



Nyhetsbrev september 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, ”en minut om”, hittar du på www.euroquality.se e-utbildningar

kunskapsnätverket rullar vidare...

Nu fortsätter våra dialogseminarier för dig som är intresserad av att fördjupa kunskaperna inom social hållbarhet, inkludering, jämställdhet och mångfald. Vi tar hjälp av forskare och delar våra erfarenheter i korta digitala workshoppar. Vi fortsätter med upphandling och jämställdhet 15/10 och säkerhet och machokultur 4/11.

”Blommor doftar starkast efter oväder”

Ur var positiv

Populära arbetsgivare (enligt IT- och ekonomistudenterna) är enligt Universums senaste undersökning 2021:

Spotify, Google, IKEA, Microsoft, Avanza, Klarna

Migranternas korta livsperspektiv ger problem med integrationen

I Sverige, som har ett välutbyggt välfärdssystem och en betydligt längre medellivslängd är livsperspektivet betydligt längre. Skillnaden i synsätt kan förklara en del av integrationsproblemen.

En migrant med ett kort livsperspektiv kan komma från ett land där medellivslängden är 55 år, där man gifter sig tidigt, där kvinnorna föder i genomsnitt sex barn och där bara 3 procent av befolkningen är äldre än 65 år. Dessa är länder där det sällan finns en utbyggd välfärdsservice – än mindre ett fungerande pensionssystem. I Sverige är medellivslängden över 83 år, kvinnorna föder i genomsnitt 1,8 barn, mer än 20 procent av befolkningen är äldre än 65 år

och här finns välfungerande skol- och utbildningsväsende, sjukvård, äldreomsorg och pensionssystem tillgängliga för alla.

Omställningen från ett samhälle med korta livsperspektiv till ett med långa är förstas dramatisk.

Mellan åren 2018 och 2021 har ett projektteam intervjuat närmare 10 000 utomeuropeiska migranter i Sverige med hjälp av ett frågebatteri utvecklat av forskarnätverket Migrant world values survey.

När vi analyserar svaren slås vi av hur många – särskilt kvinnor – som redan vid 35 års ålder ser sig själva som för gamla för språk och utbildning (40 procent).

Vi ser också hur tidigt många migranter gifter sig och får många barn.

Inordningen i en traditionell modersroll leder till att många kvinnor inte kan utbilda sig och göra en yrkeskarriär. Också många män har en självbild där de ser sig som för gamla redan vid 35 års ålder.

Kommer man från ett land där välfärdssystemen inte fungerar är det också självklart att det är familjen som tar hand om de gamla. Trots att den svenska äldrevården omfattar alla tar de utomeuropeiska migranterna ofta själva hand om sina äldre. Detta leder inte bara till trångboddhet utan också till att kvinnorna utöver att sköta om hushåll och barn också måste in i rollen som stödjare och vårdare av de äldre – också det ett hinder för kvinnornas möjligheter till att utbilda sig och förvärvsarbeta.

74 procent av dem vi intervjuat anser att de kan tillräckligt bra svenska för att klara ett arbete. Men våra intervjuer visar att många migranter missbedömer sina kunskaper i svenska. Detta kan göra det svårare för dem att i sin tur stödja sina barns språkutveckling och utbildning. Både män och kvinnor är positiva men med en övervikt för männen. En anledning kan vara att det i ursprungslandet som regel är mannen som har försörjningsansvaret. I Sverige

gör välfärdssystemet att trycket på mannen att vara familjeförsörjare lyfts från hans axlar. Kvinnan däremot har fortsatt ansvar för hem, hushåll och barn.

Fakta. Rapporten

Rapporten ”Med migranternas röst – hur blir man värmlänning?” ingår i Migrant world values survey som genomför intervjuer och enkäter med utomeuropeiska migranter i Sverige.

Sammanlagt har nästan 10 000 intervjuer genomförts.

Denna rapport fokuserar på lokalsamhället och hur värderingar och sociala normer kring familj och arbete förändras. 2 500 intervjuer har genomförts i Värmlands samtliga kommuner.

Studien har möjliggjorts med stöd av Region Värmland och Tillväxtverket. Bi Puranen, generalsekreterare, World values survey, forskare vid Institutet för framtidsstudier:

”Migranternas korta livsperspektiv ger problem med integrationen”

<https://www.dn.se/debatt/migranternas-korta-livsperspektiv-ger-problem-med-integrationen/>

Värderingsklyfta bland personer under 30

Dejtingmarknaden håller på att förändras. Förutom en utbildningsklyfta, där kvinnorna springer ifrån männen, finns en växande värderingsklyfta bland personer under 30. Kan en vänsterkvinna leva lycklig med en SD-man i alla sina dagar?

I en krönika pekade SvD:s kulturchef Lisa Irenius på den växande skillnaden i utbildningsnivå bland kvinnor och män och ställde frågan ”vilka män ska högt utbildade kvinnor dejta?”, varpå sociologiprofessorn Emma Engdahl berättade om hur de sociala normerna håller på att ändras.

Men det finns en annan klyfta mellan män och kvinnor som är på jakt efter en heterosexuell relation – den växande värderingsklyftan, som är tydligast bland unga.

I senaste SvD/Sifo från augusti skulle 59,9 procent av de unga männen mellan 18 och 29 år rösta på M, KD och SD – medan 51 procent av de unga kvinnorna skulle rösta på rödgröna S, V och MP. Störst skillnad är det i män och kvinnors syn på SD – 23,3 procent av de unga männen jämfört med 4,6 procent av kvinnorna vill lägga sin röst på partiet.

Går det att bli kär i och leva med någon som har fundamentalt olika värderingar? För en kvinnlig SSU-medlem i 30-årsåldern, som vill vara anonym, är svaret ett tvärsäkert nej.

– Det grundar sig i vilken bild man har av samhället, och på grund av den politiken som personen står bakom skulle det inte fungera, säger hon.

Hon är aktiv på dejtingappar, och upplever det som en ganska vanlig företeelse att män skriver ut saker i stil med ”inga vänster, tack”.

– Eftersom det handlar om att lära känna en person så är det bra att man har skrivit ut var man står, för det säger mycket om vem man är.

Att dejta en sverigedemokrat är inte aktuellt för henne och även en person från motsatta blocket skulle vara svårt – vilket hon också har erfarenhet av.

– Jag har dejtat en person från andra blocket under en kort period men det var svårt att ha en ordentlig diskussion. Det handlar om mer än politik, det handlar om en grundläggande bild av samhället. För mig skulle det vara omöjligt att dejta en sverigedemokrat.

En man i 25-årsåldern, aktiv i SD:s ungdomsförbund Ungsvenskarna, resonerar lite annorlunda.

– Principiellt tycker jag inte man ska vara emot något sådant, säger han.

Han har dejtat kvinnor med en annan politisk hemvist, även om han ”knappast gjorde det för deras politiska uppfattning”. Flera av hans partikamrater har dejtat kvinnor från S, även om det inte är något han personligen känt sig lockad av – trots inviter. Mannen lever nu i en relation, men när han var aktiv på dejtingappar hade han som enda text om sig själv en länk till SD:s sida för nya medlemmar.

– Om båda parter tycker att politik är viktigt kommer det troligtvis leda till att man separerar. Men om bara en part tycker det tror jag att det kan vara görbart.

Forskningen säger att likheter är en fördel när vi ska börja bygga en relation – attraktionen ökar med igenkänning – men att det i längden kan vara bra att vara olika. Olikheterna handlar främst om personlighetsdrag, som kan få en att utveckla nya sidor hos sig själv.

Det säger Angela Ahola, doktor i psykologi och författare till boken ”100 dejter

– psykologen som kysste hundra grodor för att skapa den perfekta dejtingguiden”.

– Attityder är en av de saker där ett par bör vara lika för att lyckas, och i det ingår politiska åsikter, säger hon.

Ahola tror att det är svårt att få en relation att fungera om man är för olika värderingsmässigt.

– Men det beror på hur pass långt ut man är i sina åsikter. Ju mer extrem man är åt endera hållet, desto svårare kommer det att bli att få en ”match made in heaven”. Politiska åsikter säger mycket om oss när det kommer till människosynen.

Det kan också spela roll vilka politiska åsikter man tycker olika om.

Jämställdhet spelar mer roll i det vardagliga livet än var sympatierna ligger i skatte- eller sjukvårdsfrågan. Ligger de olika synsätten i sådant som inte påverkar vardagen för mycket går det att få ett förhållande att fungera, trots skilda politiska åsikter, tror Ahola.

– En av de viktigaste egenskaperna för ett lyckat förhållande är empati, att vara en snäll person. Och forskning visar att det är lättare att leva med en optimist än en pessimist.

Som en del av researchen för sin bok gick Angela Ahola på 100 dejting. Av dem klassade hon fem som riktigt dåliga. Politiska åsikter var en faktor.

– Två av de fem dejtingerna som var riktigt dåliga var med personer som var agitoriska politiskt, samtalsämnen var riktiga minfält och det var som de ville omvända mig politiskt. Det fungerade inte alls.

<https://www.svd.se/samtalen-var-minfalt--ville-omvanda-mig>

Jobbet bättre ju äldre man blir

Arbetstagare i 60 årsåldern och uppåt blir allt nöjdare med sina jobb ju äldre de blir, visar två studier från Stockholms universitet.

Studierna har genomförts under ledning av [Lawrence Sacco](#) och [Loretta Platts](#), forskare respektive docent vid Psykologiska institutionen, Stockholms universitet. I en kvantitativ enkät- och en kvalitativ intervjustudie beskriver de arbetande pensionärerna sina jobb som mer flexibla och givande och allt mindre stressande i takt med ökande ålder.



Loretta Platts. Foto: Henrik Dunér

Arbetstagare i 60-årsåldern och uppåt beskriver dessutom sina arbetsvillkor som allt bättre. De har mer kontroll över sin arbetstid och deras arbeten har blivit mindre farliga, ansträngande och obehagliga. Jobbandet upplevs inte bara kräva mindre ansträngning i takt med ökande ålder, utan även som mer belönande och tillfredsställande.

Ekonomisk trygghet avgörande

Förbättringen i psykosociala arbetsvillkor och arbetstillfredsställelse avsåg bland annat kortare arbetstider och möjligheten att växla till nya roller, egenanställning eller tillfälligt arbete. Äldre arbetstagare som är berättigade till ålderspension kan också ha en starkare förhandlingsposition gentemot arbetsgivarna, vilket underlättar navigeringen i arbetslivet.

– Ålderspensionärer har en ekonomisk trygghet som sannolikt är avgörande för att äldre som arbetar ska kunna välja mellan jobben, säger Lawrence Sacco.



Lawrence Sacco. Foto: Henrik Dunér

I en parallellt genomförd intervjustudie bland arbetande svenska pensionärer i åldrarna mellan 64 år och 74 år beskriver de sig vara nöjda med sina arbeten, som de ofta anser vara meningsfulla.

Många så kallade jobbonärer är noga med att sätta upp gränser gentemot sina arbetsgivare, vad gäller tiden de lägger ned på lönearbete, för att kunna avsätta

tid för andra aktiviteter. Kortare arbetstider ger också bättre återhämtning och gör det möjligt att hålla sig borta från konflikter och oönskade arbetsuppgifter.

– Vi fann att arbetande pensionärer har speciella relationer till sina jobb. Även om de uppskattar sina jobb, ser de till att skydda sig mot avigsidorna med att arbeta, säger Loretta Platts.

Arbetande pensionärer i studien har också en bättre balans mellan arbetsliv och fritid, vilket frigör tid för andra aktiviteter som de värderar högt.

– Så fort man börjar erhålla pension blir lönearbete en valfri aktivitet. De flesta var antingen egen- eller timanställda, som kunde sluta arbeta om de ville, men de fortsatte gärna lite till, inte minst för att de gillade sitt arbete, säger Loretta Platts, docent vid Psykologiska institutionen på Stockholms universitet.

Bakgrund – den kvantitativa studien

Avser 2 000 svenska anställda i 60-årsåldern, inom ramen för studien Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health (SLOSH), där data samlades in per post vartannat år mellan 2006 och 2018. I studien jämfördes upplevd jobb kvalitet jämfört med tidigare år. Förbättringar skedde vad gällde fysisk arbetsmiljö (farlighet, krav på ansträngning och grad av obehag), samt psykosociala aspekter som jobbstress, balans mellan arbetsinsats och belöningar och kontroll över arbetstiderna, samt arbetstillfredsställelse.

Bakgrund – intervjustudien

Avser intervjuer med 25 nyligen pensionerande personer i Sverige som arbetar, till största delen hämtade ur Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health (SLOSH). Dessa representerar många olika svenska regioner, med olika utbildningsbakgrund och där vissa var födda utanför Sverige.

Referenser

- Sacco, L. B., Cahill, K. E., Westerlund, H., & Platts, L. G. (2021). Changes in job quality as people work beyond pensionable age in Sweden. *Work, Aging and Retirement*, in press.
doi: [10.1093/workar/waab021](https://doi.org/10.1093/workar/waab021)
- Platts, L. G., Ignatowicz, A., Westerlund, H., & Rasool, D. (2021). The nature of paid work in the retirement years. *Ageing & Society*, in press.
doi: [10.1017/S0144686X21001136](https://doi.org/10.1017/S0144686X21001136)

Nu startar första svenska kursen i vithetsstudier

Det har länge varit självklart i den anglosaxiska världen. Nu kommer den första svenska universitetskursen i kritiska vithetsstudier.

<https://www.svd.se/nu-startar-forsta-svenska-kursen-i-vithetsstudier>

En blond Jesus. Henrik Sörensens altarmålning från 1930-talet i Linköpings domkyrka. På 1930- och 1940-talet fick konstnären Bror Hjorth kritik för att han målat Kristusfigurer med nästan svart skägg.

Foto: Leif R Jansson/TT

Den blonde asaguden i strid med de mörka jättarna. Mårten Eskil Winges målning av Tors strid med jättarna, från 1872, finns i dag på Nationalmuseum.

Stäng

Den blonde asaguden i strid med de mörka jättarna. Mårten Eskil Winges målning av Tors strid med jättarna, från 1872, finns i dag på Nationalmuseum.

Det talas om "arga vita män", "vit innerstad" och "vit flykt" från bostadsområden.

I våras skapade ”Vita havet” på Konstfack debatt om en vit konstvärld med dolda normer. På Elverket Dansens hus är det snart premiär för ”Cosmic latte”; dansföreställningen utspelas i en utopisk framtid där kategoriseringar som ”svart” och ”vit” inte existerar.

Nästa vecka startar den första grundkursen i kritiska vithetsstudier vid ett svenskt universitet. Men utforskande av vithetsbegreppet har inte haft någon självklar plats i den svenska, akademiska världen.

– Det har varit jättesvårt att få forskningsmedel för den här typen av arbeten. Det här är ett forskningsfält som institutionaliserades redan på 1990-talet i den anglosaxiska världen, och det är sällan vi ser sådan eftersläpning i Sverige när det gäller nya teoretiska perspektiv, säger Jeff Werner, professor i konstvetenskap vid Stockholms universitet och ansvarig för kursen.

Han är även författare till den nya boken ”Kritvit?”. Boken är en introduktion till kritiska vithetsstudier där han skriver om föreställningar om vithet och svenskhet, men också om den vita färgens symbolik.

Kritiska vithetsperspektiv handlar bland annat om att granska hur föreställningar om gemenskap och normalitet konstrueras och verkar i samhället, säger han.

Varför behövs det?

– Det blir ofta konflikter kring de här frågorna, exempelvis när svenskhet diskuteras och när diskussioner om rasstereotyper kommer upp. Men det som blir osynligt i de här konflikterna är det normativa centrumet, ”det vita vi:et”.



En blond Jesus. Henrik Sörensens altarmålning från 1930-talet i Linköpings domkyrka. På 1930- och 1940-talet fick konstnären Bror Hjorth kritik för att han målat Kristusfigurer med nästan svart skägg. Foto: Leif R Jansson/TT

Jeff Werner säger att syftet är att studera vit hegemoni, inte att vara kritisk till vithet.

– Det handlar om att granska fenomenet vithet och hur människor pekats ut som vita eller icke-vita. Det handlar om vithet som maktordning, men det handlar också om vithetens symbolik i film, bildkonst eller litteratur.

I boken skriver han bland annat om skönhetsstävlingar, föreställningar om blond design och bilder av Jesus; på 1930- och 40-talen kritiserades konstnären Bror Hjorth för att hans Kristusfigurer inte var tillräckligt ljushyllta.

Det handlar om den vita färgens symbolik i kristen västerländsk kultur, där vitt bland annat står för ärlighet, upplysning och transparens, och gamla

rasideologiska idéer om att vithet i betydelsen renhet kan kopplas samman med en vit ras.

I dag kan stadsdelar uppfattas som vita eller icke-vita, och frågan är vad som gör att människor definieras som vita.

– Föreställningen om vem som är vit omförhandlas hela tiden. Hudfärgen är en faktor. Men det finns en massa andra saker som också spelar in. Det är kopplat till seder och bruk, kläder och religion och en mängd fenomen. Det är något som gått till på olika sätt i olika tider.

Men riskerar man inte att hamna i en fixering vid hudfärg?

– Människor noterar utseenden och skillnader, vi noterar vilka som har mörkare hy och vilka som har ljusare. Det är inget problematiskt med det, det är en del av vår perception. Det är först när vi knyter det till föreställningar om exempelvis förmågor eller intelligens som det blir problematiskt.

Genom historien har vithet haft en koppling till makt; arbetare har ansetts mindre vita än övre medelklass och överklass. Men på 1930-talet kom den svenska arbetaren att framställas med allt ljusare hudfärg.

– Jag tänker att det hänger ihop med ändrade maktförhållanden. Med en mer fullständig parlamentarism på 1920-talet där arbetarklassen blir representerad och så småningom tar makten genom socialdemokratin.

Jeff Werner började intressera sig för vithetsstudier när han bodde i USA för 20 år sedan. Men det går inte att bara flytta över anglosaxisk forskning till svenska förhållanden, säger han och konstaterar att diskussionerna och föreställningarna om vithet ser annorlunda ut i Storbritannien och USA än i Sverige.

Han skrev "Kritvit?" för att det saknades en introducerande bok på svenska, men också för att han tycker att han sett en del slarv i den svenska debatten på senare år. Det har exempelvis dragits en rak linje från Carl von Linnés klassificeringssystem till 1800-talets rasideologiska forskning.

Samtidigt har debatten om utställningshallen "Vita havet" på Konstfack aktualiserat frågan om den vita konstvärlden.

<https://www.svd.se/nu-startar-forsta-svenska-kursen-i-vithetsstudier>

Extroverta har anpassat sig till att jobba hemifrån, medan introverta har haft det tufft under pandemin. ...

extroverta personlighetsdrag har trivts bättre med att arbeta hemifrån under pandemin, visar en undersökning utförd i samarbete mellan bland annat enkätföretaget Netigate och Lunds och Göteborgs universitet.

Extroverta har anpassat sig till att jobba hemifrån, medan introverta har haft det tufft under pandemin. Nu återgår många till det fysiska kontoret – men det kan ta ett tag att vänja sig, menar experterna.

Johan Waara spår att många extroverta skulle trivas bäst med att i framtiden jobba hälften av sin tid hemma.

Johan Waara spår att många extroverta skulle trivas bäst med att i framtiden jobba hälften av sin tid hemma.

Tillhör du den grupp hemmajobbare som har bitit sönder naglarna av kontorslängtan under pandemin? Eller har du i stället vant dig vid att jobba i

pyjamas och begränsa umgänget med kollegorna till digitala fikor? Får tanken på att behöva återvända till kontoret dig att febrilt börja Hemnet-surfa efter vitkalkade skånelängor?

Hur vi anpassat oss till pandemins påtvingade distansarbete kan faktiskt styras av våra personlighetsdrag.

Personer med extroverta personlighetsdrag har trivts bättre med att arbeta hemifrån under pandemin, visar en [undersökning](#) utförd i samarbete mellan bland annat enkätföretaget Netigate och Lunds och Göteborgs universitet. [Annat forskning](#) visar att personer med introverta personlighetsdrag i större utsträckning har lidit av depressioner och ångest under samma tid.

– Extroverta har en naturligt högre nivå av positiv energi med sig i bagaget jämfört med introverta, vilket medför att de plockar upp och ger mer energi i interaktioner med andra. Dessa har helt enkelt haft lättare att anpassa sig till pandemin, säger Petri Kajonius, lektor i psykologi vid Lunds universitet och medförfattare till den förstnämnda undersökningen.

Att personer med extroverta drag har trivts bättre med att jobba hemma beror på att de generellt är bättre på att hålla i gång relationer utanför arbetsplatsen, menar Petri Kajonius. Därför har de inte drabbats lika hårt av att förlora arbetsplatsens sociala kontakter.

Dock är de allra flesta människor inte endast extrovert eller introvert – vi har alla snarare olika nivåer av de båda dragen, betonar Petri Kajonius.

– Men det finns också starka grunder för att dessa personlighetsdrag är något vi föds med, oavsett hur mycket vi än försöker anpassa oss.

Undersökningens resultat innebär dock inte att introverta är de som nu längtar mest tillbaka till arbetsplatsen – här är det i stället andra personlighetsdrag som

spelar in, säger Petri Kajonius. I sin forskning använder han sig av den så kallade femfaktormodellen, en modell inom personlighetspsykologi som mäter graden av personlighetsdragen öppenhet, samvetsgrannhet, extraversion, välvillighet och neuroticism.

– I det här fallet är det snarare samvetsgrannheten och välviljan som spelar in för vem som helst vill återvända till arbetsplatsen. En välvillig och samvetsgrann person längtar nu antagligen efter att göra sitt jobb och att göra som andra gör, oavsett om det blir hemma eller på kontoret, säger Petri Kajonius.

Personer med övervägande introverta drag kommer att behöva mer uppmärksamhet när vi ska återgå till ”det normala”, menar Petri Kajonius – som exempelvis fler möjligheter till koncentration och mer tid för att anpassa sig.

Jag hoppas att vi får en arbetsmarknad som har lärt av pandemin.

Johan Waara, organisationspsykolog och verksam vid Uppsala universitet, menar att pandemin pågått så länge att den bitvis ritat om kartan för hur extroverta samt introverta nu hanterar situationen.

– Om vi ser till förra våren studsade många av de här extroverta personerna av otålighet och ville inget hellre än att återgå till arbetsplatsen. Så är det knappast nu, när många extroverta hunnit skapa nya sociala plattformar och helst av allt vill fortsätta att jobba hemifrån, säger han.

Johan Waara spår att många extroverta skulle trivas bäst med att i framtiden jobba hälften av sin tid hemma. Foto: Axel Hilleskog

Oavsett personlighetstyp kommer de flesta arbetsgivare att kräva att du ska återgå till jobbet efter pandemin, tror Johan Waara. Men han spår också att många extroverta skulle trivas bäst med att i framtiden jobba hälften av sin tid på arbetsplatsen och hälften hemma.

– Precis som många behövde vänja sig vid att jobba hemifrån, kommer det antagligen också att behövas en inlussningsperiod för att återgå till arbetsplatsen. Jag har sett organisationer som inleder med att låta sina anställda vara på plats två dagar i veckan, och det tycker jag är en alldeles utmärkt idé, säger Johan Waara.

Johan Waaras råd till arbetsgivare inför återgången

Basera inte arbetsplatsens policy på ditt eget tyckande. Jag hör många som säger att de tycker att det mänskliga mötet är viktigast. Men det stämmer inte – det vi nu har sett är att det går att prestera bra utan att träffas på riktigt.

Det finns nu också en stor möjlighet att individanpassa arbetsmiljön. Alla behöver inte göra lika och alla har inte samma behov. Framöver kommer vi att ha chansen att kunna göra riktigt bra anpassningar för alla anställda.

Johan Waaras råd till anställda inför återgången

Om arbetsgivaren vill att du återgår till kontoret på heltid kan du säga att du förstår dem, men samtidigt peka på hur du faktiskt har presterat under pandemin. Din chef bör i första hand vara intresserad av resultatet, inte hur många timmar du tillbringar på kontoret.

Våga sätt dig ner och prata med berörda parter, och lyft fram att du själv skulle må bättre av en mer flexibel lösning. Glada och lyckliga medarbetare presterar och mår inte bara bättre utan stannar också längre. I slutändan kanske du får till två dagars hemarbete per vecka, och då får du förmodligen vara nöjd med det.

<https://www.svd.se/de-extroverta-har-haft-lattare-under-pandemin>

Hälsan blev bättre under pandemin

Pandemiåret har bjudit på förbättrad upplevd hälsa i arbetslivet på många olika sätt. Färre sjukskrivningar, fler helårsfriska, färre som upplever fysisk smärta på grund av jobbet och minskad jobbrelaterad psykiska obehag är några exempel. • Under pandemiåret har färre varit frånvarande på grund av sjukdom jämfört med de senaste 10 åren. Vi ser att andelen helårsfriska – de som inte haft en enda sjukfrånvarodag senaste 12 månaderna - har ökat i alla åldersgrupper under pandemiåret. • Fortfarande är andelen helårsfriska betydligt högre för äldre anställda jämfört med yngre. Det är alltså vanligare att yngre är frånvarande på grund av sjukdom än äldre åtminstone någon dag under ett år. • Allt färre har känt fysisk smärta på grund av arbetet under 2021 jämfört med tidigare år. Samtliga åldersgrupper uppvisar den lägsta andelen som upplevt fysisk smärta sedan vi införde nuvarande skala, 2015. • Flest helårsfriska bland hemmaarbetarna. • Av landets anställda har 16 procent testat positivt för Covid-19, det motsvarar över 700 000 personer. • Att de som själva konstaterats ha haft covid-19 också har haft en högre sjukfrånvaro är kanske inte förvånande. Men 23 procent av de som har testat positivt för covid-19 uppger att de inte haft en enda frånvarodag det senaste året. • Arbetsgivares agerande under pandemin får generellt bra betyg – särskilt bland de som arbetat från hemmet. • Minskad psykisk jobbrelaterad ohälsa under pandemiåret. Andelen som uppger att de känt psykiskt obehag inför jobbet har minskat i alla åldersgrupper. Fortfarande är det dock stora skillnader mellan åldersgrupperna. De yngre upplever oftare psykiskt obehag jämfört med sina äldre kollegor. • Chefer i offentlig sektor känner psykiskt obehag inför jobbet betydligt oftare än sina kollegor i privat sektor. • Anställda inom vård, skola och omsorg mest smittade av covid-19

Jobbhälsaindex 2021:

http://www.jobbhalsoindex.se/uploads/1/2/0/0/120098069/jobbh%C3%A4lsindex_2021_1_h%C3%A4lsan_p%C3%A5_topp.pdf

Vaccinerad fick inte vara kvar

MS-sjuke Jimmy, 30, vaccinerade sig mot covid-19. Då blev han av med sin praktik.

– På det här företaget har vi ingen som är vaccinerad, säger företagets föreståndare till Kollega.

Jimmy Norfelt, som har diagnosen multipel skleros, MS, gick för ungefär tre år sedan in i väggen, efter att ha ”arbetat för mycket” som han själv beskriver det, och blev då sjukskriven.

Under våren fick Jimmy så en praktikplats för att arbetsträna på ett motorföretag i södra Norrland, och där trivdes han bra.

En dag i början av maj meddelade Jimmy sin chef att han skulle missa arbetsträningen den dagen, för att han hade fått tid för att eventuellt ta den första vaccindosen mot covid-19. Chefen på företaget svarade med sms:

”Hej ok! Om du väljer att ta vaccinet kan du tyvärr inte vara kvar här ...”, skrev arbetsgivaren, enligt stämningsansökan från Jimmys fackförbund Unionen.

”Måste vara en missuppfattning”

När Jimmy läste sms:et blev han paff. Han visste att företagets ägare inte själv tänkte ta vaccinet, men det här hade han svårt att tro.

– Jag tänkte att det måste vara en missuppfattning, att han måste skrivit fel. Jag satt i bilen utanför där jag skulle ta vaccinet och måste ha läst igenom sms:et

säkert ett tjugotal gånger. Jag gillade arbetsplatsen, så jag funderade på om jag skulle skita i att ta vaccinet för att få vara kvar. Det gick lite fram och tillbaka, men sedan gick jag in och pratade med en sjuksköterska som förklarade att om jag inte tar vaccinet skjuter jag mig själv i foten när det kommer till min sjukdom.

MS är en neurologisk, obotlig sjukdom, som för många innebär en gradvis försämring av funktionsförmågan. Det är också en sjukdom som ofta kommer i skov. Ett skov kan utlösas av virusinfektioner, och ge en bestående försämring av funktionsförmågan. Som MS-sjuk är det därför viktigt att undvika virusinfektioner.

Samtidigt tar Jimmy bromsmedicin, en immundämpande behandling, för att dämpa effekterna av sjukdomen. Den gör honom särskilt känslig för infektioner. Hans läkare uppmanade honom därför att vaccinera sig, för att kunna fortsätta med sin bromsmedicin.

– Därför blev det självklart att jag skulle ta vaccinet, även om jag ifrågasatte mig själv sjuttio två gånger om jag gjorde rätt, säger Jimmy, och tillägger att det även var viktigt för honom att minska risken att kunna sprida smittan vidare till närstående.

"Jag blir irriterad och arg"

Jimmy försökte ringa företagets chef för att förklara sin situation, men fick inget svar och skickade därför ett meddelande om att han vaccinerat sig. Till slut fick han svar via sms.

"Hej jag satt i telefon... okej... blir väldigt ledsen för din skull hoppas du verkligen inte blir sjuk i framtiden av detta... du får söka arbetsträning hos någon annan nu tyvärr ...", skrev han, enligt stämningsansökan.

Hur tänker du kring kravet som ställdes på dig?

– Jag blir irriterad och arg när jag tänker på det. Jag tycker att det var så fel, inte minst att han inte svarade på hela dagen när jag ringde honom och gav mig ett skäligt svar till varför jag inte fick komma tillbaka om jag tog vaccinet, för det hade ju han inte någonting med att göra egentligen, säger Jimmy Norfelt.

Visste du om att arbetsgivaren var motståndare till vaccinet?

– Jag visste om att han var emot vaccinet och inte tänkte ta det själv. Och man får ju tycka vad man vill om vaccinet, det är inget fel så, men det var inget tal om att man inte fick vaccinera sig förrän jag sa att jag skulle göra det.

Företaget: "Den policyn har vi här"

Kollega har varit i kontakt med den chef som Jimmy Norfelt hade kontakt med. Han ifrågasätter att det verkligen finns ett vaccin mot covid-19, samt säger att han berättat för Jimmy Norfelt vad som gällde på företaget.

– Det pratade vi om innan. Det var han medveten om. Den policyn har vi här. Det är ingenting mot honom.

Hur hade det påverkat arbetsplatsen om han vaccinerade sig?

– För det första är det inget vaccin. Påstår du att det är ett vaccin? På det här företaget har vi ingen som är vaccinerad, speciellt inte mot det här nya, som kallas för ett vaccin.

Kan en arbetsgivare ställa det kravet?

– Jag är inte hans arbetsgivare. Han var här som beskådare. Vi har inga avtal gentemot honom.

Hur kommenterar ni då att Unionen stämmer er?

– Det fattar jag inte. Vad har vi gjort för fel?

Stäms för diskriminering

Enligt Unionens förbundsjurist har företaget genom sitt agerande diskriminerat Jimmy Norfelt, eftersom MS-diagnosen begränsar Jimmys funktionsförmåga och är att betrakta som en funktionsnedsättning. Vidare framgår i stämningsansökan att inte bara anställda, utan även arbetsmarknadspraktikanter, omfattas av diskrimineringsförbudet. Unionen stämmer företaget på 80 000 kronor.

– Jag har full respekt för att man kan tänka olika kring vaccinering, men här handlar det om att bolaget inte respekterade hans medicinska behov. En arbetsgivare kan inte bestämma vilken medicinsk behandling en arbetstagare, eller i detta fall en praktikant, får genomgå. I detta fall innebär beteendet dessutom diskriminering eftersom det drabbade medlemmen svårare på grund av hans funktionsnedsättning, säger Elisabet Ohlsson, förbundsjurist på Unionen.

Jimmy har nu hittat en ny praktikplats, där de gör alltifrån att kapa ved till att jobba med dränering och sprängning. Jimmy säger att han trivs bättre nu än vad han gjorde på förra praktiken.

– Det är ett extremt varierande arbete. Jag försöker tänka positivt att det var bra att de skickade hem mig på förra stället, för då fick jag det här. Till slut blev det något bra av det hela i alla fall.

<https://www.kollega.se/ms-sjuka-jimmy-tog-covidvaccin-fick-sparken>

Tips: tre nya rättsfall

- **Inte diskriminerande med åldersgräns för lotsar dom 38/21 mål A111/20**

Ett avtal som gör skillnad på lotsars arbetstid för de över 60 år är inte diskriminerande, slår AD fast. Åldersgränsen anses vara ett lämpligt medel för att tillgodose äldres ökade behov av vila.

- **Tillsvidareanställda skyddas inte av visstidsdirektivet Mål C-942/19 EU domstolen.**

Förbudet att inte diskriminera visstidsanställda kan inte tillämpas för en tillsvidareanställd som har nekats tjänstledighet för en tidsbegränsad tjänst.

- **Neutralitetspolicy kan vara indirekt diskriminering Mål C-804/18 och Mål C-34/19**

En arbetsgivares neutralitetspolicy som förbjuder bärande av till exempel muslimsk huvudduk är inte direkt diskriminerande enligt EU rätten. I den proportionalitetsbedömning som avgör om en sådan neutralitetspolicy är indirekt diskriminering har emellertid medlemsstaterna rätt att beakta ett förstärkt skydd för religionsfriheten. Det fastslog EU domstolen i ett storkammaravgörande av två tyska mål.



Höst hälsningar från

Ann-Katrine Roth

