

# Akademikern.

Medlemsmagasinet från Akademikerförbundet SSR

Jacques Mwepu  
är chef på Kumla-  
anstalten

”Människor  
kan förändras,  
och vi gör skillnad.  
Men vägen  
är lång.”



# Varje ny medlem gör oss alla starkare

Du har väl inte missat appen som hjälper din förening att växa?

Ladda ner värv-appen idag så kan du alltid plocka fram bra argument och en medlemsansökan ur fickan.

- Argument för medlemskap
- Värvningsskolan
- Tipsa oss om någon som borde vara med
- Medlemsansökan direkt i mobilen



Ladda ner appen för iPhone



Ladda ner appen för Android



Akademikerförbundet SSR

# Välkommen



Annika Clemens

Chefredaktör  
Akademikern

ORÄTTVISA  
LÖNER

## Med hopp om förändring

Foto: Viktor Gårdsäter

Under ett liv tjänar kvinnor bara drygt tre fjärdedelar av männens totala inkomst. Skillnaden har i princip varit oförändrad sedan mitten av 1990-talet. Det är lätt att hålla med Lise Bergh i reportaget om livsinkomster: "Det är inte rimligt att det inte sker mer".

En del av förklaringen har med barnen att göra, den så kallade barnfaktorn. Mammor är föräldralediga längre, vabbar mer och jobbar mer deltid.

Men förändring är möjlig. Aldrig tidigare har kvinnors lön på svensk arbetsmarknad varit så nära männens. De har ännu inte lika mycket i lön (och alltså långt ifrån lika stor inkomst under ett helt liv), men löneskillnaden har minskat. Bland annat tack vare ett långsiktigt arbete med lönekartläggning på arbetsplatserna. "Det blir en del tankevrurpor och det är viktigt att skaka om lite grann", säger HR-strategen Camilla



### Tipsa oss!

Akademikern är till för dig. Vad vill du läsa om?

Mejla [chefred@akademikern.se](mailto:chefred@akademikern.se)

Och tills nästa nummer – glöm inte att följa oss på [akademikern.se](https://www.akademikern.se)

Nordling i Örebro kommun där HR och fack jobbar gemensamt med att snoka upp och rätta till orättvisor.

Det gäller att hänga i och inte tappa hoppet.

I Järva utanför Stockholm jobbar socialtjänst, kriminalvård och polis tillsammans för att motivera grova brottslingar till att lämna det kriminella livet. Då är tron på förändring en förutsättning.

En annan som är övertygad om att det är möjligt med förändring är Jacques Mwepu, chef på Kumla-anstalten. Han har själv gått från att arbeta som dörrvakt till att leda Sveriges största fängelse, där allt fler gängkriminella placeras. Hans syn på hur alla kan förändras inger hopp.

Kanske även hopp om att kön inte ska spela någon roll för hur mycket pengar vi tjänar under ett liv. ●

# Innehåll

”Det blir ofta en ögonöppnare; jaha är det så det ser ut?”



**8**  
**Ordförande**  
"Arbetet för jämställdhet i vårt fackliga dna."

**11**  
**Aktuellt**  
Facklig kritik mot vaccinkrav.

**15**  
**Frågan är ...**  
Hur ska kompetensen hittas till tusentals nya arbetstillfällen i norr?

**18**  
**Letar orättvisor**  
I Örebro jobbar fack och arbetsgivare tillsammans för rättvisa löner.

**31**  
**Skilnaderna består**  
Män tjänar 6,3 miljoner kronor mer under ett liv.

**40**  
**Letar motiv**  
I Trefas-arbetet ger socialtjänsten gängkriminella motiv att hoppa av.

**46**  
**Personlighet för jobbet**  
Är du en äventyrare eller typisk giraff? Personlighetstest bör tas med en nypa salt, men det finns drag du har nytta av på jobbet.

**50**  
**Tror att alla kan förändras**  
Jacques Mwepu ville bli präst – blev chef för Sveriges största fängelse.

**59**  
**Vi svarar**  
Detta gäller om du ska rapportera om missförhållanden.

**62**  
**Så funkar det**  
Här får du hjälp om du blir diskriminerad.

**66**  
**I luften**  
Vilken tid slutar kvinnor att få betalt på jobbet?

”Jag jobbar för att få till ett laglydigt liv.”



## KONTAKTA OSS

red@akademikern.se  
www.akademikern.se

### Redaktion

**Chefredaktör & ansvarig utgivare**  
Annika Clemens  
chefred@akademikern.se

**Art director** Sandra Johnson

**Reportrar**  
Jennie Aquilonius, Tim Andersson,  
Anne Ralf Hållbus, Stefan Karlsson

**Fotografer**  
Johan Bergmark, Viktor Gårdsäter,  
Anna Simonsson

**Omslag** Johan Bergmark

**Korrektur** Monika Lann

**Tryck** Norra Skåne Offset



### Produktion

A4 Text & Form på uppdrag av  
Akademikerförbundet SSR.  
www.a4.se

### Annonser

Adsales  
Barbara Marsella, 08-580 80 419  
info@adsales.se

### Prenumeration

prenumeration@akademssr.se  
Prenumeration inom Sverige 350 kr  
Medlem i Sveriges Tidskrifter  
TS-kontrollerad upplaga 2019: 71 800  
ISSN 1652-9898



Akademikerförbundet SSR  
Box 12800, 11296 Stockholm  
Besöksadress: Mariedalsvägen 4,  
11296 Stockholm/ www.akademssr.se

Ansök till  
hösten 2022!



**Högskolan Sapu nu i  
Stockholm och Göteborg**

Grundläggande psykoterapiutbildning  
Steg 1/GPU, motsvarande 45 hp

Psykoterapeutprogrammet 90 hp

Läs mer och sök på [www.sapu.se](http://www.sapu.se)

HÖGSKOLAN  
**sapu**

## Ett Samtal i Taget

Psykoterapiforskning har visat att ett förvånande stort antal klienter drar nytta av ett enda besök. Flera metaanalyser som publicerats under senare år har visat att det är en verkningsfull och kostnadseffektiv behandlingsform för många slags psykiska problem och livskriser. Kursen genomförs i Stockholm 10-11/5. **Utbildare:** Psykologen *Martin Söderquist* & psykiatrikern *Ben Furman*.

## Supportgrupper

Mobbning eller annan kränkande behandling är en av de främsta orsakerna till att barn mår dåligt i skolan och i värsta fall stannar hemma. Det är en evidensbaserad metod som visar att mobbningen kan upphöra i 94% av fallen redan efter ett par veckor. **Utbildare:** Socionomen *Jessica Schmidt*. Hon har, som skolkurator och biträdande rektor i Malmö, egna erfarenheter av cirka 80 elevärenden där hon med framgång har tillämpat Supportgrupp-metoden. Kursen genomförs i Stockholm 23-24/5.

Information om kurserna: <https://verti.se/event/>

Verti Ab  
lösningsfokus



# 50

## Kumla

Som chef för Sveriges största fängelse håller Jacques Mwepu koll på skuggsamhällets influencers.

Foto: Johan Bergmark



# 18

## Örebro

Camilla Nordling och Maria Hedlund på HR-avdelningen snokar rätt på orättvisa löner i samarbete med fackklubben.

Foto: Anna Simonsson



# 40

## Järva

Större chans att avvärja skjutningar tillsammans. Elin Månsson och Anders Ögren jobbar mot det dödliga våldet.

Foto: Viktor Gårdsäter

# Ordförande

JÄMSTÄLLDHET



**Heike Erkers**  
Förbunds-  
ordförande  
i Akademiker-  
förbundet SSR

## Vi släpper aldrig taget om likabehandling

**2021 var jubileumsår** för firandet av Demokratireformen 1921. Då fick kvinnor rösträtt och blev valbara till riksdagen. På många sätt manifesterar det startskottet på den fortsatta kampen för jämställdhet.

I sin avhandling *Konsten att upprätthålla löneskillnader mellan kvinnor och män* konstaterar Lena Svenaeus, tidigare Jämo och chefsjurist på Akademikerförbundet SSR, att kvinnolönerna långt ifrån har försvunnit. De har snarare maskerats och med det blivit svårare att upptäcka. Att läsa den är som att stört dyka i en tuff analys av vilka värderingar och tankemönster som styr utvecklingen när frågan om lika lön intresserat lagstiftaren och arbetsmarknadens parter. Det manar till eftertanke. Läser också om Kumlamålet, AD 1995. Av de mål om lika lön för likvärdigt



**Förbundet i sociala medier**

#feministjavist #rättjobbrättön #öppet sverige

arbete som prövats av Arbetsdomstolen har endast ett mål vunnits i sin helhet. Det målet drevs initialt av oss och togs sedan över av Jämo som vann målet. Det ska vi vara stolta över.

Det ligger som nedärvt i vårt fackliga dna att aldrig släppa taget om det arbete som måste föras för att stärka jämställdheten på svensk arbetsmarknad och värna likabehandlingsprincipen. Det präglar även vårt internationella solidaritetsarbete. Det kommer alltid att vara vår fackliga vardag och en hörnsten i vår värdegrund.

Kongressen 2021 beslutade enhälligt att vi som förbund nu också officiellt erkänner oss som en feministisk organisation. Ett beslut grundat på det viktiga fackliga arbete vi gör men framför allt på att vi aldrig väjer för att stå upp för våra grundläggande värderingar. 🍓

## Extra förmånlig ränta för dig

En större utgift kan vara både väntad och oväntad. Oavsett vilket kan du som medlem i Akademikerförbundet låna upp till 350 000 kronor till en rörlig ränta på 4,90\* procent.

Läs mer och ansök på [seb.se/medlemslan](http://seb.se/medlemslan)

\* Aktuell medlemslåneränta är för närvarande 4,90 %. En kreditprövning görs alltid. Det får inte finnas några betalningsanmärkningar och lägsta årsinkomst är 210 000 kronor. Om den rörliga årsräntan är 4,90 %, blir den effektiva räntan 5,01 % för ett annuitetslån på 100 000 kronor upplagt på 5 år (60 återbetalningstillfällen), utan uppläggningsavgift. Det totala beloppet att betala, vid oförändrad ränta blir 112 953 kronor och din månadskostnad blir 1 883 kronor. Årsränta per 2020-03-02.

SEB

## En tredjedel av Sveriges växthusgasutsläpp kommer från industrin.

Få koll på Sveriges utsläpp och omställningarna som kan minska dem på [panorama-sverige.se](http://panorama-sverige.se)

PANORAMA



## Finns här för dig

Över hälften av Akademikerförbundet SSR:s medlemmar har redan försäkringar hos oss. Vill du också ha rådgivning, guidning och försäkringar förhandlade för dig och dina kollegor?

Välkommen in i gemenskapen på [akademikerforsakring.se](https://www.akademikerforsakring.se)

**Akademiker  
försäkring**

Tänk dig – ett steg längre

På uppdrag av

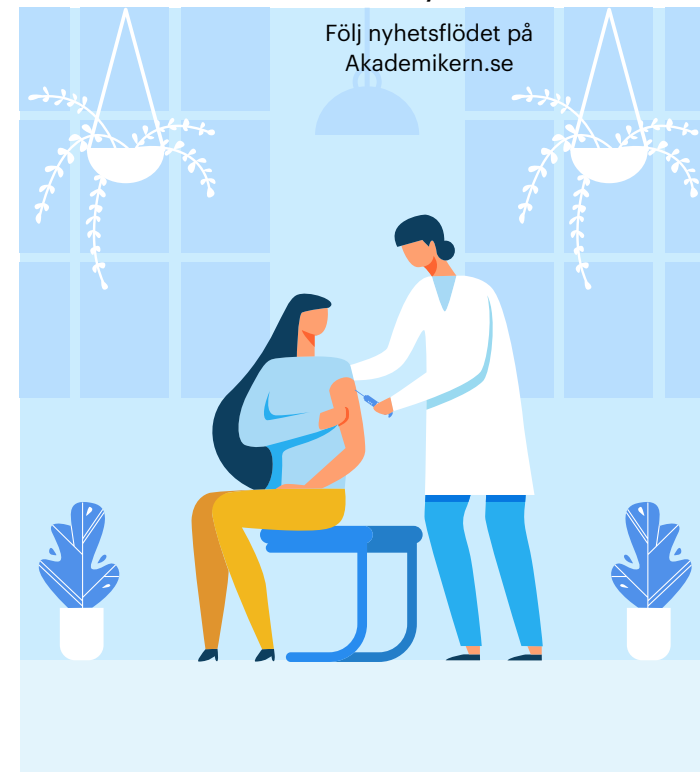


Akademikerförbundet SSR



### Fler nyheter

Följ nyhetsflödet på  
[Akademikern.se](https://www.akademikern.se)



### SACO-S

## Kritik mot Arbetsförmedlingen

När Arbetsförmedlingens analysdirektör Annika Sundén avgick var det bland annat för att hon var oenig med ledningen om satsningen på långtidsarbetslösa. Saco-S håller med i kritiken.

– Jag tror att man hade kunnat prioritera dem mer, säger ordförande i Saco-S-klubben Helén Justegård.

– Generellt tycker jag att myndigheten har haft en övertro på digitaliseringens möjligheter.

### COVID-19

## Facklig kritik mot vaccinkrav i Dalarna

Sedan årsskiftet måste alla medarbetare vid Region Dalarna visa bevis på att de är vaccinerade mot covid-19. Annars riskerar de omplacering eller i värsta fall uppsägning. Beslutet har mött facklig kritik.

Anneli Sundstedt, ordförande för Saco-föreningen i Region Dalarna, ifrågasätter om vaccinationskravet ska omfatta alla medarbetare.

– Då finns det ingen möjlighet att omplacera någon som är ovaccinerad.

Facket anser att vaccinationskravet strider mot både regeringsformen och dataskyddsförordningen.

– Vi tycker inte att ett generellt vaccinationskrav är befogat. Vi tycker att det måste göras en bedömning utifrån varje enskilt fall och vad man jobbar med, säger Maja Todorovic vid Akademikerförbundet SSR.

Text: Stefan Karlsson, Annika Clemens Illustration: Getty Images

### SOCIALT ARBETE

## Sluta skjut-modell till fler orter

Örebro, Uppsala och Göteborg är på gång med att arbeta med Malmö-modellen Sluta skjut för att minska det dödliga gängvåldet. Sedan Malmö började använda metoden har skjutningarna minskat. Örebro är först ut.

– Vi kommer att gå in i skarpt läge i mitten av 2022, säger Mattias Hedengren, chef för Frivården i Örebro.

Sluta skjut bygger på ett samarbete mellan socialtjänsten, polisen, kriminalvården och andra myndigheter.



## KOLLEKTIVAVTAL

# Historiskt stort avtal ger ny chans till omställning

Pensioner, omställning och arbetsmiljö ingår och drygt 1,2 miljoner anställda i kommuner och regioner berörs av det stora avtalspaket som landades före jul.

– Jag har aldrig suttit i så stor förhandling tidigare, säger Markus Furuberg, förhandlingschef vid Akademikerförbundet SSR.

Akademikerförbundet SSR har tillsammans med en rad andra fackförbund kommit överens med Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) samt Sobona som är arbetsgivarorganisation för kommunala företag.

Avtalet består av flera frågor och en stor del är anpassningen av den las-överenskommelse som parterna i privat sektor har nått till kommunal sektor. De ändrade turordningsregler som ska gälla i privat sektor tas inte med i detta avtal. I stället gäller fortsatt de turordningsregler som har gällt tidigare för region- och kommunanställda.

Däremot innehåller avtalet nya möjligheter till kompetensutveckling mitt i livet. Både arbetsgivare och fack har ett intresse av att möta den brist på kompetens som finns i sektorn.

– Den här sektorn har behov av att stärka sin kompetensförsörjning. Och med detta kommer den att stärkas över tid, säger Markus Furuberg.

Parterna kom också överens om högre pensionsavsättningar för anställda i kommuner och regioner samt en ökad satsning på arbetsmiljön.

Avtalet innehåller en avsiktsförklaring om ett hållbart arbetsliv och arbetet med friskfaktorer på arbetsplatser ska intensifieras.

Text: Stefan Karlsson, Annika Clemens Illustration: Getty Images

## STRESS

# Forskning om utmattning

En tredjedel av alla som har varit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa blir sjuka igen inom tre år efter att de har kommit tillbaka till arbetet. Forskare på Uppsala universitet ska ta fram stöd för att förhindra återfall.

Målet är att ta fram en metod som ska hjälpa personer som har kommit tillbaka till jobbet efter sjukskrivning på grund av utmattningssyndrom.

– Det finns inget stöd i dag för personer som har genomgått behandling och är tillbaka på arbetet. De släpps lite vind för våg. Och det finns en stor risk att de blir sjukskrivna på nytt, säger Alexander Rozental, forskare i psykologi, som ska leda forskningsprojektet.

Stressrelaterade diagnoser har ökat kraftigt bland akademiker under senare år. I höstas presenterade Saco en rapport som visade att kvinnor drabbas oftare och särskilt mycket de som är anställda inom kommunal sektor.

# 44

veckors studier mitt i livet. Det kan bli möjligt med den nya lagen om omställningsstudiestöd som kan träda i kraft i sommar och ska underlätta för kompetensutveckling. Läs mer på [akademikern.se](http://akademikern.se)



## Utredning – Behandling – Akut

Vi är ett HVB-hem för familjer sedan 1986. Vi erbjuder en trygg och utvecklingsstimulerande miljö för både barn och vuxna. Och har så gjort i över 30 år men vi är inte nöjda med det utan jobbar hårt för att fortsätta utvecklas!

Nanolfsvillan är beläget centralt i Finspång och har plats för 8 familjer som bor i egna lägenheter. Vi arbetar såväl med traditionella behandlingsplaceringar, utredningar som med kortare, flexibla placeringar.

Vi har idag ramavtal med 191 kommuner.

Besök [www.nanolfsvillan.se](http://www.nanolfsvillan.se) eller ring oss på 0122-159 89 så berättar vi mer.

[www.nanolfsvillan.se](http://www.nanolfsvillan.se) • tel. 0122-159 89

## Akademikerförbundet SSR

# Vad händer med välfärden efter corona?

Pandemin ledde till en kris av större proportioner än de flesta av oss någonsin upplevt. Pandemin slog ojämnt och gjorde brister i välfärden synliga. Men kanske kan pandemin också möjliggöra nya och alternativa vägar framåt?

I Akademikerförbundet SSRs nya bok *Vad händer nu? Välfärden efter corona* samlas röster från forskare, författare, politiker och poeter. Tillsammans bidrar de med idéer för hur vi kan organisera välfärden i framtiden.



Läs mer och beställ här



Boken är framtagen av Akademikerförbundet SSR Inom ramen för vårt fokusområde Uppdrag Välfärd.

# Har du råkat bli chef?

Din roll som chef är speciell – du är både anställd och företrädare för arbetsgivaren. Därför har vi Svensk Chefsförening som kan chefsfrågor och ger stöd till dig som är chefsmedlem.

**Ett tryggt och kunnigt chefsfackligt stöd.** Du får särskilt stöd i frågor om arbetsrätt, lön och chefsrollen. Alla våra chefsförhandlare har egen chefserfarenhet och företräder bara dig som är chefsmedlem hos oss.

**Utveckling, karriär och omställningsstöd.** Oavsett om du vill vidareutvecklas där du är, själv ta steget eller tvingas röra dig vidare så får du professionell, individuell rådgivning som en del av ditt medlemskap.

**Förbundets inkomstförsäkring gäller som vanligt.** Inkomstförsäkringen ingår i medlemskapet och kompletterar ersättningen från a-kassan. Den ger upp till 80 % av månadslöner upp till 100 000 kronor. Vår inkomstförsäkring gäller även om du säger upp dig själv. Dessutom ingår professionell karriärcoachning.

**Utbildningar som utvecklar chefer.** Fyll på kunskap och inspireras på våra populära utbildningar, seminarier och chefsfrukostar. Alltid kostnadsfritt för dig som är medlem.

**Chefstidningen i din brevlåda.** Du får vårt prisbelönta ledarskapsmagasin Chefstidningen utan extra kostnad.

Läs mer om Svensk Chefsförening och vår verksamhet på [akademssr.se/chef](http://akademssr.se/chef)

## Hur blir jag medlem i Svensk Chefsförening?

Du som är medlem i Akademikerförbundet SSR och står registrerad som chef blir också medlem i Svensk Chefsförening – automatiskt och utan extra kostnad. Förutsättningen är att förbundskansliet får reda på att du jobbar som chef.

## Du har väl meddelat förbundet att du blivit chef?

Om inte kan du själv enkelt ändra dina uppgifter på [akademssr.se/mina-sidor](http://akademssr.se/mina-sidor)

Svensk  
Chefsförening   
EN DEL AV AKADEMIKERFÖRBUNDET SSR

KOM IHÅG  
ATT MEDDELA  
OM DU BLIVIT  
CHEF

# Frågan är ...



Northvolts batterifabrik i Skellefteå är en av de stora industrisatsningarna i norr.

## BEMANNING

**En gigantisk industrietablering pågår i norr och regionen väntas växa med 100 000 invånare. Det kommer att behövas ingenjörer, lärare och socionomer. Hur ska arbetskraften lockas dit?**

Text: Stefan Karlsson och Carin Fock  
Foto: Northvolt

**Mona Burlin**  
Företagsrådgivare vid Arbetsförmedlingen Norra Västerbotten



– **Genom marknadsföring** av regionerna vill vi visa att livet här uppe är enklare, vilket vi tror kan locka många. Samtidigt är det en utmaning att tajma ny arbetskraft med byggandet av bostäder. Regioner, kommuner och näringsliv måste samarbeta för att få det att klaffa.

Det är många som är intresserade, men en flytt kan vara svår. Kanske är det en hel familj som flyttar och då måste det funka med till exempel skolor och fritidsintressen.

Det är inte bara kompetens till industrisatsningarna som efterfrågas. Behovet kommer hela tiden utökas till andra yrkesroller, till exempel HR-personal inom företagen. Sedan spiller behovet över till andra branscher som skola och omsorg. Vi behöver till exempel socionomer och lärare, så totalt kan det handla om runt 10 000 tjänster.



→ Det kommer bli en större rörlighet på arbetsmarknaden vilket i förlängningen skapar nya rekryteringsbehov. Jag skulle vilja påstå att alla som har en utbildning kommer kunna få jobb här uppe.

”Jag vill påstå att alla som har en utbildning kommer kunna få jobb här uppe.”

MONA BURLIN

**Peter Larsson**  
Nationell samordnare för samhällsomställningen i Norrbotten och Västerbottens län

– **Allt som finns** i dag kommer att vara mycket större, fler socionomer, fler tekniska konsulter, fler av allt. Storföretagen har anställt sina HR-chefer nu. De har väl fullt upp med rekryteringen.

Vi håller på och skissar på vilket sätt som arbetsmarknadspolitiken ska komma in i detta mer aktivt. Vi räknar med att 20 000 nyanställda behövs till stora företagsetableringar som till exempel Northvolts jättelika batterifabrik, Hybrit Developments projekt för fossilfri stålproduktion och LKAB:s omställning till mer fossilfri gruvverksamhet.

För att se det stora sammanhanget brukar jag säga att för varje ingenjör som rekryteras behövs det också en lärare och för varje operatör behövs det en förskollärare.

Befolkningen beräknas öka mest i Skellefteå, Luleå, Boden, Gällivare och Kiruna. Det handlar väldigt mycket om att motverka negativa bilder som kan finnas av hur läget är i de här delarna av landet.

**Katarina Borstedt**  
Expansionschef på Northvolt

– **Det finns inte** tillräckligt med folk lokalt, så hela vår rekryteringsstrategi bygger på att vi stöttar kommunen i arbetet med att öka inflyttningen. Tillsammans har vi har olika projekt för att hitta personer som har rätt potential för de tjänster vi söker och som är intresserade av att flytta. Sedan kan vi ge dem den kompetens som behövs för att jobba inom vår industri.



Det finns nästan ingen gräns för alla olika roller som behövs. Till exempel ingenjörer med olika inriktning, men också tjänster inom stödfunktioner som HR, ekonomi och hantering av kontor och fastighetens säkerhet.

Vissa specialistroller är mer utmanande att hitta. Den arbetskraften måste vi eventuellt gå utanför Europa för att hitta. Det kan också vara tjänster som är specifika för vårt företag och då får vi leta efter rätt personer och utbilda dem med hjälp av vuxenutbildningar och universitet.

Kvinnor har länge varit underrepresenterade inom industrisektorn, det vill vi ändra på. Den stereotypa bilden av industrin med smuts och tunga lyft stämmer inte in på oss, snarare tvärtom med ett grönt avtryck och automatiserad produktion. Det vill vi gärna att fler kvinnor är en del av. ●

# MOT våld i nära relationer

Möt bl.a Sven-Erik Alhem, moderator | Maria Rashidi, Kvinnors Rätt | Vladimir Ahmed, "Vi är Sverige" | Balqis Lamis Khattab, grundare Möllans Basement | Erika Gyllenswärd, verksamhetsutvecklare NOA



Skanna för mer info

Konferens på plats och digitalt  
Clarion Hotel Sign, Stockholm  
**26 april 2022**

Besök [www.piku.se](http://www.piku.se) för fler konferenser och utbildningar på plats och digitalt.



För att hitta osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor krävs ett ordentligt analysarbete. I Örebro jobbar fack och arbetsgivare gemensamt för att rätta till orättvisor.

# Löne- detektiver

HR-avdelningen  
i Örebro kommun  
letar efter  
orättvisa löner.

Text: Jennie Aquilonius Foto: Anna Simonsson



# E

**En blek vintersol** gör sitt bästa för att lysa upp stadsdelen Väster i Örebro. Förhandlingschefen Maria Hedlund går genom kommunens coronatomma korridorer. Som förhandlingschef leder hon arbetet med kommunens lönekartläggning, som enligt diskrimineringslagen ska göras varje år för att förhindra osakliga löneskillnader. Det är skillnader i lön mellan män och kvinnor som bara beror på kön.

– Lönekartläggningen är ett grannliga analysarbete. Den tar mycket tid, men vi vill göra det bra, säger Maria Hedlund.

Hon går in i ett litet ljust konferensrum tillsammans med Camilla Nordling och Pernilla Nyström, HR-strateger med inriktning lön och lönebildning. I oktober varje år stänger HR-strategerna in sig i ett par veckor.

– Då jobbar vi bara med kartläggningen, man måste komma in i analysmode, säger Pernilla Nyström och sätter fingrarna mot tinningarna för att visa hur hon går in i fokusläge.

– Det är ett riktigt detektivarbete, tillägger Camilla Nordling, som har huvudansvaret för kartläggningen.

**Lönekartläggningen** består av två delar. Först jämför HR-strategerna löner mellan kvinnor och män inom samma yrke.



Tittar på jämförbara personer som liknar varandra i ålder, utbildning och erfarenhet. Med hjälp av ett it-verktyg skapar de bilder med kluster av grupper inom olika yrken, könskodade i blått för män och orange för kvinnor.

– Om en blå grupp ligger högre får vi gå in mer i detalj för att se vad det beror på. Det kan finnas könsneutrala förklaringar, som att männen har mer erfarenhet eller högre kompetens. Om man skalar bort allt sådant och det bara är kön kvar kan skillnaden vara osaklig, säger Camilla Nordling.

I del två ställs jämförbara kvinnodomi-

nerade yrken och icke-kvinnodominerade yrken mot varandra. Kommunen har en arbetsvärdering där de har värderat olika yrken utifrån faktorer som bland annat utbildning och ansvar. Den kvinnodominerade gruppen kurator ställs till exempel mot den icke-kvinnodominerade gruppen ingenjör.

– 2021 hade vi inga osakliga löneskillnader alls. Året innan hade till exempel trafikövervakarna, som är en icke-kvinnodominerad grupp, lite för stor löneskillnad gentemot likvärdiga kvinnodominerade grupper, säger Camilla Nordling.

Lönekartläggningen mynnar ut i en handlingsplan som tas fram i samverkan med de fackliga organisationerna. I fallet med trafikövervakarna tog HR-avdelningen med sig resultatet från lönekartläggningen in i den årliga löneöversynen, då de anställdas löner ses över.

– Då styr vi med löneökningstrymmet, så att en grupp får mindre och andra grupper får mer, säger Maria Hedlund.

Camilla Nordling förklarar att det ibland kan vara en kvinnodominerad grupp som behöver få mer i lön, men i det här fallet hade trafikövervakarna dragit i väg.

↑  
En viktig del i arbetet är att göra cheferna medvetna om jämställdhetsperspektivet.



Helhetsbilden av löneläget blir ofta en ögonöppnare. →

→ Syftet med åtgärderna i handlingsplanen kan också vara att stärka och medvetandegöra chefer. Det kan handla om utbildningar för chefer i lönebildning och Örebros modell för utvecklings- och lönesamtal. Åtgärderna följs upp efter ett år.

För några år sedan upptäckte HR-strategerna att manliga kockar i 30-årsåldern hade en tendens att få högre lön än sina kvinnliga kollegor i samma ålder.

– Det var på gränsen till osakligt och blev en väckarklocka för oss. Vi undrade vad det här stod för. Då fick vi ta ett snack med de chefer som sätter lönerna. Det blev också mycket dialog med förvaltningen, där vi berättade vad som höll på att hända, säger Camilla Nordling.

Cheferna brukar ta frågan om lön kopplat till kön på allvar, fortsätter

hon, och kockarnas löner har blivit mer jämställda. HR-avdelningens återkoppling blir också en form av normkritik.

– Varför har man en tendens att värdera en kille som kommer från en fin krog högre än en kvinna som har jobbat i skolkök lika länge, när de båda ska jobba i skolan? Det blir en del tankevrpor hos chefer och det är viktigt att skaka om dem lite grann, säger Camilla Nordling.

Maria Hedlund håller med. Det är ofta viktigare att medvetandegöra cheferna om jämställdhetsperspektivet, snarare än att öka löneutrymmet för den grupp som ligger under.

– För vad har vi uppnått då? Mer pengar i lön till några medarbetare, men chefernas medvetenhet om de här frågorna har vi tappat, säger hon.

Varje chef, berättar Maria Hedlund,

Det är ett grannlaga arbete att göra lönekartläggningen.



har sin egen verksamhet och kompetensbehov för ögonen. Att tänka på lönestrukturen för hela Örebro kommun kommer i andra hand när de ska rekrytera.

– Men när vi visar en helhetsbild av löneläget blir det ofta en ögonöppnare; jaha är det så det ser ut? säger Maria Hedlund.

Löneskillnaden behöver inte alltid vara fel, tillägger hon. Ibland måste en chef verkligen få in en specifik kompetens. Och det går även att åstadkomma förändring med pengar. Det senaste kollektivavtalet med fackförbundet Kommunal innehöll till exempel en satsning på undersköterskor.

– Utöver den satsningen har vi också haft lokala politiska satsningar på exempelvis undersköterskor. Dessa åtgärder har haft effekt på de strukturella löneskillnaderna mellan kvinnor och män, säger Maria Hedlund.

HR-strategen Pernilla Nyström upplever att lönekartläggningen har blivit mer levande de senaste åren.

– Varje vecka pratar jag om lönekartläggningen med minst en chef, jag har den liksom i ryggen, säger hon och knyter händerna vid axlarna som om hon hade en stabil ryggsäck på sig.

**Samtidigt befinner** sig Örebro, liksom alla andra, på en könssegregerad arbetsmarknad där mansdominerade yrken generellt tjänar mer än sina kvinnodominerade motsvarigheter. Att en yrkesgrupp →

**"Det blir en del tankevrpor hos chefer och det är viktigt att skaka om dem lite grann."**

**CAMILLA NORDLING**



Maria Hedlund, Carina Laurin Stensson, Pernilla Nyström och Camilla Nordling.



## Så säger lagen

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare genomföra en lönekartläggning varje år för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. Den ska innehålla både en kartläggning och en analys.

Arbetsgivare ska titta på lika arbeten, där män och kvinnor gör ungefär samma sak, och likvärdiga arbeten: kvinnodominerade och icke-kvinnodominerade yrken som värderas lika utifrån till exempel kunskap, färdigheter, ansvar och ansträngning.

→ har ett högre löneläge på arbetsmarknaden i stort anses också vara ett sakligt skäl till löneskillnader.

Det börjar tidigt och är svårt att komma åt, menar Camilla Nordling.

– Tjejer går till exempel oftare vård- och omsorgsprogrammet, och då får de en offentlig arbetsgivare. Det är vanligare att killar går teknik och fordon, och då är det även många privata arbetsgivare som rycker i dem. Det är en helt annan arbetsmarknad, säger hon.

**När ni ser att till exempel mansdominerade teknikyrken tjänar mer än motsvarande kvinnodominerade yrken, vad gör ni då?**

– Det är den verklighet vi står inför, vi måste betala, säger Camilla Nordling.

– Ja, ytterst måste vi kunna bedriva vår verksamhet, säger Maria Hedlund.

Men det är viktigt, tillägger Camilla Nordling, att det inte sätts för höga löner per automatik.

– Marknadens påverkan på vår lönebildning är alltid en färskvara och måste analyseras kontinuerligt. Det viktiga är att den inte är osaklig enligt diskrimineringslagens definition.

**Varje månad träffar** Maria Hedlund och hennes medarbetare de fackliga företrä-

darna på ett möte för att diskutera och analysera olika lön- och avtalsfrågor. De berättar bland annat vad de sett i lönekartläggningen och ber facken komma med synpunkter. Allt material finns tillgängligt på Teams.

I det lilla ljusa konferensrummet sitter också Carina Laurin Stensson, facklig sekreterare och regionombud för Akademikerförbundet SSR i Örebro län. Hon menar att kommunen producerar ett transparent och bra material som fackförbunden får ta del av.

– HR-avdelningen ställer frågor och ber oss titta på material, komma med frågor och säga till om vi ser något som de inte har sett, säger Carina Laurin Stensson.

När hon pratar med fackliga kollegor i länet och övriga landet är parterna ofta inte delaktiga på samma sätt.

– Många arbetsgivare gör vad de ska enligt lag, de är tvungna att göra en lönekartläggning varje år, men det finns inte den dialog som vi har här, säger Carina Laurin Stensson.

Maria Hedlund berättar att kommunen har tagit stora kliv för att öka transparensen de senaste åren. →

**"Om vi vill att ni som fackliga organisationer ska bidra, då måste vi ju ge er underlag."**

MARIA HEDLUND



Mycket kraft läggs på lönekartläggningen. HR och fackklubb stämmer av regelbundet.

→ – Om vi vill att ni som fackliga organisationer ska bidra i det här arbetet, då måste vi ju ge er underlag för att ni ska kunna bidra. Det är först när vi har en gemensam förståelse för frågan som vi kan ha dialogen, säger hon.

**I januari började** överläggningarna om löneöversynen. Då träffar Carina Laurin Stensson representanterna från HR-avdelningen för att diskutera vilka lönejusteringar som ska göras. Den

viktigaste jämställdhetsfrågan är att lönespridningen för vissa av förbundets grupper måste öka, menar hon. Det innebär att skillnaden mellan den lägsta och högsta lönen blir större.

– Man behöver bland annat sätta in åtgärder för att behålla de erfarna medarbetarna, säger Carina Laurin Stensson.

Hon tycker att vissa av förbundets yrkesgrupper är för lågt värderade av arbetsgivaren. Akademikerförbundet SSR jämför till exempel skolkuratorer med specialpedagoger, när det gäller utbildningslängd och ansvar, men dessa yrken värderas olika av kommunen och har också olika lön.

Maria Hedlund upplever att politikernas intresse för lönekartläggningen har ökat de senaste åren. De frågar hur HR ligger till och när de kan få se resultatet.

– Det känns gott. Det finns en tillfredsställelse och stolthet i att kunna visa politiken att de medel de avsätter till löneökningar träffar rätt, säger hon. ♦

## Tips för rättvisa löner

1. Ha en tydlig arbetsvärdering i botten.
2. Skapa en bra struktur att luta er mot.
3. Utveckla dialogen med de fackliga organisationerna.
4. Sätt kartläggningen i ett större sammanhang, förslagsvis som en del av lönebildningsprocessen.

 Akademikerförbundet SSR

Utnyttja dina medlemsförmåner – boka förbundets fina

# FRITIDSHUS

Du som är medlem i Akademikerförbundet SSR kan hyra förbundets hus och lägenheter till förmånliga priser. Du bokar enkelt på [akademssr.se/fritidshus](http://akademssr.se/fritidshus).



## JÄMTLANDSFJÄLLEN

Fräscha lägenheter i Klövsjö i Jämtland. Fantastiska omgivningar, aktiviteter hela året och kanske Sveriges vackraste fjällby.

## PROVENCE

Välutrustade och bekväma hus i Cagnes-sur-Mer, nära Nice på franska Rivieran. Ett omtyckt boende med plats även för den stora familjen.



EXTRA LÅGA PRISER  
I LÅGSÄSONG



8 KM STRAND OCH  
SOLKUSTENS LÄNGSTA  
STRANDPROMENAD

## COSTA DEL SOL

Fräscha lägenheter i Fuengirola, 20 minuter väster om Málaga på spanska solkusten. Lägenheterna ligger centralt, nära den oändliga sandstranden.

[akademssr.se/fritidshus](http://akademssr.se/fritidshus) 08-617 44 00 [fritidshus@akademssr.se](mailto:fritidshus@akademssr.se)

# Kraftigt förstärkt familjehemsvård



## Brizad erbjuder kraftigt förstärkt familjehemsvård.

Den gör det möjligt för individen att rehabiliteras och utvecklas i en familj med engagemang och ett informellt nätverk.

**En och samma familjehemskonsulent** är kopplad till ärendet med tillgänglighet **24 timmar per dygn**. Familjehemmets omsorg kompletteras med vårdinsatser som vi anpassar individuellt efter uppdragets karaktär och behov.

En placering i kraftigt förstärkt familjehem kan ses som ett **fullgott alternativ till HVB-placeringar och institutionsvård**.

Våra familjehem är familjer som kan erbjuda en **trygg och förutsägbar vardag**. Den viktigaste uppgiften är att tålmodigt bygga upp en ömsesidig, pålitlig och varaktig relation samt en känslomässig bindning oavsett livssituation, problematik eller diagnos.

## Förfrågningar och information:

**Christina Kråkes**  
Placeringskonsulent

christina.krakes@brizad.se  
Tel. 070-837 19 01

**Kristina Sund**  
Placeringskonsulent

kristina.sund@brizad.se  
Tel. 070-837 69 37

## Verksamhetschefer:

**Susanna Axelsten**

V. Verksamhetschef  
susanna.axelsten@brizad.se  
Tel. 070-537 85 77

**Lena Maria Grandin**

Verksamhetschef  
lenamaria.grandin@brizad.se  
Tel. 070-837 21 78

# Brizad

BEHANDLINGSKONSULT

Brizad Behandlingskonsult  
Box 1087  
824 12 Hudiksvall

Växel: 0650-59 53 30  
e-post: info@brizad.se  
www.brizad.se





## Missa inte våra poddar



### SAMHÄLLSVETARPODDEN

För dig som är intresserad av aktuella samhällspolitiska frågor med en facklig twist. Varannan vecka diskuterar vi allt från politik, profession och arbetsmarknad till akademisk utbildning och forskning.



### CHEFSPODDEN

Chefspodden är en podd om chefs- och ledarskapsfrågor ur ett professionsperspektiv. I podden medverkar forskare, debattörer, chefer och specialister.



### SOCIALTJÄNSTPODDEN

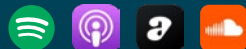
I Sveriges ledande socialtjänstpodcast tar vi upp de heta frågorna för socialtjänsten. Här möter du intressanta personer, oväntade vinklar och ny kunskap.



### SAMHÄLLSEKONOMISKA PODDEN

I Samhällsekonomiska podden samtalar förbundets chefsekonom Simon Vinge med intressanta gäster om de mest aktuella samhällsekonomiska frågorna.

Du hittar poddarna där poddar finns – och på [akademssr.se/podcasts](https://akademssr.se/podcasts)



Akademikerförbundet SSR

### Livsinkomst

# Över 6 miljoner mer i plånboken.

# Lönegapet mellan män och kvinnor minskar, men skillnaden i livsinkomst står still.



Text: Jennie Aquilonius



## Det går långsamt och på vissa håll hånder ingenting. Det är inte rimligt.

LISE BERGH

rimligt att det inte sker mer, säger Lise Bergh, ordförande för kommissionen.

**Löneskillnaderna** mellan män och kvinnor har minskat sedan mitten på 1990-talet. År 2020 tjänade kvinnorna 90,2 procent av männens genomsnittslön, enligt Medlingsinstitutet. Om man tar hänsyn till förklaringar som utbildning, yrke, ålder, sektor och arbetstid återstår en skillnad på 4,4 procent.

Men om löneskillnaderna minskar, hur kan då livsinkomsterna ligga still? Den största anledningen, förklarar Lise Bergh, är att männens kapitalinkomster, från bland annat företagande och ägande, har ökat. Kvinnorna har knappt hälften av männens kapitalinkomster.

– Det är en förfärlig siffra. Det beror på många saker, bland annat är skatten lägre på kapitalvinster än på lön. Om förutsättningarna för jämställda livsinkomster ska förbättras är skattesystemet ett centralt reformområde för politiken, säger hon.

**Kommissionen för jämställda livsinkomster** lämnade sitt slutbetänkande till regeringen den 7 februari i år. Där tar man bland annat upp så kallad värdediskriminering, att kvinnodominerade yrken betalas lägre än likvärdiga mansdominerade arbeten. Enligt en OECD-rapport, som beskriver den historiska undervärderingen av kvinnoarbeten, cementerar arbetsmarknaden i viss mån denna undervärdering. Ett yrkeslöneläge på marknaden kan också, enligt



U

**Under ett liv** får män i snitt 6,3 miljoner kronor mer i plånboken än kvinnor. Det beror på att kvinnor i genomsnitt har 77 procent av mäns disponibla inkomst, en siffra som har legat i princip still sedan 1995. Disponibel inkomst är en persons samlade inkomster efter skatt; det kan vara lön, avkastning på aktier, vinst i företaget, försäljning av en lägenhet, sjukpenning och så vidare.

I mars 2020 tillsatte regeringen en kommission för jämställda livsinkomster. I en debattartikel i Svenska Dagbladet i juli 2020 kallade ledamöterna sig själva för en haverikommission.

– Ojämställda livsinkomster har utretts flera gånger och vi har haft regler kring jämställda löner och arbetsplatser under lång tid. Men det går långsamt och på vissa håll hånder ingenting. Det är inte

## Kvinnor är hemma med barnen

År 2020 tog kvinnor ut 70 procent av föräldrapenningdagarna och män tog ut 30 procent.

Källa: Försäkringskassan

## Löneskillnaden minskar sakta

**Löneskillnaden mellan könen minskade med 0,1 procentenheter mellan 2019 och 2020, från 9,9 procent till 9,8 procent. Mellan 2005 och 2020 minskade löneskillnaderna med 6,5 procentenheter.**

**Löneskillnaden är minst i kommunal sektor, 1,8 procent, och störst i regional sektor, 17,9 procent. Näst störst var löneskillnaden bland tjänstemän i privat sektor, 15,3 procent. För arbetare i privat sektor var löneskillnaden 10,5 procent. Efter standardvägning finns den största oförklarade löneskillnaden bland tjänstemän i privat sektor, 6,6 procent. Regionernas oförklarade löneskillnad är nu nere på 3,1 procent.**

Källa: Medlingsinstitutet

rättspraxis, vara ett sakligt skäl till löneskillnader mellan könen.

– Arbetsgivare använder ofta marknadsargumentet för att förklara löneskillnader mellan kvinnor och män. Men när det gäller löner är det arbetsmarknadens parter som har ansvaret.

Kommissionen har även tittat på diskrimineringslagens krav att arbetsgivare ska vidta aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering, bland annat genom att kartlägga löner och förebygga sexuella trakasserier. Flera rapporter har visat att alla arbetsgivare inte följer reglerna, berättar Lise Bergh.

– Tillsynen över reglerna är avgörande och måste bli bättre. Arbetstagsidan vittnar också om att samverkan brister och vi pekar i vårt betänkande på att regeln om att arbetsgivaren ska samverka med arbetstagnarna kring aktiva åtgärder behöver förtydligas, säger hon.



**Markus Furuberg**, förhandlingschef på Akademikerförbundet SSR, är inne på samma linje. Kvinnliga akademikergrupper som jobbar i offentlig sektor är några av de mest felavlönade grupperna på arbetsmarknaden, menar han. Det trots att yrkena kräver högskoleutbildning, är eftertraktade och har ett stort ansvar för andras liv och hälsa.

– Men på senare år har vi sett att marknaden i allt större utsträckning efterfrågar våra medlemmars kompetens. Arbetsgivare behöver därför matcha lönerna bättre för att rekrytera och behålla akademiker.

Han anser att lönekartläggningar bidrar till transparens i lönesättningen. Alla arbetsgivare måste se över om lönerna är sakligt satta utifrån organisationens arbetsvärdering.

– Men bestämmelsen om lönekartläggningar tar inte hand om den strukturella

# Livet är orättvist (trots allt som gjorts)

1846

Ogifta kvinnor får arbeta inom hantverk och handel.

1886

Den första kvinnliga fackföreningen bildas: Hemsömmerskor i Lund.

1939

Arbetsgivare får inte längre avskeda kvinnor i statlig tjänst på grund av förlovning, giftermål, graviditet eller förlossning.

1960

LO och SAF bestämmer att de lägre kvinnolönerna – kvinnolönetarifferna – ska slopas inom fem år. Något som kvinnorna i riksdagen motionerade om 16 år tidigare.

1974

Moderskapsförsäkringen ersätts av föräldraförsäkringen. Föräldrarna får rätt att dela på ledigheten vid barns födelse.

1979

Riksdagen antar lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. Den innebär ett förbud mot könsdiskriminering i samband med anställning, befordran och arbetsvillkor.

1994

Arbetsgivare måste nu kartlägga löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Samma år blir en föräldramånad öronmärkt för varje förälder. 2002 blev det två månader och 2016 tre månader.

2006

Riksdagen beslutar att det övergripande jämställdhetspolitiska målet ska vara att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Ett av delmålen är ekonomisk jämställdhet.



Källor: Ekonomifakta, Kvinnsam vid Göteborgs universitetsbibliotek, Jamstall.nu, riksdagen, regeringen och UKÄ.



→ diskrimineringen, att en grupp systematiskt undervärderas. Dessa arbeten har en kvarlevande kvinnomarkör, arbetsgivarna har inte insett att jobben behöver värderas på ett annat sätt eller väljer att inte ompröva sina beslut.

Han menar att samhället måste hitta nya sätt för att komma åt den strukturella värdediskrimineringen. Arbetsmarknadens parter är ansvariga för hur löner bildas och utvecklas, men det behövs mer press ovanifrån. Även Akademikerförbundet SSR vill se en ökad tillsyn över diskrimineringslagen, samt ökade sanktionsmöjligheter.

– Vi menar att det behövs en särskild Ombudsman mot diskriminering i arbetslivet, Oda. Någon som är väl förtrogen med den svenska modellen och har en nära dialog med arbetsmarknadens parter, säger Markus Furuberg.

**En annan viktig** förklaring till skillnader i lön och livsinkomst mellan könen är föräldraskapet. Erica Lindahl forskar om könsskillnader på arbetsmarknaden vid Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU. Hon har följt par som har fått sitt första barn tillsammans. Före det första barnet finns en liten löneskillnad, som framför allt beror på att män i genomsnitt är ett par år äldre.

– Men efter det första barnet fortsätter männens löner att öka medan kvinnornas inte gör det. Då börjar lönegapet vidga sig, man pratar om en barneffekt, säger Erica Lindahl.

Vid 45 års ålder, berättar hon, kan två tredjedelar av skillnaderna i inkomst från lönearbete, och 10 procent av lönegapet, förklaras av barneffekten. En stor anledning är att det fortfarande är vanligare att kvinnor jobbar deltid under småbarnsåren.

– Det är inte så farligt att vara hemma något år. Men ofta jobbar kvinnor deltid under många år, det påverkar löneutvecklingen och livsinkomsterna. Kvinnor är också mer sjukfrånvarande efter det första barnet än vad män är.

**Det finns också** ett glastak, fortsätter Erica Lindahl. Det är fortfarande få kvinnor som sitter på vd-poster och i styrelser. En stor del handlar om kvinnors egna val, att många väljer ett mer familjevänligt arbetsliv. Men det finns också teorier om en indirekt diskriminering:

– Eftersom många kvinnor jobbar mycket deltid räknar arbetsgivare generellt inte fullt ut med kvinnor på samma sätt.

Det som skulle ha störst effekt på både inkomst- och löneskillnaderna är, enligt henne, att få hem papporna. Föräldrarna behöver dela mer lika på ansvaret för barnen.

– De så kallade pappamånaderna, tre månader i föräldraförsäkringen som är öronmärkt för pappan, har fått vissa små effekter, men de har inte lett till de stora förändringar som många hade önskat.

Kommissionen för jämställda livsinkomster menar att föräldraförsäkringen behöver förändras.

– Det är föräldrarnas rätt att föra över dagar mellan varandra som är problemet. Den utformningen bidrar till att reprodu-



**Pappamånaderna har fått vissa små effekter, men de har inte lett till stora förändringar.**

ERICA LINDAHL

# FYRA FILMER OM HOT OCH VÅLD

INGEN SKA  
UTSÄTTAS FÖR  
HOT ELLER VÅLD  
I SITT ARBETE



Fyra filmer som skildrar fyra olika exempel på hot och våld i arbetslivet. Filmerna kan användas för att starta diskussioner om hot och våld på din arbetsplats eller i din förening. Till varje film finns information om vad som gäller, arbetsgivarens ansvar, checklistor och vägar till mer information.

Läs mer och se filmerna på [akademssr.se/hotochvald](https://akademssr.se/hotochvald)



Akademikerförbundet SSR

## Genomsnittslön i Sverige 2020:

- Kvinnor: 34 200 kronor.
- Män: 37 900 kronor.

2020 var kvinnornas lön 90,2 procent av männens.

Efter en så kallad standardvägning, då man tar hänsyn till faktorer som yrke, sektor, ålder, utbildning och arbetstid, återstår en oförklarad löneskillnad på 4,4 procent.

Enligt Medlingsinstitutet är yrke den största förklaringen till löneskillnaderna mellan könen. Kvinnor och män jobbar till stor del inom olika yrken, och lönerna är generellt lägre inom kvinnodominerade arbeten.

Källa: Medlingsinstitutet

## Jobbet där kvinnor tjänar mer än män:

Kvinnliga barnskötare har i genomsnitt 4 procent högre genomsnittslön än manliga barnskötare.

Källa: Medlingsinstitutet

→ cera ojämställdhet, jämfört med ett system där dagarna är låsta till varje förälder, säger Lise Bergh.

Kommissionen har också kartlagt myndigheters information och vägledning samt ekonomiska stöd till kvinnor och män. De har tittat på sex stora myndigheter, däribland Försäkringskassan, Skatteverket och Arbetsförmedlingen, och konstaterar flera brister.

Fördelningen av stödet är ojämn och gynnar män och missgynnar kvinnor. Kvinnor tar i större utsträckning del av stöd som föräldrapenning och sjukpenning. Men den ersättningen grundas ofta på deltid och täcker sällan hela lönen. Män får oftare stöd som för dem närmare arbetsmarknaden eller gör det enklare att samla kapital, det kan bland annat vara subventionerade anställningar och stöd till näringsverksamhet.

– Myndigheternas stöd har visat sig ha stor betydelse för individens livsinkomster. Vi ser till exempel att kvinnor får mindre stöd för att starta företag, säger Lise Bergh.

Flera myndigheter följer inte heller den förordning som anger att de ska ta fram könsuppdelad statistik.

– Det är anmärkningsvärt. Då blir det svårt, kort sagt omöjligt, att göra en jämställdhetsanalys av sin verksamhet, vilket de också ska göra.

Slutsatsen, fortsätter Lise Bergh, är att det behövs tydligare styrning och uppföljning, både från regeringens sida, men också inom myndigheterna. Försäkringskassan har till exempel jobbat bra med sitt regeringsuppdrag att informera blivande föräldrar hur uttag av föräldrapenning påverkar ekonomin. ●

**Under pandemin vabbades det mer än någonsin. Men mammorna stannar fortfarande hemma mest med sjuka barn.**

Text: Annika Clemens Grafik: Sandra Johnson

# Här torkar pappa snoret

## Barnfaktorn

En förklaring till kvinnors lägre inkomster under ett helt liv brukar kallas **barnfaktorn**. När första barnet kommer ökar inkomstskillnaden mellan könen. Kvinnor är föräldralediga mer, jobbar mer deltid när barnen är små och står för större delen vab.

## Här tar flest pappor ut vab-dagar ...

Gotland: 41,7 procent  
Västerbotten: 41,4 procent



Papporna i Västerbotten och på Gotland var de som var hemma mest med sina sjuka barn under förra året.

Papporna som vabbade minst bor i Skåne och Norrbotten.

## Vab ...

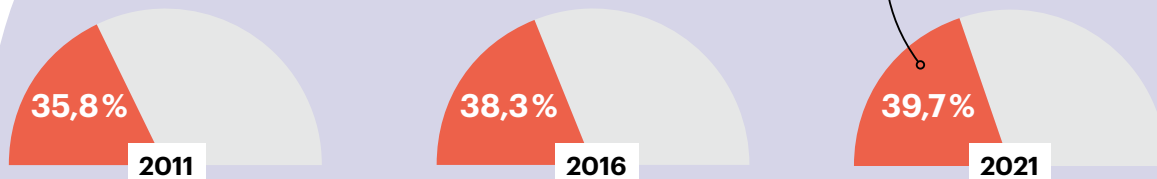
... **Vård av barn**, är när du stannar hemma från jobb eller går miste om a-kassa för att ta hand om ett sjukt barn. Ersättningen vid vab kallas tillfällig föräldrapenning.

## ... här vabbar papporna minst

Skåne: 37,9 procent  
Norrbotten: 37,2 procent

## Männens andel vab-dagar

2021 tog männen ut rekordmånga vab-dagar, 3 331 584 stycken.



\* Siffror från Försäkringskassan över hur många män respektive kvinnor som har tagit ut tillfällig föräldrapenning (vab).

Socialtjänsten  
och Kriminalvården  
i samarbete mot  
dödsskjutningar.



Ingen har lyckats på egen hand.  
Men när olika myndigheter  
samarbetar hoppas de minska  
det dödliga gängvåldet.

# Tillsammans mot skjutningar

Text: Anne Ralf Hållbus Foto: Viktor Gårdsäter



ingår de i samarbetsprojektet Trefas, som startade i Järva och nu har utökats till Enskede-Årsta-Vantör i södra Stockholm.

**Anders Ögren** är kriminalinspektör på frivården och en av Trefas representanter för Kriminalvården. Han berättar att samarbetet är efterlängtat.

– Vi har alltid haft tät samverkan med socialtjänsten, men tidigare hade vi väldigt begränsat samarbete med polisen. Konstigt nog.

Anders Ögren och Elin Månsson ingår i Trefas operativa grupp, tillsammans med ytterligare ett tiotal funktioner från staden, polisen och kriminalvården. Bland dem finns även jurister, som vid behov

**Elin Månsson är samordnare för Trefas-arbetet i Järva som arbetar mot skjutningar.**



**I Järvaområdet** i nordvästra Stockholm finns enligt polisens beräkningar i runda tal 500 unga människor som ingår i den kriminella gängmiljön. Över tid befinner sig mellan 30 och 70 av dem i akut risk att antingen själva utsättas eller att utsätta andra för dödligt skjutvapenvåld.

Oftast har otaliga insatser gjorts för att förmå de här individerna att lämna gängmiljön. Socialtjänsten har försökt, polisen har försökt, kriminalvården har försökt – var och en med sina verktyg och befogenheter.

– Det är jättesvårt. En myndighet har inte stora möjligheter att på egen hand motverka det dödliga skjutvapenvåldet. Men om vi arbetar strukturerat tillsammans har vi större chans att avvärja en kommande skjutning, säger Elin Månsson, samordnare för avhoppbarverksamheten på socialförvaltningen i Stockholms stad och samordnare för Trefas-arbetet.

Det "vi" hon syftar på är förutom socialtjänsten även kriminalvården och polisen. Sedan två och ett halvt år tillbaka

**"Tidigare hade vi väldigt begränsat samarbete med polisen. Konstigt nog."**

**ANDERS ÖGREN**

stödjer vid sekretessprövning av den information som delas mellan de olika myndigheterna.

Operativa gruppen träffas varannan vecka. Ett möte börjar med att polisen ger en lägesbild över personer som inom en tvåveckorsperiod bedöms bli utsatta eller utsätta andra för dödligt skjutvapenvåld.

– Det är polisen som identifierar individerna. Sedan gör vi gemensamt upp en handlingsplan för varje individ och fördelar ansvaret mellan respektive myndighet, berättar Elin Månsson.

– Mycket handlar om vad som behöver göras här och nu, men även om att underlätta så att krånglig byråkrati inte orsakar stopp i maskineriet. Det är annars lätt hänt när stora myndigheter ska samverka. Om jag exempelvis får höra att en handläggare har problem med att genomföra ett motivationsuppsök på ett häkte, så ringer jag Anders som genast ser till att försöka lösa det.

**Socialtjänstens del** av arbetet handlar till stor del om ett intensivt motivationsarbete, i hopp om att förmå individen att ta emot stöd för att lämna den destruktiva miljön. På samma sätt arbetar kriminalvården med motivation hos de som är frihetsberövade eller har frivårdspåföljder.



– Om det inte finns någon motivation att lämna gängmiljön hamnar arbetet till stor del på polisens bord. De kan jobba mer repressivt, även om vi också kan besluta om inskränkningar med föreskrifter, säger Anders Ögren.

Insatserna kan alltså vara både stödjande och repressiva.

– Det här är en svår målgrupp. Men gemensamt gör vi allt för att de här människorna ska veta att möjligheten att lämna nätverksmiljön alltid finns. Att vi möter upp med gediget och kvalificerat stöd, säger Elin Månsson och fortsätter:

– Men de ska också veta att om de inte →

↑  
**Anders Ögren representerar Kriminalvården i Trefas operativa grupp.**



← Motivationsarbete är viktigt för att få gängkriminella att lämna.

→ vill lämna så agerar vi kraftfullt med de resurser och befogenheter som finns.

Hot mot tjänstemän är ett växande problem och de individer som ingår i Trefas-programmet har ett extremt stort våldskapital. Vad innebär det för Elin och Anders och deras kollegors arbetssituation?

– De här personerna är mest farliga för varandra, men det är klart att vi måste ta ansvar för socialarbetarnas arbetsmiljö. Ofta är en nära samverkan med polisen en förutsättning för att ens kunna jobba med en individ, berättar Elin Månsson.

Anders Ögren säger att det är relativt sällan som han och hans kollegor blir utsatta för hot, även om problemen ökar i takt med att situationen i de särskilt utsatta områdena förvärras.

– Vi har nyligen flyttat till säkerhetsmässigt bättre lokaler. Och vi riskbedömer alla klienter. Ser vi en ökad risk

**"De här personerna är mest farliga för varandra, men det är klart att vi måste ta ansvar för socialarbetarnas arbetsmiljö."**

ELIN MÅNSSON

så hanterar vi det för att undvika farliga situationer, till exempel med inpasseringskontroll och särskilda besökstider för att undvika att vissa individer möts.

**I Malmö** har projektet Sluta skjut fått stor uppmärksamhet och i medierna har Trefas framställts som en stockholmsk motsvarighet.

Ibland har den ena modellen ställts mot den andra och i Stockholm har politiker från olika partier kivat om vilken modell som är bäst.

– Jag tror inte att det är så fruktbart att ställa olika arbetssätt mot varandra, säger Elin Månsson.

– Det centrala är att polisen, kriminalvården och kommunen behöver stå enade; att de samverkar tätt och långsiktigt för att hantera stora sociala problem. En avgörande skillnad är att Sluta skjut har fokus på grupperingar, medan Trefas riktar in sig på individer. Nätverksstrukturen i Järvaområdet beskrivs av polisen som mer löst sammansatt än i Malmö. Gängmedlemmar byter ofta lojaliteter utan synbar logik. I Stockholm har man därför fokuserat på individer och deras mer personbundna konflikter.

**Trefas är ett** långsiktigt projekt, där många olika insatser ingår. Det är omöjligt att exakt avgöra vilka insatser som haft effekt, men en extern effektvärdering är förhoppningsvis på gång, berättar Elin Månsson.

– Det är väldigt svårt att uttala sig om resultat. Trefas är inte som avhoppbarverksamheten, där det tydligt går att se hur många individer som har ingått, säger hon.

Anders Ögren konstaterar att Järva klarade sig utan nätverksrelaterade skjutningar hela hösten.

– Om det sedan beror på Trefas är omöjligt att säga. ♦

Personlighets-  
dragen som du har  
nytta av på jobbet.

Text: Tim Andersson

## Mål- medveten giraff?

**Är du blå, grön eller röd?** Är du en typisk "giraff", eller kanske snarare "äventyraren"? Nej, du är inte något av det där, även om ett eller annat mycket populärt personlighetstest kanske fått dig att tro det. Den här sortens kategoriska "typmodeller" saknar vetenskapligt stöd,



konstaterar Sofia Sjöberg, författare och fil.dr i psykologi.

– De är kommersiellt gångbara, och de fastnar som klistor. Men det går inte att sortera människor på det sättet. Ska man hådra det kan man likna det vid astrologi.

Finns det då inget sådant som personlighet? Jodå, men Sofia Sjöberg talar hellre om "personlighetsdrag". I boken Personlighet i arbete, som hon har skrivit tillsammans med Anders Sjöberg och Sara Henrysson Eidvall, presenterar hon den evidensbaserade "femfaktormodellen", med sina fem övergripande faktorer, eller drag: målmedvetenhet, sympatiskhet, känslomässig instabilitet, öppenhet och extraversion.

– Det låter kanske enkelt, men de här faktorerna samverkar på olika sätt och är bara en av många nivåer i en extremt omfattande hierarki. Dynamiken är närmast oändlig, berättar Sofia Sjöberg.

**Till skillnad mot** typmodellerna kan man inte säga att en individ "är" ett av dessa drag – vi har dem alla, fast i olika grad. De är biologiskt förankrade och stabila över tid.

– Det här har folk ofta svårt att förstå. De säger: "Jag är ju helt olika när jag är på jobbet och när jag är hemma." Visst, men då handlar det om beteenden. Sådana kan skifta, och du kan förändra dem om du vill, även om det är svårt och kanske kan kräva en terapiform. Men personligheten är inte samma sak som beteendena – utan det som styr dessa.

**"Det går inte att sortera människor på det sättet. Ska man hådra det kan man likna det vid astrologi."**

SOFIA SJÖBERG

Att tala om personligheter som biologiskt förankrade är kontroversiellt. En sådan diskurs upplevs lätt som orättvis, eller deterministisk, säger Sofia Sjöberg. Forskningen är dock tydlig på den här punkten. Och som om det inte var nog är det också uppenbart att några av dessa personlighetsdrag är mer värdefulla än andra i en jobsituation. Inte alltid de man tror, dock.

– Människor gissar ofta att öppenhet är viktigast av allt. Långt ned listar de målmedvetenheten. Den kan ju inte vara så avgörande, tycker de, för den är tråkig och okreativ. Men det är helt fel. Vänder man upp och ned på den där föreställningen så blir det rätt.

**Nej, "öppenheten" är sällan avgörande** för prestation. Visst, den kan generera ett rikt känsloliv, och den rymmer nyfikenhet. Inget säger att känslorna och nyfikenheten kommer att vara konstruktiva för arbetet.

Inte heller "extraversionen", det vill säga graden av utåtriktning, behöver vara positiv. Det säger psykologen Sara Henrysson Eidvall, en annan av bokens författare.

– Vi tänker lätt att den som pratar mycket är intelligent, men det finns inget sådant samband.

Den tråkiga målmedvetenheten däremot, en faktor i vilken samvetsgrannhet ingår, utgör det överlägset viktigaste personlighetsdraget, eftertraktat i nästan alla sammanhang.

– Har du hög grad av målmedvetenhet är du plikttrogen och gnetar på. Om du ska lämna ett arbete på torsdag klockan tre så gör du det. Och, vilket är viktigast av allt: du jobbar på även de dagar då motivationen och engagemanget inte är på topp. →





→ **Sara Henrysson Eidvall**, som arbetat som konsult inom arbets- och organisationspsykologi i mer än 25 år, ser ett ökande intresse för personlighet på svenska arbetsplatser, inte minst i rekryteringsprocessen. Många tester är dock undermåliga, menar hon.

Ett annat problem är att chefer inte alltid vet hur de ska hantera resultaten. Ofta gör de en sammanvägning utifrån magkänsla och låter den sedan ligga till grund för en intervju. I en sådan process begås flera misstag, enligt Sara Henrysson Eidvall.

– Vi vet från forskning att testernas prognosförmåga sjunker om man börjar tolka resultaten. Låt testet stå för sig självt. Det finns formler för hur de här olika faktorerna och facetterna ska

vägas samman. Målmedvetenhet ska till exempel nästan alltid vägas tyngre än sympatiskhet, även om en intervjusituation premierar den senare.

I magkänslans riktning lurar också en annan stor fara, menar hon: diskriminering.

– Om det kommer en person från ett annat land och med ett annorlunda namn så tenderar vi, på grund av fördomar, att bortse från fakta och hellre gå på något slags intuitiv bedömning om personens kapacitet.

**Så hur stor inverkan** har egentligen personligheten på våra möjligheter att göra ett bra jobb? Mycket stor, enligt Sofia Sjöberg. Men vi ska inte stirra oss blinda på den, säger hon. Det finns också yttre faktorer som påverkar oss. Och så finns det en egenskap som är dubbelt så avgörande för arbetsprestationen som det viktigaste personlighetsdraget: generell intelligens.

Det skulle behövas en bok om detta också, tycker Sofia Sjöberg. Fast den lär inte skrivas av henne, eftersom det ämnet är om möjligt ännu mer provocerande än biologiskt förankrade personligheter.

– Ingen skulle köpa den! ●

**"Målmedvetenhet ska nästan alltid vägas tyngre än sympatiskhet, även om en intervjusituation premierar den senare."**

SARA HENRYSSON EIDVALL

# A-kassan är viktigare än någonsin.

Gå med i dag på [akademikernasakassa.se](https://akademikernasakassa.se)

Akademikernas a-kassa är Sveriges största a-kassa. Hos oss är 750 000 akademiker med för att känna trygghet om det oförutsedda händer.

Som medlem i både Akademikernas a-kassa och Akademikerförbundet SSR har du dessutom en av marknadens bästa inkomstförsäkringar – den gäller även om du säger upp dig.

Läs mer på [akademikernasakassa.se](https://akademikernasakassa.se)

Trångboddheten på  
Kumla med allt fler  
intagna innebär en  
utmaning för ledningen.  
"Måste ha stenkoll."

# I säkert förvar

Alla kan förändras. Det är  
Jacques Mwepu, chef på  
Sveriges största fängelse,  
övertygad om.

Text: Tim Andersson  
Foto: Johan Bergmark



# H

## CV

Jacques Mwepu

### Utbildning

Kandidat- respektive magisternivå i beteendevetenskap och kriminologi. Universitetsstudier i juridik.

Arbetar Anstalten Kumla.

Han måste vara nästan två meter lång. Den slanka, mörka kriminalvårdskostymen förstärker ytterligare det ståtliga intrycket när han leder mig genom Kumlas personalbyggnad.

Ändå var han längre förr, tydligen.

– När man närmar sig sextio krymper man ihop, säger han.

På ett sidobord på Jacques Mwepus kontor står en figurin som föreställer en person böjd under en väldig sten. Det är en metafor för kriminalvårdschefen själv, säger han och skrattar: den som hukar under tusen problem. Sedan pekar han på en annan figur intill, böjd i klassisk tänkarmin.

– Trots alla bekymmer måste det ges tid till reflektion. Du löser inte de här frågorna annars.

Anstaltschefen gillar filosofi, och rör sig vant bland Descartes och de franska existentialisterna. Han uppskattar de senare för deras indeterministiska inställ-

ning: man skapar sitt eget liv, genom sina handlingar.

Tyvärr var de ateister allihop. Jacques Mwepus är troende katolik. Som tonåring pluggade han rent av till präst, men hoppade av efter fyra år. Han misstänkte att hans personlighet – starka åsikter och en tendens att vilja uttrycka dem – skulle bli svår att förena med dogmatisk lydnad.

Nej, han blev aldrig präst, men han ser vissa likheter mellan det jobbet och hans nuvarande.

– Prästen jobbar med förändring; han vill rädda själar. Jag jobbar också för att få till förändringar – till ett laglydigt liv. Som chef här tar jag ansvar för allas mående, personalens och de intagnas. Det finns många sätt att serva gud.

**Innanför stängslet** och den höga smuts-gula muren här på Sveriges största högsäkerhetsanstalt arbetar cirka 550 personer, och snart ska 200 till anställas. Ytterst ansvarig för dem alla är Jacques Mwepu. Med många vikarier och en ibland tuff arbetsmiljö har uppdraget sina svårigheter.

Den största utmaningen handlar dock inte om medarbetarna, utan om att kunna erbjuda de intagna en lugn och säker fängelsetid med bra möjligheter till hjälp. Det är nämligen platsbrist på Kumla, och med polisens upptrappade insatser mot gängen fortsätter flödet av intagna att stiga. Konsekvensen blir en överbeläggning där somliga måste dela rum.

– Vi har sett en viss ökning av konflikter sista tiden, men inte så mycket som vi hade kunnat räkna med. Så det är hanterbart än så länge. Men med tanke på att det här är personer som redan har sociala problem innebär det naturligtvis risker, säger Jacques Mwepu.

Trångboddheten försvårar framför allt möjligheten att hålla individer och grupper åtskilda. Och det kan bli farligt. →

**Arbetsmiljö:**  
"Jag ansvarar för drygt 500 medarbetare och över 500 intagna. Det är många människor som ska interagera på de här 55 000 kvadratmetrarna. En bra arbetsmiljö är förutsättningen för att vi ska kunna hjälpa de intagna med insatser, och för att personalen ska känna sig säker. Det är också förutsättningen för att kunna utvecklas – att hjälpa personalen med det är en prioriterad uppgift för mig."



## 1990 Flyktingläger

Var 25 år och hade precis avslutat juridikstudierna. Drömde om en karriär i Kongo Kinshasa när han tvingades fly diktaturen och hamnade som politisk flykting i ett läger i Zambia.

## 1990 Sverige

Första åren i Sverige var en tuff tid. Kunde inte språket och visste inte riktigt vad han skulle göra av sitt liv.

## 2000 Chefsutbildning

Jobbade som vårdare på Hällby. Efter ett par år upptäckte en chef hans ledaregenskaper och erbjöd honom en chefsutbildning. Första steget upp från golvet.

## 2005 FN-uppdrag

Efter sju år i kriminalvården blev han den första personen att skickas som kriminalvårdsexpert på ett FN-uppdrag. Jobbade med att förbättra fängelseförhållandena i Elfenbenskusten, härjat efter inbördeskrig.

## 2015 Chef på Hinseberg

Det största kvinnofängelset i Sverige. Stannade i fyra år.

## 2020 Chef på Kumla

Den största budgeten och de största utmaningarna i Kriminalvårdssverige – efter tjugo år i branschen kände sig Jacques Mwepu redo.

→ Många av aktörerna i det gängvåld som skakat Sverige de senaste åren hamnar här, och det gäller att se till så att inte fel personer kommer i kontakt med varandra. Myndigheten måste ha stenkoll på individerna och deras bakgrund, berättar han.

”Kontroll” är för övrigt ett ord Jacques Mwepu återkommer till. Det verkar vara ett ledord för honom personligen också. När han på väg till lunchen stöter på en av internerna, som ska ta emot besök, blir denne förvånad över att chefen kan hans namn.

– Jag har bra minne, förklarar Jacques Mwepu.

Särskild uppmärksamhet ägnar perso-

nalen här till gruppen av ”negativa ledare”: högstatuspersoner, ibland gängtoppar, som med hot eller våld kan försöka hindra andra intagna att samarbeta med personalen genom samtal, sysselsättningar och behandlingsprogram. Dessa skuggsamhällets influencers blir allt fler, och på Kumla jobbar man ”resolut” med att marginalisera deras destruktiva inflytande, berättar han.

Överhuvudtaget ser han en förändring i attityd hos den yngre generationen.

– Gängen är inget nytt fenomen, men det är annorlunda nu. Det finns så mycket hat hos de yngre, så lite respekt för myndigheter. De har ingen förståelse för att den här vårdaren framför dig vill dig väl och tror att du kan förändras, ha ett laglydigt liv.

För ett par veckor sedan hörde han något som lät som skott utanför anstalten. Han sprang till ett fönster och såg att man sköt raketer vid ingången.

– En av gängmedlemmarna hade precis frigivits. Han hade varit här i fem år, och vilka tog emot honom? Inte familj eller socialarbetare, utan gänget. Att de har mage att fira på vår egen parkering!

Fem år av ansträngningar för att hjälpa

en person till förändring – och så kliver han rakt in i sitt gamla liv. Inför sådant kan man förhålla sig på två sätt, säger Jacques Mwepu.

– Antingen blir man resignerad, eller så behåller man optimismen och påminner sig själv om att vägen är lång och att vi behövs; att våra insatser har positiva effekter på flertalet klienter.

**Vägen har varit lång** också för Jacques Mwepu. Han kommer ursprungligen från Kongo Kinshasa, men flydde därifrån under Mobutu-diktaturen. Han var engagerad i frågor kring mänskliga rättigheter, och samma frispråkighet som hade fått honom att tvivla på en framtid som präst hade under tiden som juriststudent gjort honom obekvämt för den politiska makten.

Trots att han är fransktalande valde han bort Kanada för Sverige.

– Jag kommer från ett bildat hem, och jag kände väl till Palme och hans arbete mot apartheidregimen i Sydafrika. Jag ville till Europa och Sverige var känt som en humanistisk nation.

Det första mötet med landet blev dock något av en smäll. Han kom i november, berättar han, och låter det faktumet tala för sig själv. Lägg därtill den verkligt alierande faktorn: han hade inte språket – varken svenska eller engelska.

– Det var väldigt tufft. Instabilt ett tag.

**"En av gängmedlemmarna hade precis frigivits. Vilka tog emot honom? Inte familj eller socialarbetare, utan gänget."**

JACQUES MWEPU



## Guldmedalj

”Jag fick den av kriminalvårdens generaldirektör 2007, när jag för FN ledde en grupp kriminalvårdare i Elfenbenskusten. Han hade fått rapporter om en mycket utmanande incident, som jag inte kan gå in på här, och att jag hade hanterat den föredömligt. För mig är det en symbol för erkännande.”

→ Han tvivlade på sitt val, berättar han. Och han ”tog några vändor till Bryssel”, men kom alltid tillbaka till Sverige. Vad han skulle göra här var dock oklart för honom. Fransktalande som han var började han plugga till fransklärare, men insåg att det inte var något för honom. I stället läste han beteendevetenskap och kriminologi, och arbetade parallellt som ordningsvakt på krogar i Västerås och Köping. Ibland på rätt ruffiga ställen.

– Jag jobbade med det i tio år utan att bli anmäld en enda gång, och utan att själv behöva anmäla någon för hot eller våld. Det är jag ganska stolt över. Jag hade lätt att komma överens också med berusade personer.

**Att han hamnade** i Kriminalvården var en ren slump. Han gjorde ett sommarvikariat som vårdare på Hällbyanstalten, inspirerad av uppdraget att försöka hjälpa de intagna till förändring. Han blev kvar.

– Efter två år upptäcktes jag av en chef som inte satt på arbetsplatsen där jag jobbade, men som hade hört att jag hade bra ledaregenskaper. Han erbjöd mig en chefsutbildning.

Så vad var det för egenskaper som den där chefen såg hos Jacques Mwepu? Han var bra på att skapa gruppkänsla mellan kollegorna. Mod och civilkurage var något annat som lyftes. Han arbetade då på en tuff avdelning, med personer från den tidens gäng: Original Gangsters, Fittja Boys och Familjen, och han gjorde det med både värme och ”konsekvent hantering”, som han säger.

## Mina 3 bästa val

### 1. Hinseberg

Genom att ta jobbet som chef för Hinseberg fick jag se en del av Kriminalvårdssverige som jag inte kände till. Jag fick ett kvinnoperspektiv som jag saknat innan.

### 2. Bryssel

År 2019 tog jag jobbet som kriminalvårdsexpert vid EU:s utrikestjänst. Jag hade jobbat internationellt tidigare, men aldrig på EU-nivå. Fick chans att göra skillnad.

### 3. Kumla

Det var skönt att komma tillbaka till Sverige igen och få återvända till basverksamheten. Som chef på Kumla har man stort ansvar, men nu kan jag hantera det.

Men framför allt: chefen såg att Jacques Mwepu ville leda.

Och det är vad han har gjort sedan dess – lett, både i Sverige och utomlands. Förra året avslutade han ett uppdrag som kriminalvårdsexpert vid EU:s utrikestjänst. Sedan dess har han varit här, på topp-tjänsten, den som han alltid drömt om.

Var han förvånad över att han fick uppdraget att leda Sveriges största fängelse? Nej, svarar han snabbt och skrattar: Han var den bäst lämpade!

I nästa ögonblick säger han att han ofta brottats med tvivel kring sin egen chefsförmåga. Duger han? Är han den rätta personen på rätt plats? Med åren har han dock byggt en trygghet, säger han: han kan se tillbaka på en växande rad av lyckade uppdrag.

Själavårdare blev Jacques Mwepu aldrig, men vårdare. Det är så han helst identifierar sig. I en tid ensidigt inriktad mot hårdare straff och tuffa polisinsatser vill han värna vårdperspektivet.

– Jag vet att människor kan förändras, och att vi gör skillnad. Men vägen är lång. 🍌

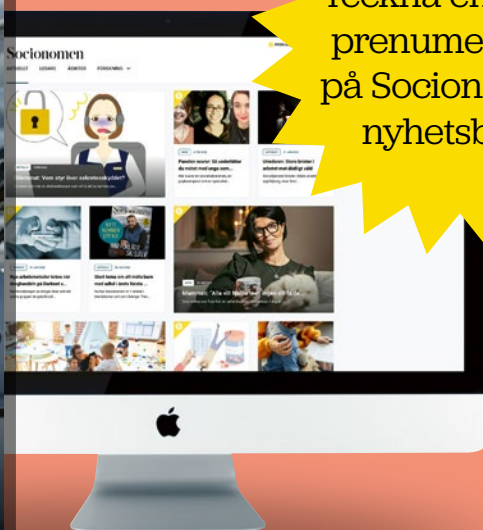


### Lön:

”Kriminalvården konkurrerar med näringslivet och myndigheter om beteendevetare, socionomer, ekonomer. Personer jag behöver för att hålla hög kvalitet i arbetet. Medarbetare menar sällan att lönen är avgörande faktorn när de väljer att jobba hos oss, men den är ändå betydande. Det spelar ingen roll vad jag erbjuder i form av karriärmöjligheter – är lönen för dålig kan jag ändå inte attrahera rätt individer.”

# VETGIRIG?

Prenumerera på Socionomen, Sveriges ledande tidning om socialt arbete och psykoterapi.



**Pssst!**  
Teckna en gratis prenumeration på Socionomens nyhetsbrev.

För endast **29 kronor i månaden\*** får du 8 nummer per år hem i brevlådan, och tillgång till alla artiklar på [socionomen.se](http://socionomen.se).

# Socionomen

\* Gratis under ett år för studenter som är medlemmar i Akademikerförbundet SSR, därefter **9 kronor** i månaden under studietiden. Yrkesverksamma som inte är medlemmar i Akademikerförbundet SSR betalar 39 kronor i månaden.

# Vi svarar

MISSFÖRHÅLLANDEN

## Kan jag bli avskedad för visselblåsning?



**Mikael Smeds**  
Chefsjurist  
Akademikerförbundet SSR

Daniel blev avskedad från HVB-hemmet efter att ha slagit larm om att barnen måste arbeta utan lön.

### Detta har hänt

Daniel är behandlingsassistent på Kaktus HVB-hem AB. I sitt jobb ser han till att de ensamkommande barn som bor på HVB-hemmet får omvårdnad och en trygg tillvaro. Under ett kvällspass hör han två barn prata om betalning till hemmets föreståndare. Daniel frågar vad de menar, varpå de förklarar att de behöver arbeta utan lön i ett annat bolag för att få behålla sin plats på boendet. Daniel frågar även andra barn om föreståndaren kräver att de utför arbete för att få bo kvar. Flera av dem bekräftar det och ger samstämmiga uppgifter. Daniel tar genast kontakt med bolagets styrelseordförande. När föreståndaren får reda på att Daniel pratat med styrelsen avskedar han honom för att ha agerat illojalt genom att sprida falska uppgifter.



### Visselblåsarlagen

I december 2021 trädde en ny visselblåsarlag i kraft. Till skillnad från den tidigare lagen ställer den nya stränga krav på arbetsgivare att inrätta interna rapporteringskanaler för att hantera larm om missförhållanden.

Mindre verksamheter är undantagna.

### Detta gäller

Visselblåsarlagen är en skyddslagstiftning som förbjuder verksamheter att utsätta visselblåsare (rapportörer kallas de i lagen) för repressalier för att de larmar om missförhållanden. Skyddet omfattar fler än de som är anställda i verksamheten, även bland annat aktieägare och personer som söker arbete.

Lagen gäller endast vid rapportering i ett arbetsrelaterat sammanhang av information och om det finns ett allmänintresse av att missförhållanden kommer fram. Allmänintresse är i första hand regelöverträdelse, exempelvis olagliga miljöföreningar eller korruption. Även förhållanden som inte nödvändigtvis utgör lagbrott kan utgöra missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram. Det ska då finnas ett legitimt skäl att larma om missförhållandena, →



### Rådgivningen

Hjälper dig med allt ifrån arbetsrätt till lönefrågor. Mer info på [Akademssr.se](http://Akademssr.se)

myndighet om den som tog emot rapporten internt inte följt upp ärendet.

### Så får du hjälp

Om du behöver vägledning om vad som gäller i just din situation rekommenderar jag att du kontaktar SSR Direkt. Då får du tala med en erfaren ombudsman som även väger in praktiska frågor och dina önskemål.

### Så gick det

Daniels ombudsman kallade arbetsgivaren till tvisteförhandling och ogiltigförklarade avskedandet. Ombudsmannen förklarade för föreståndaren under förhandlingen att flera omständigheter i ärendet talar för att han skyddas av den nya visseblåsarlagen. Att kräva att barn utför arbete för att få behålla sin plats på HVB-hemmet är bedrägligt och kan utgöra brott, varför det finns ett starkt allmänintresse av att man utreder dem ytterligare och kommer till rätta med missförhållandet.

Föreståndaren svarade att det handlar om falska uppgifter. Ombudsmannen förklarade att Daniel ändå omfattas av lagens skydd eftersom han vid rapporteringstillfället hade skälig anledning att anta att uppgifterna var sanna, han hade ju frågat de andra barnen som bekräftat saken. Att avskeda Daniel för att han rapporterat om detta står i strid med visseblåsarlagen och anställningsskyddslagen. Förhandlingen avslutades efter att Daniel och arbetsgivaren träffat en överenskommelse om avslut av anställningen och ett rejält skadestånd. ●

**"Den anställde behöver ha haft skälig anledning att anta att informationen om missförhållandena var sann."**

→ vilket innebär att allmänheten ska ha ett intresse av att komma till rätta med dem eller i syfte att vidta åtgärder för att kunna skydda sig.

Uppgifter om missförhållanden i en verksamhet kan leda till stor skada för en arbetsgivare. Även andra berörda personer, som kollegor eller chefer, kan komma att påverkas negativt om felaktiga uppgifter får spridning. Lagens skydd gäller emellertid i vissa fall även om det visar sig att de rapporterade missförhållandena var ett missförstånd. Den anställde behöver dock ha haft skälig anledning att anta att informationen om missförhållandena var sann.

Den anställde som har skälig anledning att anta att det förekommer allvarliga missförhållanden på arbetsplatsen ska i första hand rapportera detta internt. Rapportören får därefter rapportera externt till behörig



# Allt det här ingår i ditt medlemskap

**Kollektivavtal och lokala företrädare.** Vi förhandlar fram kollektivavtal, ibland tillsammans med andra fackförbund. Vår stora lokala organisation ger dig närhet till kompetenta fackliga företrädare.

**Råd och stöd från våra ombudsmän.** Vår rådgivning ger dig snabba svar på arbetsrättsliga frågor och råd om anställningsavtal, lönerådgivning med mera. Vi har också särskild rådgivning för chefer och egenföretagare. Rådgivningen har öppet 08.00–17.00 på vardagar. Telefonnumret är 08-617 44 00.

**Vår inkomstförsäkring.** Inkomstförsäkringen ingår i medlemskapet. Den kompletterar ersättningen från a-kassan upp till 80 % av månadslöner upp till 100 000 kronor. Vår inkomstförsäkring ger ersättning även om du säger upp dig själv. Dessutom ingår kvalificerad karriärcoachning. Kom ihåg att du måste vara med i a-kassan för att kunna få ersättning från inkomstförsäkringen.

**Försäkringar.** Teckna prisvärda försäkringar med rabatt hos Akademikerförsäkring och Folksam. Som ny yrkesverksam medlem i förbundet får du fyra bra försäkringar kostnadsfritt i tre månader hos Akademikerförsäkring.

**Lönestatistik.** Du har tillgång till Saco Lönesök där du kan ta fram detaljerad lönestatistik och jämföra löner. Du får även personlig lönerådgivning från våra ombudsmän.

**Karriärutveckling.** Vi hjälper dig att formulera ansökningshandlingar, ger stöd inför intervju och löneförhandling samt karriärcoachning. Du får inbjudningar och rabatter på seminarier och yrkeskonferenser.

**Rabatt på bolån och banktjänster.** Du får medlemsrabatt på bolån och andra banktjänster.

**Tidskrifter.** Du får vår prisbelönta medlemstidning Akademikern. Om du är chef, personalvetare eller egenföretagare får du även Cheftidningen. Du får kraftig medlemsrabatt på Socionomen och flera andra tidskrifter.

**Fritidshus.** Hyr våra populära fritidshus och lägenheter i Cagnes-sur-Mer utanför Nice på franska rivieran, i Fuengirola på spanska solkusten och i Klövsjö i Jämtlandsfjällen.

**Pensionsrådgivning.** Du får kostnadsfri pensionsrådgivning av Folksams pensionsexperter.



**Vill du ha rådgivning? Gå in på [svardirekt.akademssr.se](http://svardirekt.akademssr.se) eller ring 08-617 44 00**

### Medlemsavgifter per månad, exkl a-kassa. Avgifterna gäller från 1 juli 2015.

Ordinarie avgift, arbetar mer än halvtid	260 kronor	Eget företag (serviceavgift för eget företag tillkommer med 380 kronor inkl moms)	83 kronor
Deltidsarbetande, 50 % eller mindre	198 kronor	Anställning halvtid eller mindre + eget företag (serviceavgift för eget företag tillkommer med 250 kronor inkl moms)	198 kronor
Nyexaminerad med anställning, max två år efter avslutad grundutbildning	135 kronor	Utländsk anställning och arbetar utomlands	94 kronor
Introduktionsmedlem, max två år	135 kronor	Pensionär	73 kronor
Doktorand	146 kronor	Etableringsmedlem	100 kronor, engångsbelopp
Föräldraledig, sjukskriven, studieledig mer än tre månader (anställda)	112 kronor	Student	100 kronor, engångsbelopp för hela studietiden
Arbetsökande 100 %	94 kronor		

Om du är medlem i Akademikernas a-kassa tillkommer 130 kronor/månad.

**Du betalar väl med autogiro? Ett enkelt sätt att spara miljön! Anmäl dig på [akademssr.se/autogiro](http://akademssr.se/autogiro)**

Snart införs avgift på 35 kronor för pappersfaktura. Du behöver inte betala fakturaavgift om du betalar med autogiro eller e-faktura.

**Glöm inte att meddela** ändrad anställning, arbetslöshet, föräldraledighet, långtids-sjukskrivning osv – vi får ingen sådan information automatiskt från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan eller a-kassan. Det är viktigt för att du ska få rätt service och rätt medlemsavgift. Inga avgifter betalas tillbaka retroaktivt.

**Har du frågor om ditt medlemskap, avgifter eller liknande? Kontakta oss på 08-617 44 00 eller [medlem@akademssr.se](mailto:medlem@akademssr.se).**

Logga in på Mina sidor och kontrollera dina uppgifter



## Diskriminering

**Alla har samma rättigheter på jobbet. Om du blir diskriminerad finns hjälp att få.**

Text: **Annika Clemens**



### Flera grunder

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering på flera grunder: kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Andra lagar skyddar dem som missgynnas på grund av föräldradighet eller deltids- och visstidsanställning.



### Vänta inte

Om du vill anmäla diskriminering på jobbet är det viktigt att inte vänta för länge. Olika tidsfrister gäller beroende på hur du har blivit diskriminerad. Diskriminering är en viktig facklig fråga och den som är fackligt ansluten ska i första hand vända sig till sitt fackförbund.



### Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivaren är skyldig att aktivt arbeta mot diskriminering. Det innebär förebyggande arbete för att trakasserier inte ska förekomma. Den som blir trakasserad av en arbetskamrat ska anmäla det till arbetsgivaren. Arbetsgivaren måste utreda vad som har hänt och arbeta för att förhindra framtida trakasserier.

Foto: Getty Images, Tomas Gunnarsson (DO)



### Diskrimineringsombudsmannen

Om du blir diskriminerad utanför arbetsplatsen kan du vända dig till Diskrimineringsombudsmannen (DO) som har tillsyn över diskrimineringslagen och föräldradighetslagen. Personer som diskrimineras på jobbet men inte är med i ett fackförbund kan också vända sig till DO.

Lars Arrhenius är chef på DO.



### På gång i EU

EU vill införa ett nytt antidiskrimineringsdirektiv om insyn i arbetsgivarens lönesättning. Processen pågår och EU-kommissionen, EU-parlamentet och ministerrådet arbetar för att komma överens. Direktivet ska motverka könsdiskriminering mellan kvinnor och män.





## FACKLIGT ARBETE

## Hoppas på energiboost vid facklig konferens

Med bara veckor kvar till årets ordförandekonferens pågår förberedelser runt om i landet. I slutet av mars håller Akademikerförbundet SSR ordförandekonferens och ett 60-tal personer väntas delta. Pandemin gör att den ordinarie konferensen blir en digital endagsträff den 26 mars. Men ytterligare en ordförandekonferens planeras att hållas fysiskt en helg i maj.

En som ser fram emot en konferens på plats är

Hanna Ljungberg som är ordförande i distriktsföreningen i Skåne.

– Nu är det ett tag sedan vi alla träffades och samtalen när vi ses fysiskt blir helt annorlunda än när vi ses digitalt, säger hon.

### Hur har ni förberett er inför ordförandekonferensen?

– En av de stora frågorna som det är sagt att konferensen ska handla om är utredningen "Tillsammans fortsätter vi växa." Den handlar om hur förbundet behöver arbeta och vara organiserat för att stötta våra medlemmar på bästa sätt, men också hur vi kan ge stöd åt våra lokala förtroendevalda så att de i sin tur kan göra mer för medlemmarna på arbetsplatserna, säger Hanna Ljungberg, och fortsätter:

– Inför ordförandekonferensen har styrelsen för distriktsföreningen i Skåne bjudit in förtro-



Text: Carin Fock Illustration: Getty Images

endevalda från lokalföreningarna till lunchmöten för att höra mer om hur de upplever sitt fackliga uppdrag, vad som är svårt, vad de upplever att de får bra stöd i från förbundet och vad som kan bli bättre. Det har varit väldigt givande samtal och jag har fått mycket med mig som jag kan föra vidare, både kring det som är bra och det som kan utvecklas.

### Vad förväntar du dig av konferensen?

– Jag hoppas på att få en facklig energiboost och att få nya idéer av att prata med andra. Det är något speciellt att sitta ner med personer som kämpar för samma saker runt om i landet. Vi har olika perspektiv, roller och förutsättningar, men ändå jobbar vi tillsammans som ett förbund. Oavsett om konferensen är digital eller fysisk, så hoppas jag att vi får bra samtal och lämnar med en tydlig bild över vad som är på gång i förbundet och vad vi ska arbeta med framåt, säger Hanna Ljungberg. ●

## Ordförandekonferens

Ordförandekonferensen är ett rådgivande organ till förbundsstyrelsen och ska hållas minst en gång varje år. Undantaget är år då det hålls kongress.

Vid konferensen deltar ordförande eller vice ordförande från distriktsföreningarna samt studentrådet. Även förbundsstyrelsen och förbundsdirektören ska närvara.

På konferensen kan fyllnadsval göras om någon förtroendevald slutar innan mandatperioden är slut.

# Hej egenföretagare!

Du vet väl att Akademikerförbundet SSR har särskild service för dig som har eget företag.

Vår företagsförsäkring är mycket förmånlig och Folksamns juristförsäkring ingår i avgiften.

Läs mer om fördelarna på [akademssr.se/egenforetagare](https://akademssr.se/egenforetagare) eller scanna koden.



PS. Serviceavgiften är avdragsgill i företaget.



Akademikerförbundet SSR

## När slutar kvinnor få betalt?

Vilket klockslag slutar kvinnor att få lön för sitt arbete (i jämförelse med männens löner)? Det frågar sig kampanjen #lönheladagen.

Förra året var siffran 16.12. Den 24 februari presenteras klockslaget som gäller för 2022. Då hålls även en politisk debatt. Initiativtagare är Sveriges kvinno-lobby.



Det kan vara svårt att vara chef på distans. På ett seminarium som hålls i Akademikerförbundet SSR och Svensk chefsförenings regi diskuteras forskning och erfarenheter om risker och möjligheter som distansarbetet för med sig. **Seminariumet hålls digitalt den 24 mars.**



Håll koll!

och läs mer i kalendern på [Akademissr.se](http://Akademissr.se)

**15 mars: Konferens om utsatta bostadsområden**  
Vad händer i glappet mellan myndigheternas åtgärder och frivilligorganisationernas insatser i eftersatta bostadsområden? Centralförbundet för socialt arbete ordnar konferens fysiskt och digitalt. Forskare och praktiker är inbjudna till diskussionerna där även publiken får delta.

## Karriärsnack för studenter

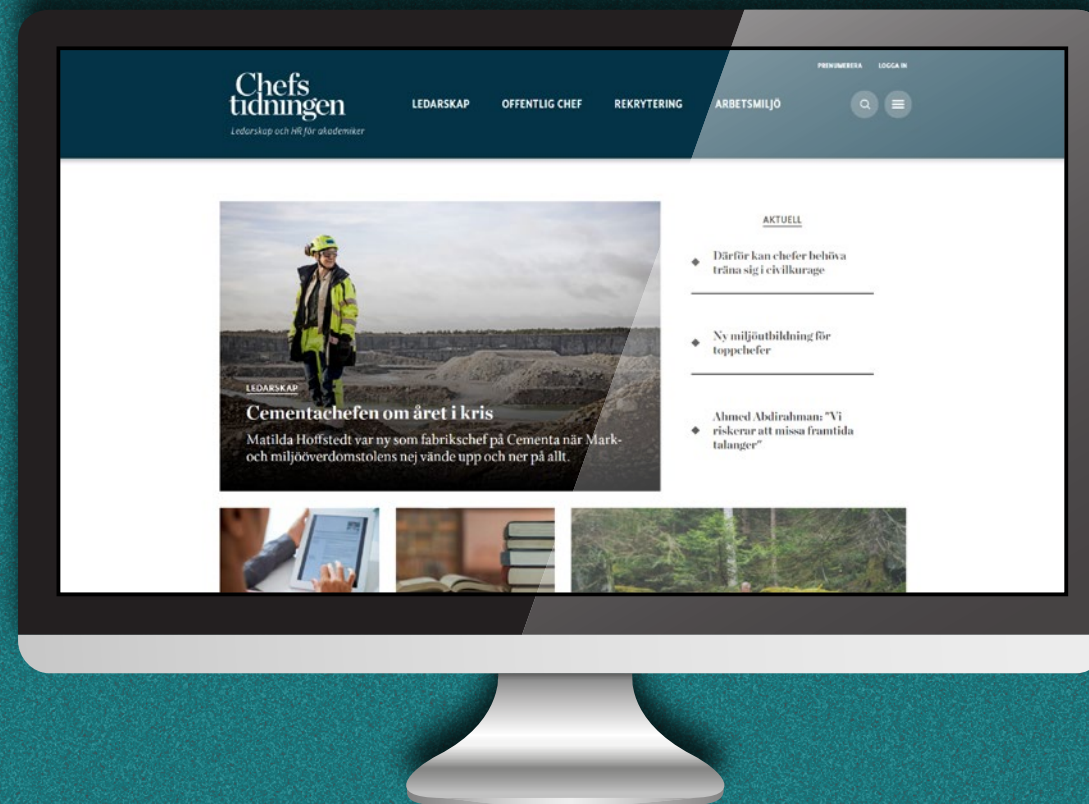
Hur ser jobbmöjligheterna ut? Vad är en rimlig lön? Vad innebär det att vara chef? Det är några frågor som tas upp på nio digitala seminarier under Karriärveckan som Akademikerförbundet SSR håller för studenter.

**Datum: 4-7 april**



Illustration: Getty Images

# HAR DU SETT NYA CHEFSTIDNINGEN.SE?



- ◆ Journalistik om ledarskap, organisation och HR.
- ◆ Kunskap och inspiration.
- ◆ Den senaste forskningen.
- ◆ Aktuella chefer berättar.
- ◆ Chefsdagböcker.
- ◆ Chefspanelen.
- ◆ På nytt jobb.
- ◆ Boktips.

## TA DEL AV VÅR JOURNALISTIK

Är du chef eller kanske bara intresserad av ledarskapsfrågor? På [chefstidningen.se](http://chefstidningen.se) finns allt för dig!

## Posttidning B

### Akademikern

Akademikerförbundet SSR  
Box 12800 112 96 Stockholm



Orättvist  
**Män tjänar  
drygt 6 miljoner  
mer under ett liv**

Kartläggning  
**De letar efter  
osakliga skillnader  
i lönen**

Diskriminering  
**Här kan du få hjälp**

