

Akademikern.

Medlemsmagasinet från Akademikerförbundet SSR

”Det är lätt att säga till individen att ta sig i kragen.

Men är dörren stängd så är den stängd.”

Seher Yilmaz,
jämlighetsexpert på
Samhall, jobbar för
att fler ska få plats på
arbetsmarknaden.

Fokus på
Inkluderande
arbetsplatser

Allt det här ingår i ditt medlemskap

Kollektivavtal och lokala företrädare. Vi förhandlar fram kollektivavtal, driver dina åsikter och utvecklar din arbetsmiljö tillsammans med vår lokala organisation som 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. Rådgivningen har öppet 08.00–17.00 på vardagar. Telefonnumret är 08-617 44 00.

Inkomstförsäkring. Inkomstförsäkringen ingår i medlemskapet och kompletterar ersättningen från a-kassan upp till 80 procent för månadslöner upp till 100 000 kronor. Vår inkomstförsäkring ger även ersättning om du säger upp dig själv.

Vill du veta mer om ditt medlemskap? Besök vår hemsida www.akademssr.se!

Försäkringar. Teckna prisvärda medlemsförsäkringar med rabatt hos Akademikerförsäkring och Folksam.

Lönestatistik. Du får personlig lönerådgivning från våra ombudsmän och tillgång till Saco Lönesök där du kan ta fram lönestatistik.

Karriärutveckling. Vi hjälper dig att formulera ansökningshandlingar, ger stöd inför intervju och löneförhandling samt karriärcoaching.

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 Chefstidningen. Du får också medlemsrabatt på Socionomen.

Fritidshus. Hyr våra populära fritidshus och lägenheter utanför Nice i Frankrike, i Fuengirola i Spanien och i Klövsjö i Jämtlandsfjällen.


Pensionsrådgivning. Du får kostnadsfri pensionsrådgivning av Folksams pensionsexperter.

 **Vill du ha rådgivning? Gå in på 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
Deltidsarbete, 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

Vi har infört en avgift på 35 kr för pappersfaktura som du slipper om du väljer att betala via autogiro eller E-faktura. Fakturaavgift tas inte för student- eller pensionärsmedlemmar, företag eller tidningsprenumerationer. Fakturor för egenföretagares serviceavgift och avgiften för fritidshus skickas via Kivra till er som är anslutna.

Glöm inte att meddela ändrad anställning, arbetslöshet, föräldraledighet, långtidssjukskrivning då 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.

Logga in på
Mina sidor och
kontrollera
dina uppgifter



Akademikern är
nominerad till
Publishingpriset!

INKLUDERANDE
ARBETSPLATSER

Hur bekväm får man vara?

Foto: Viktor Gårdsäter



Annika
Clemens

Chefredaktör
Akademikern

Alla vet att det lönar sig. Ändå är det bara en bråkdel av alla arbetsplatser som aktivt jobbar för ökad mångfald.

På ett sätt säger det sig självt, en variation av erfarenheter berikar en arbetsplats, skapar mer innovation, bättre effektivitet och leder i slutändan till större lönsamhet.

Vad är det då som gör att det fortfarande finns ett motstånd? Att personer som Caroline Farberger måste resa land och rike runt för att berätta att det finns pengar att tjäna på att inkludera? Varför gör inte alla företag det redan – om inte för sig själva så för ägarnas skull?

Är vi okunniga, bekväma, rädda? De finns de som befarar att deras privilegier hotas om andra grupper får ta plats, berättar psykologen Hanna Wallensteen. Andra vet inte



Tipsa oss!

Akademikern är till för dig. Vad vill du läsa om? Mejla redaktionen@akademikern.se

hur man gör eller var de ska börja, berättar Jasmina Helander på Fremia.

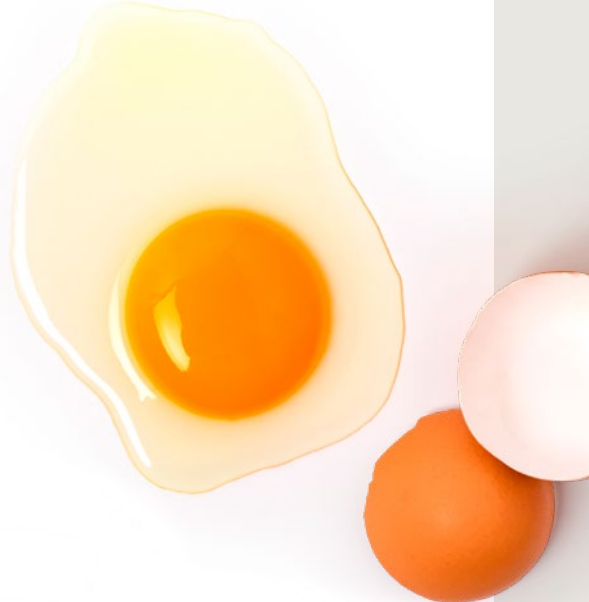
Hur ser det ut på din arbetsplats? Utgör kollegorna en homogen grupp eller jobbar ni aktivt för ökad mångfald?

I det här numret träffar vi personer som på olika sätt jobbar för att fler ska inkluderas på arbetsplatser, något som skulle bidra till att lösa stora delar av den kompetensbrist som råder. Jag hoppas att fler inspireras av deras arbete! ●

PS. Akademikern har lämnat X. Sedan Elon Musk köpte dåvarande Twitter har plattformen blivit alltmer odemokratisk. Elon Musks och Teslas vägran att teckna kollektivavtal är ytterligare skäl att inte vara kvar på X. Följ oss i stället på LinkedIn!

Innehåll

”Vi behöver förändra vår syn på vem som har kompetens.”



8

Ordförande

Hot och påtryckningar hotar den oberoende tjänstemannen.

11

Aktuellt

Ökad arbetslöshet – då måste Arbetsförmedlingen spara.

17

Frågan är ...

Hur effektiva kan vi vara när vi ska vara ständigt ajour på jobbet?

20

Expert på inkludering

”Ett misslyckande att så många med funktionsnedsättning inte får jobb.”

31

Analys

Mångfald ger framgång – varför tvekar så många?

37

Rekrytering

Experten om hur man sänker trösklar för mer mångfald.

38

Dubbel ohälsa

Minoritetsstress en viktig fråga för facket att driva.

44

I siffror

Tjäna på mångfald.

46

Nya perspektiv

Spelade rollen perfekt – tills det inte längre gick. I dag föreläser Caroline Farberger om inkluderande ledarskap.

54

Spaning

Här är friskvård obligatoriskt på jobbet.

59

Vi svarar

Maja Todorovic om rätten till stöd när jobbet är stressigt.

62

Så funkar det

Stödet för omställning – så gör du.

64

Kongressen

Ny styrelse vald och framtiden utstakad.

66

I luften

Kampanjvecka för hela förbundet.

”Hemma hade vi Bra böckers lexikon, där stod ingenting om transsexualitet.”

KONTAKTA OSS

red@akademikern.se
www.akademikern.se

Redaktion

Chefredaktör & ansvarig utgivare

Annika Clemens,
08-556 06 440,
annika@akademikern.se

Art director Sandra Johnson

Reportrar

Tim Andersson, Therese Johansson, Karin Persson

Fotografer

Christian Andersson,
Johan Bergman, Emil Nordin,
Marcus Gustafsson

Omslag Christian Andersson

Korrektur Monika Lann

Tryck Norra Skåne Offset



Produktion

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

Annonser

Adsales, Marie-Louise Ganebrant:
072-322 54 11, marielouise@adsales.se

Prenumeration

Medlemsprenumeration:
medlem@akademssr.se
Övrig prenumeration:
prenumeration@akademssr.se
Gratis för medlemmar. Övrig prenumeration inom Sverige 350 kr



Akademikerförbundet SSR

Box 12800, 11296 Stockholm
Besöksadress: Mariedalsvägen 4,
112 96 Stockholm / www.akademssr.se

Registrera dig som chef idag!

Grattis till din nya roll! När du som är medlem i **Akademikerförbundet SSR** blir chef och registrerar det hos oss blir du också automatiskt medlem i **Svensk Chefsförening**.

Rollen som chef är speciell. Du är både anställd och företrädare för arbetsgivaren och just därför finns **Svensk Chefsförening**. Vi kan chefsfrågor och vi kan ge dig som är chefsmedlem rätt typ av stöd och möjlighet att utvecklas i din roll.

Läs mer om allt du får på akademssr.se/chef

Scanna koden



Svensk
Chefsförening

EN DEL AV AKADEMIKERFÖRBUNDET SSR



38

Uppsala

Facket måste vara rösten som säger ifrån mot minoritetsstress, säger Paula von Essen.

Foto: Marcus Gustafsson



20

Lund

Seher Yilmaz jobbar för att fler ska inkluderas på arbetet.

Foto: Christian Andersson



46

Sollentuna

Från ett liv till ett annat. I dag ser Caroline Farberger strukturerna klart – och skäms.

Foto: Johan Bergmark

Ordförande

OTILLÅTEN
PÅVERKAN

Vem försöker påverka dina beslut?



Heike Erkers

Förbunds-
ordförande
i Akademiker-
förbundet SSR

De flesta av våra medlemmar arbetar i offentlig sektor, i landets kommuner, regioner och myndigheter. Vi är stolta och oberoende tjänstemän som med våra etiska riktlinjer i ryggen navigerar den lagstiftning och reglering vi har att hantera i våra jobb. Hot och påtryckningar om att fatta ett visst beslut och risken att bli uthängd äventyrar den oberoende tjänstemannen.

Det finns starka skäl för alla delar av samhället att arbeta aktivt med värdegrundsfrågor i syfte att motverka och förebygga otillåten påverkan. Den svenska demokratin bygger på rättsstatliga principer. Det offentliga Sverige styrs av lagar för att säkra likabehandling. Bidragsbrott, hot och otillåten påverkan äventyrar de principerna, och leder till att allmänhetens tillit till välfärdssystemet sjunker. En



Förbundet i sociala medier

#kollektivavtal #sakralkompetensen

grund för misstro till att det offentliga Sverige sköter sitt uppdrag rätt och riktigt växer. En sådan samhällsutveckling är en grogrund för antidemokratiska politiska krafter och parallella samhällsstrukturer.

I Staffanstorps kommun beslutades att inte ta emot kvotflyktingar, i strid med lagen. Ska tjänstemännen i ett sådant fall följa lagen eller det som arbetsgivaren beslutat? För oss är det självklart att lagstiftning har företräde framför ett kommunstyrelsebeslut som strider mot lagen.

I Gällivare har kommunen gått över alla gränser. Socialtjänsten har varit kraftigt underbemannad i flera år och hälften av tjänsterna har varit vakanta. Kommunen har frånträtt sitt ansvar och skyller kritik i media och



**Akademiker-
förbundet SSR**

Besök förbundet på
Akademssr.se

från medborgare på sina medarbetare, socialsekreterarna. Det är ett svek mot de anställda.

I Älvsbyn beslutade kommunpolitikerna att köra över socialtjänstens utredning vilket utsatte tre små barn för allvarlig fara. Trots att politiken hade bristfälliga kunskaper i ärendet och lagstiftningen. Det undergräver socialtjänstens möjligheter att fatta beslut.

Under förra året ändrades Regeringskansliets lönekriterier så att den som arbetar aktivt med och för Tidöavtalets genomförande ska ges bättre löneutveckling. Det var ett grovt övertramp att regeringen med politiska uppdrag la sig i den lokala

"Du ska kunna utföra ett professionellt arbete utan rädsla för hot och repressalier."

lönebildningen ända in på individnivå. Det har vi protesterat mot och Regeringskansliet har backat.

Frågan om otillåten påverkan är så allvarlig att vi behöver diskutera frågorna mer.

Därför har förbundet tagit fram två filmer för att få i gång diskussionen ute på arbetsplatserna. Var går egentligen gränsen? Drevet och Rävsaخن – situationer som kan drabba offentliganställda.

I Drevet hängs handläggaren Lena ut på sociala medier. Klarar hon av att hålla fast vid sina principer och fatta rätt beslut? I Rävsaخن står enhetschefen ensam när hans chef plötsligt slutar, samtidigt som nämndpolitikern visar oväntat intresse för hans enhet och vilka beslut de fattar.

Som fackförbund måste vi markera tydligt och finnas som stöd till de medlemmar som drabbas. Vi kommer att fortsätta kampen för att du ska kunna utföra ett professionellt arbete utan rädsla för hot och repressalier. ●

ATT LEDA ANDRA UTAN ATT VARA CHEF

Två dagar som lär dig

- Hur du får alla i gruppen att dra åt samma håll
- Konsten att hantera personer som påverkar negativt
- Hur du får ut maximalt av alla individer i en grupp
- Kommunicera som en ledare – skapa engagemang och locka fram drivkrafter hos dina medarbetare

KURS I 28

OLIKA STÄDER

OCH ONLINE!



EN FANTASTISK KURS
OCH KURSLEDARE!

JENNIE JOHANSSON, TEAMLEDARE
KUSTBOSTÄDER AB

HELT FANTASTISK,
LÄRDE MIG SÅ MYCKET!

MARIA KETOLA, SAMORDNARE
STOCKHOLMS STAD

4,66 av 5,0 i betyg av
tidigare deltagare!



EXTRA! EXTRA! EXTRA!

Som läsare av Akademikern får du

1000 kr i rabatt!

Ange koden **AKM** vid anmälan.

Skanna QR-koden med din mobilkamera
och gå direkt till kursen.

LÄS MER OCH ANMÄL DIG PÅ [KUNSKAPSGRUPPEN.SE!](https://www.kunskapsgruppen.se)

**KUNSKAPS
GRUPPEN**



Fler nyheter

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



ARBETSMARKNAD

Stigande arbetslöshet – då måste AF spara

Arbetslösheten är den högsta på tio år, borträknat pandemitiden, enligt regeringen. Över 400 000 svenskar står utan jobb och antalet som varit det länge fortsätter att öka, visar siffror från SCB.

Samtidigt har Arbetsförmedlingens förvaltningsanslag minskat med drygt 250 miljoner kronor jämfört med förra året. Regeringen planerar att fortsätta med dessa besparingar även 2025 och 2026.

Hur går det ihop?

– Den frågan ställer jag mig också. Myndigheten försöker så gott den kan och vi måste anpassa verksamheten efter kostymen, säger Saco-S-ordförande Helén Justegård.

Uppsägningar och omplaceringar blir nödvändiga.

Text: Therese Johansson Illustration: Getty Images

Aktuellt

POLITIK

Stöder förslag om kortare arbetstid

En arbetsgrupp inom Socialdemokraterna föreslår sänkt arbetstid från dagens 40-timmarsvecka till 35. Enligt förslaget ska arbetstiden minska successivt. 2035 ska normalarbetstiden vara 35 timmar per vecka.

Förslaget möttes av kritik från regeringen och Svenskt Näringsliv. Men Akademikerförbundet SSR anser att kortare arbetstid är nödvändigt för att klara välfärden.

LAGSTIFTNING

Ny social- tjänstlag på G

I juli presenterade socialtjänstminister Camilla Waltersson Grönvall en ny socialtjänstlag som ska träda i kraft den 1 juli 2025.

Socialtjänstens verksamhet ska bygga på forskning och beprövad vetenskap och lagen innehåller krav på förebyggande arbete, förslag som togs väl emot av Akademikerförbundet SSR.



ARBETSMILJÖ

Skyddsombud 6:6a-anmälde otrevliga politiker

Samverkan mellan politiker och tjänstemän i Kristinehamns kommun har kantats av problem. Till slut fick Sofia Olsen, chef och skyddsombud, nog och gjorde en 6:6a-anmälan om arbetsmiljöåtgärd.

I egenskap av skyddsombud har Sofia Olsen vid ett flertal tillfällen blivit kontaktad av medarbetare gällande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Både medarbetare som chefer vittnade om



ett otrevligt bemötande från politikernas håll gentemot tjänstemän i nämndmöten.

Hon bedömde situationen som ohållbar och skickade in en begäran om arbetsmiljöåtgärd, så kallad 6:6a-anmälan, till arbetsgivaren.

– Det är tråkigt att det skulle behöva gå så långt, men har man problem som man vill få hörsammande men inte upplever att det finns något intresse att ens lyssna på det man tar upp skapas en frustration, säger hon.

Hon upplever att politikerna tagit till sig av kritiken och blivit mer medvetna, men att man ändå inte är helt i hamn.

– Tonen i mötena har blivit bättre och man jobbar på problemen, men det finns fortfarande önskemål från politiker att vara involverade i arbetsmiljöarbetet och träffa fackliga i organisationen. Det får man ju såklart, men då måste det vara tydligt vilken roll man har då och det måste finnas tydliga rutiner.

Text: Therese Johansson Illustration: Getty Images

POLITIK

Öppet brev: "Lyssna till kritiken"

Regeringens utredning om anmälningsplikt, så kallad informationsplikt (även kallad angiverilagen av kritikerna), ska presenteras senare i höst.

I ett öppet brev väddar en rad organisationer, däribland Akademikerförbundet SSR, till utredaren att ta hänsyn till och inkludera de risker som förs fram av berörda yrkesgrupper. Bristen på referensgrupper i utredningen riskerar att ge ett dåligt underlag, befarar de.

En plikt för socialsekreterare, lärare, vårdpersonal och andra i offentlig sektor att anmäla papperslösa till polis eller Migrationsverket skulle få allvarliga, oönskade och oproportionerliga konsekvenser för såväl papperslösa som berörda verksamheter och samhället i stort, skriver organisationerna.

17,9 miljarder kronor beräknas regeringens jobbskatteavdrag, sänkt skatt för pensionärer och ISK-konton att kosta. "Helt fel läge", enligt Akademikerförbundet SSR. Läs mer om budgetpropositionen på Akademikern.se



**STOPPA
ANGIVERILAGEN!**



Akademikerförbundet SSR

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 eller ring oss på 0122-159 89 så berättar vi mer.

www.nanolfsvillan.se • tel. 0122-159 89



← Ursula von der Leyen fick nytt förtroende som ordförande för Europeiska Kommissionen.

POLITIK

Facket huvudfiende för växande partier i EU-parlamentet

Den antifackliga ytterhögern blev inte så stor som befarat i EU-valet. Men resultatet blev ändå ett lite stökigare parlament, enligt Simon Vinge, chefsekonom på Akademikerförbundet SSR.

Några månader har gått sedan EU-valet, och vi kan konstatera att

skräckscenarierna uteblev – den massiva framgången för den antifackliga ytterhögern som förutspåddes blev inte verklighet.

– Den går framåt, och att den får ökad makt är oroväckande när kommissionen ska förhandla om lagförslag. Man ska komma ihåg att facket är en huvudfiende för många av de här partierna. Men samtidigt har Ursula von der Leyen lyckats behålla sitt stöd, så på kort sikt kanske det inte får så stora konsekvenser som vi var oroliga för, säger Simon Vinge, chefsekonom på Akademikerförbundet SSR.

Han sammanfattar situationen som "business as usual – men lite stökigare." Ursula von der Leyen fick

Text: Tim Anderson Foto: TT/IMAGO/Dwi Anoraganingrum

stöd av parlamentet och fortsätter som EU-kommissionens ordförande, men kommer att ha betydligt större problem med regeringscheferna i europeiska rådet.

– Hon har en pågående konflikt med den italienska premiärministern Giorgia Meloni, Viktor Orbáns alltmer auktoritära Ungern förblir ett öppet sår. Samtidigt är Macron och Schultzs försvagade efter usla valresultat.

Detta skapar en lätt oro inför en mandatperiod då flera stora frågor står för dörren, inte minst relaterat till kriget i Ukraina.



– En annan viktig fråga gäller ekonomin. Europa har tagit på sig väldigt mycket kostnader de senaste åren, och hanterat det bland annat med hjälp av återhämtningsfonden Recovery and Resilience Facility. Den löper dock ut, och mycket deg ska in.

Simon Vinge tror att vi kommer att få en gemensam upplåning, i form av EU-obligationer.

– Just nu lånar ju alla länder enskilt, förutom genom återhämtningsfonden, men jag tror att det behöver göras gemensam sak av det. Och det välkomnar vi från Akademikerförbundet SSR. EU behöver mer finanspolitik.

Exakt hur valresultatet kommer att påverka lagstiftningen kring arbetsmarknadspolitiken är svårt att säga, enligt Simon Vinge. Han gissar dock att vi inte kommer att se några omvälvande förändringar. För det första är parlamentets makt begränsad – det är i kommissionen de viktiga besluten tas.

För det andra är viktiga direktiv redan klubbade, och det ska mycket till för att de ska rivas upp. Ett sådant direktiv gäller minimilöner på europeisk nivå.

De svenska fackförbunden har varit kritiska till det, eftersom det, trots de goda avsikterna, riskerar att ingripa i den svenska arbetsmarknadsmodellen genom att påverka innehållet i kollektivavtal, där lönevillkoren återfinns.

– Det här kommer att bli av, vad jag förstår, men exakt vad det innebär för oss är fortfarande osäkert. Man har utlovat undantag, men risken är att vi får domar från EU-domstolen som ändå blir ett problem för vår arbetsmarknadsmodell. ●

"Att ytterhögern får ökad makt är oroväckande när kommissionen ska förhandla om lagförslag."

SIMON VINGE

Mmmm- medlems- försökning



Mer pengar över till glass

Missa inte att du som är medlem i Akademikerförbundet SSR får ett förmånligt medlemspris när du tecknar Folksams villaförsäkring, bostadsrättsförsäkring eller uppgraderar din hemförsäkring.

Gå in på folksam.se/akademssr och se till att du inte betalar mer än du behöver.

Frågan är ...



Krav på effektivisering och smartare kommunikationsvägar gör att vi ständigt förväntas vara uppkopplade.

ARBETSMILJÖ

Krav på snabba mejlsvar, att hålla koll på slack, teams och sociala medier. Hur störda kan vi bli och samtidigt lyckas fokusera på själva jobbet?

Text: Therese Johansson
Foto: Getty Images

Lena Lid Falkman
Forskare och lektor i arbetslivsvetenskap

– Att ständigt bli avbruten i sitt arbete av till exempel mejlen, notiser från olika appar, jobbchatten eller andra kommunikationskanaler skapar en kognitiv stress. Vi blir inte helt effektiva och känner kanske aldrig att vi är riktigt lediga då vi alltid är nåbara.



Som det ser ut i dagens arbetsliv går mycket tid och energi åt till att leta var information har postats. Var det i mejlen, på intranätet eller chatten? Det skapar onödigt stress och tar värdefull tid från annat. Bestäm vilken sorts kommunikation som platsar var. Visionsdokument som ska kunna sparas och arkiveras – då är mejl optimalt. Information om rulltårta i fikarummet? Solklar chatt.

Effektiviseringskurser var jätteinne på 90-talet, men jag tror att vi skulle behöva det igen. Att lära oss jobba med i stället för mot tiden och kalendern för att fokusera på rätt saker, och få knep för

Frågan är ...

→ att planera och strukturera en dag. Det kan låta som basic kunskap men i och med vårt uppkopplade liv har många svårt att få ihop allt. Vi måste ta tillbaka kontrollen över vårt fokus!

Hanna Lyredal
HR-direktör på GK Sverige



– Jag tror att om vi bara skulle kunna koncentrera oss skulle vi prestera mer och bättre. Det är mejl, slack, teams, intranätet, lägg sedan på telefonen som ringer och sms som plingar. Dessutom sitter många låsta i många möten. Då återstår

väldigt korta slottar till att göra "riktigt" arbete, vi hinner helt enkelt inte komma i djupfokus.

Sociala medier är designade så, att vi bara ska vilja ha mer och mer, ett ständigt skrollande som bjuder på oändligt med lättsmält underhållning. Jag menar att det är ett systemfel, det sabbar våra hjärnor och vår koncentrationsförmåga.

Det är inte ett individuellt problem och absolut inget att skämmas för. Man är inte oengagerad eller mindre intelligent för att man har svårt att koncentrera sig. Arbetsgivaren

”Man är inte oengagerad eller mindre intelligent för att man har svårt att koncentrera sig.”

HANNA LYREDAL

behöver ge medarbetarna förutsättningar för att kunna jobba fokuserat sett ur ett arbetsmiljöperspektiv, men man har också ett eget personligt ansvar. Stäng av notiser, slå på stör ej-funktioner på telefonen, detoxa hjärnan från snabba kickar.

Oavsett om du jobbar hemma eller på kontor kommer du behöva förhålla dig till kommunikationskanalerna ni har. Öppna kontorslandskap kan föra med sig ett brus, men passar för vissa arbetsuppgifter och för att fylla det sociala behovet.

Katarina Gospic
Hjärnforskare och författare



– De ständiga störningarna är en stark bidragande orsak till stress. Man kan jämföra med att hoppa jämfota fram i stället för att gå som vanligt. Det funkar ju, men är väldigt tröttsamt. Multitasking kan göra att vi presterar dugligt för stunden om uppgiften inte är för svår, men på sikt ger vi hjärnan dåliga prestationsförutsättningar som kan bidra till stressrelaterade sjukdomar och psykisk ohälsa.

Det finns stora globala studier som visar att de positiva effekterna av att jobba hemma är stora, framför allt för kvinnor som fortfarande tar större ansvar än män för barn och hushåll. Man ser en tydlig förbättring i work-life balance, såväl som ökade möjligheter till koncentration. Jämfört med öppna kontorslandskap, där man i studier sett att prestationen kan minska med upp till 66 procent, är hemmet en optimal plats för just fokusuppgifter. För vad är det som får oss att prestera? Lugn och ro.

Foto: Gabriel Liljevall/Bonnier Fakta

Förstärkt konsulentstödd familjehemsvård



Brizad erbjuder förstärkt konsulentstödd familjehemsvård

Vi har familjehemsvård i olika nivåer där det ges möjlighet 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, behov och socialtjänstens önskemål. I vår verksamhet finns också en anställd psykolog och kontrakterad psykiater.

En placering i ett förstärkt konsulentstött familjehem kan ses som ett **fullgott alternativ till institutionsvård**.

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

Brizad
BEHANDLINGSKONSULT

Brizad Behandlingskonsult AB
Box 1087
824 12 Hudiksvall

0650-59 53 30
info@brizad.se • brizad.se



Förfrågningar och information:

CHRISTINA KRÅKES
Placeringskonsulent
070-837 19 01 christina.krakes@brizad.se

KRISTINA SUND
Placeringskonsulent
070-837 69 37 kristina.sund@brizad.se

Verksamhetschef:

LENA MARIA GRANDIN
Verksamhetschef
070-837 21 78 lenamaria.grandin@brizad.se

Synen på vem
som har kompetens
behöver förändras,
tycker Seher Yilmaz,
jämlighetspecialist
på Samhall.



MED PLATS FÖR ALLA

24 000 personer med funktionsnedsättning är anställda av Samhall – för att de inte ges plats hos andra arbetsgivare. Ett misslyckande, tycker Seher Yilmaz.

Text: Karin Persson Foto: Emil Nordin, Christian Andersson



Seher Yilmaz förbereder sig för panel-samtal om jobb­möjligheter för alla. →

K

Kungsträdgården i centrala

Stockholm är packad med vita tält, fyllda med ballongklasar, godisskålar och utsända från olika företag som söker nya medarbetare, leende i likadana t-shirts. Det här är den tredje upplagan av Jobbfestivalen och temat är mångfald och inkludering.

Bakom stora scenen står Seher Yilmaz redo. Hon är jämlikhets­specialist på statliga Samhall och är här för att bidra med sina praktiska erfarenheter av att jobba med frågor om inkludering. Men en bakgrund som ordförande för Rättviseförmedlingen och som ansvarig för Sverigespeglning på SVT är hon en van talare.

– Jag har slutat att vara nervös, men det är klart att jag blir lite extra skärpt när jag ställer mig där. Jag har förberett mig genom att tänka igenom vad jag verkligen vill nå ut med. Jag ska ju också samsas med andra på scen och då kan jag inte ta hur mycket plats som helst, säger hon.

Efter ett inledningstal av Stockholms finansborgarråd Karin Wanngård (S), om att unga som står långt ifrån arbetsmarknaden måste få chans att gå till jobb som skapar

framtidstro, ropas Seher Yilmaz och de tre andra paneldeltagarna upp på scenen. Samtalet kommer snart in på vikten av att lära sig svenska språket för att kunna ta sig in eller avancera på arbetsmarknaden. Seher Yilmaz säger inte emot, men påpekar att det behövs strukturella lösningar.

– Det är lätt att säga till individen att kämpa, ta sig i kragen. Men är dörren stängd så är den stängd, säger hon.

Samtalsämnet är skriande aktuellt. Inom många branscher är bristen på kompetens ett allvarligt problem, samtidigt som vi har en ökande arbetslöshet. Att arbetsgivare blir bättre på inkludering – så att fler tomma stolar kan fyllas och fler som inte vill annat än att jobba ska få chansen – är en ren nödvändighet.

Paneldeltagarna är överens om att det inte spelar någon roll vilket motiv en arbetsgivare har för att jobba för ökad inkludering. Det kvittar om det är för att det är "rätt sak att göra" eller →



Seher Yilmaz

Utbildning
Statsvetare

Arbetar
Jämlikhets­specialist

"Hit anvisas personer som på grund av förutfattade bilder av hur kompetens kan se ut har exkluderats."

SEHER YILMAZ



Foto: Emil Nordin

Panelen är överens om att arbetsgivarens motiv till att öka inkluderingen kvittar. Så länge det görs. →

→ om man ser en affärsmässighet i ökad mångfald, så länge man gör det.

I dag är trösklarna in till arbetsmarknaden för höga för alltför många människor, påtalar Seher Yilmaz. Arbetsgivare kan inte fortsätta att utgå ifrån att personer med utländsk bakgrund inte kan språket, att äldre inte är moderna och digitala eller att personer med funktionsnedsättning inte kan jobba.

– Vi behöver förändra vår syn på vem som har kompetens. På Samhall har jag 24 000 kollegor och jag vet att det finns kompetens bland dem, men den blir inte sedd av arbetsmarknaden. Varenda en av oss som är norm behöver förändra vår bild av personer som är olika oss själva.

När hon kliver av scenen är hon nöjd med sin medverkan. Jobbfestivaler som den här kan vara viktiga mötesplatser i ett land som annars domineras av nätverksrekrytering, menar hon. Seher Yilmaz har själv utlandsfödda föräldrar, kurder från Turkiet som kom till Sverige som politiska flyktingar.

– Det fanns inget nätverk att ens prata om när jag växte upp. Då kan sådana här tilltag, där jobb görs väldigt tillgängliga, vara otroligt viktiga.

När vi ses i Kungsträdgården har hon hunnit jobba på Samhall i nio månader. Rollen som specialist inom jämlikhet och inkludering är nyinstiftad på företaget, som alltså är arbetsgivare åt

Lena Johansson är en av Samhalls medarbetare som sköter lokalvården på Coop i Kävlinge.



Foto: Christian Andersson



Foto: Emil Nordin

cirka 24 000 medarbetare med minst en funktionsnedsättning samt omkring 1 500 tjänstemän. Samhalls uppdrag går ut på att skapa jobb inom bland annat städning, tillverkning, tvätt och logistik. Målet är att den som jobbar för Samhall ska kunna utvecklas och gå vidare till jobb hos andra arbetsgivare.

Seher Yilmaz uppgift är att bidra till ett systematiskt arbete med jämlikhet och inkludering. Ett drömjobb, tycker hon.

– För mig handlar det om att komma till en del av samhället där konsekvensen av exkludering är så otroligt tydlig. Hit anvisas personer som på grund av samhällets stereotypa, förutfattade bilder av hur kompetens kan se ut har exkluderats från samhället gång på gång på gång. Det blir liksom koncentrerat här. För mig är det intressant att

vara på en plats där hela vår kärna går ut på att skapa ett jämlikare samhälle.

Jobbet handlar bland annat om att mäta och följa upp Samhalls inkluderingsarbete. Hon samordnar företagets arbete med aktiva åtgärder, skapar interna forum för kunskapshöjning →

"Varenda en av oss som är norm behöver förändra vår bild av personer som är olika oss själva."

SEHER YILMAZ



Foto: Christian Andersson

← Rebecka Björlin jobbar för Samhall men planen är en snar övergång till den öppna arbetsmarknaden.

"Samhall finns ju för att samhället inte är inkluderande nog."

SEHER YILMAZ

→ och tar fram riktlinjer för att alla chefer ska veta hur de ska agera i frågor som handlar om jämlikhet och inkludering.

Mer än var fjärde person med funktionsnedsättning har upplevt diskriminering eller kränkande särbehandling i arbetslivet just på grund av sin funktionsnedsättning, enligt statistik från Statistiska centralbyrån. Förutom att försöka förbättra Samhalls eget arbete för ökad inkludering, är en stor del av Seher Yilmaz roll att vara ute i samhället och jobba för att fler arbetsgivare ska kavla upp ärmarna.

– Vi kan kämpa på hur länge som helst och säga att vi är världens bästa arbetsgivare men vi behöver dels kunder, så att vår personal har jobb, dels att fler gör inkluderande rekryteringar. Samhall finns ju för att samhället inte är inkluderande nog. **Är det ett misslyckande att Samhall finns?**

– Jag hör kanske inte företaget säga det så ofta, men för mig... Oavsett hur mycket arbete vi lägger ner så kanske vi alltid kommer att finnas, vårt uppdrag är ju en konsekvens av att vår målgrupp inte kommer in på arbetsmarknaden. Jag ser ju att mina kollegor gör sitt jobb

varje dag, varför finns det inte plats för dem?

Det finns redan bra lagstiftning som ska motverka diskriminering och främja inkludering. Det är inte där förändring kan skapas, menar hon. Facken har en viktig roll, där det gäller att visa både medlemmar och arbetsgivare att man tar frågan på allvar. På arbetsplatser behöver översta ledningen visa att inkludering är viktigt, något som sedan ska strömma neråt genom hela organisationen. Chefer och ledare måste sätta en inkluderande kultur.

– De allra flesta av oss tycker ju att vi är goda människor, vi tror på alla människors lika värde och är välviliga på olika sätt. Men hur visar du det? Markerar du när det kommer ett skämt som inte är helt okej? Ser du till att utveckla mötesformer där alla kommer till tals och där allas röst väger lika tungt? Och kollegor emellan: Hur hälsar vi, hur hjälps vi åt, vilka bjuder vi med? På olika nivåer kan man göra olika saker.

Någon vecka efter framträdandet på Jobbfestivalen i Kungsträdgården har Seher Yilmaz tagit tåget till Lund. Syftet med resan är att besöka delar av Samhalls verksamhet för att få ökad förståelse för kollegornas arbetsvardag. Hon följer bland annat med →

Seher Yilmaz träffar Salim Fathi Dasuqi, Mahmoud Hamad och Basem Al Zoheiri vid kontoret i Löddeköpinge. →

→ områdeschefen Malin Holmdahl till Coop i Kävlinge där medarbetare från Samhall sköter lokalvården. En av dem heter Rebecka Björnin, och för henne planeras en rekrytering till den öppna arbetsmarknaden. Hon berättar att hon gärna vill jobba som barnskötare.

Efteråt säger Seher Yilmaz att det var värdefullt att se hur man konkret jobbar med rekrytering från Samhall till andra arbetsgivare i just den här verksamheten, men understryker också att besöket handlade om att ha helt vanliga samtal kollegor emellan: om vad medarbetarna tycker om jobbet, vad de gör, vad de gjort tidigare.

– Det är en självklarhet för oss, men det är inte en självklarhet i samhället att man stannar upp och ser personer

med en funktionsnedsättning som en helhet, som vem som helst.

Innan hon åker hem till Stockholm igen hinner hon med ett besök på lokalkontoret i Löddeköpinge där hon bland annat träffar Mahmoud Hamad som berättar att han jobbade som skraddare i sitt tidigare hemland.

– Han har inte jobbat jättelänge hos oss men haft en enorm utveckling i det svenska språket, för att han fått vara del av ett sammanhang och fått arbetsuppgifter som passar den funktionsnedsättning han har, säger Seher Yilmaz efter mötet.

Hennes jobb är som roligast de gånger en enskild person hör av sig och berättar att hon gjort skillnad. Det primära är

Besök på lokalkontoret i Löddeköpinge.



Foto: Christian Andersson



Foto: Christian Andersson

inte att hennes direktörer ska tycka att hon gör ett viktigt jobb, utan att personer som befinner sig i minoritetsposition ska känna att hon förflyttar organisationen för deras bästa.

Rollen som jämlikhetsspecialist är ofta obekvämt. Den går ut på att konstant utmana rådande omständigheter och att ibland trampa fel. Det

kan handla om att exempelvis behöva påpeka att någon betett sig rasistiskt, vilket kan utmana personens självbild rejält.

– Ibland märker jag att jag gått över en gräns. Då får jag reflektera över vad som hände och fundera på hur jag kan återvinna förtroendet, komma starkare ur det tillsammans med personen. Det är superjobbiga men jätteviktiga lärdomar.

Som mest frustrerande är arbetet när någon säger ”det där är jättebra, men det funkar inte hos oss”.

– Att jag inte skulle förstå deras verklighet, det har jag stött på så många gånger. Då avsäger man sig ansvar för de här frågorna. Visst, du kanske inte kan köpa allt, men vad kan du implementera redan i dag? Jämlikhet måste fungera överallt, det kan inte vara något vi väljer bort. ●

"Ibland märker jag att jag gått över en gräns. Då får jag fundera på hur jag kan återvinna förtroendet."

SEHER YILMAZ

Nu kraftsamlar vi för att synas på arbetsplatsen!

Kampanjveckor
4-24 november

Tips på aktiviteter!

- Lyssna på våra digitala föreläsningar
- Bjud in till frukostmöte med filmvisning
- Sätt upp en rekryterande affisch



Den **4-24 november** är det åter dags för våra populära kampanjveckor. Då kraftsamlar vi tillsammans för att synliggöra **Akademikerförbundet SSR** runt om i landet.

Du som är förtroendevalda har chansen att ordna intressanta och givande aktiviteter för medlemmar och blivande medlemmar. På vår hemsida hittar du fler förslag på aktiviteter – oavsett om du jobbar i staten, kommun, region, privat eller i ideell sektor.

Läs mer här!



Akademikerförbundet SSR

Analys

Inkludering

Alla vet att mångfald är ett framgångsrecept för att locka kompetens. Varför går det då så långsamt?



Vilket recept blandar ni ihop på din arbetsplats?



Text: Karin Persson

Många organisationer fastnar i hur arbetet för ökad inkludering ska gå till. Man vet inte hur man ska börja.

JASMINA HELANDER

både innovation och lönsamhet. Ändå verkar utvecklingen mot ett inkluderande arbetsliv gå framåt med myrsteg. Vad är det som är så svårt?

– Många organisationer fastnar i hur arbetet för ökad inkludering ska gå till. Man vet helt enkelt inte hur man ska börja, säger Jasmina Helander.

Hon är förhandlingschef för välfärdsområdet på Fremia, en arbetsgivarorganisation för verksamheter inom bland annat civilsamhälle, idéburen välfärd och samhällsnytta. I den här typen av organisationer är det en självklarhet att jobba med inkluderingsfrågor, menar hon. Men det betyder inte att det är enkelt. Det är vanligt att Fremias medlemsorganisationer efterfrågar råd, stöd och tips på hur de till exempel kan rekrytera på ett mer inkluderande sätt.

– Många verksamheter jobbar inte tillräckligt mycket med att ta fram en bra kravprofil. Kravprofilen behöver vara väldigt öppen. Om en heterogen grupp tar fram profilen blir det till exempel mycket enklare att forma den så att fler kommer att vilja söka tjänsten.

Fremia ger också råd kring hur man kan jobba med sin organisationskultur för redan befintlig personal. Motivationen att jobba med de här frågorna är störst bland de medlemsorganisationer som har svårt att rekrytera.



Jobba inkluderande – 3 tips

• Mål och utbildning

Policys kring mångfaldsarbetet är en bra start, men det räcker inte. Ledningen måste agera och sätta upp mål för arbetet, och medarbetarna bör utbildas i ett normkritiskt arbetssätt.

• Likabehandlande rekrytering

Att ha en mångfaldsfrämjande och inkluderande rekryteringsprocess bör vara en prioritet för alla organisationer som vill lyckas attrahera rätt kompetens, uppfattas som attraktiva arbetsgivare och uppnå konkurrensmässiga fördelar.

• Genomtänkt onboarding

Mångfaldsarbetet slutar inte vid rekryteringen. Väl på plats i organisationen behövs en inkluderande arbetsmiljö där alla människor kan känna tillhörighet och får chans att bidra, vara delaktiga och växa – på lika villkor.

Källa: Desirée Harknäs, Randstad

– Utifrån ett arbetsgivarperspektiv är den största vinsten med inkludering en ökad lönsamhet. Det finns ju evidens för att heterogena grupper skapar bättre tillväxt. Men om fler arbetsgivare skapar inkluderande arbetsplatser så skapas en vinst för hela samhället.

Hur står det då till med inkluderingen på Jasmina Helanders egen arbetsplats? Enligt henne själv har organisationen frågan ”i sitt DNA” – att verka för inkludering kommer naturligt.

– Till exempel har vi ett väldigt brett åldersspann på våra medarbetare. För oss är åldern ingenting vi tänker på när vi rekryterar personal. Vi har inte en tanke på att exkludera unga nyexaminerade, eller individer som uppnått en ärlig ålder. Tvärtom. Det är jättespannande att ha den bredden, säger hon.

Fremia är medlem i Universell utformning av arbetsplatser, UUA, en förening som drivs av bland annat Akademikerförbundet SSR. Föreningen ger stöd till organisationer som är intresserade av att använda UUA:s modell, som går ut på att se över fysisk och social arbetsmiljö, arbetssätt och kompetensförsörjning för



att skapa en arbetsplats som är inkluderande för alla befintliga och potentiella medarbetare. Peter Munck af Rosenschöld är ordförande för föreningen och vd för Sveriges företagshälsor.

– Vi är en av de organisationer som varit med från början, sedan initiativet skapades 2015. Vi ser det här som ett väldigt viktigt arbete, säger han.

Det är ett arbete som går sakta framåt på många håll, tycker han. Förhoppningsvis kan UUA accelerera

Fortfarande spelar sådant som kön, hälsostatus och födelseort stor roll för om vi ska få chansen att kliva innanför dörrarna på en arbetsplats och – om vi fått jobbet – hur vi kommer att må medan vi utför det. Samtidigt råder akut kompetensbrist inom en lång rad branscher. Ett problem som, givet den demografiska utvecklingen, bara kommer att bli större och större om inte någon sätter fart.

De flesta företagsledare, personalansvariga och chefer är väl medvetna om att de behöver erbjuda ett arbetsliv som är både socialt och miljömässigt hållbart för att kunna locka och behålla kompetenta medarbetare. Få kan också ha missat all den forskning som visar att mångfald på arbetsplatsen främjar

Färre hinder

Jobb åt dövstumma

1868 bildas Döfstumföreningen i Stockholm, vars första syfte var att skaffa arbete åt medlemmarna.

Vanförestalten <3 AF

Omkring 1930 inrättas en arbetsförmedling på vanförestalten i Göteborg.

Samhället ”inte redo”

1933 skriver De vanföras väl, nuvarande DHR, till socialminister Gustav Möller och föreslår att staten ska anställa fler vanför. Han tillsätter en utredning som visar att samhället inte är redo att se personer med funktionsnedsättning som arbetskraft i vanlig bemärkelse.

Starkare tillsammans

1942 bildar fyra handikapporganisationer Samarbetskommittén för partiellt arbetsföra i ett försök att få samhället att ta ansvar för frågan.

Ny lagstiftning

1974 kommer främjandelagen till stöd för alla som har svårt att få arbete.

Jobbet slipper betala

1980 införs lönebidrag som ger arbetsgivare 90 procents bidrag till lönen för personer med nedsatt arbetsförmåga. Samma år bildas Samhällsföretag, nuvarande Samhall.

Diskriminering blir förbjudet

1999 förbjuds diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder enligt en ny lag. Sedan 2008 är den ersatt av diskrimineringslagen.



FOTO: ARBETARRÖRELSENS ARKIV OCH BIBLIOTEK

Källor: Funktionsrätt Sveriges rapport Åratal – ur handikapphistorien

ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



→ det en aning. Ett av problemen som föreningen tidigt identifierade var att olika samhällsinstanser inte pratar med varandra om hur man kan skapa mer inkluderande arbetsplatser. UUA jobbar därför för att sammanföra olika aktörer.

– Till exempel så att fastighetsbolaget Vasakronan sitter ner och pratar med funktionsrättsrörelsen kring hur man skapar en optimal arbetsplats. Det ger Vasakronan väldigt mycket information, samtidigt som funktionsrättsrörelsen lär sig mer om vilka förutsättningar det finns i byggbranschen.

Peter Munck af Rosenschöld ser inte ett inkluderande arbetsliv som en utopi. Däremot tror han att det kommer att ta ”väldigt många år” innan vi når dit. Dels av praktiska orsaker, som att det tar tid att göra nödvändiga ombyggnationer. Dels för att fler behöver få med sig ett inkluderande tankesätt från början, via sin utbildning.

Enligt honom är inte vissa branscher bättre än andra på inkludering. I stället handlar allt om att ledningen i en verksamhet måste ha en djup förståelse för att det är smart att verka för inkludering.

– Man behöver inse att om vi optimerar de arbetsverktyg vi har så att all mänsklig variation klarar av att använda dem, då löser vi hela kompetensförsörjningen samtidigt som vi ser till att människor kan jobba längre, säger Peter Munck af Rosenschöld.

En del av svårigheten med att skapa inkluderande arbetsplatser ligger i att vi är blinda för vissa typer av ojämlikhet. Det säger psykologen och psykoterapeuten Hanna Wallensteen som ofta föreläser om likabehandling och minoritetsstress på olika arbetsplatser.

– Vi är inte heller vana att prata om de här sakerna, framför allt när det gäller sådant som etnicitet och religion. De som tillhör normen är ofta ängsliga och rädda att säga något som kan sårå någon annan. Men det sämsta vi kan göra är att inte prata med varandra, för då går vi alla bara runt och gissar, säger hon.

Forskning visar att det på många arbetsplatser faktiskt finns ett motstånd mot att arbeta aktivt med likabehandlingsfrågor och mot diskriminering. Hanna Wallensteen tror att det bland annat beror på att de flesta av oss har mycket att göra på jobbet. Om vi alla ska ta oss tid och ork att verka för ökad inkludering måste vi få förklarat för oss varför det är viktigt. Motviljan kan också handla om rädsla.

– Många tänker sig att de egna privilegierna kommer att minska om man ska hålla på med inkludering, att andra ska ta ens plats. Oron kommer när vi inte förstår vad poängen med inkluderingsarbetet är. Den som ska driva frågan måste veta varför och kunna kommunicera det till sin personal. Vad är det egentligen som ska hända? →

Många tänker sig att de egna privilegierna kommer att minska om man ska hålla på med inkludering.

HANNA WALLENSTEEN

→ I sitt arbete som psykolog träffar hon ofta människor som lider av minoritetsstress – känslor som kan uppstå hos personer som tillhör minoritetsgrupper, på grund av stereotypa uppfattningar, strukturella ojämlikheter och omedvetna eller medvetna kränkningar. Inte sällan är stämningen på arbetsplatsen en stor del av problemet.

När människor är oroliga för att bli diskriminerade eller orättvist behandlade blir det en extra, negativ stress i tillvaron. Det finns en ökad frekvens av ångestsjukdomar, depression, beroendesjukdomar bland personer som upplever minoritetsstress. De Hanna Wallenstein möter uppfattar ofta att de blir orättvist behandlade men att de inte får något gehör när de påtalar det.

– Omgivningen känner inte igen strukturerna som finns bakom. Om det inte finns någon annan på arbetsplatsen som förstår blir jag oerhört ensam. Jag kan ha helt rätt men ingen kommer att se det ur mitt perspektiv.

De allra flesta chefer är intresserade av att ha en glad och välfungerande arbetsgrupp. Samtidigt tenderar man vid rekryteringar att välja medarbetare man känner igen sig i och att tycka att den egna normgruppen är lite bättre än alla andra, menar hon.

– Det blir lättare för oss att tänka inkluderande om vi förstår att det ligger i vår natur att kategorisera och stereotypisera. Om vi är medvetna om det kan vi välja att, i viktiga situationer där vi ska bedöma människors inre kvaliteter, tänka ett extra varv. ●



Testa din arbetsplats

- **Har du chefer som bestämmer utan förklaring vad som ska göras, eller visar de förtroende och leder utifrån individens behov?**
- **Var står kaffekopparna, i över-skåpen eller i underskåpen?**
- **Kan vem som helst ta sig in i era lokaler?**
- **Vad beror det oftast på om tekniken strular, att du gör något fel eller att tekniken krånglar?**
- **Hanteras era konflikter på ett bra sätt?**
- **Har ni aktiviteter där inte alla får delta, eller har ni bara aktiviteter där alla kan delta utan anpassningar?**
- **Vad är viktigast hos nya kollegor, att de kan sitt jobb eller att de passar in?**
- **Liknar alla på din arbetsplats varandra, eller finns det plats för alla?**
- **Söker ni rätt kompetens eller rätt personlighet vid en rekrytering?**

Källa: Frågor ut föreningen UUA:s självskattningstest "Hur universell är din arbetsplats?"

REKRYTERING

Nyckeln är mångfald

Tre av fyra svenska företag lider av kompetensbrist, samtidigt står många utanför arbetsmarknaden. Så hur sänker man trösklarna?



Desirée Harknäs,
Randstad

Alla snackar mångfald, men trots det arbetar endast 34 procent aktivt för att faktiskt öka mångfalden på sin arbetsplats, enligt en rapport från PWC Sverige.

– Nyckeln för svensk kompetensförsörjning är mångfald och integration. Arbetslivet behöver spegla samhället – och vårt samhälle är mångfacetterat och mångkulturellt. Men företag har lång väg kvar, säger Desirée Harknäs, affärsområdesansvarig gentemot Arbetsförmedlingen på rekryteringsföretaget Randstad.

Inkludering i arbetslivet är en affärskritisk fråga som främjar tillväxt, och att de företag som jobbar aktivt med detta kommer att gynnas på alla områden, förklarar hon.

Inkludering i arbetslivet är en affärskritisk fråga som främjar tillväxt, och att de företag som jobbar aktivt med detta kommer att gynnas på alla områden, förklarar hon.

– Forskning visar att företag når större lönsamhet och blir mer innovativa och effektiva om man jobbar med dessa frågor. Vi har gjort en undersökning där det framgår att 39 procent av de tillfrågade unga talangerna inte skulle acceptera att jobba på en arbetsplats som inte lirar med deras värderingar, och där står mångfald högt upp på listan. Företag som inte jobbar med dessa frågor får svårt att attrahera rätt kompetens och svårt att nå ut brett till kunder.

Hur ska man då göra för att lyckas bli en mer inkluderande arbetsplats? Ett första steg är att ta fram en policy utifrån värderingar som man kan ha som bas i sitt mångfaldsarbete. Men en policy ger inte automatiskt mångfald, poängterar hon.

– Man behöver ta det ett steg till. Ledningen måste ha ett strategiskt arbete kring mångfald och inkludering med tydliga actions och mål – annars händer inget. Vidare behöver det genomsyras hos medarbetarna, till exempel via utbildningar som synliggör fördomar och ökar medvetenheten om de egna förutfattade meningarna.

Att ha en mångfaldsfrämjande och inkluderande rekryteringsprocess är ett viktigt steg på vägen. En kompetensbaserad rekrytering är a och o, enligt Desirée Harknäs.

– Det innebär att man gör en behovsanalys och kravprofil och använder likabehandlande testmetoder.

Inkluderande rekrytering i all ära, men det räcker inte, säger hon. När den nyanställde väl är på plats måste det finnas en tydlig onboarding och introduktion för att skapa bästa möjliga förutsättningar att trivas på det nya jobbet. ●

Inkludering på arbetsplatser är en viktig fråga för facket att driva, säger Paula von Essen.

Att hela tiden vara på sin vakt. Vänta på blicken, ”skämtet” eller den förklädda kränkningen. Paula von Essen vet allt om minoritetsstress, men kunskapen i arbetslivet är låg.

Text: Therese Johansson Foto: Marcus Gustafsson



Viktig röst mot minoritets- stress



Att leva med minoritetsstress är att ständigt vara beredd på att möta diskriminering, var som helst, när som helst. På jobbet, i mataffären, hos läkaren. För Paula von Essen, stipendiehandläggare på Uppsala universitet, ligger stressen alltid latent i kroppen.

– Jag är adopterad från Etiopien och kom till Sverige när jag var nio månader. På grund av min hudfärg blir jag bemött på ett annat sätt än vad de som tillhör majoriteten blir. Det kan vara subtilt och dolt eller straight to my face. Att leva med den här kroniska, lågintensiva stressen kan vara ganska tärande.

Minoritetsstress definieras ofta som den stress och oro som drabbar de individer som tillhör en minoritetsgrupp, och som riskerar att utsättas för strukturell ojämlikhet, diskriminering och kränkningar i samhället.

Till exempel har Paula von Essen bott i Sverige i hela sitt liv, men får ändå beröm för sin svenska hos läkaren. I kön i mataffären märker hon skillnaden i bemötande från kunden innan, ansiktsuttrycket ändras blixtnabbt när hon kommer fram. På jobbet är hon stundtals den enda med synligt utomeuropeisk bakgrund – inga problem att bli insläppt om hon glömt sitt passerkort. ”Dig kommer man ju ihåg.”

– Vid ett tillfälle var jag hos företagshälsovården som menade att jag hade för mörk hud för att kunna göra en undersökning. Det här är helt osynligt för andra som lever inom normen, det är subtila nålstick som ingen annan än vi som utsätts märker. Att vi är så ensamma i detta gör det ännu svårare att bära, och oförståelsen från andra leder till dubbel ohälsa. Det är förminsande och kan leda till att man begränsar sig själv, inte vågar ta plats av rädsla för att bli diskriminerad.

Hur medvetna är arbetsgivare om detta?

– Inte särskilt medvetna. Ofta behandlas det som ett individproblem,

”Det är helt osynligt för andra som lever inom normen, det är subtila nålstick som ingen annan än vi som utsätts märker.”

PAULA VON ESSEN



↑
Paula von Essen har bott i Sverige sedan hon var nio månader, men får ändå beröm för sin svenska. Oförståelsen hon och många andra möts av kan leda till dubbel ohälsa.

men det är mycket för en individ att bära. Ingen är skapt för att kunna hantera diskriminering, vi har ingen hemlig utbildning där vi lär oss det. Den kroniska stressen leder till ohälsa som kan påverka både jobbet och privatlivet negativt. Arbetsgivare och fack behöver medvetandegöra problemet och inse att det hämmar mångas utveckling på jobbet. Det är viktigt att organisationen runtomkring en stöttar, det tjänar alla på.

Hon har levt med en underliggande stress så länge hon kan minnas, men det var en ögonöppnare när hon upptäckte att det faktiskt fanns ett ord för det.

– När jag fick veta att det finns något som heter minoritetsstress blev jag

faktiskt glad, det bevisade att det inte bara finns i mitt huvud. Att det finns ett begrepp gör det lättare att lyfta frågan och jobba för att synliggöra detta.

Inför kongressen 2024 skrev Paula von Essen, även ordförande i universitetsförvaltningens lokala Saco-S-förening, en motion om att Akademikerförbundet SSR bör driva frågan om riskerna med minoritetsstress på svenska arbetsplatser.

– Jag började tänka: hur kan det här inte vara en större facklig fråga? Det handlar om inkludering och alla människors rätt att vara trygga och må bra på sin arbetsplats. Att bli bedömd efter sin kompetens, inte sin hudfärg eller ursprung. Det är en solklar



→ arbetsmiljöfråga! Jag tycker att facket kan göra mycket mer, inte minst att vara synlig i opinionen när det gäller den här frågan. Rent arbetsrättsligt är det superviktigt – facket måste våga vara rösten som säger ifrån.

Vad kan arbetsgivare göra konkret för att motverka minoritetstress?

– Som chef måste man våga sätta en standard för hur man betar sig på arbetsplatsen och jobba aktivt för att skapa en inkluderande arbetsmiljö. Ha en tydlig värdegrund, var observant för vilken typ av språk som används och var en förebild. Skapa en trygghet genom att de trivselregler och policys som finns på arbetsplatsen upprätthålls. Jag tycker också att lönesättningen ska vara spårbar så att människor kan känna sig trygga med att man blir bedömd för sin kompetens och inget annat.

I motionen hänvisar hon till ett hårdnande politiskt klimat rörande invandring som har skapat en ökad oro och stress bland många med en annan etnisk bakgrund än svensk. Att jobba

"Ha en tydlig värdegrund, var observant för vilken typ av språk som används och var en förebild."

PAULA VON ESSEN

i offentlig sektor gör det hela än mer problematiskt, tycker Paula von Essen som jobbat på stipendiekansliet på Uppsala universitet i åtta år.

– Sverige har blivit alltmer polariserat med ett hårdnande debattklimat. Vi har ett parti sprunget ur nazism, och det påverkar personer även på arbetsplatsen. I offentlig sektor blir det mer kännbart i och med att du som tjänsteman ska agera opolitiskt. Därför tror jag det finns en risk att frågan om minoritetsstress bortses från – det blir för känsligt för arbetsgivaren att nudda vid det getingboet. Rädslan att agera utanför tjänstemannarollen blir för stor.

Hur tänker du om framtiden?

– SD blir större och fler partier har hakat på deras retorik. Jag och min man har pratat om att vi nog måste lämna landet för att våra barn ska vara trygga och ha det bra. Det är stora tankar som ligger i bakhuvudet hela tiden. Jag vill bo kvar i Sverige, det är mitt hem, men jag känner mig inte välkommen här. Att man ens ska behöva känna så, då har något fundamentalt gått förlorat.

Men det finns ändå något trösterikt i att engagera sig fackligt och veta att det är många som vill se en förändring, säger hon.

– Tillsammans kan vi göra mycket! Utbilda i normkritik, verka för inkludering på arbetsplatserna, höja rösten om diskriminering. I det arbetet har jag definitivt en framtidstro. ●

Ledarskap

En ledningsgrupp som präglas av mångfald kan förbättra resultatet på arbetsplatsen. En undersökning bland riskkapitalbolag visade att mångfald i ledningsgrupperna förbättrade det finansiella resultatet avsevärt. Även sannolikheten för lönsamma investeringar ökade.

Arbetsmiljö

Arbetsledare som satsar på mångfald bidrar till ökat samarbete mellan medarbetarna. Och medarbetare vågar i högre utsträckning dela med sig av åsikter och fler vågar utmana gruppens konsensus.

Rekrytering

Konkurrensen att hitta personal med rätt kompetens och talang är hårdare än någonsin. Ett sätt att locka till sig talanger är att stappa upp när det gäller inkludering och mångfald. En undersökning visar att 39 procent av arbetstagarna inte skulle acceptera ett jobb på en arbetsplats där det inte arbetas proaktivt för ökad mångfald och jämlikhet.

VINSTCHANSER

Det finns mycket att vinna för de arbetsplatser som tar in medarbetare med olika erfarenheter.

39%

Chansen att öka sin lönsamhet är 39 procent högre på företag med blandad arbetsstyrka när det gäller exempelvis kön och etnicitet, enligt senaste rapporten om mångfald från det multinationella konsultföretaget McKinsey & Company.

Beslut

En blandad grupp fattar oftast bättre beslut än en homogen arbetsgrupp. Forskning där affärsbeslut studerats visar att besluten blev bättre 87 procent av gångerna i grupper med blandade erfarenheter och bakgrunder.

Källa: Institutet för lokal och regional demokrati, Randstad, McKinsey & Company.

Källa: Harvard Business School, Boston Consulting Group, Washington State University.

Text: Annika Clemens

Tjäna på mångfald

Min väg

TVå liv

Att vara blind men plötsligt kunna se. Världen skarp och i färg, osynliga strukturer glasklara. När Carl blev Caroline såg hon för första gången kvinnorna i näringslivet och skämdes.

i ett

I nästan 50 år spelade Caroline rollen som Carl. Hon spelade den perfekt - tills masken skavde för mycket.

Text: Therese Johansson Foto: Johan Bergmark



C

CV

Caroline Farberger

Utbildning
Civilingenjör i elektroteknik på Chalmers tekniska högskola och civilekonom på Handelshögskolan i Göteborg.

Arbetar
Styrelsearbetare, rådgivare, föreläsare och författare.

Caroline Farberger har levt flera liv i ett. Carl som högpresterande student med dubbel examen från både Handelshögskolan och Chalmers, som kaxig, självsäker chef på väg uppåt i näringslivet, som frimurare med egen vapensköld (riddaren av samvetet), som familjeförsörjare och vd på Ica Försäkring. Och som Caroline, i egen hög person.

Livet följde länge en given kronologi och Carl spelade rollen som man perfekt. Uppfylldes allas förväntningar, checkade alla boxar. Gjorde föräldrarna stolta, de som gav sin son olika i veckopeng beroende på hur bra Carl presterat på proven. Masken satt som gjuten, och om den någon gång skavde lades bara en högre växel i.

– Det var viktigt att som man gå den raka vägen genom livet. Jag skulle vara

duktig i skolan, få bra betyg, gedigen utbildning, göra karriär och ”bli” någon, gifta mig, skaffa barn och bli familjeförsörjare. För då skulle jag få respekten både från mina föräldrar och andra. Så jag bar ständigt den hårda masken.

Redan som barn kände sig Carl annorlunda, insidan stämde inte överens med utsidan. Men i 70-talets Lerum fanns det inga förebilder eller vägledning.

– På den tiden var normerna kring kön stenhårda. Det fanns inget internet för att söka information eller stöd, utan hemma hade vi Bra böckers lexikon, och där stod ingenting om saker som transsexualitet eller könsdysfori. Det var främmande, det fanns inga ord för det.

Dragningen mot det feminina har främst manifesterat sig som en avundsjuka mot kvinnor som fick ”stoppa ner handen i godispåsen” och frossa i kvinnliga uttryck. Men länge förträngde Carl varje impuls att släppa ut kvinnan inom sig.

– Jag var övertygad om att jag då skulle ses som obehaglig och patetisk, någon man tittade ner på. Så jag tryckte tillbaka det genom att göra ännu hårdare manliga saker.

Caroline Farbergers silhuett mot Häggviks skyline. Det är här hon håller till, i ett stort glaskomplex i ett industriområde intill E4. Hon är numera ”independent” och arbetar som styrelseproffs och investerare, och föreläser om inkluderande ledarskap både i Sverige och utomlands.

Hon har onekligen en internationell aura, ett självklart sätt att äga rummet. Världsvan, lite sval. Kommer det från åren som man?

– Jag har definitivt ett upparbetat självförtroende utifrån ett manligt



Lön:

”Jag är en högt kvalificerad person med en hög arbetspotential och jag förväntar mig att bli belönad därefter. Näringslivet är inget välgörenhetsspel, vi ska belöna kompetenser utefter bidraget som ges. Jag försvarar mina arvoden, för jag anser att kompetens och leverans ska belönas alldeles oavsett vem man är.”



1992 Livets gräddfil

Tog examen, flyttade till Stockholm och fick mitt första jobb på managementkonsultfirman McKinsey. Jag kände: "Nu är jag i livets gräddfil – jag får jobba med de stora grabbarna i Stockholm." Jag kände att jag ägde världen.

1998 Linjekarriären

Hoppade på mitt första linjefejsjobb och inledde vad som skulle bli en 18 år lång chefsresa på Trygg-Hansa (med några års paus för äventyr). En viktig milstolpe. Några gupp på vägen, men en fin och lärorik tid.

2001 Spruckna drömmar

Runt millennieskiftet var dot.com-revolutionen i full sving och jag kände att jag måste få testa att bli entreprenör. Jag och tre andra startade Insmark, en liten startup finansierad av riskkapital på en fin adress i Stockholm. Vi var som mest fjorton anställda, men intäkterna kom inte. Vi var för tidiga och drömmen sprack.

2005 Villa, Volvo, vovve

Jag var gift, bodde i villa och var tillbaka på Trygg-Hansa. Tvillingarna föddes, en livs-omställning som tvingade mig bli lite mer ödmjuk. Några år senare kom yngsta barnet. Men min fru fick dra största lasset, jag var aldrig föräldraledig. Karriären kom först.

2016 Vd på Ica Försäkring

Nu var jag kaxig – första vd-jobbet på Ica Försäkring. Jag fick vara med och bygga upp något från grunden, ett helt nytt försäkringsbolag som utmanade en konservativ bransch. Jag stannade i sex år och fick möjlighet att göra en fantastisk scale up-resa.

2017-2018 Från Carl till Caroline

Transitionsprocessen var verkligen urbota jobbig, jag mådde jättedåligt och det var en enorm psykisk påfrestning. Men när jag kom ut som Caroline 2018 släppte allt och det kändes som om jag svävade på moln. Jag kunde antligen vara mig själv och fick ta emot så mycket kärlek från omvärlden.

Frimurarvapensköld

När man passerar åttonde graden av tio möjliga så blir man dubbad som riddare inom frimurarordern och får formge sin egen vapensköld. Riddaren av samvetet symboliserar min resa från Carl till Caroline. Att följa sitt samvete, vara modig, att våga och vinna.



manér. Jag har levt nästan hela mitt liv som man, det gör att jag tar för mig på ett sätt som jag kanske inte skulle ha gjort om jag fötts in i den kvinnliga könsrollen.

I nästan femtio år tryckte Carl undan varje känsla av att vilja vara någon annan. Det gick så länge jobbet var i fokus och tankarna var upptagna på annat håll. Det tidiga 90-talets konsultliv med 80-timmarsvecka och stenhård attityd, karriärklättringen, kärnfamiljsbygget och vd-rollen.

Det snurrade fort och Carl ville hela tiden uppåt, framåt. När Caroline ser tillbaka blir det tydligt vilken karikatyr av en man hon spelade. Kaxig och full av ego. Arketypiskt manlig i alla sina betenden. Det gav avtryck även hemma.

– Jag hade fått en bra skjuts i karriären och jag och min fru fastnade väldigt fort i de traditionella könsrollerna. För mig var det viktigt att inte tappa fart i jobbet, och min fru var beredd att offra sin karriär och vara hemma. Efter två år blev hon helt hemmafru, och jag kände bara "Skönt, nu slipper jag göra avkall på min

karriär". Jag skäms ju väldigt mycket för detta i dag.

När Carl närmade sig femtio började masken skava för mycket. Det som pockat inombords sedan barn- domen ville slita sig ut.

– Jag var livrädd, för om jag skulle släppa ut det så anade jag att det inte skulle gå att trycka tillbaka. Det var som anden i flaskan. Vad skulle hända då? Skulle jag tappa min familj, mitt jobb, skulle omvärlden tappa respekten för mig?

När allt kom omkring spelade det ingen roll. Driften att leva ut sitt sanna jag var överordnat allt. Och det gick ju bra. En solskenshistoria, mot alla odds.

– Jag har inte tappat någonting, inte familjemässigt, vänskapsmässigt eller karriärmässigt. Så hur svårt kan det vara? Men jag upplevde resan fram till transitionen som svår, för det fanns ju inga förebilder. Ingen i min position, i det extremt konservativa näringslivet, hade gjort det här innan.

Så hur var det att komma till jobbet på Ica Försäkring den 14 september 2018, första dagen som kvinna? Caroline hade förberett allt in i minsta detalj.



Slips
Fyrtioårspresent av mina kollegor; en slips med en väldigt klassiskt maskulin look, som sig bör i den konservativa och traditionella bransch som jag befann mig i då. Slipsen symboliserar en manlig profil i min karriär.

→ Dagens Industri hade ett stort reportage som skulle publiceras samma dag. Nu skulle det stora steget tas, i klackar.

– Jag var jättenervös. Jag hade fixat håret hos frissan på morgonen och var oklanderligt klädd i överkorrekt Bossdräkt. Men fram till den här dagen hade jag inte gått i höga klackar i mer än en timme i mitt liv. Tänk om jag skulle ramla på klacken? Det skulle se för patetiskt ut. Men jag blev mottagen med så mycket värme och kärlek. Det var en fantastisk upplevelse!

Caroline har levt som kvinna i sex år och hunnit växa in i sin nya identitet både privat och yrkesmässigt. De osynliga strukturer som försvårar för kvinnor i näringslivet är nu glasklara för henne – med Carl såg dem inte.

– När jag stod på andra sidan såg jag det med egna ögon, det som min fru och andra kvinnor i min närhet försökte förklara för mig när jag levde som man. Att det faktiskt är svårare för kvinnor, att det ställs helt andra krav. Men då vägrade jag att tro på det. Lagstiftningen var ju likställd. Var och en gör väl sina egna livsval – vad är problemet?

Sent ska syndaren vakna. Ögonen vidöppna, och skammen sköljde över henne. Men i stället för att älta det som ändå inte kan göras ogjort, beslutade hon sig för att använda erfarenheterna till att förändra. Carl hade omedvetet haft ett exkluderande ledarskap – nu var det dags för Caroline att göra tvärtom.

– Jag bytte till en aktivt inkluderande ledarstil för att se till att alla

Mina 3 bästa val

Mod: "Att jag vågade börja leva autentiskt, visa mig sårbar och ta steg som jag på förhand inte visste hur de skulle mottas. Jag vågade även om det innebar att jag tog risker i karriären och sociala sammanhang. För livet är så mycket mer fantastiskt om man får leva det som den man är."

Ambition: "Jag vill lämna efter mig någonting som är större än det jag har fått mig tilldelat – jag vill påverka större skeenden. Jag vill arbeta efter höga moraliska och etiska principer, göra rätt även när inte någon annan tittar på."

Integritet: "Jag står för det jag tycker är rätt, jag bottnar i mitt eget samvete och låter mig sällan övertalas av andra att byta ståndpunkt i en viktig fråga."

verkligen kände sig välkomna att bidra med sina unika perspektiv. Men jag märkte också att det blev bättre diskussioner, vi fattade bättre beslut och fick bättre resultat. Jag kände bara "wow – det här är ju en affärsfråga".

I dag föreläser Caroline Farberger med en tydlig mission: att få näringslivets ledare att öppna ögonen och förstå värdet av mångfald och inkludering för att bli mer konkurrenskraftiga.

– Vad hade fått mig att byta fot? Inte genom att vädja till vad som är moraliskt, demokratiskt eller mänskligt rätt. Utan att tala till mitt ego. På mina föreläsningar vinklar jag det lite som: "Kära man, du kan bli en bättre chef och din verksamhet mer lönsam om du lär dig inkluderande ledarskap." ●



Arbetsmiljö:

"En inkluderande och människoorienterad arbetsmiljö ger affärsmässiga resultat. Hur kan jag som ledare se till så att mina kollegor får de bästa förutsättningarna att komma till sin fulla rätt? Medarbetare som blir lyssnade på trivs bättre på jobbet, blir mer engagerade i företaget och presterar bättre."

Tvingas till träning

Allt fler av alla som jobbar har hälsofarligt låg kondition, en stor risk för arbetsgivare eftersom det kan leda till sjukskrivningar. Är lösningen obligatorisk friskvård på jobbet?

Text: Tim Andersson
Foto: Getty Images

Tre gånger i veckan stänger skoföretaget Icebug sitt kontor utanför Göteborg i en timme. Då är det dags att dra på sig träningskläderna.

– Vi lutar oss mot forskning: Vad behöver människan för att må bra fysiskt och psykiskt? WHO:s rekommendationer är lätt pulshöjande aktivitet tre dagar i veckan, och det är det som vi har gått på, berättar Lhina Segerbo, People and Culture manager.

Det spelar ingen roll vad medarbetarna gör, berättar hon, bara de kommer ut och rör på sig.

– Vissa tar en skogspromenad,

andra spelar fotboll. Just i dag har ett gäng gett sig i väg för en omgång padel. Det finns ingen förväntan på prestation eller utveckling: Man ägnar sig åt den sorts friskvård som man trivs med.

Att arbetsgivare erbjuder tid eller bidrag för friskvård har mer eller mindre blivit en självklarhet. Icebug har dock gått ett steg längre och gjort träningen obligatorisk.



Och det är de inte ensamma om. Det senaste decenniet har ett antal arbetsgivare gått samma väg. Uppmärksammade exempel är Lidingö kommun, som har experimenterat med obligatorisk friskvård för äldreomsorgspersonal, och det kommunala bolaget Kalmar Vatten, där träningen skrevs in i befattningsbeskrivningarna och lönekriterierna.

Så varför tvånget? På Icebug menar man att det är ett sätt att hjälpa medarbetarna med livspusslet, där det frivilliga träningspasset lätt kan bli ett moment för mycket och prioriteras bort. Att kontoret stänger kan också vara en nödvändig push.

– Vi människor är av natur bekväma. Om vi inte

måste träna så planerar vi gärna in att jobba den timmen också, konstaterar Lhina Segerbo.

Oavsett om det beror på bekvämlighet eller tidsbrist så är det ett faktum att konditionen har sjunkit bland alla yrkesgrupper de senaste tjugo åren. Det framgår av en ny avhandling från GIH. Enligt en annan studie har andelen av den arbetsföra befolkningen med hälsofarligt låg kondition ökat drastiskt sedan 1995 och ligger nu på 46 procent.

Det är dåliga nyheter för arbetsgivare. Och om den obligatoriska träningen ska ses som en motåtgärd så finns det en del som tyder på att den är lyckosam, både vad gäller hälsa och produktion. För några år sedan gjordes en studie på Folktandvården i Stockholm, där 2,5 timmars fysisk aktivitet i veckan fick ned sjukskrivningarna med över 20 procent samtidigt som den självskattade produktiviteten hos medarbetarna gick upp.

Lhina Segerbo önskar att det fanns bättre verktyg för att mäta mjuka resultat, men självskattningsundersökningar på Icebug visar att samarbetsförmåga, produktivitet och lojalitet har ökat sedan träningen infördes.

– Det vi kan sätta en datapunkt på är sjukfrånvaron. Efter ett och ett halvt år hade den sjunkit med ungefär 30 procent, och där ligger vi kvar.

En som tidigt insåg motionens fördelar är Henrik Bunge, vd för Björn Borg.

Under tiden han ledde Adidas införde företaget obligatorisk löpning för alla anställda, något han sedan tog vidare till Peak Performance. När han kom till Björn Borg 2014 hade ryktet föregått honom – medarbetare



→ på huvudkontoret kom själva fram och efterfrågade sporttimmen.

– Förra veckan var det gruppträning, löpning, och stretchövningar, och på fredag blir det boxning. De gemensamma aktiviteterna ska vara inkluderande: alla ska kunna vara med, oavsett om man är elitidrottsman eller aldrig har tränat i hela sitt liv.



Ja, alla ska vara med. Även på regelbundna fystester, med armhävningar och 2 000 meters löpning. Kan man vägra? Nej.

– Vi ser träningen som ett arbetsmoment bland andra. Att säga nej blir då lite som att säga att man inte vill jobba med Excel.

Somliga forskare, arbetsrättsexperter och ledarskribenter har invänt mot den obligatoriska träningen och ser den som ett sätt för arbetsgivarna att inte bara köpa vår arbetsinsats utan också vår hälsa, och som ett led i växande vilja att kontrollera våra liv.

Henrik Bunge känner igen kritiken, men håller inte med om att Björn Borgs fyspass är integritetskränkande.

"Vi ser träningen som ett arbetsmoment bland andra. Att säga nej blir då lite som att säga att man inte vill jobba med Excel."

HENRIK BUNGE

– Om du som individ vill vara någonsans där du bara behöver bry dig om dig själv, och alla beslut du tar bara har med dig själv att göra, och allting annat inkräktar på din integritet – visst, då är det väl integritetskränkande. Men då är ju allting annat som vi gör här det också.

Visst kan Henrik Bunge fatta att det kan upplevas som socialt utmanande att träna med sina kollegor och kanske att duscha tillsammans, men han tycker inte att lösningen är att låta folk slippa träna. Det finns sätt att komma runt sådana problem.

– Man kan ha separata duschar. Man kan stå längst bak när man tränar.

Fördelarna med fysisk träning är uppenbara, och att arbetsgivare vill ha färre sjukskrivningar är inte konstigt. Många medarbetare är säkert också tacksamma för möjligheten att få röra på sig under arbetstid.

Men kan de som inte vill vara med verkligen tvingas? Det är komplicerat, enligt Malin Fröjmark, ombudsman på Akademikerförbundet SSR.

– Arbetsgivaren kan ju lägga in och schemalägga friskvård, det ligger inom arbetsfördelningsrätten. Däremot så kan inte arbetsgivaren bestämma vad som ska göras inom friskvården: träna, gå promenad etcetera. För den som känner sig tvingad att delta i fysisk aktivitet men inte vill, är första steget att vända sig till sin chef, säger Malin Fröjmark.

– Om det inte känns som en väg framåt så bör man prata med sitt skyddsombud eller sin lokala fackliga företrädare för att få stöd. ♦



Mest läst på Akademikern.se under sommaren

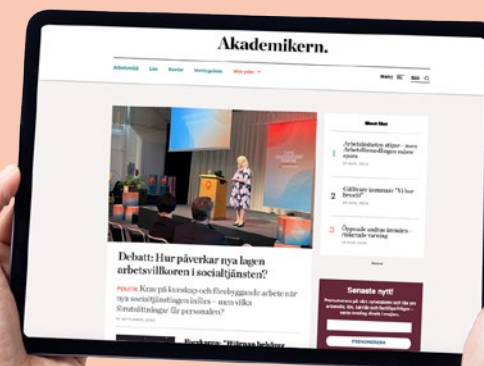
Rekordmånga samtal till Bris: "Psykisk ohälsa bland barn måste få högsta prioritet"

Heike Erkers om nya socialtjänstlagen: "En kioskvältare"

Nu kan farfar vara föräldraledig med barnbarnen – och andra nya lagar

Jämställda löner blir ny lag – "Inget parterna ska kunna hästhandla om"

Gällivare kommun: "Vi har brustit"



Du missar väl inte vårt nyhetsbrev? Varje onsdag morgon med de senaste nyheterna! Anmäl dig på [Akademikern.se](https://www.akademikern.se)

Akademikern.

Våga prata om ostillåten påverkan!

Se våra filmer!



Se filmerna här!

I två nya filmer sätter **Akademikerförbundet SSR** ljuset på den påverkan som många av våra medlemmar i offentlig sektor utsätts för. Det kan handla om att fatta ett beslut, att inte fatta ett beslut eller att skriva underlag i en viss riktning.

Ingen ska behöva gå till jobbet och bli hotad eller utsatt för annat brott. Vi erbjuder därför våra medlemmar, fackligt förtroendevalda, skyddsombud och chefsmedlemmar ett dialogstartsmaterial med film och diskussionsfrågor.

Läs mer på: akademssr.se/otillaten-paverkan



Akademikerförbundet SSR

Svensk
Chefsförening

EN DEL AV AKADEMIKERFÖRBUNDET SSR

ARBETSMILJÖ

Stress på jobbet – vad har du rätt till?

Isabel är stressad på jobbet och önskar stöd från chefen med att sortera bland alla arbetsuppgifter. Har hon rätt till arbetsanpassning även om hon inte är sjukskriven?



Maja Todorovic

Ombudsman
Akademikerförbundet SSR

Detta har hänt

Isabel har fysiska symptom på stress, såsom oro i kroppen, svårt att somna/somna om och koncentrations-svårigheter. När hon började på arbetsplatsen för två år sedan, fick hon inte en ordentlig introduktion men som erfaren inom sitt yrke, kunde hon ändå tillgodogöra sig det väsentliga och komma in i jobbet. De senaste årens ekonomiska läge har gjort att organisationen har anställningsstopp men arbetsuppgifterna har inte blivit färre och även Isabels kollegor upplever en ansträngd arbetssituation. Hon har pratat med sin chef men vet inte om någon mer har gjort det. Hon har läst om arbetsanpassning och undrar om man behöver bli sjukskriven för att få det?



Arbetsmiljölagen

Föreskrifterna om arbetsanpassning har två syften:

- Förebygga ohälsa genom åtgärder i arbetsmiljön.
- Möjliggöra för arbetstagare som är sjuka att så snart som möjligt komma tillbaka till arbetet.

Detta gäller

Arbetsanpassning på individuell nivå tillämpas när åtgärderna i det generella arbetet inte räcker till. Man behöver inte vara sjukskriven för att få arbetsanpassning. Tvärtom ska åtgärder vidtas tidigt när medarbetare signalerar att de är i behov av individuell arbetsanpassning så att sjukskrivning och svårare ohälsa undviks. Inställningen hos varje arbetsgivare bör vara att ingen ska bli sjuk i jobbet.

Arbetsanpassning kan vara arbetsträning, ändrade arbetsuppgifter, ändrade arbetstider, mindre arbetsmängd, anpassning av den fysiska arbetsplatsen eller utbildning. Det kan också vara återhämtning under arbetsdagen →



Rådgivningen

Hjälper dig med allt ifrån arbetsrätt till lönefrågor. Mer info på Akademssr.se

"Man behöver inte vara sjukskriven för att få arbetsanpassning."

→ – det grundläggande är att utgå från varje medarbetares förutsättningar och dennes behov. Arbetsanpassning kan därför vara av både tillfällig och varaktig art. Forskning visar att prioritering av arbetsuppgifter är en friskfaktor och det handlar om att skapa samsyn om vad som är viktigt och rätt sak att göra. Arbetsplatser som arbetar förebyggande med arbetsanpassningar har lägre sjukfrånvaro och friskare medarbetare.

Så får du hjälp

Om du upplever att det finns missförhållanden på din arbetsplats ska du i första hand prata med din chef. Det kan handla om sådant som påverkar bara dig eller som påverkar hela arbetsgruppen. Om ingenting sker kan du prata med

ett skyddsombud eller en facklig företrädare på arbetsplatsen och såklart kontakta Rådgivningen på Akademikerförbundet SSR.

Så gick det

Isabel ringde till Rådgivningen och fick råd att ta kontakt med sin chef igen och påtala att hon behöver hjälp att prioritera arbetsuppgifterna. De behöver synliggöra vad hon gör, prioritera och eventuellt pausa några projekt som Isabel är med i. Vissa projektmöten missar hon ofta och det skapar stress.

För att det ska vara hållbart behöver arbetsbelastningen anpassas och följas upp löpande. Dokumentation som är enkel att följa upp är bra att ha och avstämningar har bokats in varannan vecka. Isabel fick råd, både av Rådgivningen och sin chef, att våga be om hjälp. Chefen har ansvar för att skapa förutsättningar så att medarbetarna kan göra ett bra jobb och trivs på arbetsplatsen. Medarbetarna förväntas be om hjälp och signalera när det finns hinder. På så sätt hjälps vi åt med att skapa en god arbetsmiljö. ●

A-kassan är viktigare än någonsin.

Gå med i dag på 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

Omställningsstudiestöd

Tusentals har sökt men bara några har fått. Omställningsstudiestödet är omåttligt populärt, men hur gör man för att bli utvald?

Text: **Annika Clemens**



Vem kan söka?

Om du är mellan 27 och 62 år, har arbetat minst åtta av de senaste 14 åren och minst tolv månader de senaste två åren har du rätt att söka omställningsstudiestöd. Ansökan till vårterminen 2025 öppnar den 1 oktober. Väntetiden kan vara lång, så det är bra att fylla i ansökan noga. Många får vänta på besked till efter studiestarten.



Får inte ersätta kompetensutveckling

Utbildningar som du borde få av din arbetsgivare för att klara dina arbetsuppgifter ger inte rätt till omställningsstudiestöd. Inte heller utbildningar som bara löser ett behov av kompetens hos en specifik arbetsgivare.



Vad vill du studera?

Utbildningar som ger rätt till studiemedel ger också rätt till omställningsstudiestöd. Du kan studera på universitet, högskola, folkhögskola, yrkeshögskola eller komvux. Utbildningen ska stärka din ställning på arbetsmarknaden, det ska alltså finnas ett behov av den sortens kompetens.

Källa: CSN



Kontakta rätt omställningsorganisation

Omställningsorganisationen kan ge stöd till den som vill studera med omställningsstudiestöd och kan skriva ett yttrande till CSN om att utbildningen stärker din plats på arbetsmarknaden. Du kan ta reda på vilken omställningsorganisation du hör till på CSN.



80 procent av lönen

Den som beviljas stöd har rätt till dels ett bidrag på 80 procent av den tidigare lönen (upp till ett visst belopp) och dels ett lån. Stödet ges i 44 veckor för heltidsstudier. Det går också bra att läsa på deltid, dock som lägst 20 procent.





KONGRESS 2024

Rekordmånga beslut på kongressen

I maj hölls kongress och Akademikerförbundet SSR:s arbete stakades ut för de närmaste tre åren. Under den tre dagar långa kongressen behandlades rekordmånga, 134, motioner. Många bifölls eller avslogs enligt förbundsstyrelsens förslag. Men i vissa frågor röstade kongressen mot förbundsstyrelsen. Motionerna handlade om

allt från organisation till vilka frågor förbundet ska driva.

Några av motionerna som togs upp var:

- Inrätta kontor i Göteborg och Malmö med ombudsmän som kan företräda medlemmar inom det närliggande geografiska området:
– *Avslag.*
- Förbundsstyrelsen argumenterade emot med förklaringen att kansliet är till för hela landet och den organisation som föreslås skulle bli på bekostnad av övriga landet.
- Våld i nära relation som en arbetsgivarfråga:
– *Bifall.*
- Motionen föreslog stöd till förtroendevalda att driva frågan om våld i nära relation som en arbetsmiljöfråga.
- Öka antalet medlemmar som jobbar med HR-frågor:
– *Bifall.*

Text: Annika Clemens / Theresia Viska

← Kongressen hölls tre dagar i maj och många uppskattade att träffas på riktigt igen. Förra kongressen 2021 hölls digitalt på grund av pandemin.

Distrikt Västerbotten föreslog att förbundet ska jobba mer aktivt för att värva fler HR-medlemmar.

- Inkludera klimatarbetet i avtalsförhandlingarna:
– *Besvarad.*

Studentrådet hänvisade till det akuta klimatläget i dag och för kommande generationer och föreslog att den gröna omställningen inkluderas i kommande avtalsförhandlingar. Förbundsstyrelsen förklarade att styrelsen önskar full frihet i förhandlingarna, men att frågan inte kommer att glömmas bort. Därmed ansåg kongressen att motionen var besvarad.

- Namnbyte av Akademikerförbundet SSR:
– *Avslag.*

Dags att slopa "SSR" och byta namn till endast Akademikerförbundet? Nej, sade förbundsstyrelsen och fick stöd från kongressen.

- Stärk arbetsmiljölagstiftningen:
– *Bifall.*

Distrikt Stockholm södra föreslog att förbundet ska utreda hur arbetsmiljölagstiftningen kan stärkas för att öka arbetsgivares ansvar för en god arbetsmiljö även i hemmet.

- Särskild utbildning för huvudskyddsombud:
– *Bifall.*

Kongressen röstade ja till motionen, på tvärs mot förbundsstyrelsens förslag. ●

NY STYRELSE

Enhälligt omval av Heike Erkers

En ny styrelse valdes under kongressen. Förbundsordförande Heike Erkers blev enhälligt omvald till ytterligare tre år.

Hon var den enda kandidaten till ordförandeposten och har suttit i förbundsstyrelsen sedan 2003.

Evert Blohmé valdes till vice ordförande i ytterligare en mandatperiod. Till andra vice ordförande valdes tidigare styrelseledamoten Sara Alfredsson.

Utöver presidiet har nio ledamöter valts till förbundsstyrelsen. Kvar sedan tidigare är Ulla-Maija Madison, Marcus Sjöberg, Monica Olausson, Markus Görs och Pia Björking Petersson. Nyinvalda ledamöter är Joel Christoffersson, Lina Svärd, Katarina Höglund och Carina Strömbäck.

Marie Stenmark, Anne-Lie Bygdén, Niklas Eldholm och Alexander Ramsing lämnar styrelsen.

Dessutom utser Studentrådet tre ledamöter: Emelie Gavier Widén (omval), Rabaab Mona Ali och Matilda Erichs Lång.





Visa vägen!

Sveriges vägledarförening, som organiserar studie- och yrkesvägledare, håller rikskonferens i Stockholm. I en värld som präglas av osäkerhet är kraven på vägledare större än någonsin, konstaterar föreningen. Akademikerförbundet SSR är på plats.

Datum: 24–25 okt
Plats: Stockholm

**4–25 november:
Kampanjveckor
Hela Akademikerförbundet
SSR kampanjar för att
synas mer på arbetsplatserna. Seminarier om bland annat avtalsrörelsen, AI och nya socialtjänstlagen hålls digitalt och träffar med lokalföreningar hålls i hela landet.**



Håll koll!

och läs mer i kalendern på Akademssr.se



**31 oktober:
Bakgrundskontroller**
Regeringens snabbutredning om bakgrundskontroller presenteras. Utredaren ska bland annat ta ställning till om det är möjligt för kommunala arbetsgivare att kontrollera sina anställda mot polisens register.

Avtalsråd

2025 års avtalsrörelse för kommuner och regioner drar i gång inom Akademikerförbundet SSR då förtroendevalda från hela landet samlas i Stockholm.

Datum: 20 nov

**29 november:
Anmälningssplikt**
Regeringens utredare Anita Linder presenterar utredningen om stärkt återvändarverksamhet, där utökad informationsplikt, av kritikerna kallad angiverilag, är en del.



Det här är en annons från Suntarbetsliv

Så tar välfärden krafttag mot hot, våld och aggressioner på jobbet

Yrkesgrupper inom välfärden möter hot, våld och aggressioner på sina arbetsplatser har vi allvarliga problem. Signalen är tydlig när kommuner och regioner nu växlar upp: Detta är en verklighet vi måste se, prata om och tera tillsammans!



Hot, våld och aggressioner på arbetet skapar stress och ohälsa. En nyckel är att börja prata om det. Bild: Plattform

Jella siffror från Arbetsmiljöverket visar att 35 procent av de som arbetat inom vård och omsorg de senaste 12 månaderna har blivit utsatta för våld, eller hot om våld. Enskilda medarbetare har förstås rätt att känna sig trygga på jobbet. Ytterst handlar det om att det gemensamma samhällsbygget hotas när medarbetare i offentlig sektor utsätts.

– Men jag ser ett tydligt skifte där de här frågorna nu kommer fram i ljuset och hamnar högre på dagordningen. Tystnads- och ”lite får man tåla”-kultur motas med växande kunskap och öppen dialog om problemens allvar och omfattning, säger Sofia Wikman, professor i kriminologi, Högskolan i Gävle.

Farlig normalisering

För att möta problemen har ett allt mer systematiskt arbete utvecklats

på många arbetsplatser, baserat på centrala utmaningar som forskare identifierat. Det handlar bland annat om att frågorna inte tas med i arbetsmiljöarbetet utan stannar inom ramen för andra processer. Medarbetare kan också se förklaringar utifrån en brukares situation och lägga bördan på sig själv.

– Man arbetar ju med socialt arbete av en anledning – man vill hjälpa människor till det bättre. Så när man utsätts kan man bli rädd, orolig och börja ifrågasätta sig själv, säger Taimur Qadery, enhetschef barn och ungdom på Norrköpings kommun.

Det kan också handla om att aggressionerna normaliseras. De blir som en del av yrkesrollen vilket gör att incidenter inte rapporteras och förblir osynliga.

En form av aggressioner som blivit allt vanligare sker digitalt via

Så här kommer din organisation igång
Suntarbetsliv erbjuder en rad kostnadsfria stöd för att förebygga hot och våld.

- **Prata om det!** Använd gruppaktiviteterna i verktyget Säkerhetsdialogen.
- **Anmäl tillbud** för att synliggöra omfattningen och åtgärda.
- **Jobba systematiskt** med SAM som arbetssätt.
- **Skapa rutiner** för ökad säkerhet och kollegialt stöd.
- **Lämna ingen ensam** med erfarenheter och upplevelser.
- **Samarbeta internt**, till exempel säkerhets- och HR-avdelning.

Om Suntarbetsliv

+ Suntarbetsliv är en ideell förening och drivs gemensamt av de fackliga organisationerna och arbetsgivarorganisationerna SKR och Sobona.



Scanna och gå direkt till Suntarbetslivs stöd kring hot och våld.

“suntarbetsliv

mejl eller sociala media. Detta syns eller märks inte alltid för andra i en utsatt medarbetares närhet då det även kan ske utanför arbetstid.

Lära istället för att döma

Forskning och erfarenheter visar att nyckeln är en öppen dialog på arbetsplatsen om hot, våld och aggressioner. Att dela sina upplevelser med varandra ökar tryggheten och gör att man tillsammans kan hitta förebyggande åtgärder.

– Det gäller att våga berätta när något har hänt. Då gäller det också att man har jobbat med hur man ska bemöta sina kollegor när de berättar saker, så att man lär av varandra istället för att döma. Dessutom är vi noga med att lyfta positiva saker som har skett också, säger Maysae Quttineh, områdeschef på Länsjukhuset Ryhov i Jönköping. ■

B Posttidning

Ej retur

AVS: Akademikerförbundet SSR

Box 12800, 112 96 Stockholm

Analys

Mångfald ger framgång – varför tvekar så många?

Spaning

När friskvården blir obligatorisk

Porträtt

När Carl blev Caroline såg hon kvinnorna – och skämdes

