



Nyhetsbrev februari 2022

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

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

”Vad du än vill göra, gör det nu! Det finns bara ett begränsat antal morgondagar”

Ur ”Glimtar”

kunskapsnätverket rullar vidare.

Nu fortsätter våra digitala dialogseminarier i vårt MINI nätverk för dig som är intresserad av att fördjupa kunskaperna inom social hållbarhet, inkludering, jämställdhet och mångfald. Vi tar hjälp av forskare och experter och delar våra erfarenheter i korta digitala möten. **Nästa möte 18 mars 8.30-10.30 om social hållbarhet med forskare Tina Sendlhofer, Handelshögskolan i Stockholm.**

Var tredje svensk uppger sig ha en destruktiv chef



En passivt destruktiv chef undviker att ta tag i konflikter, men utsätter de anställda för störst risk, menar forskaren Robert Lundmark. Illustration: Elin Lindwall

Har du en dålig chef? Då är du inte ensam. Över 36 procent av svenskarna uppger att de utsätts för destruktivt ledarskap ”ofta eller alltid”, visar forskning från Umeå universitet.

Många kanske tänker att en dålig chef är en person som är aggressiv, hotfull och orättvis. Men ännu fler lider av en otydlig chef som är undvikande eller konflikträdd, visar forskningen av Robert Lundmark och hans kollegor på psykologiska institutionen vid Umeå universitet.

I en stor studie ställde SCB frågor för forskarnas räkning före pandemin. Nu är resultaten sammanställda och publicerade. Den visar bland annat att 8,7 procent har en hotfull, straffande chef som ställer orimliga krav. Medan nära 24 procent är drabbade av ett ledarskap som är otydligt och osäkert, så kallad passivt destruktivt ledarskap.

– Forskarna delar upp destruktivt ledarskap. Det är ett samlingsnamn för flera olika beteenden som får konsekvenser för medarbetare i organisationen. Man delar upp det i aktivt och passivt, förklarar Robert Lundmark.

En chef som är *aktivt destruktiv* kommer med hot, orimliga krav, bestraffar, tar åt sig äran och behandlar medarbetare olika.

En chef som är *passivt destruktiv* undviker att ta tag i saker eller betar sig förvirrat och ostrukturerat på ett sätt som gör att det inte går att förstå vad som förväntas.

– Till skillnad från vad man kan tro så visar det sig att det är det passivt destruktiva ledarskapet som vi måste vara mest observant på och som utsätter de anställda för störst risk. Det aktiva, som har direkt negativa konsekvenser, är betydligt mer ovanligt, säger Robert Lundmark.



”Att inte veta vad som förväntas, att inte veta vilken ambitionsnivå man ska lägga sig på eller vilken roll man ska uppfylla kan vara otroligt stressande. Eller att ha en chef som glider undan”, förklarar psykologen Åsa Kruse. Illustration: Elin Lindwall

Hur kommer det sig att så många chefer är passivt destruktiva? Robert Lundmark menar att man inte riktigt har undersökt det ännu, men att många chefer kanske tänker att de delegerar och väcker engagemang genom att lämna över ansvar.

– Har man då inte varit tillräckligt tydlig kan det slå fel och det upplevs som om chefen abdikerar från sitt ansvar och lämnar över det i knäet på medarbetaren, fortsätter han.

Åsa Kruse är psykolog på Feelgood företagshälsovård och har under många år hjälpt personer som har haft problem med sina chefer.

– Många mår väldigt dåligt av det som kallas aktivt destruktivt ledarskap.

Känner man sig ofta angripen, utskälld och blir fråntagen saker så börjar man lätt tvivla på sig själv, säger hon och fortsätter:

– Riktat det sig till en viss grupp så kan det underlätta att man är flera kollegor som ser samma saker och tycker samma saker.

Ofta söker personerna hjälp för att förstå sin situation. Har man en manipulativ chef kan det pågå saker bakom ens rygg som man inte förstår anledningen till.

– Vi börjar med att försöka ta reda på om det är en konflikt mellan de två, eller om chefen betar sig så här mot flera. När det låter som om chefen går över alla gränser så behöver vi samarbeta med hr, och förstås chefen själv. Men vi kan inte kontakta chefen om personen inte vill det. Och många vill inte det för att de är oroliga för att det ska bli ännu värre.

Känner man sig ofta angripen, utskälld och blir fråntagen saker så börjar man lätt tvivla på sig själv, menar psykologen Åsa Kruse. 8,7 procent har en chef som ofta hotar, enligt forskningen från Umeå universitet. *Illustration: Elin Lindwall*

När Åsa Kruse bjuder in till trepartssamtal får medarbetaren berätta om hur hen upplever sin situation. Ibland har man helt olika olika uppfattningar om saker.

– Det kan ju vara en medarbetare som har misskött sig, förklarar Åsa Kruse.

Men om samtalet inte leder framåt blir tyvärr medarbetarens sista alternativ att söka sig därifrån.

– Om det är fler som har samma upplevelse av chefen går det kanske att stanna kvar och få till en förändring. Men känner man att man är den enda utsatta så är det knepigare. Då kan man få det kastat tillbaka att ”det är du som inte fungerar i den här rollen”, berättar Åsa Kruse.

Men många som Åsa Kruse möter lider i stället av en passivt destruktiv chef. De blir stressade av otydligheten.

– Att inte veta vad som förväntas, att inte veta vilken ambitionsnivå man ska lägga sig på eller vilken roll man ska uppfylla kan vara otroligt stressande. Eller att ha en chef som glider undan och inte vill medverka till att lösa konflikter. Det kan man känna sig väldigt utsatt i, förklarar Åsa Kruse.



”Det är inte alltid man vet att det ingår i chefsrollen och en chef kan behöva handledning”, säger psykologen Åsa Kruse.

Vad kan man ge för råd när det handlar om en otydlig chef?

– Jag ger rådet att själv vara tydlig med vad man behöver. Var väldigt konkret. ”I den här specifika situationen vet inte jag vad jag ska göra. Jag behöver tydliga besked av dig.” Det kan ofta underlätta, säger Åsa Kruse.

Det är inte alltid en passiv chef är medveten om problemet. Chefen kanske inte har förstått vad medarbetaren behöver eller så vet hen inte vad som krävs i en chefsroll. Men vad gör man om man har en chef som inte hjälper till att lösa konflikter?

– Som chef är man faktiskt skyldig att hjälpa till. Man har ett arbetsmiljöansvar och ska hjälpa till att utreda vad en konflikt består i och försöka hitta en lösning. Men det är inte alltid man vet att det ingår i chefsrollen och en chef kan behöva handledning och stöd i hur man ska göra det här på ett bra sätt, säger Åsa Kruse och fortsätter.

– Många chefer har inte heller fått någon ledarskapsutbildning, vilket man kan tycka är lite anmärkningsvärt för det är så många olika ansvarsområden man har som chef, både juridiskt och mänskligt. Det är ingen lätt roll, framför allt inte att vara mellanchefer och pressad både uppifrån och nerifrån.

Forskarlaget i Umeå kom fram till att över 90 procent har upplevt destruktivt chefskap någon gång, vilket kanske inte är så konstigt. Inga chefer kan vara perfekta. Men att nästan 8,7 procent ”ofta eller alltid” har en hotande chef är mer anmärkningsvärt. Och även att 36,4 procent ”ofta eller alltid” upplever en destruktiv ledare.

Trots det stämmer förhållandena ganska väl med vad forskning har visat om hur det är i andra skandinaviska länder, säger Robert Lundmark och fortsätter:

– Men med tanke på hur kostsamt vi vet att det är, både i form av lidande för de inblandade och för organisationens resultat, så måste jag säga att jag är förvånad över att man inte investerar mer i att åtgärda det.

Fakta. Många chefer hotar, är otydliga och orättvisa

- 36,4 procent av svenskarna har en chef som ofta eller alltid är aktivt eller passivt destruktiv.
- 21 procent av svenskarna har en chef som ofta eller alltid är arrogant och orättvis
- 8,7 procent av svenskarna har en chef ofta eller alltid hotar, bestraffar och ställer orimliga krav
- 16,9 procent av svenskarna har en chef som ofta eller alltid är ego-orienterad, falsk och tar åt sig äran
- 23,5 procent av svenskarna har en chef som ofta eller alltid undviker att närvara och att ta tag i saker
- 23,9 procent av svenskarna har en chef som ofta eller alltid är osäker, betar sig förvirrat och inte kan strukturera sitt arbete

Frågorna i studien ställdes av SCB till ett representativt urval svenskar strax före pandemin. Svarsfrekvensen var drygt 30 procent och svaren viktades. Resultaten har publicerats i "Frontiers in Psykology" vol 12. Forskarteamet bakom undersökningen bestod, förutom Robert Lundmark, även av Andreas Stenling, Susanne Tafvelin och Ulrica von Thiele Schwarz.

<https://www.dn.se/ekonomi/var-tredje-svensk-uppgger-sig-ha-en-destruktiv-chef/>

Arbetsmiljöverket har granskat gig-bolagen – slår fast att de saknar ansvar

Arbetsmiljöverkets utredning slår fast att gig-bolagen inte ska klassas som arbetsgivare – och därmed inte ansvarar för arbetsmiljön. De färgglada buden som levererar mat och varor hem till dörren har blivit en vanlig syn på många platser. De är en del av den växande gig-ekonomin där personer ofta tar korta och tillfälliga uppdrag via digitala plattformar. Upplägget återfinns inom flera branscher, som exempelvis taxiverksamhet och utförande av hushållstjänster. De som arbetar för företagen är oftast inte anställda av dem utan räknas som egenanställda. Branschen har länge kritiserats för bristande arbetsförhållanden och låga löner med aktörer som undviker arbetsgivaransvar.

I slutet av förra året presenterade [EU-kommissionen nya förslag](#) på direktiv för att stärka arbetsförhållandena och tydliggöra riktlinjerna inom plattformsekonomin. Målsättningen är att klargöra vilka plattformar som ska räknas som arbetsgivare och huruvida de som utför tjänsterna är egenanställda eller inte. Förslag som på sikt kan innebära stora förändringar för de bolag och arbetare som verkar på den europeiska spelplanen.

Även i Sverige pågår utredningar. Under 2018 fick Arbetsmiljöverket i uppdrag av regeringen att inleda en tillsynsinsats mot företag som organiserar arbete på nya sätt. Syftet har varit att öka kunskaperna om arbetsmiljön, definiera om de är arbetsgivare och därmed behöver ta arbetsmiljöansvar samt i vilket utsträckning Arbetsmiljöverket har befogenheter att påverka arbetsmiljön.

Nu står det klart att de granskade företagen inte ska räknas som arbetsgivare och att myndigheten därmed inte kan ställa krav på aktörerna.

Arbetsmiljöverket har ansett att gig-bolaget Taskrunner, som förmedlar exempelvis hantverkaruppdrag till användarna, ska räknas som arbetsgivare. Detsamma gäller för appen Tiptapp där användarna kan tjäna pengar på att flytta eller slänga saker.

Kammarrätten höll inte med och de båda bolagen gick segrande ur striden.

Jonas Hamark är jurist vid enheten för inspektionsjuridik vid Arbetsmiljöverket. Han säger att digitala plattformar som har liknande allmänna villkor som dessa bolag, sammanvägt med övriga omständigheter, inte bör ses som arbetsgivare.

– Det handlar bland annat om att de har en låg grad av kontroll på plattformarna, säger Jonas Hamark.

Det är fortfarande oklart vad som kan komma att gälla för de plattformar som har högre grad av kontroll.

I granskningen ingår egenanställningsföretag som fakturerar personers uppdragsgivare och kan hjälpa till med exempelvis bokföring och inbetalningar i utbyte mot ersättning. Arbetsmiljöverket har tidigare utfärdat sanktioner mot ett egenanställningsbolag efter att en arbetare skadat sig. Det slutade med att Kammarrätten slog fast att det vid tidpunkten för olyckan saknats ett skriftligt avtal mellan den egenanställda och egenanställningsföretaget. Det beror på att den som utfört arbetet registrerat sig hos företaget först när arbetet varit utfört.

– När man anställer efter utfört uppdrag är egenanställningsföretaget inte arbetsgivare. Det här är nog vanligare än vad som varit känt innan, säger Jonas Hamark.

Det här har, enligt Arbetsmiljöverket, lett till att fler gig-bolag nu använder det här upplägget.

– Vi ser ett delvis ändrat beteende efter kammarrättens dom.

I rapporten konstaterar Arbetsmiljöverket att de saknar befogenheter att fatta beslut om arbetsmiljöförbättrande åtgärder, samt att personer inte får samma skydd av arbetsmiljölagstiftningen som i andra branscher.

Jonas Hamark vill inte kommentera effekterna av tillsynen närmare och slutsatserna har lämnats över till regeringen.

– Vi tänker fortsätta den här tillsynen när pilotprojektet är avslutat, säger Jonas Hamark.

Så gjordes granskningen

Arbetsmiljöverket har genomfört 48 inspektioner, inklusive uppföljningar, inom ramen för pilotprojektet. Totalt har 28 företag ingått, varav

8 egenanställningsföretag och 5 plattformsföretag. 15 av företagen hade andra anställningsformer eller ändrade sina anställningsformer under tillsynsperioden och kan därför inte användas som underlag. I slutet av förra

året uppskattade EU-kommissionen att 28 miljoner människor arbetar genom digitala plattformar som förmedlar jobb.

Belgien: Stopp för chefens kvällsmejl

BRYSEL. Nu blir det lättare att koppla av på kvällar och helger. I alla fall om du är statsanställd i Belgien. Sedan den 1 februari får chefen inte störa med mejl och telefonsamtal utanför ordinarie arbetstid. Även om en chef inte förväntar sig omedelbara reaktioner när han eller hon mejlar en helg ökar det stressen för arbetstagaren, resonerar belgiska politiker. Därför har parlamentet beslutat att till att börja med ska 65 000 statsanställda omfattas av en ny lag som ger dem rätt att koppla ur. Lagen är en del av regeringens arbete för att motverka stressrelaterade sjukdomar och att anställda bränner ut sig.

Från regeringens sida konstaterar man att gränsen mellan arbete och fritid har blivit allt mer flytande när folk arbetar hemifrån. Datorn står på under kvällen. Mejlen droppar in i mobilen.

”En anställd ska inte hamna i ett ogynnsamt läge bara för att personen inte svarar på telefonsamtal eller mejl utanför sin normala arbetstid”, står det i ett utskick från vice premiärminister Petra De Sutter, [rapporterar tidningen Le Soir](#).

Hon framhåller att det leder till ökat välbefinnande att kunna koppla bort sig från jobbet, som bättre koncentrationsförmåga, bättre återhämtning och stabilare energinivå.

Endast vid undantagsfall, då det krävs någon slags åtgärd som inte kan vänta till nästa arbetsdag, får en chef i statsförvaltningen kontakta sina arbetstagare. Exakt hur gränserna ska dras blir upp till fack och arbetsgivare att förhandla fram.

I Belgien är planen att lagen ska utvidgas och omfatta även den privata sektorn. Enskilda företag har redan egna riktlinjer som slår fast var gränsen går mellan arbete och fritid, men många har det inte.

Från regeringens sida vill man baka samman rätten att kunna koppla ifrån med ett kommande lagförslag om att [bara arbeta fyra dagar](#) i veckan. Tanken är att en arbetstagare ska arbeta lika många timmar, men kunna fördela dem på fyra dagar i stället för fem.

Flera länder i Europa har numera lagstiftning kring rätten att koppla ifrån. I Frankrike omfattar den alla företag som har mer än femtio anställda.

[I Portugal](#) omfattas företag med fler än tio. Portugisiska företag riskerar böter om de kontaktar sina anställda, annat än i nödfall, utanför ordinarie arbetstid. Den som arbetar hemifrån i Portugal har även rätt att begära ekonomisk kompensation för att till exempel elräkningen ökat. (www.dn.se)

Den som inte ingriper vid mobbning kan själv bli utsatt

Att ingripa vid mobbning på jobbet leder inte till ökad risk att själv bli utsatt.

Tvärtom ökar risken att bli mobbad om du inte gör något, visar ny unik forskning från Linköpings universitet.

Varje dag går många till jobbet och mår dåligt. Ungefär 7 procent, över 200 000 personer, av Sveriges yrkesverksamma utsätts för mobbning på sin arbetsplats.

Förutom att den som blir utsatt mår dåligt påverkas hela arbetsgruppen negativt visar tidigare forskning. Dessutom har man sett att mobbning minskar produktiviteten på arbetsplatsen vilket får en starkt negativ ekonomisk påverkan.

– Det finns alltså väldigt många incitament för att motverka mobbning. Där våra resultat blir ännu ett argument i den vågskålen, säger Michael Rosander,



biträdande professor i psykologi vid Linköpings universitet.

Tillsammans med Morten Birkeland Nielsen vid universitetet i Bergen har han undersökt konsekvenserna för den som ingriper vid mobbning på en arbetsplats. Det visade sig att den som agerar inte löper större risk att själv drabbas, däremot är risken att själv bli mobbad betydligt högre om man inte gör något, mer än tre gånger så stor.

– Det finns en spridd uppfattning om att det är svaga individer som drabbas och elaka människor som mobbar, och elaka människor vill man ju inte bråka med, säger Michael Rosander.

Otydliga roller ökar risken

Men att se det som ett individproblem går tvärtemot alla forskningsresultat som pekar på att mobbning oftast beror på en dålig arbetsorganisation.

– Det kan till exempel handla om otydlighet kring roller och ansvar men det kan också vara en chef som inte ingriper när det behövs, säger Michael Rosander.

Tidigare forskning kring mobbning har främst inriktat sig på den som blir utsatt för mobbning och det finns ingen tidigare forskning alls om vad som händer när man ingriper mot mobbning.

– Det förvånar mig jättemycket. Jag är ju intresserad av att förstå mobbningsproblematiken i stort och då är detta en jätteviktig del, säger Michael Rosander.

Anledningen till att man löper mindre risk att drabbas om man ingriper tror Michael Rosander kan ha olika förklaringar. När någon uppmärksammar en mobbningsituation ökar chanserna att frågan tas upp på arbetsplatsträffar och blir en del av det naturliga arbetsmiljöarbetet.

– Då minskar ju risken för alla att drabbas, säger han.

Fler vågar sluta upp

En annan orsak kan vara att om någon aktivt går in och stöder den utsatta så blir den inte längre en lika stor minoritet, och dessutom blir chansen större att fler vågar sluta upp bakom den mobbade.

Studien är ett första steg för att undersöka olika aspekter av att ingripa.

Framöver planerar Michael Rosander för fler studier för att få en mer detaljerad bild. Till exempel hur det påverkar hur man agerar och vilken betydelse det har vilken status eller befattning den som mobbar eller ingriper har.

– Det är viktigt att fortsätta studera detta och att ännu tydligare kunna visa på praktiska tillämpningar av resultaten, säger han.

TIPS SÅ HJÄLPER DU EN UTSATT KOLLEGA

- Det är alltid bättre att göra något än ingenting alls. Dessutom löper du större risk att själv drabbas om du blir en passiv åskådare.
- Prata med den som utsätts och säg att du ser vad som pågår.

- Om du inte vågar ingripa direkt kan du vända dig till din närmsta chef eller annan person i organisationen som du har förtroende för.

FAKTA OM STUDIEN

Totalt svarade 788 personer på en enkät om de under det senaste halvåret iakttagit mobbning och om de försökt ingripa eller inte. Vid uppföljningen 18 månader senare svarade de på om de själva utsatts eller ej. Drygt 100 personer hade sett mobbning men inte gjort något och ungefär lika många hade uppmärksammat mobbning och ingripit. Forskningen, som finansieras av Afa Försäkring, har publicerats i tidskriften *Psychology of Violence*.

“Exposure to bullying behaviours and support from co-workers and supervisors: a three-way interaction and the effect on health and well-being”, Michael Rosander, Linköpings Universitet, 2019

<https://www2.prevent.se/arbetsliv/forskning/2022/den-som-inte-ingriper-vid-mobbning-kan-sjalv-bli-utsatt/>

Nya Zeeland går om Sverige i demokratiindex

Sverige rankas som världens fjärde mest demokratiska land 2021. Sedan förra året har Nya Zeeland skuttat om Sverige.

Av Afrikas drygt 50 länder är bara ett enda helt demokratiskt, enligt ett årligt index.

1. Norge
2. Nya Zeeland
3. Finland
4. Sverige
5. Island

Democracy Index 2021: the China challenge

<https://www.eiu.com/n/campaigns/democracy-index-2021/>

Brå utreder etnisk profilering inom polisen

Förekommer etnisk profilering inom polisen och är den i så fall diskriminerande? Frågan ska nu utredas.

Definitionen av etnisk profilering är när ett polisingripande mot en person baseras enbart på dennes ras eller etnicitet. Nu ska Brå utvärdera hur frågan hanteras av polisen.

Aida Samani är jurist på människorättsorganisationen Civil rights defenders. Pressbild.
Foto: David Lagerlöf



Definitionen av etnisk profilering är när ett polisingripande mot en person baseras enbart på dennes ras eller etnicitet. Nu ska Brå utvärdera hur frågan hanteras av polisen. Arkivbild.
Foto: Fredrik Persson/TT

En studie från människorättsorganisationen Civil rights defenders 2017 slår fast att personer med utländsk bakgrund blir misstänkta för brott och kroppsvisiterade på lösare grunder än personer med svensk bakgrund. Poliser som intervjuades i samma studie förklarade å sin sida eventuella övertramp med att det rörde sig om mänskliga misstag eller enstaka rötägg inom kåren.

På uppdrag av Polismyndigheten ska nu Brottsförebyggande rådet (Brå) genomföra en utvärdering av hur polisen arbetar med och hanterar frågan om etnisk profilering i verksamheten, skriver Polistidningen.

– Bakgrunden är att det finns de som tycker att polisen använder metoder som liknar etnisk profilering, även om myndigheten själv inte anser att man gör det generellt. Brå går inte in i det här med några förutfattade meningar utan vi vill ta reda på hur det faktiskt ser ut, säger Anna Hansson, enhetschef på Brå, till tidningen.

Att Brå bör få i uppdrag att utreda frågan är något som Civil rights defenders sedan lång tid tillbaka påtalat för regeringen.

– Vi vill se att Brå undersöker i vilka situationer som etnisk rasprofilering är som mest vanligt förekommande, vilka skäl som ligger bakom profileringen och vilka brister i rutiner och arbetssätt det är som möjliggör rasprofilering från polisens sida, säger Aida Samani, jurist på organisationen.

TT: Är profilering baserad på etnicitet eller ras ett strukturellt problem inom den svenska polisen?

– Vi vet att etnisk profilering och rasprofilering förekommer i hela samhället och också i polisens arbete. Skillnaden är att polisen har ett våldsmonopol och får, till skillnad från andra myndigheter, lov att använda tvångsmedel. Det gör

det än mer angeläget att polisen inte arbetar på ett diskriminerande sätt, säger Aida Samani.

I Brås projektdirektiv används begreppet ”omotiverad etnisk profilering” och knäckfrågan att bena ut är när etnisk profilering övergår i diskriminering.

– Gränsen behöver bli tydlig så att polisen varken går över den eller blir så försiktig att man avstår från att använda metoder som är tillåtna och effektiva i brottsbekämpningen, säger Anna Hansson till Polistidningen.

Enligt henne kan det finnas fall där etnisk profilering är motiverad.

– Det kan vara en situation där man har stöldligor från vissa länder som härjar i en del av landet. Då kan man behöva definiera vad det är för människor man letar efter och vad som kategoriserar dem, till exempel att det företrädesvis är unga män i åldern 25 till 35 år från Latinamerika eller Östeuropa. I den meningen är det ju klart att polisen jobbar med etnisk profilering, säger hon.

Det är ett resonemanget som Aida Samani inte helt ställer sig bakom:

– Vår uppfattning är att etnicitet aldrig ensamt får utgöra en faktor för att genomföra en kontrollåtgärd mot en person. I stället ska det vara objektiva identifierbara faktorer som till exempel beteende, tid, plats eller tidigare förvärvad kunskap om en person som ska motivera ett ingripande, säger hon till TT.

Enligt Civil rights defenders har risken för rasprofilering ökat i takt med att polisen enligt regeringens direktiv ökat sin närvaro i socialt utsatta områden och där genomför kontrollåtgärder i högre utsträckning än tidigare.

– Internationell forskning har visat att etnisk rasprofilering är ineffektivt som brottsbekämpande metod, inte minst för att många oskyldiga människor drabbas

av omotiverade kontroller från polisens sida. I ett större perspektiv leder det till ett minskat förtroende till polisens arbete, säger Aida Samani.

Brås rapport ska vara klar före sommaren 2023.

<https://www.svd.se/bra-utredning-etnisk-profilering-inom-polisen>

Hälften sjukskrivs för psykisk ohälsa

Förutom sjukpenning och vård kostar det samhället minst 66 miljarder kronor om året när människor är sjuka och borta från sitt arbete, konstaterar försäkringsbolaget Skandia i en ny rapport. Den psykiska ohälsan ökar och orsakar nästan hälften av alla sjukskrivningar.

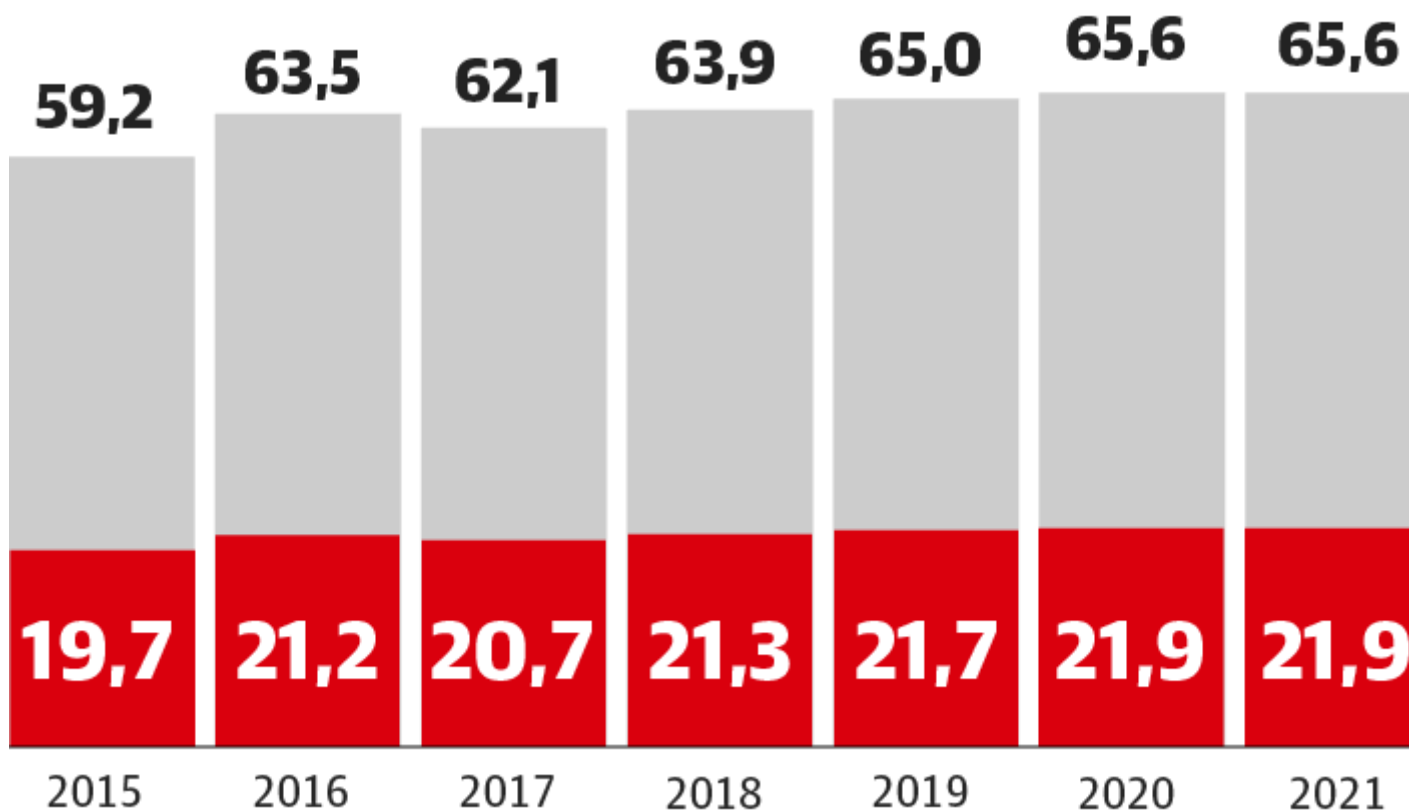
Det är inte kul att bli sjuk. Tittar man mer övergripande på samhällskostnaden, så blir det inte roligare. För om man räknar bort sjukpenning och vårdkostnader innebär ändå sjukfrånvaron en årlig kostnad på 66 miljarder kronor. Den sjuke får ingen lön och därmed förlorar samhället även inkomster från sociala avgifter, konstaterar Skandia. Utöver det betyder det förstås en förlust för arbetskamrater, företag och organisationer.

– Vi har räknat på samhällets kostnader för uteblivet värdeskapande, den ekonomiska förlust som drabbar individen, arbetsgivaren och välfärden. Det här grundar sig på lönekostnaden när man inte är på jobbet, inklusive sociala avgifter, förklarar Jenny Wiener, hälsoekonom på Skandia och en av dem som står bakom rapporten.

Så mycket kostar sjukskrivningarna

Riket, 2015–2021. Miljarder kronor.

- Sammanlagd kostnad.
- Värdet av att minska sjukfrånvaron med en tredjedel.



När Skandia har tittat på statistiken visar det sig att det är sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa som ökar mest. De har stadigt ökat sedan 2010 då de låg på 30 procent. 2019 nådde de hela 48 procent av sjukskrivningarna. Under 2020 minskade sjukskrivningarna på grund av psykisk ohälsa till 41 procent, men har nu återigen tagit fart och kostade 30 miljarder kronor förra året, jämfört med 36 miljarder för somatisk sjukdom.

– Många företag berättar för mig att medarbetarundersökningarna vad gäller psykisk ohälsa visar att personalen har mått bättre under pandemin. Den högre flexibiliteten, att kunna kombinera familjeliv och arbetsliv och att få balans i

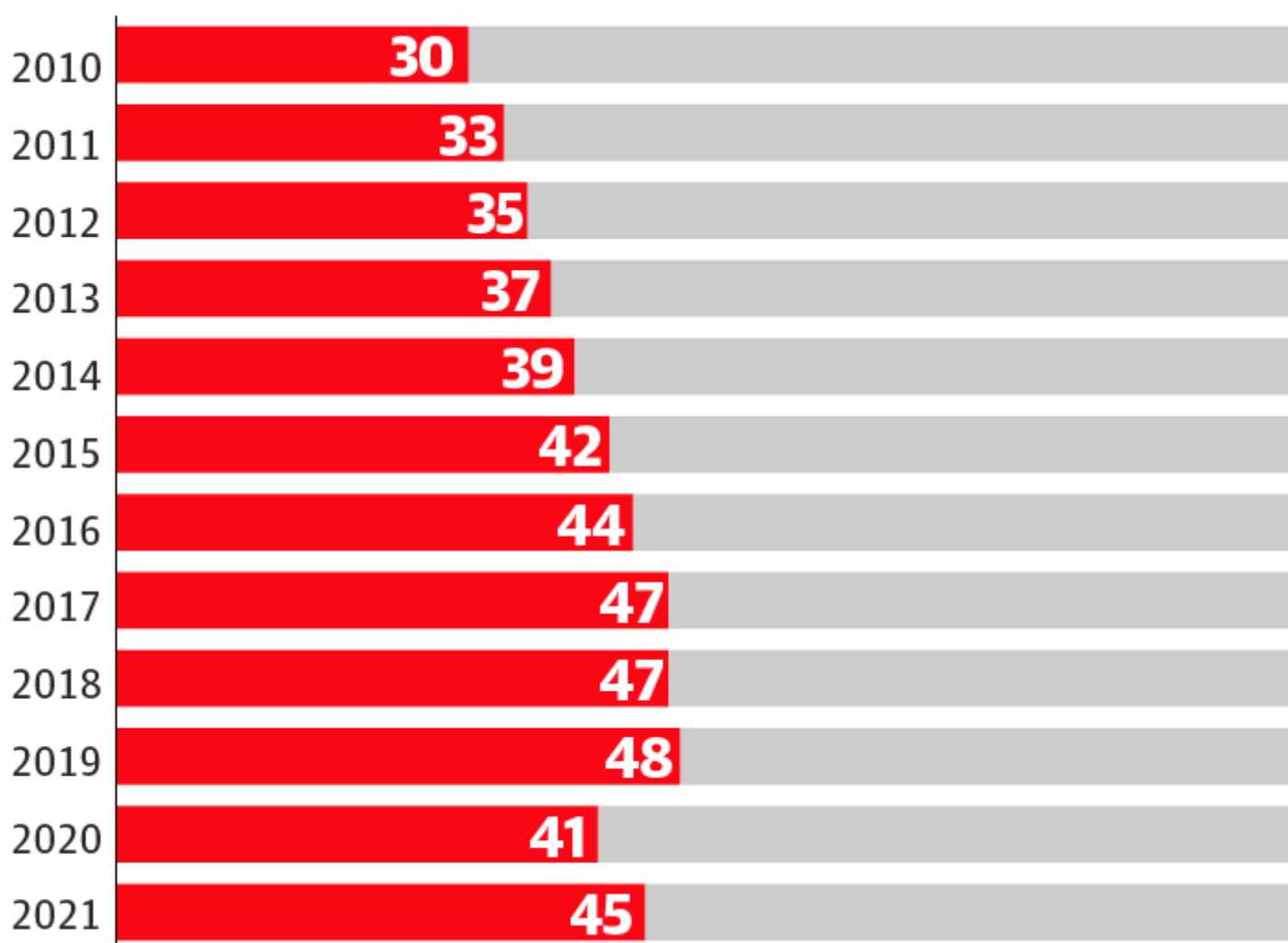
livet är något som vi ska ta med oss framåt. Det finns förstås även de som blivit mer ensamma och mått sämre.

När människor började återvända till arbetsplatserna 2021 ökade andelen sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa igen till hela 45 procent.

Psykisk ohälsa bakom många sjukskrivningar

Baserat på första kvartalet respektive år. Hela Sverige. Procent.

● **Andel sjukskrivningar som beror på psykisk ohälsa**



Källa: Skandia, Försäkringskassan. Grafik: DN.

– Samhällsförlusten i form av sjukskrivningar är på tok för hög och vi tycker att det fortfarande är för lite fokus på förebyggande insatser generellt, fortsätter Jenny Wiener.

Skandia har inkluderat en förebyggande försäkring i sin företagsförsäkring, vilket gör att färre blir sjukskrivna, enligt Jenny Wiener. Även andra försäkringsbolag, som Euroaccident och Länsförsäkringar, har börjat med förebyggande koncept genom sänkta trösklar och ökad tillgänglighet. På Länsförsäkringar får den försäkrade ”personligt samtalsstöd hjälp med sin hälsa, oavsett om stressen uppstår på jobbet eller hemma, konflikter på arbetet eller privat”. Hen får helt anonymt prata med en psykolog, jurist, ekonom eller hälsocoach för att förhindra att hamna i kris.

– Individen kontaktar oss direkt under sekretess och behöver inte gå via sin chef eller hr-avdelning. Sedan koordinerar en hälso- och rehabvägledare. Handlar det om psykisk ohälsa bokas psykologstöd snabbt. Men det handlar inte bara om psykolog. När man är stressad kan det behövas en sjukgymnast, en ergonom eller det kan handla om arbetsterapeuter som tittar på balansen i livet, säger Jenny Wiener och fortsätter:

– Vi gör ingen skillnad utan sätter in stora insatser före, under och efter sjukskrivning. Det gör vi för att vi vet att ju tidigare vi gör det, desto bättre effekt, minskat lidande för individen - och bättre lönsamhet. Vi vill att samhället ska ta efter oss!

Jenny Wiener menar att företagen måste tänka om när det gäller att de ska ha kontroll över – och information om – medarbetarnas hälsa.

– Vi måste bort ifrån att företaget ska ha kontroll på precis alla och att chefen alltid ska vara inkopplad. Drygt hälften av all problematik härrör från privata problem, relationsproblem och så vidare. Och där behöver inte alltid cheferna

var med, utan det viktigaste är att medarbetarna får stöd, säger hon och fortsätter:

– Jag träffar många stora företag och sitter med hr-chefer och diskuterar de här frågorna. Det är direkt avgörande i företag där det är mycket frustration att personalen inte vågar blotta sig. Det är så skämmigt fortfarande att prata om psykisk ohälsa och då är det viktigt att man har den här sekretessen. Men också att den anställde slipper betala för den hjälp de behöver.

Skandia har räknat ut vad kostnaden är för olika regioner. Det län där den psykiska ohälsan utgör den största delen av sjukskrivningarna är Dalarnas län där hälften av alla fall går att härleda till psykisk ohälsa. Detta jämfört med Norrbottens län där 34 procent av alla sjukskrivningar beror på psykisk ohälsa.

I rapporten har Skandia dessutom räknat ut hur mycket länen skulle tjäna på om sjukskrivningen minskade med en tredjedel. Stockholms län skulle spara 5,3 miljarder kronor, Västra Götalands län 4,3 miljarder kronor, Skåne län 2,5 miljarder kronor, Östergötlands län 925 miljoner kronor och Jönköpings län 852 miljoner kronor, enligt rapporten.

Fakta. Så mycket kostar sjukskrivningarna

Under de fem år som Skandia har räknat på samhällskostnaderna har de ökat från 59 miljarder kronor till nära 66 miljarder. Då är inte sjukpenning och vårdkostnader medräknat. Försäkringskassans uppgifter från oktober 2021 visar på en kostnad och prognos på 37,4 miljarder kronor för sjukpenningen samma år.

Andra försäkringsbolag som jobbar med förebyggande koncept liknande Skandias är till exempel Euroaccident och Länsförsäkringar.

Källa: Skandia och Försäkringskassan

Läs mer:

<https://www.dn.se/ekonomi/psykisk-ohalsa-orsak-till-halften-av-sjukskrivningarna/>

[samhallskostnaden-for-langre-sjukfranvaro-181008.pdf](#)

Räddningstjänsten tappar kvinnor- inte jämställt

Sammanfattande slutsatser av forskning från Karlstad Universitet:

- En stor del av kvinnorna anger bristande jämställdhet som ett skäl till att de lämnat räddningstjänsten.
- En betydande majoritet av kvinnorna och en icke försumbar del av männen upplever att det förekommer kränkningar på grund av kön inom räddningstjänsten. Detta är inte kopplat till när man gick utbildningen – andelen är relativt konstant. När det kommer till om de själva blivit utsatta är det dock kvinnor som anger detta, inte männen. Diskriminering av kvinnor är också betydligt mer förekommande inom räddningstjänsten än inom arbetskraften generellt, medan diskriminering av män är lägre.
- En bristande transparens i rekryteringsprocessen försvårar arbetet för jämställdhet och mångfald utifrån att det skapar misstro för grunderna för rekrytering samt ryktesspridning om rekryterades kompetens. Detta gynnar varken den som anställs, de som inte erbjuds tjänst eller jämställdhets- och mångfaldsarbetet i stort.
- Bristande karriärmöjligheter och få möjligheter att få mer avancerade arbetsuppgifter tycks vara en betydande faktor för att man lämnar

räddningstjänsten. Detta är viktigt inte minst för att behålla kompetent och lojal arbetskraft. En diversifiering och/eller specialisering av arbetsuppgifter utifrån kompetensutveckling skulle också kunna främja möjlighet till olika arbetsuppgifter under olika tider i livet, t ex småbarnsåren när skiftarbete av många beskrivs som besvärligt. 48 Räddningsutbildades karriärval
Räddningsutbildades möjligheter och förutsättningar för karriär

- Osäkra anställningsförhållanden och en systematik i att använda vikarier och ”timmisar” framför trygga anställningar av framför allt brandmän riskerar att leda till att personer väljer en annan yrkesbana, trots lojalitet med yrket. I förlängningen riskerar räddningstjänsten på detta sätt att förlora värdefull kompetens. Osäkra anställningsförhållanden inträffar också ofta i en tid i livet när man förväntas stadga sig och bilda familj, vilket kan snabba på beslutet att överge räddningstjänsten.

Forsknings STUDIE från Karlstads Universitet, 2021.

Räddningsutbildades karriärval En genus- och mångfaldsanalys av yrkesverksamhet bland alumner från SMO och RUB-utbildningar

<https://rib.msb.se/filer/pdf/29702.pdf>

och apropå det som händer i Ukraina

FORSKNINGSINFORMATION OM SAMBANDET MELLAN JÄMSTÄLLDHET OCH FRED

Nedan presenteras kort ett antal viktiga studier om sambandet mellan jämställdhet och fred. Professor Erik Mellander, professor, Institutionen för freds- och konfliktforskning vid Uppsala universitet.

JÄMSTÄLLDA SAMHÄLLEN ÄR FREDLIGARE

Jag fann att mer jämställda samhällen är fredligare i en studie av 112 länder under perioden 1965-2002 (Melander 2005a). De mått på jämställdhet som används är andelen kvinnor i ett lands parlament och hur vanligt det är att kvinnor har högre utbildning jämfört med att män har det. Med fred avses att det inte pågår någon väpnad konflikt inom landet. Studien tar hänsyn till flera alternativa förklaringar till fred, bl.a. demokrati, ekonomisk utvecklingsnivå, och landets etniska sammansättning. Ett stort antal andra studier som delvis använder andra mått på jämställdhet och fred har också funnit att mer jämställda samhällen är fredligare (se tex. Caprioli 2003, 2005; Gizelis 2009; Hudson et al. 2009; Gleditsch et al. 2011; Bjarnegård and Melander 2013; Ekvall 2013; Demeritt, Nichols, and Kelly 2014; Shair-Rosenfield and Wood, n.d.; Krause, Krause, and Bränfors 2018; Dahlum and Wig 2018).

PERSONER MED JÄMSTÄLLDA VÄRDERINGAR ÄR MER TOLERANTA OCH MINDRE VÅLDSBENÄGNA

Jag och min medförfattare Elin Bjarnegård fann i en studie av 3006 individer i fem länder att både män och kvinnor med mer jämställda värderingar är mindre fientliga till andra länder och till religiösa minoriteter i det egna landet. I studien tog vi hänsyn till flera andra möjliga förklaringar, däribland utbildning och inkomst (Bjarnegård and Melander 2017). En hel rad studier har påvisat liknande samband mellan jämställda värderingar å ena sidan och tolerans och lägre våldsbänagenhet å den andra sidan (se tex. Conover 1988; Conover and Sapiro 1993; Cook and Wilcox 1991; Tessler and Warriner 1997; Tessler, Nachtwey, and Grant 1999; Togeby 1994; Barnes, Brown, and Osterman 2012; Jewkes et al. 2013; Brezina et al. 2004; Barnes, Brown, and Tamborski 2012).

RISKEN FÖR TORTYR OCH ANDRA BROTT MOT MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER ÄR LÄGRE I JÄMSTÄLLDA SAMHÄLLEN

I en studie av 163 länder under tidsperioden 1975-1996 fann jag att risken för att invånare skulle utsättas för tortyr och andra grova brott mot mänskliga rättigheter är lägre i länder med en större andel kvinnor i parlamentet. Jag tog hänsyn till flera alternativa förklaringar, däribland kolonialhistoria, regimtyp, och ekonomisk utvecklingsnivå (Melander 2005b).

MER JÄMSTÄLLDA LÄNDER LÖPER MINDRE RISK ATT HAMNA I KONFLIKT MED ANDRA LÄNDER

Flera studier har funnit att länder med mer jämställdhet löper mindre risk att hamna i väpnad konflikt med andra länder och att ha andra former av konflikter med andra länder (se tex. Caprioli 2000; Caprioli and Boyer 2001; Regan and Paskeviciute 2003).

SYNEN PÅ MANLIGHET PÅVERKAR INDIVIDERS DELTAGANDE OCKSÅ I POLITISKT VÅLD

Tillsammans med mina medförfattare Elin Bjarnegård och Karen Brounéus genomförde jag en studie av hur synen på manlighet påverkat deltagande i politiskt våld i Thailand. Vi använde data från en enkätundersökning som vi genomförde 2012-2013, och som omfattade bland annat drygt hundra starkt engagerade aktivister av manligt kön från två olika politiska rörelser, de så kallade gulskjortorna och rödskjortorna. Gulskjortorna och rödskjortorna har under perioder omväxlande tagit till gatorna för att uttrycka sitt missnöje, och över 100 människor har dödats i samband med dessa oroligheter. Aktivisterna tillfrågades bland mycket annat om sin inställning till lika rättigheter för män

och kvinnor i samhället och i familjen, och vad manlighet innebär för dem. I vår analys visade sig synen på jämställdhet och manlighet vara viktigare för att förstå deltagande i politiskt våld än traditionella förklaringsfaktorer såsom inkomst, arbetslöshet, utbildning, och religiös övertygelse. Resultaten visar för första gången att uppfattningar om manlighet är en viktig förklaring till individers deltagande i politiskt våld (Bjarnegård, Brounéus, and Melander 2017).

I MODERNA SAMHÄLLEN FÖRKNIPPAS INTE MANLIGHET MED VÅLD OCH PRIVILEGIER LIKA MYCKET, OCH KVINNLIHET INTE LIKA MYCKET MED MODERSKAP OCH UNDERORDNING

I en studie av 74 länder under åren 1980-2001 användes enkätundersökningar och information om länders ekonomiska utvecklingsnivå, dominerande religion, och många andra faktorer, för att undersöka hur ett samhälles modernisering leder till mer jämställda värderingar (Inglehart and Norris 2003).

Bibliografi över studier om sambandet mellan jämställdhet och fred

Barnes, Collin D., Ryan P. Brown, and Lindsey L. Osterman. 2012. "Don't Tread on Me: Masculine Honor Ideology in the U.S. and Militant Responses to Terrorism." *Personality and Social Psychology Bulletin* 38 (8): 1018–29.

Barnes, Collin D, Ryan P Brown, and Michael Tamborski. 2012. "Living Dangerously Culture of Honor, Risk-Taking, and the Nonrandomness of 'Accidental'? Deaths." *Social Psychological and Personality Science* 3 (1): 100–107.

Bjarnegård, Elin, Karen Brounéus, and Erik Melander. 2017. "Honor and Political Violence: Micro-Level Findings from a Survey in Thailand." *Journal of Peace Research* 54 (6): 748–61.

<https://doi.org/10.1177/0022343317711241>.

Bjarnegård, Elin, and Erik Melander. 2013. "Revisiting Representation: Communism, Women in Politics, and the Decline of Armed Conflict in East Asia." *International Interactions* 39 (4): 558–574.

———. 2017. "Pacific Men: How the Feminist Gap Explains Hostility." *The Pacific Review* 30 (4): 478–93. <https://doi.org/10.1080/09512748.2016.1264456>.

Brezina, Timothy, Robert Agnew, Francis T Cullen, and John Paul Wright. 2004. "The Code of the Street A Quantitative Assessment of Elijah Anderson's Subculture of Violence Thesis and Its Contribution to Youth Violence Research." *Youth Violence and Juvenile Justice* 2 (4): 303–328.

Caprioli, Mary. 2000. "Gendered Conflict." *Journal of Peace Research* 37 (1): 51–68.

———. 2003. *Gender Equality and Civil Wars*. Conflict Prevention and Reconstruction Unit, Social Development Department, Environmentally and Socially Sustainable Development Network, World Bank.

———. 2005. "Primed for Violence: The Role of Gender Inequality in Predicting Internal

Och slutligen

Seger för aborträtten i många länder.

De senaste i raden är Mexico, San Marino och Benin i Västafrika.

TIPS

1. Använd gratisutbildningar, "en minut om", som underlag för diskussioner på din arbetsplats. Varje avsnitt avslutas med en kort fråga. Du hittar dom på www.euroquality.se e-utbildningar.
2. Lyssna på en podd om inkludering "Mycket att vinna, inget att förlora" och hur du kan gå från ord till handling. Gå in på första sidan på www.euroquality.se

Vinterhälsningar från Ann-Katrine Roth



