



## Nyhetsbrev augusti-september 2022

**Välkommen till ett nyhetsbrev som innehåller korta nyheter, råd och tips om social hållbarhet och arbetsmiljö.**

- Om du vill att fler ska få nyhetsbrevet, har bytt adress eller vill avbeställa, hör av dig till [info@euroquality.se](mailto:info@euroquality.se)
- Du hittar de gamla breven på <http://euroquality.se>
- Är du intresserad av mångfaldsspelet på franska eller spanska? Hör av dig!

*”Lyckan är en hållplats mellan allt för lite och alltför mycket”*

*Ur ”var positiv”*

**Nya Lathunden för jämställdhet, SCB, har kommit**

**[https://www.scb.se/contentassets/b3ba3d3ad7a74749936c7fd2e3b4bee6/le0201\\_2021b22\\_x10br2201.pdf](https://www.scb.se/contentassets/b3ba3d3ad7a74749936c7fd2e3b4bee6/le0201_2021b22_x10br2201.pdf)**

# Är män och kvinnor från olika (politiska) planeter?



**Var Fredrik Reinfeldt från Pluto?**

DN 12/8 2022. I dag är kvinnor vänster och män är höger, och aldrig mötas de två. Det är dock bara tio år sedan som politiken inte var uppdelad på det sättet och könsgapen inom både M och S var en bråkdel av vad de är i dag.

En sak stack ut i den [opinionsmätning](#) från SVT/Novus som publicerades på torsdagen. Nej, inte att Miljöpartiet var över riksdagsspärren eller ens att M och SD var lika stora, även om båda delarna förtjänar uppmärksamhet.

Det här är dock på många sätt större och mer existentiellt: könsskillnaderna har på allvar bevästs inom svensk politik.

Det är varken nytt eller utmärkande för Sverige att det finns skillnader mellan hur män och kvinnor röstar. Enligt en [rapport från SOM-institutet](#) hade i stort sett alla utvecklade demokratier likartade mönster fram till slutet av 1900-talet – kvinnor var mindre politiskt intresserade än män, men i den utsträckning de hade politiska åsikter var de också mer konservativa. Även i Sverige var män mer vänster än kvinnor, fram till 1979.

**Om bara män röstade skulle det högernationalistiska blocket vinna en promenadseger.**

Därefter, i takt med modernisering, sekularisering och kvinnors ökade utbildning och intåg på arbetsmarknaden, har balansen skiftat. I dag är kvinnor mer vänster än män i hela västvärlden. Skillnaderna har dock ökat dramatiskt, och gäller i dag både traditionell ekonomisk politik och mer sociala frågor som miljö, jämställdhet och invandring. Här har högervänsterskalan tagit över och personer (oftast kvinnor) som bryr sig om klimat och tolerans definierar sig själva som vänster.

**Tydligast ser** man det här i förhållande till högerradikala och högerpopulistiska partier. Redan när Sverigedemokraterna kom in i riksdagen hade de dubbelt så stort stöd bland män som bland kvinnor. I dag har de ett mångdubbelt större allmänt väljarstöd, men könsskillnaderna har hängt med.

Numera gäller könsgapet även de stora statsbärande partierna. I Novus-mätningen hade Moderaterna nästan lika stor könsskillnad som SD. Och Socialdemokraternas könsgap var ännu större, fast åt andra hållet. De senaste

åren har uppemot 40 procent av Sveriges kvinnor föredragit S, samtidigt som partiet bara fått stöd av drygt hälften så många män.

Man ska inte hänga upp sig på en enskild mätning, men allmänt kan sägas att om bara män röstade skulle det högernationalistiska blocket vinna en promenadseger, och om bara kvinnor röstade skulle S och V vara nära egen majoritet.

**Är det här** då ett problem? Givet hur polariserad den politiska debatten är numera kan det förstås bli trubbel på relationsfronten om män och kvinnor har radikalt olika värderingar, men hur är det för samhället? **Givet hur polariserad den politiska debatten är numera kan det förstås bli trubbel på relationsfronten om män och kvinnor har radikalt olika värderingar.**

I sak borde det kanske inte spela någon roll om män och kvinnor röstar och tycker olika, den parlamentariska demokratin handlar fortfarande om att få ihop en majoritet samtidigt som minoritetens rättigheter respekteras. Men det är värt att påpeka att det finns fördelar med att tona ned snarare än spä på de skarpare politiska motsättningarna.

**Så sent som** 2010 lockade Moderaterna 27 procent av Sveriges kvinnor och könsgapet inom både S och M var en bråkdel av i dag. För Fredrik Reinfeldt var den uppenbara fördelen att han kunde få mer än 30 procent i valet och bilda en alliansregering.

Då fanns det en känsla av att politiken syftade till att överbrygga klyftor. Regeringen, och de nya moderaterna, ville faktiskt vara ett alternativ för alla. Det är en rätt bra utgångspunkt för politik.

<https://www.dn.se/ledare/ar-man-och-kvinnor-fran-olika-politiska-planeter/>

# Väljarnas viktigaste frågor

kvinnor

män

1. Sjukvård

1. lag och ordning

2. Lag och ordning 2. sjukvård

3. skola utbildning 3. energi kärnkraft

4. klimat miljö

4. flyktinginvandring

5. flyktinginvandring/jämlikhet

5. den svenska ekonomin

(demoskop juli2022)

## Vi behöver en debatt om affärslivets klädkod post-Covid

Efter två års hemarbete i pyjamas krävs en bred diskussion om arbetslivets klädkoder, skriver kommunikationsrådgivaren **Erik Zsiga** som gärna ställer de trånga läderskorna på hyllan och går till jobbet i turkiska tofflor istället. Med tanke på världsläget kan vår klädsel kännas som en petitess. Men för att knyta ihop den stora tragiken med denna mindre detalj, låt oss använda ett av de senaste årens kanske mest uppmärksammade exempel på hur klädsel använts strategiskt i yrkesrollen: De combat-aktiga arbetskläder som sedan kriget inleddes bär upp Ukrainas president Zelenskyj. Det är klart att dessa kläder – förutom att de säkert är praktiska – också ska skicka en strategisk signal till Ukraina och omvärlden. Umgängesregler – hur vi ska bete oss i det offentliga rummet och när vi möter andra människor – återspeglar det tid och samhälle där de existerar. De beror på politiska, ekonomiska och kulturella stämningar, men också mer konkreta förutsättningar som demografi och levnadsstandard.

Reglerna är grundläggande i alla samhällen och grupper, inte minst i arbete och affärer. Det gäller även klädkoder – hur vi klär oss när vi träffar andra människor.

Även i denna bemärkelse var Covid omvälvande. Under lång tid mötte många av oss bara sina arbetskollegor i datorskärmen. De fysiska mötena var få, och de som ägde rum var försiktiga och distanserade.

När vi nu har återvänt till arbetsplatsen, när affärsmötena kommit tillbaka, har många umgängesregler förändrats. Det gäller även hur vi framöver ska klä oss i arbetet, när vi träffar kunder och kolleger.

Men vad gäller? Det är oklart.

Och det är ett problem. För ett fungerande arbets- och affärsliv är grunden till en fungerande marknadsekonomi. Det är i arbetslivet som samhällets produktion förväntas ske. I affärsmötena fattas besluten som för denna produktion framåt. I en tid när vi förväntas resa mindre i arbetet, kommer de fysiska affärsmötena att bli färre. Då blir det ännu viktigare att mötena verkligen levererar, att samspelet mellan deltagarna fungerar.

Om inte mötena blir så bra som möjligt kommer arbets- och affärslivet att fungera sämre. Det gör i sin tur att samhället och ekonomin fungerar sämre. Därför har klädkoder i arbets- och affärslivet faktiskt en viktigare roll än man kanske kan tro.

Vi behöver helt enkelt ett offentligt samtal om klädkoden i arbets- och affärsliv post-Covid.



Många borde känna sig manade att ha en åsikt. Mode- och övrig livsstilsindustri har självklart idéer. Vi som har till yrke att ge råd om hur affärsledare ska kommunicera och bygga varumärken har ett egenintresse att idéerna väcks. Dagens industri och annan media kan också ta ett ansvar. Även arbetsgivare kan stimulera en diskussion om hur arbetstagare vill klä sig, och hur det ska kunna anpassas till kunder och samarbetspartners önskemål och andra verksamhetsmål.

Själv känner jag mig på samma gång hoppfull och tröstlös.

Hoppfull för att det uppenbart är ett momentum för förändring. Covid har kastat många kontorssanningar över ända.

Tröstlös för att min garderob plötsligt känns tom och inte ändamålsenlig. Slipsar i alla tänkbara färger, material och mönster, dubbelknäppta kostymer, kompletta serier av skjortor med dubbla manschetter – plötsligt känns de irrelevanta.

Redan före pandemin köpte jag en luftig japansk plissékostym. Och under pandemin hakade jag på så kallade home suits – en slags modern rökrock, i princip bekväma men påkostade pyjamasdresser som skulle funka även i till exempel Teamskonferenser. Men det känns ännu inte självklart att jag kan dyka upp på ett kundmöte i dessa.

ag skulle vilja bära sneakers och turkiska tofflor istället för trånga läderskor. Vida byxor med bra fickor istället för tajta kostymbyxor. Kanske ibland kavaj, men inte för att konventionen påbjuder det utan i så fall för att det värmer och man kan gömma iphone och andra användbarheter i fickorna. Aldrig mer slips, alltid halsduk så länge det inte blir för varmt. Dessutom ska kläderna förstås



vara hållbara – ha tillverkats under sjysta arbetsförhållanden i smarta materialval som gör att de kan användas länge och kanske till och med återanvändas.

Affärsklädseln post-Covid ska i första hand vara praktisk, men den ska också bidra till att underlätta samspelet mellan människor. I andra hand ska klädseln vara inspirerande, men det får inte dras för långt så att det provocerar vissa.

Men det är ju min åsikt. Även om våra kläder är en viktig del av vår individuella identitet, kan det inte vara helt upp till mig själv att välja hur jag ska få klä mig i till exempel ett kundmöte. Klädkoder är alltså ett socialt samspel. De finns till för att underlätta i umgänget. Det är just därför vi vid detta samhällseliga vägsäl behöver en diskussion om dessa frågor.

**Erik Zsiga**, Kommunikationsrådgivare i Kekst CNC

<https://www.di.se/debatt/debatt-vi-behover-en-debatt-om-affarslivets-kladkod-post-covid/>

## Mäns och kvinnors inkomstskillnader granskas

TT

Regeringen ger Medlingsinstitutet i uppdrag att bredda sin kartläggning av hur inkomstskillnader påverkar kvinnor och mäns ekonomi.

Myndigheten kommer bland annat att analysera inkomster över tid, samt hur dessa skiljer sig mellan grupper i samhället. I det nya uppdraget ska

Medlingsinstitutet dessutom undersöka avkastning av kapital samt näringsinkomster, som del av en jämställdhetsstrategi.

”Att minska lönegapet är en central jämställdhetsfråga men det räcker inte. Vi måste också synliggöra inkomstgapet, som påverkar kvinnors möjlighet att spara, köpa bostad och den framtida pensionen. Vi ger därför ett breddat uppdrag till Medlingsinstitutet där även inkomstskillnaderna mellan män och kvinnor analyseras”, säger arbetsmarknads- och jämställdhetsminister Eva Nordmark (S) i ett pressmeddelande. TT

## Lead like a girl

- **Hit me in the feels.** Empathy—showing genuine concern for employees’ lives—is becoming one of the trendiest skills in management. As companies try to help workers counteract the stress and burnout of the past two years, empathetic leadership is gaining traction in management training programs. Some senior leaders think that acknowledging workers’ perspectives and struggles leads to higher engagement and productivity. Others worry that an outside focus on feelings may inhibit constructive feedback and growth. [WSJ]
- **The power of emojis.** Workplace hierarchies aren’t as visible in remote work settings, so today’s managers can’t exercise authority solely on the basis of their formal roles. Emojis and GIFs can serve a higher purpose in the hybrid environment. Workers who use collaborative tech platforms to make emotional connections can acquire relational power, allowing them to influence others regardless of job title. Managers might consider using technology platforms to show off their personalities and share more casual

information with teams. [MIT Sloan]

“In the midst of the Great Resignation crisis, it’s actually more feminine traits—like intuition and empathy—that are becoming critical.”

### **Our insights**

- **The ‘wounded masculine.’** Workplaces are collapsing to the “wounded masculine—a world of competition over collaboration and power over people,” says former Procter & Gamble marketing executive Dalia Feldheim. Disengaged workers cost companies \$7 trillion in lost productivity worldwide. But combining positive masculine traits, like thinking strategically, with positive feminine traits, like passion, empathy, and teamwork, can help managers combat workplace unhappiness, Feldheim suggests.
- **Embracing ‘feminine’ leadership.** At a time of widespread attrition and burnout, it’s more important than ever for leaders to embrace conventionally feminine traits, shares Feldheim, author of *Dare to Lead like a Girl: How to Survive and Thrive in the Corporate Jungle*. Research shows that women and men are equally effective as leaders, yet women occupy fewer leadership roles. Learn five leadership areas that women excel at, and see how Feldheim’s “5P” leadership model can increase the effectiveness of all leaders, regardless of gender.



Edited by **Gwyn Herbein**

Assistant Managing Editor, Atlanta

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-on-books/author-talks-lead-like-a-girl?cid=other-eml-onp-mip-mck&hlkid=c1c4270651984e7890db14062fa52524&hctky=13401678&hdpid=4e863048-194f-43f6-939e-1b16bcc0e1cb>

## Akademiker står arbetslösa

### Jättebrist på kompetens – trots 35.000 arbetslösa akademiker

Kompetensbrist är företagens största bromskloss. Ändå är nära 35.000 högutbildade från länder utanför Europa arbetslösa, enligt uppgifter från Arbetsförmedlingen.

”Jag är förvånad över att jag inte är nedringd av arbetsgivare”, säger Alexandra Ridderstad, vd Jobbsprånget som får tusentals ansökningar från ingenjörer, systemvetare och ekonomer utan jobb.

**Närmare 32.000** utlandsfödda med högre utbildning är inskrivna som arbetslösa vid Arbetsförmedlingen, visar den senaste månadsstatistiken som myndigheten tagit fram åt Di. Bland forskarutbildade med utomeuropeiskt ursprung står cirka 2.600 utan arbete. Tillsammans utgör därmed gruppen högutbildade från länder utanför Europa omkring 10 procent av alla arbetslösa.

Anmärkningsvärda siffror i ett läge där kompetensbristen pekas ut som det främsta tillväxthindret för svenska bolag, kommenterar Alexandra Ridderstad, vd för Jobbsprånget – landets största praktikprogram för nyanlända akademiker.

Hon tar industrijättarna i norr, med sina enorma anställningsbehov av civilingenjörer, som exempel.

”Jag är förvånad över att jag inte är nedringd av arbetsgivare. Det här är dessutom en målgrupp som är väldigt flyttbar. Varför inte inkludera dem i rekryteringsstrategin?”

Ett bolag som tidigare i år trummade ut på LinkedIn att det söker över 1.000 ingenjörer ringde hon själv upp.

”Jag frågade: 'Hur många vill ni ha? Jag kan ge er ännu fler'. Ibland blir man frustrerad. Vi kan göra mer, men får ta ett steg i taget”, säger Alexandra Ridderstad

**Ansökningsomgången** till höstens praktikprogram stängde i dagarna med rekordmånga sökande. Över 2.200 arbetslösa har anmält sitt intresse. Den gemensamma nämnaren är att de har minst en universitetsutbildning på meritlistan och ursprung i ett utomeuropeiskt land. I genomsnitt har de också sökt cirka 200 jobb utan att få napp.

De 420 arbetsgivare som tar emot praktikanter via Jobbsprånget, bland annat Volvo, Astra Zeneca, Nordea, Ikea och Vattenfall, kan välja och vraka bland en rad efterfrågade kompetenser.

Målet är att få ut runt 600 i praktik, som efter fyra månader slutar i anställning för sju av tio praktikanter, enligt Jobbsprångets uppföljningar.

”Fyra månader är kort tid för att ta utrikes födda från att vara bidragstagare till att bli skattebetalare. För samhället handlar det om besparingar på en miljard kronor de år vi varit verksamma”, fortsätter hon.

Nyligen rev statsminister Magdalena Andersson (S) upp känslor i näringslivet när hon uppmanade företag att anställa från gruppen arbetslösa i Sverige i stället för att ”ta hit arbetskraft från en annan kontinent”.

Systemutvecklaren Issam Keseby är en av dem som fått jobb via Jobbsprångets praktik. Han arbetar i dag som UX-designer på Swedavia.

**Det hjälper knappast** situationen att kritisera bolag för deras rekryteringsarbete, anser Alexandra Ridderstad. Hon vädrar ändå en viss uppgivenhet.

”Arbetsgivare vänder ju på alla stenar för att hitta kompetens, men flera är inte medvetna om att det finns en sten till att vända på.”

Hon fortsätter:

”Arbetslöshet är ett gigantiskt resursslöseri. Det dödar kraften hos individer att inte ha ett jobb.”

Enligt Innovationsföretagens förbundsdirektör Anders Persson behöver arbetskraftsinvandringen skala upp från dagens 2 procent till att stå för uppemot 30 procent av alla nyrekryteringar för att fylla näringslivets kompetensbehov.

Han sticker samtidigt inte under stol med att det finns en stor matchningsproblematik på hemmaplan.

”Det är inte företagens uppgift att scanna av gruppen arbetslösa. Däremot kan de annonsera ut lediga tjänster. Dyker det upp någon som redan finns i Sverige är det klart enklare än att rekrytera internationellt”, säger han till Di och tillägger:

”Finns det arbetslösa inom bristgrupper har någon misslyckats med sitt uppdrag.”

### **Vem då?**

”Arbetsförmedlingen och Migrationsverket. Det vill säga hela processen som inte snabbt fångar upp talanger och slussar ut dem för att matcha mot företagens behov.”

### **Vad krävs för att företagen ska ta till vara den resurspool som finns bland arbetslösa?**

”Det finns inte en patentlösning för nyanlända akademiker. Men en sak är uppenbar: De behöver kvalificerat stöd från Arbetsförmedlingen och från matchningsföretag för att hitta rätt jobb och ansöka på rätt sätt. I väntan på att Arbetsförmedlingen löser den uppgiften är dock alla initiativ som kan förbättra matchningen välkomna.”

Enligt Sveriges ingenjörer är arbetslösheten bland fackförbundets medlemmar under 1 procent. Trots det rekordstarka arbetsmarknadsläget är dock ingenjörer och it-kompetens som systemvetare de vanligaste sökande till Jobbsprångets praktikprogram.

”Vi får ibland samtal från personer med studentvisum som har en master från KTH och inte får jobb. Då blir man gråtfärdig”, säger Alexandra Ridderstad.



### **Vad skulle du säga att det beror på?**

”Dolda fördomar, till viss del. Vi tror att vi är så internationella, men det är med en viss hatt på och verkar inte inkludera arbetslösa akademiker från andra länder.”

### **FAKTA JOBBSPRÅNGET**

Jobbsprånget är ett praktikprogram för nyanlända akademiker. Cirka 420 arbetsgivare deltar i programmet som antar praktikanter två gånger per år.

Praktiken är fyra månader lång. Arbetsgivare rekryterar passande kandidater bland de sökande. Omkring 500 praktikanter antas per omgång. Efter praktiken erbjuds i snitt sju av tio anställning, på den arbetsplats de gjort praktik eller hos annan arbetsgivare.

Det senaste året har 63 procent av alla sökande och 65 procent av dem som rekryterats varit kvinnor.

Satsningen finansieras av staten (Tillväxtverket) och av Wallenbergsstiftelserna.

Med höstens omgång har hittills cirka 2.800 utländska akademiker matchats med arbetsgivare.

*Källa: Jobbsprånget*

<https://jobbspranget.se/sv/>

# Allt fler äldre orkar inte jobba fram till pensionen

Allt fler uppger att de inte orkar arbeta fram till pensionen. Kvinnor och de som arbetar inom utbildning, vård och omsorg samt byggverksamhet upplever i större utsträckning än övriga sysselsatta att de inte orkar arbeta fram till ordinarie pensionsålder. Det visar en rapport om äldres arbetsmiljö som Arbetsmiljöverket publicerar idag på Världsarbetsmiljödagen.



Äldre är ofta en outnyttjad resurs på arbetsmarknaden. En god arbetsmiljö, möjligheten att lära sig nytt och god hälsa är viktiga faktorer för ett långt arbetsliv.

Vi blir allt friskare och den tekniska utvecklingen gör att vi kan arbeta längre.

Under de senaste tio åren har sysselsättningsgraden ökat inom samtliga åldersgrupper. Störst är ökningen för personer mellan 55 och 64 år.

Sysselsättningsgraden för denna åldersgrupp har stigit från närmare 71 procent

år 2010 till närmare 78 procent år 2020. Ändå har andelen äldre som uppger att de inte orkar arbeta fram till pensionen ökat med 4 procentenheter mellan 2011 och 2019, enligt siffror från Arbetsmiljöundersökningen.

- Äldres arbetsförhållanden har ett samband med när de väljer att gå i pension. Dålig arbetsmiljö i form av negativ stress, otydliga mål och hög arbetsbelastning både vad gäller fysisk och psykiskt arbete påverkar hälsan och ökar risken för att pensionera sig i förtid, säger Erna Zelmin, Arbetsmiljöverkets generaldirektör.

Vanligast att kvinnor inom utbildning, vård och omsorg inte orkar

Rapporten bygger på statistik från Arbetsmiljöundersökning 2019. Statistiken visar att bland sysselsatta i åldern 50-64 år var det 12 procent som bedömde att de inte kommer att kunna arbeta inom yrket fram till den ordinarie pensionsåldern. Uppdelat efter kön var det en högre andel kvinnor än män som upplevde att de inte skulle orka arbeta fram till pensionsåldern. Omkring 15 procent av kvinnorna och 11 procent av männen upplevde att de inte kommer att kunna arbeta inom samma yrke fram till den ordinarie pensionsåldern.

En jämförelse mellan branschgrupper visar att andelen äldre som inte orkar arbeta fram till pension är störst inom utbildning, vård och omsorg samt byggverksamhet, 15 procent för respektive branschgrupp.

- Siffrorna innebär tyvärr en fortsatt ökning av den upplevda oron för ohälsa jämfört med tidigare undersökningar. Framför allt är det fler kvinnor inom utbildning, vård och omsorg som upplever att de inte orkar. Det är knappast förvånande med tanke på de höga kraven och små möjligheter att påverka arbetet, säger Erna Zelmin och tillägger:

- Oro för hälsan ska ses som en varningsklocka om att det finns saker i arbetslivet som arbetsgivare faktiskt måste arbeta ännu mer aktivt med. Det är viktigt att förebygga allt från fysiska till besvär orsakade av sociala eller organisatoriska faktorer i verksamheten.

Äldre får i mindre utsträckning utbildning på arbetstid

Äldre anger i mindre utsträckning än yngre att de får betald utbildning på arbetstid. Flera studier visar att en möjlig förklaring till varför äldre inte får utbildning i samma utsträckning är förekomsten av åldersdiskriminering och negativ inställning till åldrar nära pensionsåldern från arbetsgivare och medarbetare.

- Det är viktigt att se varje individ och att ge dem möjlighet att lära sig nytt och utvecklas i arbetet. Äldre är ofta en outnyttjad resurs med stora kunskaper och erfarenheter. Arbetsgivare behöver via ett gott arbetsmiljöarbete skapa förutsättningar för att personer ska orka och vilja arbeta längre, säger Erna Zelmin och tillägger;

- Vi ser en åldrande befolkning samtidigt som de som ska in i arbetskraften inte ökar i samma takt. Därför är det viktigt att äldre ges bättre förutsättningar att fortsätta i arbetslivet, om man så önskar. Ett aktivt förebyggande arbetsmiljöarbete där ingen, oavsett ålder, riskerar att bli sjuk, skadas eller dö på jobbet, är därför avgörande, säger Erna Zelmin.

Arbetsmiljön en viktig faktor för att vi ska orka

Arbetsgivaren kan göra mycket för att förlänga och förbättra sina anställdas arbetsliv. Systematiskt arbetsmiljöarbete gynnar alla och det kan bidra till att alla bevarar sin arbetsförmåga och till att äldre vill och kan arbeta längre. Även

företagshälsovård av god kvalitet spelar en viktig roll. Tekniska hjälpmedel och anpassning av arbetstakt och arbetsuppgifter är andra åtgärder som förbättrar arbetsmiljön för äldre. Arbetsgivaren kan också bidra med stimulerande arbetsupplägg och organisatoriskt stöd till de anställda för att stärka deras resiliens, det vill säga motståndskraft och förmåga att anpassa sig till det nya, och främja utveckling av kompensationsstrategier när de mentala och fysiska resurserna förändras.

Äldres arbetsmiljö och vanliga besvär:

- Trötthet, fysisk smärta och värk är vanliga besvär.
- Drygt sju av tio sysselsatta personer med arbetsorsakade besvär har känt trötthet på grund av arbetet under de senaste 12 månaderna.
- Nästan två tredjedelar, 65 procent, av sysselsatta med arbetsorsakade besvär lider av fysisk smärta eller värk. Det drabbar ungefär lika många kvinnor som män, och är lika vanligt i alla åldersgrupper.

[Rapporten Perspektiv på äldres arbetsmiljö](#)

[Kunskapssammanställningen \(RAP 2016:8\) Friska arbetsplatser för alla åldrar](#)

[Kunskapssammanställning från Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Hur kan vi hantera risker som uppstår när medarbetare arbetar längre?](#)

**Kontakt:**

Jacob Grönlund, analytiker på Arbetsmiljöverkets statistik och analysenhet, telefon 010-730 9732.

## **Fakta om rapporten Perspektiv på äldres arbetsmiljö**

Rapporten belyser äldres (50-64 år) arbetsmiljö med hjälp av svaren från Arbetsmiljöverkets Arbetsmiljöundersökning (AMU). Vi har särskilt studerat svaren från sysselsatta i åldersgruppen 50-64 år och jämfört deras upplevelser redovisade i AMU med andra åldersgrupper. Vidare syftar rapporten beskriva utvecklingen på arbetsmarknaden för gruppen 55-64 år.

Arbetsmiljöundersökningen görs vartannat år och visar hur de sysselsatta upplever sin arbetssituation och arbetsmiljö. Statistiska Centralbyrån (SCB) genomför undersökningen på uppdrag av Arbetsmiljöverket och bygger på samtliga sysselsatta (16-74 år) som är folkbokförda inom Sverige. Statistiken bygger på 7 000 intervjuer. Resultatet i den här rapporten bygger på data som samlats in hösten 2019 till våren 2020. Nästa arbetsmiljöundersökning publiceras mot slutet av 2022.

<https://www.av.se/imagevault/publishedmedia/ywdav05qbg1ay73k0a02/f5b81c55-5839-485e-bc3e-0c681ecfc342.jpg>

## **Funktionsnedsattas liv begränsas med existentiell stress som resultat-ny avhandling**

<http://umu.diva-portal.org/smash/record.jsf?language=sv&pid=diva2%3A1656718&dswid=2127>



# **ANAKRONA LIVSVILLKOR**

**En studie av funktionalitet,  
möjligheter och begär i den  
föränderliga svenska  
välfärdsstaten**

Christine Bylund



UMEÅ UNIVERSITET



Since 2009 a decrease in support for dis/abled people provided by the welfare state has taken place. In this process, the concept of family and relationships are both overlooked and central. Cuts of support significantly impact family lives, rendering dis/abled people dependent on their partners, parents, or children. However, little research has been produced about how the needs, wants, and desires of dis/abled people are affected by the changing welfare state. This thesis examines the connections between the changing forms of support in the welfare state, desire, and relationships through a crip-theoretical understanding of dis/ability and a phenomenological understanding of the welfare state as a structure for orientation in both a practical and existential sense. The material consists of interviews with dis/abled people based on the principle of cross-disability and autoethnographic writing. The findings show that an ableist discourse shapes the welfare state's earliest support, resulting in segregation and isolation. These discourses were challenged during the period of deinstitutionalisation and through the passing of the LSS-law in the 1990s but never entirely dismantled. During the contemporary neoliberal austerity politics, it returns, positioning dis/abled people as a societal burden. Due to its intimate nature and its conditioning of everyday life, the relationship to the welfare state can be understood as a relationship of its own. Changes in the welfare state affect the physical and emotional movements, making certain lifestyles and relationships appear possible and others impossible. The thesis contributes to and nuances the previous research on the intersection of welfare state support and services and the practical and existential experiences of dis/abled people in Sweden.

Keywords: Disability, sexuality, welfare state support, austerity, crip time, crip phenomenology, ableism, autoethnography, Sweden, Swedish exceptionalism

# Ledarskapets betydelse för medarbetares välbefinnande och prestation - kunskapssammanställning

”Utifrån kunskapssammanställningen presenteras också några slutsatser för praktisk tillämpning av resultaten för ledare, arbetsgivare och organisationer. Ett transformerande ledarskap verkar vara gynnsamt för både välbefinnande och prestation. Det innebär att ledare med fördel kan sträva efter att uppvisa de fyra transformerande ledarbeteendena: att vara en förebild, att inspirera med hjälp av visioner, att stimulera nya idéer och att visa omtanke. För organisationer ter det sig också viktigt att skapa förutsättningar för ledare att agera transformerande där ledarträning med fokus både på gynnsamma beteenden och förutsättningar för transformerande ledarskap framstår som viktiga delar. Det verkar också vara viktigt för organisationer att aktivt arbeta för att förebygga destruktiva ledarbeteenden, eftersom kunskapssammanställningen visar att sådana beteenden både minskar personalens välbefinnande och arbetsprestation.”

Ladda ner en kunskapssammanställning från myndigheten för arbetsmiljökunskap MYNAK. <https://mynak.se/wp-content/uploads/2022/04/Ledarskapets-betydelse-for-medarbetares-valbefinnande-och-prestation.pdf>

# Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid - kunskapssammanställning

Regeringen beslutade 2018-06-201 att ge uppdrag till Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap att gå igenom forskning för att sammanställa och redovisa friskfaktorer på organisatorisk nivå som kan mätas och följas över tid. Friskfaktorerna ska bidra till en hållbar och hälsosam arbetsmiljö där den psykiska hälsan främjas. Arbetet ska ske i samverkan med Folkhälsomyndigheten och Försäkringskassan. Friskfaktorer kan definieras som förhållanden som påverkar arbetsmiljön på så sätt att de främjar hälsa och bidrar till att arbetstagare vidmakthåller sin hälsa och kan arbeta och uppfylla sina och arbetets mål över tid. Organisatorisk nivå definieras här som de förutsättningar som genereras genom strategier, styrning och ledning på en central nivå, oftast genom den högsta verksamhetsansvariga ledningen. Forskning inom området granskades och det visade sig att uttömmande forskning saknas. Flera studier har funnit möjliga friskfaktorer men dessa har sällan verifierats i andra studier. Ett antal potentiella faktorer på organisatorisk nivå kunde dock identifieras i de olika studierna, exempelvis rimligt antal arbetstagare under chef, tydliga utvecklingsmöjligheter, möjligheter för medarbetare att framföra idéer och kritik, tydliga mål, god kännedom om arbetstagares hälsa och sjukfrånvaro. Efter att ha sammanställt potentiella friskfaktorer visade vidare analys, utifrån de framtagna definitionerna, att friskfaktorerna gick att dela in i några övergripande teman som kan ses som viktiga friskfaktorer på en organisatorisk nivå, nämligen; • **goda förutsättningar för ledarskap**, • **goda förutsättningar för utvecklingsmöjligheter och lärande**, • **goda förutsättningar för delaktighet och kommunikation**, • **goda**

**förutsättningar för arbete med mål och värdegrund, • och goda förutsättningar för strategiskt arbetsmiljöarbete samt arbete med hälsoläge och sjukfrånvaro.** Nästa steg var att finna användbara mått. Måtten skulle uppfylla följande tre kriterier: 1) friskfaktorer, 2) organisatorisk nivå samt 3) vara möjligt möjliga att mäta över tid. Efter att ha tagit del av nationella undersökningar, nationella register, fristående skalor, index och enkäter samt konsulterat forskare, framkom att det idag inte går att finna mått som uppfyller alla dessa tre kriterier. Då det saknas mått som idag uppfyller de tre väsentliga kriterierna går det inte att redovisa några ”friskfaktorer på en organisatorisk nivå som går att mäta och följa över tid”. Det betyder, för det framtida arbetet med friskfaktorer, att det behövs ytterligare välutformade studier, forskning och utvecklingsprojekt för att utveckla ändamålsenliga mått. Det kan finnas skillnader i friskfaktorerna mellan olika sektorer, branscher, verksamheter och yrken. Detta behöver tas i beaktande vid ett fortsatt arbete med att ta fram mätbara friskfaktorer på organisatorisk nivå. Det är svårt att utifrån nuvarande kunskapsläge dra några slutsatser kring skillnader mellan kvinnor och män avseende friskfaktorer. Det är dock rimligt att anta att åtgärder på organisatorisk nivå som berör alla arbetstagare främjar hälsa hos såväl kvinnor som män. Enligt myndigheternas uppfattning kan de identifierade friskfaktorerna i denna rapport vara en viktig utgångspunkt för det fortsatta arbetet med att ta fram friskfaktorer på organisatorisk nivå som går att mäta och följa över tid.

<https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/02/Friskfaktorer-som-kan-matas-och-foljas-over-tid-DIGITAL.pdf>



## **Varför ska arbetsgivare uppmuntra medarbetare att leva jämställt?**

**Gratis lunch föreläsning**

**5/9 12-12.30-13.00**

**anmälan till [info@euroquality.se](mailto:info@euroquality.se)**

*Ha en skön sensommar och höst*

*Hälsningar från Ann-katrine*



