska tankesystemet riskerar enligt Kahneman däremot mer sällan att få oss att ta fel beslut.

Senare forskning pekar dock på intuitionen som en betydligt säkrare vägledare. En nederländsk studie lät deltagare välja bil efter fyra olika kriterier, där den ena gruppen fick fyra minuter på sig för att tänka igenom beslutet medan den andra gruppen distraherades genom att behöva lösa gåtor. De deltagare som distraherades visade sig ha svårare att fatta rätt beslut enligt angivna kriterier för att välja rätt bil.

Men om deltagarna istället fick välja bilar utifrån tolv olika kriterier, visade sig den distraherade gruppen tvärtom fatta rätt beslut mer än dubbelt så ofta som de deltagare som fick tid att tänka efter.

En uppfattning om något som är tillräckligt stark för att få oss att agera. När är det då rätt att lita på sin intuition, och när är det inte det?

Paul Hemeren är lektor i kognitionsvetenskap vid högskolan i Skövde och forskar om hur vi fattar beslut i trafiken. Han liknar intuition vid ”en aning” som plötsligt dyker upp i ens tankar, och där det inte går att komma åt anledningen till att den dyker upp just då.

Intuition handlar om något som kommer snabbt och som ofta innehåller en tydlig känsla. Helt enkelt en uppfattning om något som är tillräckligt stark för att få oss att agera, säger Paul Hemeren.

Han beskriver hur intuition kan fungera på två sätt. Antingen som en holistisk upplevelse, där vi fattar ett beslut utan något underliggande resonemang, eller som en process som bygger på tidigare medveten eller omedveten inläring och erfarenheter. Paul Hemeren jämför med om vi lär oss ett nytt språk, där vi till en början måste vara noggranna med reglerna för hur språket ska användas.

– Efter ett tag behöver du inte tänka efter varje gång hur du ska använda reglerna, utan agerar efter dina erfarenheter. Detta kan beskrivas som en sorts inlärningsintuition, det vill säga att dra slutsatser utifrån tidigare data.

Forskning tyder på hur vissa har en medfödd fallenhet för intuition. Men den går också att träna upp, menar Paul Hemeren.

– Inom sammanhang som idrott går det att utveckla en snabbhet i att uppfatta vad andra gör och lära sig se mönster vad gäller andras agerande. Det går också att träna upp sin förmåga att agera snabbt, istället för att lägga tid på att söka rätt information, säger Paul Hemeren.

Intuition en produktiv användning av omedveten information i hjärnan. Vår intuition kan också få en skjuts av det undermedvetna. En australiensisk studie lät en grupp deltagare gissa i vilken riktning en prick skulle komma att

röra sig på skärmen, samtidigt som de exponerades för dels positivt laddade bilder av exempelvis barn och hundvalpar och dels negativt laddade bilder av saker som ormar. Exponeringen skedde genom en teknik där deltagarens ena öga utsätts för snabbt växlande och konturskarpa former, medan det andra ögat istället får se en och samma bild, vilket gör att vår hjärna omedvetet registrerar bilder utan att vi lägger märke till det. Resultaten visade på hur de omedvetet registrerade bilderna hjälpte deltagarna att gissa rätt vad gäller punktens riktning.

Joel Pearson är professor i kognitiv neurovetenskap vid University of New South Wales och huvudansvarig för studien. Han betonar hur resultaten visar hur information i våra hjärnor som vi inte känner till kan påverka våra beslut.

– Intuition handlar inte om något magiskt eller oförklarligt, utan om en produktiv användning av omedveten information i hjärnan i syfte att underlätta beslutsfattandet, säger Joel Pearson.

Han menar att vi bör använda vår intuition när vi är lugna och inte för känslomässiga, och när vi har att göra med något vi känner till i ett välbekant sammanhang. Vi bör också undvika att använda intuition vid händelser där utgången är osäker, och inte förväxla intuition med primitiva instinkter. Om alla dessa regler är uppfyllda bör vi använda vår intuition, om inte bör vi istället använda en rationell och långsammare beslutsfattningsmetod.

Intuition kan även vara till nytta när det gäller kreativitet, menar Joel Pearson.

– Faktum är att några av de saker som kan störa vår intuition, som stress, ångest och depression, kan också störa den kreativa processen. Intuition kan också vara särskilt användbart inom områden där informationen är tvetydig eller otydlig, som ofta är fallet inom kreativa områden, säger Joel Pearson.

Paul Hemeren gissar avslutningsvis att nästa område att utforska kommer att beröra hur artificiell intelligens kan använda känslor och intuition i sina beräkningar.

– Där tror jag att vi kan komma att se mycket spännande framöver.

<https://www.svd.se/ny-forskning-ger-var-magkansla-upprattelse>

Våldtäkten har blivit ett systematiskt vapen i männens brutala och fega krig

Krigen under 2000-talet har varit långa och grymma. Det sexuella våldet mot kvinnor har ökat och används som ett politiskt vapen. Den brittiska reportern Christina Lamb kartlägger våldtäkterna i den ruggigt viktiga boken ”Våra kroppar, deras slagfält”. Krig har alltid varit grymma och vidriga, men inte alltid meningslösa, trots alla oskyldiga och civila offer som segrarmakterna sällan eller aldrig orkar prata om. Friheten *kan* vara värd att försvara med vapen.

Under 2000-talet har den utsagan kallnat betydligt – och blivit allt svårare att försvara.

Vem kunde på allvar tro på västvärldens krig mot terrorismen, invasionerna i Afghanistan och Irak, de som hade så många andra bakomliggande motiv än de hycklat uttalade, och som gick så illa?

Konsekvensen blev inte utökad frihet och demokrati, snarare förvärrade splittringar i länderna som skulle helas, och förstärkt religiös fundamentalism, lidande och flyktingströmmar. Om den historien – 2000-talets dyrbara

ideologiska fiaskon – skriver Carsten Jensen med förödande klarhet i vårens bok ”Bjälken i mitt öga”.

Den syrisk författaren Samar Yazbeks ”Resa in i tomheten” (2015) var en skakande ögonöppnare om inbördeskrigens praktik. Så snabbt det gick att marginalisera och krossa de förnuftiga frihetskämparna som bekämpade Assads diktatur, så kvickt de religiösa krigarna tog över och lade beslag på oppositionsrollen. De hade uppenbarligen väntat länge på rätt politiskt läge.

Yazbek skrev med enastående konkretion. Brutaliteten i Syrien var häpnadsväckande, rena medeltiden, med offentliga halshuggningar, slavmarknader och massvåldtäkter av kristna kvinnor och andra minoriteter.

Reportern Janine di Giovanni beskrev redan i ”Morgonen de kom för att hämta oss” (2016) vidden av den utbredda tortyren och det sexuella våldet som begåtts av nästan alla stridande parter i Syrien och Irak.



Skådespelaren Angelina Jolie har engagerat sig mot sexuellt våld i världens konfliktzoner. Foto: Lucy Young/TT

Mest uppmärksammat är IS brutalitet. Assadregimen har lika mycket på sitt samvete, om inte mer, men skryter inte med våld i internationellt propagandasyfte. Deras slakt utförs i mörka källare.

I Samar Yazbeks och Janine di Giovannis böcker blev det plötsligt synligt hur medvetet och utbrett det sexuella våldet mot kvinnor är i vår tids krig. *Hur* globalt utbrett utreder den brittiska reportern Christina Lamb i pionjärstudien ”Våra kroppar, deras slagfält” (Natur & Kultur, översatt av Hillevi Jonsson). Hon har kartlagt nutida stridszoner i Afrika, Mellanöstern, Asien och Latinamerika.

Fenomenet är otvivelaktigt globalt och kan inte knytas till en speciell kultur eller religion. Däremot till krigets praktik – och därmed männens värld.

En rapport från helvetet, minst sagt, som jag inte kan rekommendera som semesterläsning. Man vill helst bara spy – och skäms över att vara en del av den fega manlighet som begår så oförlåtligt grymma handlingar.

Jag minns när Slavenka Drakulic i början av Bosnienkriget avslöjade hur serbiska styrkor systematiskt använde massvåldtakter för att kränka fienden och befästa den etniska rensningen. Den spontana känslan då var: Hur kan det hända i Europa? Men det hade ju hänt tidigare, inte minst under andra världskriget, vi hade bara glömt det eller inte orkat tala om det.

I ett av de starkaste kapitlen, ”Sarajevos rosor”, återvänder Christina Lamb till Bosnien. Hon skriver att det var första gången i modern historia som journalister och historiker faktiskt dokumenterade det metodiska brukandet av sadistiskt sexuellt våld som ett vapen under ett pågående folkmord.

Till hennes förvåning väcktes det första åtalet om våldtäkt som krigsförbrytelse först 1998. ”Under många årtionden har det varit världens mest förbisedda krigsbrott.”

”Kriget har inget kvinnligt ansikte”, som Svetlana Aleksijevitj noterade.

Den enda ljusglimten i Lambs otroligt viktiga bok är att den synen börjar förändras när modiga kvinnor vågar vittna – och internationella jurister och krigstribunaler tar saken på allvar.

Hård intern SVT-kritik från journalister med utländsk bakgrund

SVT-journalister med utländsk bakgrund upplever frustration, minoritetsstress och utanförskap inne på redaktionerna visar en intern undersökning. I undersökningen riktas allvarlig kritik mot SVTs journalistik, mångfaldsarbete och representation.

Rapporten som tagits fram med stöd av den lokala fackklubben bygger på djupintervjuer med 20 medarbetare inom både nyhetsdivisionen och programverksamheten. De flesta har utomeuropeisk bakgrund och svarar på frågor om både arbetsmiljön och journalistiken. Trots ett respektfullt bemötande från kollegor uttrycker flera av intervjupersonerna att de sticker ut på ett obekvämt sätt i arbetsgruppen.

”Jag känner att jag ska vara representant för alla de som bor i förort, som har invandrarföräldrar, den lite typiska ortenpersonen”, säger en av dem i rapporten.

– En tydlig tendens är att många upplever jargongen som schyst och trevlig men det finns också frustration och en känsla av utanförskap som är fysiskt och

psykiskt påfrestande, säger Sara Almosaibi Jasas, tidigare SVT-reporter och en av dem som tagit initiativ till rapporten.

Frågan om mångfald i medierna har uppmärksammats på flera håll det senaste året. I höstas skrev 39 medarbetare på Sveriges Radio under ett upprop där företaget anklagades för diskriminering vid rekryteringar, underbevakning av nyheter som rör minoriteter och uttryck för rasism på arbetsplatsen. Uppropet föranledde diskussioner inom Sveriges Television där liknande erfarenheter framkom. Detta ledde till att både SVT-ledningen och facket genomförde enkätundersökningar om inkludering bland medarbetarna. Den nya rapport som publiceras på torsdagen är en uppföljning av dessa, nu med större fokus på etnisk diskriminering och dess effekter på journalistiken.

– Vi såg värdet i att organisera oss. När konstruktiv kritik kommer på ett organiserat sätt är det inte lika enkelt att inte ta tag i problemen. Vår förhoppning och vårt syfte har varit att ge ledningen ett gediget material att utgå ifrån, i hopp om att en riktig utveckling ska följa, säger Sara Almosaibi Jasas.

Cirka fem procent av de anställda inom public serviceföretagen SVT, SR och UR beräknas ha minst en förälder som är född utanför Europa. I samhället i stort har tjugo procent av invånarna utomeuropeisk bakgrund, enligt Statistiska centralbyrån.

– Det är ett allvarligt problem att skattefinansierad verksamhet inte representerar sina finansiärer. I sändningstillståndet ställs krav på att spegla hela Sverige, och ta ställning mot inskränkningar av demokratin och alla människors lika värde, något de medverkande i dokumentationen inte upplever att SVT alltid gör. Det publicistiska går hand i hand med förhållandena på arbetsplatsen, säger Sara Almosaibi Jasas.

I rapporten får både företagsledningen och facket kritik för att inte ha tagit vare sig arbetsmiljöproblemen eller de publicistiska frågorna på tillräckligt stort allvar. Enligt rapporten saknas också förtroende att söka stöd inom organisationen. Rebecka Mårtensson är ordförande i Journalistförbundets fackklubb på SVT. Hon säger att styrelsen stött på ”individärenden” som rör etnisk diskriminering under lång tid, men att den nya rapporten ger en helhetsbild.

– Den visar vilka konsekvenser det får om medarbetare systematiskt känner sig exkluderade och att deras idéer inte tas till vara. Ansvar som borde ligga på företaget och facket har burits av enskilda personer. Det skapar stress och frustration som leder till ohälsa.

Hon framhåller att det pågår omfattande utvecklingsarbete kopplat till mångfald, både gällande personal och innehåll, men att det inte tycks ha fått önskat genomslag. Ett exempel är kartläggningar av demografi och arbetslöshet på orter där SVT har lokala redaktioner. Resultaten har ställts i relation till nyhetsbevakningen.

– Jag vet att företaget är ödmjukt och har ambitioner i de här frågorna, men det är förstås ett stort problem att det inte nått ut och märks i vardagen, säger Rebecka Mårtensson.

Hon nämner två konkreta förslag som kan förbättra situationen.

– Vi vill inrätta en intern Diskrimineringsombudsman som ska vara den självklara instansen att vända sig till när det gäller all diskriminering inom företaget, inte enbart etnisk. Det bör vara en person med stort förtroende och kunskap som kan stötta, bolla och rådgiva när det gäller särbehandling och brist på inkludering. Dessutom skulle det behövas en perspektivredaktör på både

nyhetsdivisionen och programdivisionen med ett övergripande och långsiktigt uppdrag att säkerställa och utveckla perspektivarbetet.



Hanna Stjärne, vd på Sveriges Television Foto: Anders Wiklund/TT

Sveriges Televisions vd Hanna Stjärne skriver i ett mejl till DN att hon berördes av berättelserna i rapporten. Hon försäkrar att företaget jobbar aktivt med frågor om diskriminering och inkludering, men förstår medarbetarnas frustration över att det går långsamt.

”Jag tror inte att vi har varit tillräckligt bra på att berätta vad vi gör internt. I december genomförde vi en mätning för att bättre förstå vilka som inte känner sig lika inkluderade på SVT. Den visade lägre siffror för kvinnor och personer med annat modersmål än svenska. Undersökningen följs upp med arbetsgrupper där vi fördjupar insikterna och tillsammans med medarbetare föreslår åtgärder. När vi ställde frågan till hela bolaget i vår senaste medarbetarenkät uppgav 85 procent att de känner sig inkluderade på SVT. Det är en ökning och det indikerar att vi är på rätt väg men är inte gott nog.”

Anser du att Sverige bilden som speglas i SVT är tillräckligt nyanserad?

”Att lyckas spegla Sverige i alla dess delar är en central del av public service-uppdraget. Programutbudet ska spegla förhållanden i hela landet och det är en ständigt pågående diskussion på alla nivåer varje dag, både i våra redaktioner och på ledningsnivå.”

<https://www.dn.se/kultur/mangfaldsarbete-pa-svt-far-kritik-i-intern-rapport-paverkar-bade-arbetsmiljon-och-nyhetsbevakningen/>

<https://www.journalisten.se/nyheter/hard-intern-svt-kritik-fran-journalister-med-utlandsk-bakgrund>

C kräver att försvaret tar itu med sexuella trakasserier

Kränkningar, sexuella trakasserier och mobbning ökar inom Försvarmakten. Därför föreslår Centerpartiet en rad åtgärder för att komma åt problemen. En är att alla förband ska ha en visselblåsarfunktion dit de drabbade kan anmäla incidenter. – Det går i fel riktning när det gäller trakasserier. De handlingsplaner som finns når inte hela vägen. Nu när Försvarmakten ska växa måste den vara attraktiv också för yngre kvinnor. Nya åtgärder måste till så att folk känner trygghet, säger Daniel Bäckström som är Centerns försvarspolitiska talesperson till DN.

Både kvinnor och män omfattas av den återinförda värnplikten. Samtidigt visar Försvarmaktens mätningar att kränkningarna bland soldaterna ökar. ”Hälften av de kvinnliga värnpliktiga upplever att de kränkts, framför allt när det gäller språkbruket”, konstaterade myndigheten i höstas.

Armén har störst problem, enligt den nya rapporten ”Förbättrad jämställdhet inom Försvarsmakten” från Centerpartiets riksdagsgrupp. De högsta cheferna får goda betyg i jämställdhet – men ute på förbanden är det sämre ställt. Det saknas systematik i arbetet som är allför beroende av enstaka eldsjälar, enligt Centern.

Även kvinnliga officerare drabbas av nedsättande kommentarer, trots lång tjänstgöring: ”Det var en chock för mig på mig att komma till armén”, vittnar en officer i rapporten som innehåller nio förslag.

Visselblåsare som larmat om missförhållanden, bland annat hemvärnssoldater i Västernorrland, har straffats med att bli uppsagda. Därför vill C ha en oberoende visselblåsarfunktion vid varje förband. Den ska vara ett neutralt och oberoende stöd för den som anmäler incidenter.

Kvinnornas utrustning är ett annat återkommande problem, enligt Bäckström. Exempelvis är kroppsskydden inte anpassade för kvinnor. C kräver utrustning som varken hindrar förmågan till strid eller riskerar kvinnornas säkerhet.

Det officiella målet för andelen kvinnliga värnpliktiga år 2025 är 30 procent. Idag är 17 procent kvinnor. C vill höja den andelen till 40 procent år 2030.

– Det är viktigt att lära av andra länder som kommit längre. Norge närmar sig 30 procent andel kvinnor i antagningen till krigsskolan. De upplever att det stärker krigsförmågan att fler kvinnor kommer in, säger Daniel Bäckström.

Några av Centerns förslag i korthet

Öka antalet kvinnliga värnpliktiga till 40 procent år 2030.

Inrätta en oberoende visselblåsarfunktion vid varje förband-garnison.

Obligatorisk utbildning i jämställdhet och värdegrund.

Medinflytandeofficer ska vara länk mellan värnpliktiga och förbandschef.

Bättre dialog om könsfördelningen mellan förbanden och Plikt- och provningsverket.

Inför utrustning som är anpassad till kvinnors kroppar och inte gör ont, begränsar förmågan att strida eller ökar riskerna för dem.

<https://www.dn.se/sverige/c-kraver-att-forsvaret-tar-itu-med-krankningar/>

Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden

Regeringen har i dag lämnat besked om nästa steg mot att uppfylla den sakpolitiska överenskommelsen (januariavtalet) om att reformera arbetsrätten. Detta genom ett genomförande av partsöverenskommelsen om trygghet, omställning och anställningsskydd. Förslagen som nu presenteras bygger på en överenskommelse mellan regeringen, Centerpartiet och Liberalerna. I januariavtalet enades Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna om att arbetsrätten ska moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad samtidigt som en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter upprätthålls. I januariavtalet är partierna även överens om att ifall parterna når en överenskommelse om hur LAS ska reformeras på ett sätt som ger ökad flexibilitet ska regeringen istället lägga förslag i linje med parternas överenskommelse.

Svenskt Näringsliv, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Industrifacket Metall och Svenska Kommunalarbetareförbundet kom den 4 december 2020 överens om en principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd. Regeringskansliet beslutade den 11 januari 2021 om tre interna bokstavsutredningar. Utredningarnas uppdrag har varit att lämna förslag till hur principöverenskommelsen ska genomföras i de delar som rör

anställningsskydd och tillhörande a-kassefrågor samt att lämna förslag till hur principöverenskommelsen ska genomföras i linje med parternas förslag i de delar som rör en ny offentlig omställningsorganisation och ett nytt och parallellt offentligt studiestöd.

Uppdraget har varit att lämna ändamålsenliga förslag för överenskommelsens genomförande och säkerställa att förslagen fungerar på hela arbetsmarknaden, både för privat och offentlig sektor.

Bokstavsutredningarna föreslår bland annat:

Arbetsrätten reformeras så att arbetsgivare får ökad flexibilitet och bättre möjlighet att anpassa kompetensen efter verksamhetens behov, samt förutsägbarhet i olika steg i en uppsägningsprocess. Arbetstagare får mer förutsägbarhet gällande olika anställningsvillkor som arbetstidsmått och anställningsformer. Arbetsgivare får bl.a. utökad möjlighet att göra undantag från turordningen och lägre kostnader vid uppsägning. Reglerna för uppsägning av personliga skäl görs tydligare och arbetsgivaren bär inte lönekostnaden vid tvister om uppsägning. Samtidigt blir det en bättre balans mellan arbetstagare med olika anställningsvillkor. Allmän visstid ersätts av särskild visstid där anställningen snabbare övergår till en tillsvidareanställning. En ny reglering gällande omreglering av arbetstagares sysselsättningsgrad (s.k. hyvling) införs.

Arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal kommer samtidigt att ha möjlighet att ta del av grundläggande omställnings- och kompetensstöd för att underlätta omställning till ett nytt arbete genom en ny offentlig omställningsorganisation. Den nya offentliga omställningsorganisationen ska inrättas vid Kammarkollegiet. Arbetsgivare som finansierar omställnings- och kompetensstöd genom en registrerad omställningsorganisation ska kunna få ersättning för detta.

Ett nytt offentligt omställningsstudiestöd införs i syfte att stärka arbetstagares ställning på arbetsmarknaden. Det blir väsentligen enklare för personer med arbetslivserfarenhet att utbilda sig med hjälp av ett studiestöd som med bidrag och lån för de allra flesta kommer att motsvara 80 procent av personens lön. Det innebär att yrkesaktiva får en möjlighet att studera upp till 44 veckor (motsvarande ett år) med det nya studiestödet. Individen kan därmed själv ta initiativ till kompetensutveckling och omställning för att stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Det kommer att kunna underlätta arbetsgivares kompetensförsörjning och främja Sveriges konkurrenskraft.

Lagändringarna föreslås träda ikraft den 30 juni 2022.

<https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2021/06/flexibilitet-omstallningsformaga-och-trygghet-pa-arbetsmarknaden/>

Repris: Kvinnor drabbas mer av zoomtrötthet

Kvinnor upplever i högre grad än män så kallad ”zoomtrötthet”. Det visar den första storskaliga studien som har analyserat effekten av videomöten. Forskarna bakom studien efterlyser åtgärder från arbetsgivare för att förebygga zoomtrötthet.



Géraldine Fauville.

– Coronapandemin har inneburit att antalet videomöten har ökat kraftigt. Därför behöver vi få mer kunskap av hur vi påverkas av dem och anpassa vår arbetsmiljö efter det, säger Géraldine Fauville, universitetslektor i pedagogik vid Göteborgs universitet och tidigare forskare på Virtual Human Interaction Lab vid Stanford University.

Géraldine Fauville har tillsammans med forskare på Virtual Human Interaction Lab vid Stanford University genomfört en enkätstudie med drygt 10 000 deltagare från hela världen. Enkäten är testad i tidigare studier och graderar den känsla av trötthet eller utmattning som många känner i samband med videomöten.

– Studien visar att de som har fler och längre möten, samt kortare paus mellan mötena, upplever en större zoomtrötthet. Den visar också att kvinnor generellt upplever en större zoomtrötthet än män. Andelen kvinnor som uppger att de är mycket till extremt trötta av videomöten motsvarar nästan 14 procent, det vill säga en av sju av kvinnor, medan andelen män som uppger att de är mycket till extremt trötta motsvarar 5,5 procent, alltså en av 20, säger Géraldine Fauville.

Studien visar också kvinnor och män har lika många videomöten, men att kvinnor tenderar att ha längre möten och kortare pauser mellan mötena. Det förklarar dock inte hela skillnaden i upplevd trötthet mellan kvinnor och män.

Fyra orsaker till zoomtrötthet

I en tidigare studie har Jeremy Bailenson, professor i kommunikationsvetenskap vid Stanford University och som ingår i forskargruppen, kartlagt vilka aspekter av videomöten som gör att vi drabbas av trötthet och identifierat följande orsaker:

- Spegeleffekten. I många verktyg för videomöten ser du hela tiden en bild av dig. Det kan liknas vid att ständigt ha en spegel bredvid sig, och vi människor tenderar att bli mer självkritiska av att se oss själva.
- Känslan av att vara fysiskt fångad. Kamerans vinkel begränsar hur du kan röra på dig under mötet, och just möjligheten att röra på kroppen är starkt kopplad till kreativitet och lärande.
- Känslan av att alla stirrar på dig. I ett videomöte är fönstret fullt av ansikten och alla tycks titta på just dig hela tiden, till skillnad från ett vanligt möte där du vet uppmärksamheten endast riktas mot dig när du har ordet.
- Ökad kognitiv ansträngning för att uttrycka sig med och tolka kroppsspråk. När vi möts i verkligheten har vi en intuitiv förståelse av varandras kroppsspråk. I videomöten måste vi lägga mycket mer energi på att å ena sidan tydliggöra när vi vill ha ordet, när vi håller med om något, och så vidare, och å andra sidan tolka andra människors kroppsspråk via skärmen.

– Det finns tre huvudorsaker till att kvinnor är mer drabbade av zoomtrötthet. De är mer påverkade av spegeleffekten, de känner sig mer fysiskt fångade av den begränsade rörelsefriheten och de upplever också i högre utsträckning att alla stirrar på dem, säger Géraldine Fauville.

Tips som underlättar videomöten

Det finns ett antal åtgärder som kan minska zoomtrötthet. Géraldine Fauvilles tips är att stänga ”self-view” (fönstret där man ser dig själv) och ibland helt stänga av kameran, att skapa en större rörelsefrihet genom att öka avståndet mellan sig själv och kameran, samt att minska videomötets fönster så att deltagarnas ansikten blir mindre och inte lika påträngande.

– Vi hoppas att teknikföretag och arbetsgivare använder den kunskap som nu skapas till att skapa verktyg och en arbetsmiljö som kan minska Zoomtrötthet. Arbetsgivare bör se till att videomöten inte är för långa och att det finns paus mellan dem. De bör också tillhandahålla externa skärmar, tangentbord och höj- och sänkbara skrivbord för att öka folks mobilitet vid videomöten.

Studie om zoomtrötthet

Studien "Nonverbal Mechanisms Predict Zoom Fatigue and Explain why Women Experience Higher Levels than Men" är publicerad

här https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3820035

Den webbaserade enkäten, Zoom Exhaustion & Fatigue Scale (ZEF), som använts i studien är tillgänglig på internet och fri att använda:

https://stanforduniversity.qualtrics.com/jfe/form/SV_3xGmOOvQ5YZlaZM

Universitetslektor, biträdande

geraldine.fauville@gu.se

Telefon: 070 710 46 02

<https://www.gu.se/nyheter/kvinnor-drabbas-mer-av-zoomtrotthet>

Sifo: Stora skillnader när kvinnor och män väljer bil



Kvinnor och män har vitt skilda preferenser när de väljer bil. Medan bilens säkerhet är viktigast för kvinnorna är det prislappen som i första hand avgör köpet för männen. För männen är det till och med viktigare att bilen rullar problemfritt än att den är säker att åka i. Det visar en Sifo-undersökning från bilförmedlaren Kvdbil.

När Kvdbil och Kantar Sifo frågade 1 028 personer i åldrarna 18-79 år vad som är viktigast i valet av bil så syntes stora skillnader. Medan kvinnorna prioriterar säkerheten är pris och ägandekostnad viktigast för männen.

I undersökningen svarade tre av tio män (33 %) att de i första hand väljer bil utifrån ekonomi. Ungefär lika många kvinnor (34 %) svarade att säkerheten är viktigast. Näst viktigast hos männen var driftsäkerhet (20 %) och först på tredje plats kom säkerheten (19 %). För kvinnorna följdes säkerhetsaspekten av ekonomi (24 %) och miljö (14 %). Både kvinnor och män var överens om att bilens färg och design är minst viktig.

– Kvinnor tycker framför allt att bilen ska vara praktisk och prisvärd. De värderar trafiksäkerhet och miljöargument högre än män som drivs mer av status och identitet. För en del män kan motorstorlek eller mängden tekniska funktioner till och med vara en dealbreaker, även om de egentligen inte alls har de behoven, säger Daniel Odsberg, försäljningschef Kvdbil.

Det här är viktigast när **kvinnor** väljer bil

1. Säkerhet (34 %)
2. Pris/ägendekostnad (24 %)
3. Miljö (14 %)
4. Driftsäkerhet (11 %)
5. Teknik/prestanda (4 %)
6. Design/färg (2 %)

Det här är viktigast när **män** väljer bil

1. Pris/ägendekostnad (33 %)
2. Driftsäkerhet (20 %)
3. Säkerhet (19 %)

4. Teknik/prestanda (10 %)

5. Miljö (9 %)

6. Design/färg (2 %)

Om undersökningen

Undersökningen genomfördes i Kantar Sifos webbpanel under perioden 9-12 mars 2021. Totalt intervjuades 1028 personer i åldern 18-79 år. Webbpanelen är riksrepresentativt rekryterad utifrån slumpmässiga urval. Det förekommer ingen självrekrytering i Sifos webbpanel

<https://www.mynewsdesk.com/se/kvd/pressreleases/sifo-stora-skillnader-naer-kvinnor-och-maen-vaeljer-bil-3106938>

Repris: Att mäta mångfald

Microsoft Global Diversity & Inclusion Report 2020

Microsoft, Apple och Facebook publicerar sedan år 2014 särskilda rapporter om inclusion and diversity. Texten nedan är hämtad från Microsoft rapporten som kan hämtas via länken

<https://query.prod.cms.rt.microsoft.com/cms/api/am/binary/RE4H2f8>

”Key learnings in 2020 For the fifth year in a row, data trends continue in the right direction in both the broader Microsoft business and in our core Microsoft business. But the data also highlight areas where we need to redouble our efforts. This year’s data from our core Microsoft business serve as the starting point for measuring our progress against commitments we’ve made to the Black and African American community described in the Addressing Racial Injustice section of this report (pages 27 to 30). Representation data from our core

Microsoft business show modest gains since 2019. Women now represent 28.6% of our global workforce, an increase of 1.0 percentage points. Asian employees, a group that includes more than a dozen different ethnic groups, represent 34.7% of our US workforce, an increase of 1.6 percentage points. However, there is still much work to be done with specific communities. Black and African American employees represent 4.9% of our US workforce, up 0.3 percentage points. Hispanic and Latinx employees represent 6.6% of our US workforce, up 0.3 percentage points. Native American, Alaska Native, Native Hawaiian, and Pacific Islander employees represent only 0.7% of our US workforce, and this number has remained the same since last year. The data from our core Microsoft business also tell us that improving representation across all levels and roles must be a priority, especially for Black and African American employees and Hispanic and Latinx employees. Black and African American employees in our core US workforce comprise 5.2% of individual contributors, but only 2.9% of managers, 2.6% of directors, and 2.9% of partners + executives. Hispanic and Latinx employees in our core US workforce are 6.8% of individual contributors, but only 5.4% of managers, 4.8% of directors, and 4.4% of partners + executives. These data affirm the importance of our recently announced commitment to strengthen our intentional career planning and talent development efforts on the path to senior leadership. Continuing to invest in robust leadership development, systems of accountability, and strengthening our culture of inclusion will be a part of our commitments over the next five years. Descriptions of racial and ethnic groups, levels, and roles can be found on page 46. (Note: “Partner + executive” as used in this year’s report is the same data set that was referenced in the 2019 Diversity & Inclusion Report as “executive.”)

<https://query.prod.cms.rt.microsoft.com/cms/api/am/binary/RE4H2f8>

150 minuter rörelse i veckan- för folkhälsan

Det är viktigt att röra på sig för hälsans skull. Det gäller alla oavsett ålder, kön, kulturell bakgrund, socioekonomisk status eller funktionsnedsättning.

Men det krävs inga elitsatsningar. All rörelse räknas, enligt nya riktlinjer från Folkhälsomyndigheten.

Spädbarn behöver röra på sig flera gånger om dagen precis som de allra äldsta, även om förutsättningarna ser olika ut. I alla fall enligt de nya rekommendationerna från Folkhälsomyndigheten där alla åldersgrupper finns med. Gemensamt för alla är att det stillasittande vi i alltför hög utsträckning ägnar oss åt behöver brytas upp med en stunds rörelse.

Det är bättre med lite aktivitet än ingen alls och det är bra att börja med små mängder aktivitet och sedan öka gradvis, skriver myndigheten.

För 0–5-åringar handlar det om att röra sig på olika sätt under dagen, till exempel lek, utevistelse och utforskande av olika miljöer. Stillasittande i till exempel barnvagn eller barnstol bör brytas av med pauser där barnen rör sig.

Barn och ungdomar som är 6–17 år bör ägna sig åt regelbunden aktivitet och pulshöjande aktivitet i genomsnitt en timme om dagen. Även högintensiv fysisk aktivitet rekommenderas minst tre dagar i veckan.

Minst 150 minuter

Vuxna upp till 64 år rekommenderas pulshöjande aktivitet i måttlig intensitet under minst 150–300 minuter varje vecka, eller minst 75–150 minuter på hög intensitet. Fysisk aktivitet bör finnas med hela veckan, både på vardagar och helger, enligt riktlinjerna.

För den äldsta gruppen i Folkhälsomyndighetens lista, 65 år och äldre, rekommenderas liknande aktivitet som för andra vuxna. De bör dock även lägga till muskelstärkande aktiviteter minst två dagar i veckan och balansträning tre dagar i veckan.

Riktlinjerna är tänkta att i första hand vara ett stöd för det arbete som pågår inom myndigheter, både nationellt och lokalt, och andra aktörer, för att öka den fysiska aktiviteten i befolkningen.

Människors möjlighet till att minska sitt stillasittande påverkas av många faktorer. Det gör att det krävs samverkan mellan olika aktörer, och de nya riktlinjerna är tänkta att stötta detta arbete. Exempelvis kan det handla om insatser inom skola och förskola, på arbetet och inom vården.

Stort behov

Folkhälsomyndighetens generaldirektör Johan Carlson är nöjd över att kunna lansera riktlinjerna trots pandemin.

– Det är inte bara så att det råkar komma nu, utan behovet av de här riktlinjerna är ju särskilt stora just nu, säger han vid en konferens om folkhälsa där beslutsfattare inom kommuner, regioner och staten deltar.

För många har den fysiska aktiviteten förändrats under pandemin, för vissa har den ökat och för andra har den minskat. Men pandemin har även lett till ökad medvetenhet om folkhälsa, enligt Johan Carlson.

– Det finns en ökad medvetenhet om betydelsen av folkhälsoinsatser, hälsofrämjande och förebyggande hälsoinsatser, men inte minst fysisk aktivitet. Vi har ju ändå försökt hålla det uppe i Sverige till skillnad från många andra länder, säger han.

– Hoppas att det ska bli en nystart i det här arbetet.

Folkhälsomyndighetens riktlinjer för fysisk aktivitet och minskat stillasittande

Riktlinjerna är baserade på WHO:s globala riktlinjer för fysisk aktivitet och stillasittande från 2020. Folkhälsomyndighetens generella rekommendationer är:

– All rörelse räknas. Samla rörelser i vardagen och hitta vardagsaktiviteter.

– Ta rörelsepauser. Några minuter varje halvtimme minskar riskerna med långvarigt stillasittande.

– Det är bättre att vara lite fysiskt aktiv än att inte vara aktiv alls.

Börja med små mängder fysisk aktivitet. Öka gradvis frekvensen, intensiteten och varaktigheten med tiden.

Källa: Folkhälsomyndigheten

<https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/nApE4n/150-minuter-rorelse-i-veckan--for-folkhalsan>

kunskapsnätverket rullar vidare...

Till hösten fortsätter vårt kunskapsnätverk för dig som är intresserad att fördjupa kunskaperna inom social hållbarhet, inkludering, jämställdhet. Vi tar hjälp av forskare och delar våra erfarenheter i korta digitala workshoppar. Hör av dig inför höstens start med Parula Sharma, social hållbarhet, jämställdhet i upphandling med Uppsala hem mfl.

TIPS ny bok om demokrati

- ”Därför demokrati”, Åsa Wikforss, Fri tanke, 2021

TIPS hjälp och stöd

- Mansjouren i Stockholm . för dig som är man och har ett aggressivt beteende. Läs mer <https://www.mansjouren.se/sv-SE> eller
- ”välj att sluta” 020-555666. För dig som är man och våldsutövare.

- Kvinnofridslinjen öppet dygnet runt 020-505050. För dig som är kvinna och utsatt för mäns våld.
- 112 alltid vid akuta händelser.

Nu gör nyhetsbrevet ett sommaruppehåll och återkommer i augusti.

Ha en fin sommar och tänk på att 150 minuter per vecka är väl investerad tid för en god hälsa.



Sommar hälsningar från

Ann-Katrine Roth

