

jusek-
tidningen
Karriär

- Ett medlemsmagasin för medlemmarna i Jusek -

Nº 07-
2018
49kr

1

Ett år med metoo

Sexuella trakasserier är nu en fråga på agendan. Vad är nästa steg?

2

Den moderna chefen

Traditionellt chefafe fungerar inte längre. Nu ska alla vara ledare

3

Musikjättens utmaning

25 000 söker jobb hos Spotify - varje månad

Hon har
NYCKELN
till internet

Anne-Marie Eklund Löwinder är en av de få utvalda kryptoofficerna i världen

#1

Justitierådet Eric M Runesson får stol nummer ett i Svenska Akademien

2 APRIL 2019

i Stockholm

7900 exkl. moms

Varmt välkommen till vår årliga nyhetsdag

Arbetsrätt 2019

Under dagen får du lyssna till flertal av Sveriges ledande experter inom arbetsrätt.

Efter en gemensam inledning genomförs parallella seminarier. Du väljer det seminarium som passar dig bäst och du kan utforma ditt personliga program efter eget önskemål och intresseinriktning.

 Boka dig idag på vjs.se

Kvalificerad fortbildning för dig som arbetar med juridiska frågeställningar.

*"Att man inte
litar på varandra
fungerar inte
i dagens
arbetsliv."*

Erik Ringertz



Nobelkontroverser vi minns. Längre var det oklart om Bob Dylan skulle ta emot sitt Nobelpris i litteratur.

s. 08



Intro

"Jag känner en stark kärlek till internet. Men kärleken är inte alltid besvarad."



s. 12

Anne-Marie Eklund Löwinder är säkerhetschef på IIS, invald i Internet hall of fame – och kryptoofficer. "Jag känner en stark kärlek till internet. Men kärleken är inte alltid besvarad."

s. 18

Arbetsmarknadspolitiken har genomgått ett skifte under de senaste 25 åren. Vad är det som har hänt – och vad innebär det?

s. 06

Juseks styrelse har fattat ett inriktningsbeslut om att bilda ett nytt förbund tillsammans med **Civilekonomerna**.

s. 07

"Ibland i livet skaver det. Det kan börja med frustration eller obalans, något som inte känns bra på jobbet eller i en relation. Är man duktig på att trycka bort sina känslor kan det dröja länge innan skavet blir ett problem", skriver **Marika King** i sin krönika.

s. 10

Fler än 1000 personer anställdes på Spotify under förra året. **Alexander Westerdahl**, HR business partner, om utmaningarna med tillväxtakten.

Tema

s. 22

Det är ett år sedan **metoo** briserade. I Sverige samordnades omkring 65 upprop i olika branscher. Vi undersöker vad som har hänt – och vad som finns kvar att göra.



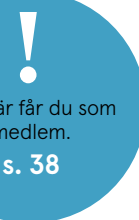
s. 31

I december tillträder justitierådet **Eric M Runesson** i Svenska Akademien – och han tar plats på stol nummer ett.

s. 32

Det moderna arbetslivet sätter käppar i hjulet för den kontrollerande chefen, visar ledarskapsforskning. Så, hur är den **moderna chefen**?

Medlem



Det här får du som medlem.

s. 38

s. 36

Kunniga experter svarar på dina frågor om arbetslivet. I detta nummer: Hur får jag kontroll över pensionen?

s. 42

Roza Kizil är nyvald ordförande för Juseks studerandesektions nationella styrelse. En stoppad praktikplats blev startskottet för hennes fackliga engagemang.





Sara Wilk, chefredaktör

Ett år med metoo

DET ÄR UNGEFÄR ett år sedan metoo exploderade i Sverige. Närmare 65 upprop publicerades, bland andra juristernas #medvilkenrätt och pr- och kommunikationsbranschens #sistabriefen. Berättelserna och vittnesmålen tog landet med storm – plötsligt blev det tydligt i vilken omfattning sexuella trakasserier förekommer.

Men vad har hänt sedan dess? Det beslöt vi oss för att undersöka genom att skicka ut en enkät till närmare hundra arbetsgivare, både inom privat och offentlig sektor. Den sammantagna analysen av resultatet är att de flesta har gjort något. Riktlinjer har förfinats, möten har hållits och frågan har kommit högre upp på agendan.

MEN SAMTIDIGT ÄR det något som skaver. Är det här tillräckligt för att komma till rätta med sexuella trakasserier på arbetsplatserna – räcker det att slipa på policydokument och att prata?

Flera av de intervjuade i vårt reportage pekar på de strukturella problemen som bäddar för ojämställdhet. Osäkra arbetsvillkor, till exempel. Eller hierarkiska strukturer. Är man i beroendeställning – kanske orolig för att bli av med jobbet eller inte få goda referenser – är steget långt att anmäla eller lyfta problem med chefen.

Jag noterar att just de här aspekterna lyser med sin frånvaro bland arbetsgivarnas enkätsvar. Men kanske kommer de insatserna i nästa steg?

Jag hoppas det.

Ring mig på 0709-945834
eller mejla till sara.wilk@otw.se

Premiär för professions-skolan

Vad gör en personalvetare egentligen? Och vad har en systemvetare för utbildning? I sex nummer framöver djupdyker vi i Juseks professioner. Lär dig mer om samhällsvetare på sid 40.

jusek- tidningen Karriär

Karriär ges ut av Jusek, fackförbundet för jurister, ekonomer, systemvetare, personalvetare, samhällsvetare & kommunikatörer.

Jusek
Box 5167, 102 44 Stockholm
Besöksadress: Nybrogatan 30,
114 39 Stockholm
Telefon: 08-665 29 00

Allt material publiceras och lagras i digitala medier och artikeldatabaser. Förbehåll mot denna publicering medges i regel inte.

Produktion: OTW
Box 3265, 103 65 Stockholm
Besöksadress: Birger Jarlsgatan 61
Mejl: red@tidningenkarriar.se

Chefredaktör & ansvarig utgivare:
Sara Wilk, sara.wilk@otw.se

Formgivare: Sanna Norlin

Omslagsfoto: Linus Sundahl-Djerf

Annonsbokning:
Josefine Blomquist, Adviser
070-164 67 59, josefine@adviser.se

Platsannonser:
John Klockhoff, Jobbdirekt
08-650 69 20, jobb@jobbdirekt.se

Prenumerationspris:
200 kr/8 nr.

Tryck: Sörmlands Printing
Solutions 2018.

TS-kontrollerad upplaga:
86 300 (2017).

Medlem i Sveriges Tidskrifter.
ISSN 2002-0562.



”Vad har hänt sedan metoo? Det beslöt vi oss för att undersöka genom att skicka ut en enkät till närmare hundra arbetsgivare, både inom privat och offentlig sektor.”

N°07 -
2018

Intro



Spotify får 25 000
jobbansökningar
- varje månad.
[sid 10](#)

FOTO: EDUARDO MUNOZ ALVAREZ/TT BILD



Studenterna gick före pressen för ekonomiprisvinnaren

I år tilldelades de amerikanska professorerna William D Nordhaus och Paul M Romer ekonomipriset till Alfreds Nobels minne, för att de har "integrerat klimatförändringar i långsiktig makroekonomisk analys" respektive "integrerat teknisk utveckling i långsiktig makroekonomisk analys". Samma dag som utnämningen tillkännagavs höll William D Nordhaus en presskonferens på Yale University där han arbetar - som han själv hade skjutit upp för att inte missa en av sina lektioner, skriver universitetet på Twitter.

Juseks styrelse vill bilda nytt förbund med Civilekonomerna

Juseks förbundsstyrelse har fattat ett inriktningsbeslut om att bilda ett nytt förbund tillsammans med Civilekonomerna. Ambitionen är att stärka medlemsnyttan – i maj säger fullmäktige sitt.

– Tiden är rätt, säger Juseks ordförande Sofia Larsen.

DET VAR I onsdags förra veckan, strax innan det här numrets pressläggning, som Juseks styrelse röstade igenom en viljeinriktning om att bilda ett nytt förbund tillsammans med Civilekonomerna. En sammanslagning skulle innebära att det blir Sveriges åttonde största fackförbund – och Sacos näst största – med över 130 000 medlemmar.

– Vi tar det här steget för att tiden är rätt. Det handlar om två starka förbund med bra varumärken. Jusek är i en fas där vi är attraktiva som medlemsförbund för förtroendevalda och vi ökar dessutom i medlemsantal. Men ska vi klara oss framåt och möta de frågor kring medlemsnytta och konkurrens vi ser behöver vi kraftsamla i ett gemensamt förbund, säger Sofia Larsen.

CIVILEKONOMERNA TILLHÖR

SACO och organiserar akademiskt utbildade ekonomer. I dag har man ungefär 44 000 medlemmar.

– När jag tittar på hur vi är organiserade inom Saco, ser jag att det inte är det bästa sättet. Vi står inför så pass stora förändringar, inte minst med digitaliseringen, att vi behöver bli större om vi ska klara av att utvecklas och företräda våra medlemmars intresse på bästa sätt, säger Civilekonomernas ordförande Lee Wermelin.

– Dessutom arbetar ekonomer som kår tvärfunktionellt, och de samarbetar med många av Juseks professioner. Ideologiskt ligger vi nära varandra.

För att Jusek och Civilekonomerna formellt ska kunna bli ett förbund måste båda fullmäktige rösta igenom förslaget. Sedan



FOTO: JESSICA SEGERBERG

Lee Wermelin, Civilekonomerna, och Sofia Larsen, Jusek.

Följ frågan – och läs de senaste nyheterna på tidningenkarriar.se

krävs eventuellt ytterligare ett fullmäktigebeslut innan planerna sätts i verket. Juseks förbundsstyrelses ambition är att allt ska falla på plats under nästa år.

– Styrelsen har tagit fram en viljeinriktning, men sedan behöver två fullmäktigebeslut fattas. Vi sätter ner foten och kommer att arbeta med frågan fram till det att fullmäktige tar sitt beslut, säger Sofia Larsen.

För att förbereda inför fullmäktigebeslut och ett samgående börjar nu ett flertal arbetsgrupper att arbeta. Det handlar om att se över de operativa frågorna, men även hur till exempel värderingar, stadgar och politik skulle se ut i det nya gemensamma förbundet.

– Vi vill tillsammans titta på hur vi blir

den bästa partnern för våra medlemmar och tar vara på deras intressen på längre sikt. Det här är ett bra tillfälle att gå igenom båda förbundens styrkor, hitta nya idéer och öka innovationskraften, säger Lee Wermelin.

Hur kommer medlemmarna att påverkas av beslutet?

– De kommer inte att påverkas någonting fram till det slutgiltiga beslutet tagits i fullmäktige, säger Sofia Larsen och fortsätter:

– Men med en sammanslagning räknar vi med att bli starkare. I och med att vi ökar medlemsantalet kan vi kraftsamla ekonomiskt och i opinionsbildning, vi blir dessutom en tyngre förhandlingspart som har större chans att få igenom våra förslag.

Sara Wilk

Citatet

”Vår studie bekräftar att det är något av en bekväm myt”

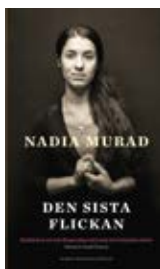
Det säger Anna-Carin Fagerlind Ståhl, psykolog vid Linköpings universitet. En studie från universitetet pekar nämligen på att frihet i jobbet, och bra socialt stöd, inte räcker för att kompensera höga krav när det gäller risken för utbrändhet.

70%

Talet

Ungefär så många gick sjuka till jobbet någon gång under 2017, enligt Arbetsmiljöverkets senaste arbetsmiljöundersökning.

3 x BÖCKER AV NOBELPRISTAGARE



Den sista flickan

Nadia Murad fick i år, tillsammans med Denis Mukwege, Nobels fredspris för sitt arbete för att stoppa användningen av sexuellt våld som vapen. Här berättar hon om sin tid som fånge hos IS.



The double helix

1968 gav James Watson, medicinsk forskare, ut sin personliga berättelse av hur det gick till när dna-molekylens struktur upptäcktes. Ett fynd som också tilldelades Nobelpriset i fysiologi eller medicin 1962.



Beslut och beteenden

Förra året tog Richard Thaler emot ekonomipriset för sitt bidrag till beteendekonomin. I den här boken skriver han om just det, nudging och hur det är möjligt att förutse människors beteende.

Krönika

Marika King. Ekonom, föreläsare & författare.

Jag vårdar min längtan

Med jämna mellanrum grips jag av en längtan, ofta förknippad med naturen; stora viddar och fjällhög luft, inte sällan med innerlighet och en önskan om att leva ett enklare liv. Åtminstone tror jag det.



Marika King

Det är svårt att veta man egentligen längtar efter.

Ta bara den gången i mitten av trettioårsåldern då jag längtade efter att bo på en gård. Både jag och min man var ekonomer och kunde inte ett dyft om jordbruk. Att bli bönder skulle förstås innebära en rejäl livsomställning, så vi bestämde oss för att börja med ett mindre steg: vi hyrde en kolonilott i Hässelby.

Till saken hör att vi bodde i stan och trots att vi hade bil var det rätt långt till Hässelby. Särskilt när maj kom och värmen slog till och det började växa som sjutton. Mängden ogräs som uppenbarade sig på vår tio gånger tio meter stora jordlapp var osannolik. Vi åkte dit i solsken, vi åkte dit i regn. Till slut åkte jag dit i regn.

En gång tog jag med mig salladslök och ett par liter jordgubbar hem och bjöd våra vänner på middag. Och medan vi drack våra färska strawberry daiquiris och beundrade utsikten över Karlbergskanalen i solnedgången tänkte jag att det nog inte var så dumt ändå, det här med kolonilott. Tills vi började må illa. Salladslöken visade sig i själva verket vara en blomlök.

Vi sa upp kolonilotten och insåg att det nog var något annat vi längtade efter. Men vad var det? Tid, kanske? Frihet? Eller en känsla av mening?

Ibland i livet skaver det. Det kan börja med frustration eller obalans, något som inte känns bra på jobbet eller i en relation. Är man duktig på att trycka bort sina känslor kan det dröja länge innan skavet blir ett problem, men till slut måste man göra något åt saken. Det blir ett slags negativ drivkraft, en förändring för att komma bort.

Längtan, däremot, är en drivkraft mot något. Ett pirr, en förväntan, en kärleksförklaring till livet och det som komma skall. Därför vårdar jag min längtan ömt och talar om den i försiktiga ordalag så att inte förtrollningen bryts. Om min längtan blir starkare måste jag förstås ta tag i den, men så länge den bara pockar så kan jag låta den bo i mitt fågelhjärta och tacksamt påminna mig om att jag fortfarande lever.

Citatet

Jag kommer till Nobelprisceremonin ... om jag kan.



Bob Dylan kommenterar sitt Nobelpris i litteratur i oktober 2016, till den brittiska dagstidningen The Telegraph. Musikern kom inte på Nobelfesten, och väntade ytterligare tre månader innan han till slut tog emot priset.

5%

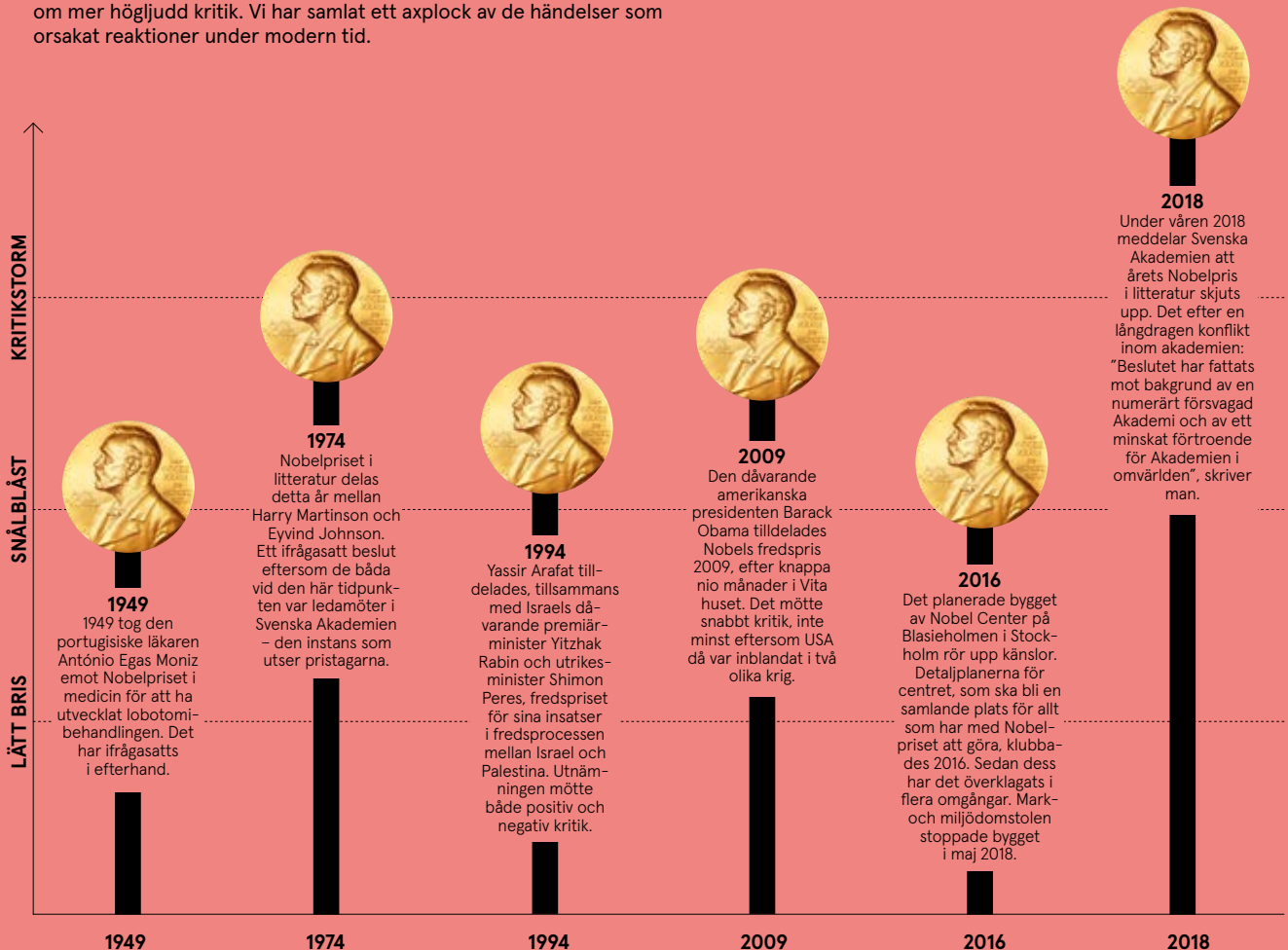
Talet

2018 belönas tre kvinnor med Nobelpriset; Nadia Murad (fredspriset), Frances Arnold (kemi) och Donna Strickland (fysik). Det är första gången på tre år som en kvinna får ta emot priset. Sedan 1901 har bara 51, alltså strax över 5 procent, av totalt 935 pristagare varit kvinnor.

KÄLLA: NOBELPRIZE.ORG

Nobelkontroverser vi minns

Nästan varje år blir det uppståndelse kring Nobelprisen på ett eller annat sätt. Ibland handlar det om meningsskiljaktigheter – och ibland om mer högljudd kritik. Vi har samlat ett axplock av de händelser som orsakat reaktioner under modern tid.



Tack vare dig
har du tillgång till
Sveriges bästa lönestatistik.



Nu är det dags att uppdatera statistiken igen och vi behöver din hjälp!

Gå in på jusek.se/loneenkatt2018 och svara på några frågor, så att du även nästa år har tillgång till Sveriges bästa lönestatistik för akademiker.

Varför ska jag hjälpa till, kanske du undrar?

Jo, för att med hjälp av lönestatistiken och vår lönerådgivning kan du vara väl förberedd inför nästa lönesamtal eller när du söker ett nytt jobb. Se det som årets viktigaste insats för både din egen och dina kollegors löneutveckling.



Spotify får 25 000 jobbsökningar i månaden

”Viktigt att vi är tydliga med vart vi är på väg”

4 000 personer jobbar på den svenska musikjätten Spotify. Fler än 1000 av dessa anställdes under det senaste året. En personalökning som skulle kunna innebära kaos om man inte har de rätta medlen för att hålla ihop allt.

Text: Mårten FärLin Foto: Magnus Glans

DEN HÅR SORTENS tillväxt innebär många prövningar, inte minst för HR. Den första kommer redan i rekryteringen, menar Alexander Westerdahl som är HR-chef inom Research and Development på Spotify. 250 nyanställningar i kvartalet är ett ganska högt tempo – och 25 000 ansökningar i månaden är en hel del att ta sig an.

– Därför är det särskilt viktigt att vara tydliga med vart vi är på väg i vårt employer branding-arbete – och att vi vågar vara värderingsstyrda, säger han.

ANDRA UTMANINGAR MED tillväxten finns i den globala aspekten, menar han. Spotify har på tolv år gått från 0 till 65 marknader. Risken för kulturkrockar och att organisationen blir spretig är då överhängande. Ju större företaget blir, desto svårare är det att hålla ihop företagskulturen och säkerställa att alla går åt samma håll.

Därför är det väldigt viktigt för Spotify att

jobba ”skalbart”, vilket underlättas av att HR arbetar nära affären.

– Först och främst måste man säkerställa att företaget har en tydlig riktning, filosofi och kultur. Spotify genomsyras till exempel av en del typiska svenska värderingar, som att undvika titelfixering och i stället ha en delaktig kultur baserad på samarbete och förtroende.

En viktig pusselbit för att alla ska få ta del av den centrala kulturen på företaget är onboarding-processen, som bland annat innebär att exakt alla som anställs flygs till huvudkontoret i Stockholm för att träffa ledningen och ta del av strategier.

– På så sätt får vi en väldigt inkluderande process där vi berör alla människor och hjälper dem att förstå vår kultur. Nästa steg är att vara autentiska. Vi uppmuntrar inkluderande debatter och diskussioner där vi gemensamt skapar vår kultur och filosofi. Jag är övertygad om att det är otroligt viktigt att hela tiden tillsammans ta ut vår kompassriktning – och direkt förankra den i organisationen.

EN TYDLIG RIKTNING ger i sin tur medarbetare som tar snabba beslut, vilket han ser som avgörande för en skalbar organisation.

– Hur väl vi rekryterar påverkar allt som sker i företaget. Spotifys övergripande mission är att fler kreatörer ska kunna leva på sin konst samtidigt som fler lyssnare får möjligheten att bli berörda. För att bibehålla riktningen behövs ett klister – och där tror jag HR är avgörande.

Alexander Westerdahl

Ålder: 34 år.

Gör: HR business partner på Research and Development, Spotify.

Utbildning: Personal- och arbetsvetenskap på Linköping universitet.



KRYPTO- OFFICEREN

I en stålbur utanför Washington DC i USA bevaras internets största hemlighet. Och den kan bara nås av sju utvalda nyckelbärare. En av dem är svenska nätsäkerhetsexperten *Anne-Marie Eklund Löwinder*.

Text: Märten Färlin Foto: Linus Sundahl-Djerf



”Att vi ständigt förnyar den handlar om vanlig kryptohygien. Man ska helt enkelt inte exponera en nyckel för länge.”

Hammarby Kaj, Stockholm. Internetstiftelsens säkerhetschef Anne-Marie Eklund Löwinder tittar fram bakom en laptop fylld med klistermärken; uppe i ena hörnet en rosa ninja i pixel-grafik. I det andra en gul och sedvanligt arg Pokémon. I mitten en bild på en kollega utklädd i Matrix-utstyrsel som är flankerad av citatet ”Don’t f* ck with the internet!”.

Hon kopplar upp datorn mot en större skärm för att ta hjälp av en presentation när hon ska förklara vad de faktiskt pysslar med där i datacentret två gånger om året.

– Det är ett hedersamt uppdrag som fortfarande känns otroligt viktigt och högtidligt, säger hon.

Sju personer, sju fysiska nycklar. Till internet. Det hela låter som en *Mission Impossible*-film. Eller som *Sagan om ringen* för den delen. Mycket riktigt har det också inspirerat till en deckare (*De sju nycklarna* av Åsa Schwartz) som sedermera ska bli tv-serie.

– Jag hjälpte henne med faktaunderlag. Men det mesta är förstås fiktion. Annars skulle det inte bli en särskilt rolig bok, haha.

För verkligheten är ganska torr. Det ceremonierna går ut på är rent krasst att uppdatera en krypteringsnyckel. En väldigt viktig sådan. Den kallas för rotnyckeln, styr internets hela domännamnsystem (DNS) och ser till att du hamnar på rätt webbplats när du skriver en domän i adressraden. Eller att mejlet kommer till rätt person när du klickar på skicka.

De som har hand om rotnyckeln och som sköter hela ceremonin heter Icann, en fristående organisation som förhåller sig till ett råd med representanter från hundra regeringar.

– När man uppfann DNS på 1980-talet insåg man tidigt att det fanns allvarliga sårbarheter i systemet. Eftersom det gick att manipulera informationen i DNS fanns det inget sätt att garantera att du kom till rätt plats när du skrev in ett domännamn eller att mejlet kom till rätt mottagarsystem. Därför tillförde vi en säkerhetsfunktion, DNSSEC, som använder rotnyckeln.

– Att vi ständigt förnyar den handlar om vanlig kryptohygien. Man ska helt enkelt inte exponera en nyckel för länge.

EN SCEN FRÅN dokumentärfilmen *Nyckeln till internet*; ett tjugotal personer har samlats i ett kvadratisk rum i ett datacenter utanför den lilla staden Culpeper i närheten av Washington DC. ”Välkomna till den tjugotredje nyckelceremonin”, säger en slipsklädd man medan han knackar en bunt papper i bordet för att jämna till kanterna.

Anne-Marie Eklund Löwinder sitter längst fram klädd i en mönstrad klänning och Converse. Tillsammans med de andra har hon nyss passerat fyra säkerhetsskikt med två ögonskanners och rigorösa kontroller. Hon ser sammanbitet omkring sig: stämningen är tryckt och flera webbkameror övervakar hela proceduren. I ett av hörnen står det som hela ceremonin kretsar kring: två sattsaskåp, båda ordentligt fastbultade i golvet, som skyddas av en svart stålbur.

MANNEN I SLIPS tar vid igen, och börjar med den första punkten av de trettioen som står uppspaltade på hans papper. Snart är det dags för Anne-Marie att genomföra sin del i proceduren: att sätta nyckeln i ett av låsen – och därigenom säkra internets fortsatta existens.

Anne-Marie Eklund Löwinder

Ålder: 61 år.

Bor: Södermalm, Stockholm.

Gör: Säkerhetschef på IIS och krypto-officer.

Utbildning:

Systemvetenskaplig examen. Stockholms universitet.

Familj: Man, fyra barn, två barnbarn och katt.

Motto: ”Säg aldrig nej. Man får bara en chans. Säger man nej har man missat den. Det värsta som kan hända om man har sagt ja, är att man misslyckas.”



Den som styr rotnyckeln har alltså makten över internet. Därför är det viktigt att makten ligger i rätt händer, och att människor med stort förtroende förnyar koden. Som Anne-Marie.

Anledningen till att hon 2010 utseddes till kryptoofficer, som rollen kallas, är att hon betraktas som en av världens främsta – och mest tillförlitliga – inom internetsäkerhet.

DEN VÄLREKOMMERADE STÄMPELN har hon fått efter ett långt liv vid internets sida. På 70-talet, ungefär samtidigt som internets föregångare Arpanet tog sina första steg i USA, började hon arbeta som maskinskrivare på Stockholms tingsrätt. Öppen för teknik följde hennes egen utveckling apparatens transformation, från manuell till elektrisk.

Det var också förkärleken till apparater som förde henne till systemvetarutbildningen på Stockholms universitet, som då innebar program-

mering, filhantering och databashantering. Men det var på en kurs om informatik och säkerhetsteknik hon fann sin nisch: säkerhet.

I slutet av 80-talet, när PC:n dök upp och internet lanserades på bred front, började hon jobba med IT-upphandlingar och digitalisering av offentliga verksamheter på Statskontoret i Stockholm. Riskanalys och säkerhet blev snabbt en stor fråga – ett område som Anne-Marie tog sig an. Med åren spred sig ryktet om hennes kunnighet, och 1999 blev hon handplockad till regeringens IT-kommission.

Några år senare blev hon säkerhetschef på IIS, där hon jobbar än i dag, en organisation som arbetar för ”en positiv utveckling av internet” och ansvarar för domänerna .se och .nu. Hon bidrog själv till att Sverige blev det första landet i världen att säkra sin toppdomän (.se) med säkerhetssystemet hon nu har nyckeln till – och blev för det invald i Internet hall of fame.

internet



Anne-Marie Eklund Löwinder har med andra ord sett internets utveckling på nära håll. Kanske är det därför hon fortfarande så dedikerat försvarar det mot allt ont.

– Internet som fenomen är fantastiskt, vad det gör för oss och vad det har skapat för möjligheter. Att kunna ta reda på vad som helst, när som helst. Att kunna jobba hemifrån. Att kunna vara såväl producent som konsument av innehåll och att kunna dela med sig av sina intressen. Tänk när jag började mitt yrkesliv – bara att hitta ett telefonnummer var skitjobbigt.

– Jag känner en stark kärlek till internet. Men kärleken är inte alltid besvarad. Det är inte alltid internet gör som jag vill.

Eller egentligen handlar det om människor som inte använder internet välvilligt. Därför behövs solida säkerhetsingrepp.

– Internet är som brödknivar. De kan användas av både onda och goda.

Anne-Marie nämner – på tal om bröd – något så udda som brödrostar som ett av hoten mot internet och dess användare.

– Prylar som vi förväntas ansluta till vårt hemnät – alltså 'internet of things' – är inte alltid de vassaste knivarna i lådan när det gäller säkerhet.

I över trettio år har vi lärt oss hur vi ska skydda våra datorer ganska hyfsat med hjälp av antivirus, brandväggar och uppdaterade operativsystem. Så ansluter man plötsligt en brödrost som skapar en väg in i ens dator. Det är en helt ny värld av sårbarheter.

Det finns många exempel på hur fel det kan bli, menar Anne-Marie, och väljer ett ur minnet.

– Ett casino i USA hade installerat en termostad med trådlös fjärrstyrning i sitt akvarium för att kunna kontrollera vattnets temperatur. De anslöt den till det trådlösa nätverket och voilà – någon tog sig in via termostaten och stal en jäkla massa pengar. Det var som att öppna en dörr.

Det lär dyka upp hur många nya säkerhetsproblem som helst, hela tiden. Hur håller du dig à jour?

– Jag jobbar jämt. Och lägger väldigt mycket tid på omvärldsbevakning. Jag hinner naturligtvis inte läsa allt, man får sova lite. Till exempel har jag några nyhetsbrev som jag alltid läser, som Crypto-Gram från Bruce Schneier och ett antal nyhetsbrev från olika Computer Emergency Response Teams (expertgrupper inom internetsäkerhet, reds anm). Sedan läser jag CVE:er, där folk skriver in nya sårbarheter som dyker upp, vilken programvara som är drabbad, hur sårbarheten yttrar sig och i bästa fall vad man kan göra åt det. En del av mitt arbete är att hålla koll på dessa och se till att vi på IIS är renläriga.

Det kan verka omänskligt att hänga med i internetsäkerhetens ständigt föränderliga djungel. Men, understryker Anne-Marie, utvecklingen är inte så extrem som den kan verka.

– Visst kommer det nya tjänster, funktioner och programvaror. Men i grunden handlar inter-

”I över trettio år har vi lärt oss hur vi ska skydda våra datorer med hjälp av antivirus och brandväggar. Så ansluter man plötsligt en brödrost som skapar en väg in i ens dator. Det är en helt ny värld av sårbarheter.”

netsäkerheten i dag om samma sak som den alltid har gjort: informationen ska vara riktig. Den ska också vara tillgänglig för dem som behöver den, när de behöver den. Den ska vara skyddad med konfidentialitet om den är känslig. Slutligen ska det alltid vara möjligt att spåra vem som har gjort vad, överallt och hela tiden. Med de fyra hörnstenarna kommer man väldigt långt.

Precis som internetsäkerheten handlar om samma sak som tidigare, har internets grundsystem egentligen inte förändrats så mycket sedan dess tillkomst för 30 år sedan. DNS var med redan då, och finns kvar än i dag.

TILLBAKA I DOKUMENTÄREN och datacentret är det dags för Anne-Marie att plocka fram sin fysiska nyckel, som hon har i en vacker träask byggd av hennes son. Hon och två andra kryptoofficerare släpps in i den svarta stålburen, de läser upp varsin box som förvaras i ena kassavalvet och lyfter ut tre separata ”nyckelkort”.

Ur det andra valvet tar man fram en maskin, HSM, som har en självförstörande funktion ifall den skulle ”få för sig” att lämna byggnaden eller skakas om ovanligt mycket. HSM innehåller själva rotnyckeln, den som gör att DNSSEC och därmed internet fortsätter att fungera. Den slipsklädda mötesledaren kopplar den till en dator som av säkerhetsskäl varken har operativsystem, minne, batteri eller wifi – och sätter sedan in ett av korten.

Slutligen lyfter han högerhanden för ceremonins sista steg och säger, samtidigt som han trycker, ”Enter”.

Anne-Maries tre karriärtips

1

Säg aldrig nej!

2

Nätverka.

3

Och fortbilda dig – fullärd blir man aldrig.



Synen på jobben:

Ansvarsskifte från kollektiv till individ

Svensk arbetsmarknadspolitik har genomgått genomgripande förändringar under de senaste 25 åren. Fokus har flyttats från massiva statliga utbildningssatsningar till ökade krav på individen. Och skiftet har haft brett politiskt stöd, visar forskningen.

Text: Jakob Hydén och Tobias Malmberg

UNDER 80-TALET GICK den svenska arbetsmarknadspolitik mer än något annat ut på att sätta folk i skolbänken. Massiva satsningar på utbildning var ett statligt verktyg för att öka sysselsättningen och säkra arbetskraft till nya jobb i en växande ekonomi.

Men så kom 90-talskrisen. Arbetslösheten sköt i höjden och har sedan dess pendlat mellan fem och tio procent – långt ifrån de två procent som svenskarna hade vant sig vid under 80-talet. Detta har förändrat synen på arbetsmarknadspolitik i grunden, menar Mattias Bengtsson, docent i sociologi vid Göteborgs universitet.

– Det går absolut att tala om ett skifte i synen på arbetsmarknadspolitik. Det som hände var att man började ge upp tron på arbets- och kompetenslinjen, och ersatte den med den nya arbetslinjen med ökad betoning på individuellt ansvar. Samhället kan erbjuda vissa tjänster och åtgärder, men det är individen själv som har ansvaret att hitta ett arbete. Tidigare talade man ofta om brist



på sysselsättning, nu handlar det mer om brist på anställningsbarhet och en förskjutning mot människors förmågor och motivation.

FOKUSERINGEN PÅ INDIVIDENS ansvar är något som också Tora Nord, doktor i arbetsvetenskap vid Borås högskola, har sett i sin forskning.

– Den svenska arbetslinjen präglas allt mer av en individualisering av ansvar. Där man tidigare kunde se arbete som en rättighet, står man i dag till arbetsmarknadens föfogande. Man ska göra tillräckligt för att vara anställningsbar och ta sig ur exempelvis sjukdom. I dag betonas individens egna ansvar för att ta sig ur arbetslöshet eller sjukskrivning i allt större utsträckning.

Och det finns risker med att fokusera för mycket på individen, menar Tora Nord. Hon har tittat på Arbetsförmedlingens insatser genom att intervjua seniora arbetsförmedlare, det vill säga sådana som varit i yrket i över 20 år och i vissa fall upp till 40 år.

– Starkt fokus på individen ökar risken för att

vi missar att titta på annat som också kan vara värt att undersöka, som arbetsgivarnas ansvar och vad staten gör och hur stödet därifrån är utformat. Ett sådant exempel som arbetsförmedlarna tog upp var bristen på kvalificerad studie- vägledning, säger Tora Nord.

Mattias Bengtsson driver för närvarande ett forskningsprojekt om aktiveringsstrategier – det vill säga statliga åtgärder för att få folk i arbete. Hans forskning visar att de gamla instrumenten fungerade dåligt på den arbetsmarknad som hade vuxit fram efter 90-talskrisen.

– Villkoren under början och mitten av 90-talet var exceptionella med dåliga statliga finanser, fallande sysselsättning och stigande arbetslöshet. Det var en allmän trend i slutet av 90-talet och början av det nya millenniet att tala mindre om samhällets ansvar för arbetslösheten som en social risk, och prata mer om individens ansvar att förvärva rätt kompetenser och förmågor för att vara anställningsbara på en alltmer flexibel arbetsmarknad.



Tora Nord



Mattias Bengtsson



Det som Reinfeldt-regeringarna gjorde var att förstärka den arbetslinje som egentligen redan hade vunnit mark under Göran Perssons tid som statsminister. Det är en viktig förklaring till att den nya arbetslinjen fick ett sådant genomslag, menar Mattias Bengtsson.

Det handlar alltså inte bara om politiska eller ideologiska skillnader – det fanns en diskurs i samhället där fokus låg på att ställa ökade krav på arbets sökande och sjukskrivna, säger han.

Denna hållning blev något av alliansens främsta kännetecken, men stöttades också mer eller mindre öppet av det socialdemokratiska partiet.

Tora Nord ser inte heller några avgörande politiska skillnader mellan höger och vänster, när det gäller synen på arbetsmarknadspolitik.

– Sett till de stora dragen så finns det inte så stora politiska skillnader. De krav man ställer på individen skiljer sig inte så mycket åt parti-politiskt. Oavsett parti så finns det en tendens att göra tillvaron mer besvärlig för dem som står utanför arbetsmarknaden. Det ska kännas att vara utanför. Vi ser att det ekonomiska glappet har ökat mellan dem som är inne och dem som står utanför arbetsmarknaden.

DE TYPER AV arbetsmarknadspolitiska åtgärder som tagit mer plats är enklare och mindre kostsamma insatser via Arbetsförmedlingen och olika former av subventionerade anställningar. De växande grupperna som står långt från arbetsmarknaden, exempelvis nyanlända, har i allt högre grad fått jobb som staten helt eller delvis finansierar.

Skiftet finns svart på vitt i statistiken, den sortens subventionerade jobb nästan fördubblades från mitten av 90-talet och de efterföljande 20 åren. 2014 uppgick de till 3,3 procent av alla anställningar i åldrarna 16 till 64 år.

Parallellt med förändringen av arbetsmarknadspolitik har även arbetsmarknaden i sig förändrats. Den är mer kräsen och ställer i dag betydligt högre krav på individuella egenskaper än för 50 år sedan.

– Sådant som personlighet och egenskaper har blivit viktigare. Det hänger ihop med att kommunikation, kundfokus och digitalisering har blivit allt viktigare i det moderna arbetslivet. Man är inte bara ett bud med ett paket att räcka över, utan man är varumärkets förlängda arm, säger Tara Nord.

Så vad händer framgent? Hur kommer arbetsmarknadspolitik utformas under 2020-talet? Självklart beror det på vem som tar regeringsmakten, vilket i skrivande stund är oklart, och inte minst hur stabil den regeringen visar sig vara.

– Under den gångna mandatperioden har vi haft en ganska svag regering som inte har kunnat genomdriva några större reformer, utan det vi har sett har framför allt varit mindre justeringar av arbetsmarknadspolitik. Man kan nog beskriva det som en politisk förlamning och kanske också en avsaknad av idéer kring vad vi ska göra med alla dessa människor som står långt från arbetsmarknaden, säger Mattias Bengtsson.

Tora Nord efterfrågar blocköverskridande samarbeten. Långsiktighet är nyckelordet som kan ge framgång, menar hon.

– Det är under en given mandatperiod svårt att visa resultat för sådant som språksatsningar och utbildning. Det man vinner visar sig inte under en mandatperiod, det visar sig på lång sikt. Det är viktigt att politiken är inriktad på mer långsiktigt hållbara satsningar så att samhället får ut något på sikt. Politiken borde fundera mer på långsiktighet och inte bara på att snygga till siffror genom att flytta grupper från öppen arbetslöshet till åtgärd.

“Oavsett parti så finns det en tendens att göra tillvaron mer besvärlig för dem som står utanför arbetsmarknaden. Det ska kännas att vara utanför.”



Mängder av kurser – för en mångfald av behov

**EN INKLUDERANDE
ARBETSMILJÖ – FÖR EN
VÄLMÅENDE ARBETSPLATS**

Datum: 5 november

**ARBETSRÄTT OCH
MIGRATIONSRÄTT**

Datum: 7 november

**ARBETSRÄTT FÖR CHEFER
I OFFENTLIG SEKTOR**

Datum: 14 november

ANTI-KORRUPTION

Datum: 15 november

**DET UTMANANDE MÖTET
– ATT HANTERA HOT OCH
VÅLD I SIN YRKESROLL**

Datum: 27 november

**ATT BEMÖTA
RÄTTSHAVERISTISKT
BETEENDE**

Datum: 13 december

**INTERKULTURELL
KOMPETENS – MÖTET MELLAN
OLIKA REFERENSRAMAR**

Datum: 17 december

FAKULTETSKURSER.

Besöksadress och kurslokal: Funckens gränd 1, Gamla Stan, Stockholm

Postadress: Box 2029, 103 11 STOCKHOLM

Kontakt: 08-41 003 006, 076 645 2112, info@fakultetskurser.se, www.fakultetskurser.se

Kursavgiften hjälper forskningen framåt genom vårt samarbete med universitetet.

Reportage—Ett år efter metoo



ME ETT ÅR



TOO SENARE

I dagarna är det ett år sedan metoo exploderade. – Det var ett vrål som fick oss att prata om sådant som vi inte har för vana att prata om. Men nu gäller det att gå från ord till handling, säger *Emmy Lilliehorn* som är en av samordnarna av de svenska metoo-uppropen.

Text: Mikael Bengling
Illustration: Kristian Ingers

UNDER HASHTAGEN METOO på sociala medier har kvinnor runt om i världen vittnat om återkommande kränkningar och sexuella trakasserier. Kända och okända män har pekats ut som förövare. Några har även dömts.

I Sverige har det tagits initiativ till åtminstone 65 metoo-upprop inom en rad olika branscher och områden.

För att ta reda på vilken effekt metoo hittills haft på arbetslivet har Jusektidningen Karriär via enkäter frågat cirka 100 offentliga och privata arbetsgivare hur de har påverkats.

68 har valt att helt eller delvis svara på frågorna.

- 19, det vill säga 28 procent, anser att metoo har påverkat deras sätt att arbeta med frågor kring sexuella trakasserier och kränkningar.

- 7 uppger att de har fått in fler anmälningar/rapporter gällande sexuella trakasserier under det senaste året jämfört med året innan. Dock handlar det i allmänhet om mycket få fall.

- Ytterst få fall har polisanmälts.

I september ställde Jusek frågan om metoo haft en positiv påverkan på medlemmarnas arbetsplatser. Enkäten gick ut till samtliga kommunikatörer och ett slumpmässigt urval av juristerna. Av kommunikatörer som svarade ansåg 30 procent

Reportage—Ett år efter metoo

att rörelsen påverkat positivt. Bland juristerna var motsvarande andel 33 procent.

– Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling var ingen ny fråga som plötsligt kom upp under hösten 2017. Den har funnits länge på vår agenda. Men jag tror att de flesta fackliga organisationer blev både förfärade och tagna på sängen över omfattningen, säger Sofia Hylander som är opinionsbildare på Jusek.

– Trygga arbetsplatser som är fria från trakasserier är ett arbetsgivaransvar. Där är lagstiftningen glasklar. Det handlar alltså inte bara om att utreda misstänkta trakasserier, utan också om att arbeta förebyggande så att exempelvis trakasserier inte uppkommer.

Vad kan ni göra från facketts sida?

– Vi kan jobba stenhårt med opinionsbildning, skriva debattartiklar och informera våra medlemmar om deras rättigheter och liknande. Men verklig förändring kan bara ske om diskussionen om trakasserier och kränkande särbehandling förs ut på de enskilda arbetsplatserna. Jag hoppas att metoo har gjort det mer okej att prata om sådana här saker. Tidigare har det funnits en enorm tystnadskultur.

MÅNGA ARBETSGIVARE, BÅDE privata och offentliga, följer inte basala regelverk när det gäller rutiner och riktlinjer för att förhindra trakasserier och repressalier, konstaterade Diskrimineringsombudsmannen nyligen efter att ha granskat samtliga kommuner och landsting. I undersökningen ingick även 36 arbetsgivare inom media, kultur och juridik.

Det som framför allt brister är rutiner och riktlinjer för att motverka repressalier.

– Repressalieförbudet är helt avgörande för att människor ska våga anmäla och stå upp för sina rättigheter när det exempelvis gäller sexuella eller andra trakasserier, säger Peter Wråke som är chef för rättsenheten arbetsliv på DO.

Som ett resultat av metoo tillsatte den dåvarande regeringen strax före valet en utredning som ska ta fram förslag på hur tillsynen över diskrimineringslagen kan bli mer effektiv. Det aviserades också om skarpare sanktioner mot de arbetsgivare som inte följer lagstiftningen när det gäller diskriminering och trakasserier.

Enligt Arbetsmiljöverkets senaste arbetsmiljöundersökning, som presenterades för några veckor sedan, utsattes i fjol ungefär en procent av männen och fyra procent av kvinnorna för sexuella trakasserier av chefer eller arbetskamrater.

Andelen utsatta var störst bland unga kvinnor (16–29 år): cirka tio procent.

Räknar man även med andra personer än arbetskamrater och chefer, till exempel kunder eller patienter, utsattes cirka var tredje ung kvinna för sexuella trakasserier på jobbet under 2017.

Undersökningen visar också att det är dubbelt så vanligt att personer visar med tidsbegränsade

Enkät svar i urval

Har metoo påverkat ert sätt att arbeta med sexuella trakasserier, kränkningar, etcetera?

Trygg-Hansa. Joseph Borenstein, presschef:

– Metoo kan skapa en plattform för dialog. De flesta människor och arbetsgivare vet att det är oacceptabelt att trakassera andra och för oss som arbetsgivare är metoo en möjlighet att på än större allvar fortsätta arbeta för en arbetsmiljö där alla känner sig trygga och jämlika. Under våren har vi bland annat skrivit om metoo i artiklar på intranätet där vi tydliggör vår nolltolerans i frågan, påminner om att vi har processer och rutiner på plats för att hantera eventuella incidenter samt att vi ser metoo som en möjlighet att lyfta denna viktiga fråga ännu högre på vår agenda.

Arbetsförmedlingen. Thomas Wolf, förhandlingschef:

– Vi har inrättat en möjlighet att anmäla sexuella trakasserier och kränkningar direkt till vår säkerhetsenhet, det vill säga där inte närmaste chef är mottagare.

Ericsson. Peter Olofsson, presschef:

– Vi har i olika kanaler påmint om vilka regler och riktlinjer vi har och hur man anmäler om man är utsatt för någon kränkning. Vi har varit tydliga med att företaget tar den här frågan på största allvar. Vi gör det genom att ha en tydlig nolltolerans och om man känner sig trakasserad ska företaget stötta den personen, och vi ska hantera detta på samma sätt som vi gör när någon bryter mot vår affäretiska kod.



Sofia Hylander



Peter Wråke

anställningar utsatts för sexuella trakasserier jämfört med personer med fasta anställningar.

– Självklart finns det en koppling mellan osäkra anställningar och att vara utsatt för orättvisor på sin arbetsplats. Unga kvinnor med osäkra anställningar är extra utsatta. Det ser vi i princip i alla metoo-uppropen. Jag vet också exempel på yngre människor som fått lämna sitt jobb för att de har klagat. Nu gäller det att gå från ord till handling för att skapa bestående strukturella förändringar, inte minst i arbetslivet. Sexuella trakasserier är en fråga om makt och det tar sig uttryck bland annat i anställningsförhållanden, säger Emmy Lilliehorn som är en av samordnarna av de svenska bransch- och områdesspecifika metoo-uppropen.

– Metoo har gjort att vi börjat prata om sådant som vi inte har varit vana vid att prata om. Vi har brutit en tystnadskultur. Kvinnor har i stor omfattning visat stöd och solidaritet med varandra. Jag är övertygad om att det kommer att få långvariga konsekvenser.



Forskaren: Ställ tuffare krav vid upphandling

Genom att ställa rätt krav vid upphandlingar kan myndigheter snabba på företagens jämställdhetsarbete.

– Upphandling är ett viktigt verktyg för att driva på arbetet mot socialt hållbara arbetsplatser, säger Jeaneth Johansson som är professor i företagsekonomi vid Luleå tekniska universitet och högskolan i Halmstad.

Stat, kommun och annan offentlig verksamhet är stora beställare av varor och tjänster och har goda möjligheter att ställa tuffa krav på sina leverantörer.

– Det gäller för företagen att anpassa sig och sina affärsmodeller efter kundernas krav. De företag som inte gör det kommer inte att finnas kvar på sikt, säger Jeaneth Johansson.

– Myndigheterna har en viktig roll när det gäller att förändra strukturer och styra mot ett mer socialt hållbart samhälle där vi bättre tar tillvara resurser och kompetens. Upphandling är ett viktigt verktyg i det arbetet.

Klarar myndigheterna det i dag?

– Nej, inte i tillräckligt stor utsträckning. Många arbetar med att försöka få in krav på jämställdhet och social hållbarhet i sina beställningar, andra gör det inte. Mycket handlar om kunskap och beställarkompetens. Samtidigt är det inte alltid så lätt att veta vilka krav man ska ställa.

– Jag tror att det är en minoritet av myndigheterna som arbetar med detta på ett strukturerat sätt. Många har dessutom ett alldeles för snävt fokus på vad exempelvis jämställda arbetsplatser innebär.

Hur då?

– Fler kvinnor i beslutande rum leder inte per automatik till ökad jämställdhet, även om det är ett jätteviktigt första steg. Det finns massor av strukturer under ytan som man också måste arbeta med, till exempel vem som i verkligheten bestämmer vad.

Jeaneth Johansson säger att det är viktigt att alltid utgå ifrån vilken kompetens som krävs för ett visst uppdrag.

– Det är A och O. Annars är risken stor att kvinnor bara blir galjonsfigurer.

Mycket snack men liten verkstad

Det räcker inte att bara prata om jämställdhet för att få till stånd förändringar.

– Det krävs också mätningar, konkreta mål och planer. Tyvärr saknas det på många håll, säger seniorkonsulten Maja Stridsberg på PR-byråen Westander.

Hon var en av initiativtagarna till reklam-, PR- och kommunikationsbranschens gemensamma metoo-upprop #sistabriefen som publicerades i november i fjol.

– Sedan dess har det hänt ganska mycket och på samma gång ganska lite. Initialt var det stor aktivitet. Det var som en våg som sköljde över branschen. Många byråer svarade på uppropet och förklarade att detta var något som de skulle arbeta aktivt med. Flera branschorganisationer var väldigt aktiva i början. Men sedan har det blivit ganska tyst, säger Maja Stridsberg.

– Metoo har dock lett till en ökad medvetenhet på många byråer om de här frågorna, vilket är positivt. Det förs bra samtal och många känner sig stärkta. Jag tror att det i dag är fler än tidigare som vågar säga ifrån och lyfta problem som finns på deras arbetsplats. Folk känner att de inte är ensamma. Det försvinner inte bara för att hypen kring metoo har avtagit.

Enligt en undersökning från Add Gender anser knappt var tredje medarbetare på de 41 byråer som i år deltog i Guldvågen, en årlig tävling som delar ut pris till den mest jämställda kommunikationsbyråen, att deras byrå reagerat på #sistabriefen och arbetar strategiskt med frågan genom att involvera alla i företaget.

– Det är ett svagt resultat. Samtidigt kan man fundera på hur det ser ut bland övriga byråer med tanke på att de som deltar i Guldvågen rimligen är branschens crème de la crème på jämställdhetsområdet.

Finns det en risk för att metoo "blåser över"?

– Jag tror inte det. Kulturellt har det trots allt hänt en del. Strukturellt är jag osäker på hur mycket som har förändrats. Det är nu viktigt att både enskilda byråer och branschen i stort går vidare med mätningar, konkreta mål och planer.

Varför mätningar?

Enkät svar i urval

Har metoo påverkat ert sätt att arbeta med sexuella trakasserier, kränkningar, etcetera?

TeLia. Irene Krohn, presschef:

– Vi har en whistleblower-funktion som drivs av en extern part där man kan vara helt anonym. Vi har regelbundna utbildningar inom etik och uppförande. Vi diskuterar de här frågorna regelbundet och både högsta ledningen och den svenska ledningen har detta på dagordningen.

Luftfartsverket. Barbro Bolander, HR-direktör:

– Vi gjorde en minienkät under våren för att få en uppfattning om huruvida det finns frågor inom området kränkande särbehandling etcetera som vi behöver jobba vidare med, och såg att det finns viss förekomst som vi bestämde oss för att undersöka vidare. När metoo-uppropet kom höll vi just på att uppdatera vår code of conduct och i den har vi säkerställt att dessa frågor finns omhändertagna.



Maja Stridsberg

– För att veta vad som bör göras måste man först ta reda på hur verkligheten ser ut. Jag rekommenderar därför alla arbetsgivare att låta medarbetarna recensera företagets jämställdhetsarbete och det förebyggande arbetet när det gäller sexuella trakasserier. Är detta en jämställd arbetsplats eller är det inte det? Svaren pekar ut riktningen för det fortsatta arbetet.

Enligt Arbetsmiljöverkets senaste undersökning är det betydligt vanligare att personer med osäkra anställningar är utsatta för sexuella trakasserier än personer med trygga anställningar.

– Min uppfattning är att det är hög konkurrens om jobben i kommunikationsbranschen, vilket leder till en rädsla för att lätt kunna bli ersatt. Obetald praktik är inte heller ovanligt. Det bäddar för skeva maktförhållanden och kan bidra till en kultur där medarbetarna inte riktigt vågar protestera. Det är ju inte så lätt att säga ifrån om det kan kosta ens jobb och inkomst. Jag är därför övertygad om att trygga anställningsförhållanden är en nyckel till att göra den här branschen bättre.



Enkät svar i urval

Har metoo påverkat ert sätt att arbeta med sexuella trakasserier, kränkningar, etcetera?

Ernst & Young.

Stina Gustafsson, PR-chef (Sverige):

– Vi tar frågan på största allvar och har sedan tidigare en jämställdhetsplan med tydliga riktlinjer kring sexuella kränkningar och trakasserier. Vi har påmint alla våra medarbetare om planen och hur man ska gå till väga om man blivit utsatt eller misstänker att någon annan blivit det. Vi har informerat medarbetarna om de aktiviteter som finns kopplat till planen, vilka ansvariga personer man kan kontakta personligen och informerat om vår etiska "hotline" som man kan kontakta om man misstänker någon form av oegentligheter på arbetsplatsen.

Westander . Patrik Westander, vd:

– Vi har bland annat uppdaterat våra riktlinjer mot sexuella trakasserier. De har diskuterats med samtliga anställda och inkluderats i introduktionspärmen för nyanställda. Vi har tagit fram en ny jämställdhetsplan. Medvetenheten har nog ökat hos oss. Jag tror att vi har kommit lite närmare målet att alla våra anställda ska känna sig helt trygga – trygga från trakasserier och trygga med att de behandlas lika oberoende av kön. Alla anställda känner nu till våra riktlinjer mot sexuella trakasserier och att möjliga åtgärder kan vara uppsägning eller avsked. Vi har också blivit mycket bättre på att ifrågasätta enkånade arbetsgrupper.

Enkät svar i urval

Har metoo påverkat ert sätt att arbeta med sexuella trakasserier, kränkningar, etcetera?

Trafikverket. Niclas Lamberg, HR-direktör:

– Vi håller på att revidera arbetssättet kring sexuella trakasserier och kränkningar och kommer att genomföra flertalet åtgärder för att säkerställa en ännu mer systematisk hantering och dokumentation av dessa ärenden. Åtgärderna består bland annat av reviderade instruktioner, förändringar vad avser frågor i medarbetarundersökningen och systemlösningar som ska underlätta hanteringen och dokumentationen kring sexuella trakasserier och kränkningar.

Folksam. Kajsa Moström, presschef:

– Vi har bland annat genomfört workshops på temat som startade i koncernledningen och därefter togs ut i hela organisationen. Vi upplever att metoo-uppropet hade en enorm kraft – och att detta har påverkat oss alla, även Folksam. Medvetenheten och insikten i frågorna/ämnet har ökat inom Folksam. Chefer och medarbetare har ökad dialog gällande dessa frågor och generellt sett har såväl chefer som medarbetare blivit än mer uppmärksamma i vardagen när det gäller beteenden, språkbruk och hur vi behandlar varandra. Det finns även en nyinrättad extern funktion som man kan använda sig av för att anmäla.



Telejätten införde nolltolerans-klausul

Mycket prat, men få konkreta åtgärder. Det var anledningen till att Tele2 tog fram en klausul som ger företaget rätt att säga upp avtal med samarbetspartners som inte arbetar aktivt med jämställdhet.

– Tele2-klausulen är inte svaret på allt, men säkerställer att frågor kring diskriminering och trakasserier diskuteras på alla nivåer, säger kommunikations- och marknadsdirektör Åse Holmberg.

Ase Holmberg berättar att hon blev mycket berörd av alla vittnesmål som publicerades i samband med de olika metoo-uppropen under hösten och vintern 2017/2018.

– Det kom många upprop, men det lades få konkreta förslag på åtgärder. Jag började därför fundera på hur vi skulle kunna bidra. Sedan tidigare har vi på Tele2 visselblåsarfunktioner, uppförandekoder och liknande, men vi har inte reglerat vårt samarbete med andra företag. Jag satte mig därför med de konsultbyråer som vi på kommunikations- och marknadsavdelningen arbetar tätt tillsammans med för att prata om vår gemensamma arbetsmiljö. Därefter konstruerade vi ett tillägg till våra avtal, som vi kallar Tele2-klausulen.

– Den går bland annat ut på att båda parter förväntas arbeta aktivt mot diskriminering, för jämställdhet och ha nolltolerans mot alla typer av trakasserier. Båda parter har ett ömsesidigt ansvar och har rätt att avbryta samarbetet om den andra parten inte agerar på oegentligheter.

Ni kunde väl även tidigare säga upp avtal om ni tyckte att en samarbetspartner agerade felaktigt?

– Jo, men den nya klausulen innebär att vi kan

säga upp avtalet på 30 dagar, vilket har en stark påverkanskraft. I vår bransch har avtalen i allmänhet längre uppsägningstider än så.

Har klausulen haft någon effekt?

– Den har haft stor effekt. Framför allt har vi börjat diskutera den gemensamma arbetsmiljön, vilket vi inte gjort på samma sätt tidigare. Vi pratade mycket om vad vi skulle göra, betydligt mindre om hur vi ska göra det. Klausulen gör också att vi vid avtalsförhandlingar, på ett helt annat sätt än tidigare, diskuterar frågor kring diskriminering och liknande.

– Vi tror inte att Tele2-klausulen är svaret på allt. Men det är ett viktigt steg som kommer att sätta frågan på agendan och säkerställa att den hela tiden diskuteras på ledande nivåer. Du ser olika saker beroende på vilka glasögon du har på dig.

Har det inträffat några händelser som gör att ni har utlöst klausulen?

– Nej. Men det innebär inte att vi är förskonade. Jag tror att det rent generellt är ganska få fall som rapporteras jämfört med vad som inträffar. Min bild är att det krävs ganska mycket för att någon ska rapportera eller göra en visselblåsar-anmälan.

– Inte minst metoo-uppropen visar att det knappast finns någon kvinna som inte själv har varit utsatt för något eller känner någon som varit det.



Åse Holmberg

Anette lämnade efter kollegans trakasserier

Gång på gång trakasserade en manlig mellanchefer Anette sexuellt.

Till slut fick hon nog och sa upp sig efter att ha fått ekonomisk kompensation av sin arbetsgivare.

– Det är ganska typiskt. Företagen betalar ofta för att det inte ska komma ut vad som har hänt, säger Gun Alexandersson Malm som är ombudsman och arbetsrättsjurist på Jusek.

Hon berättar om ett typiskt fall. Här-omåret började Anette, som egentligen heter något annat, arbeta på ett medelstort företag. Under en fest några månader senare pratade hon länge och dansade med en av mellancheferna.

Efter ungefär en vecka mejlade han Anette och undrade om de kunde gå ut på ”tu man hand”. När hon inte svarade på mejlet började mannen, som inte var Anettes chef, aktivt söka upp henne på jobbet och hitta på olika ärenden för att de skulle träffas.

En tid senare åkte delar av företaget iväg på konferens. Till att börja med hände inget speciellt. Middagen var trevlig och Anette andades ut. Senare på kvällen tackade hon ja till en dans med mellancheferna. Men när han började ta på henne sa hon stopp, tackade för sig och gick till sitt hotellrum.

En timme senare hörde hon hur någon knackade på dörren till hennes rum. Hon öppnade och där stod mellancheferna. Anette tyckte att det skulle kännas pinsamt om någon såg att han stod utanför hennes dörr, kände sig stressad och släppte in honom.

Mannen var lätt berusad, förklarade att han var kär i henne och att han visste att hon var det i honom. Efter en stund bad hon honom lämna hennes rum, vilket han också gjorde.

Tillbaka på jobbet fortsatte mannen att ta kontakt med Anette, bland annat via mejl och sms. När hon förklarade för honom att hon tänkte berätta för chefen vad han höll på med om han inte slutade, upphörde han för en tid.

Men efter några månader började han igen. I ett meddelande skrev han: ”Blir varm i kroppen när jag ser dig ... funderar och önskar att du

inte har några trosor under kjolen ... hade gjort arbetsdagen roligare.”

Vid åtminstone ett par tillfällen syntes han utanför Anettes bostad.

Anette mårde allt sämre, men höll tyst om vad som pågick. Inte förrän en kollega frågade henne hur hon egentligen mårde berättade hon. Till sammans tog de kontakt med företagets chef som varnade mellancheferna och förbjöd honom att ta kontakt med Anette.

Mannen blev mycket upprörd och sms:ade: ”Nöjd nu?! Först leka o sen straffa ... Sista ordet är inte sagt.”

Anette blev rädd och stressad. Kände sig förföljd och hörde av sig till Jusek.

– Vi kontaktade arbetsgivaren, som vi anser inte har gjort tillräckligt för vår medlem. Vi ville driva ärendet vidare, men det ville inte Anette, säger Gun Alexandersson Malm.

Vad hände då?

– Hon ville ha en ekonomisk uppgörelse med företaget, vilket hon också fick. Hon köptes ut med ett antal månadslöner, fick ett nytt jobb ganska snart därefter och är nöjd. Hon säger att hon vill ”lägga detta bakom sig”, säger Gun Alexandersson Malm.

– Även mellancheferna har lämnat företaget. Hur hans uppgörelse ser ut vet jag inte.

Vad har företaget gjort?

– Man har tagit fram en handlingsplan för liknande situationer och genomfört internutbildningar, vilket självklart är bra.

– Men genom att företagen betalar ser man till att det inte blir offentligt vad som har hänt. Det är därför det finns så få anmälningar om sexuella trakasserier. Mörkertalet är enormt stort. Jag skulle tro att 98 procent av fallen görs upp i godo, säger Gun Alexandersson Malm.

“Genom att företagen betalar ser man till att det inte blir offentligt vad som har hänt. Det är därför det finns så få anmälningar om sexuella trakasserier. Mörkertalet är enormt stort.”

INGEN FARA PÅ TAKET

Fallolyckor är den vanligaste arbetsolyckan. Tyvärr har bara 15% av alla anställda inom kommuner, landsting och regioner koll på att de har en kollektivavtalad försäkring via jobbet. Det är synd. För de kan missa extra ersättning då de inte känner till förmånen.

Du med personalansvar, berätta det här för dina medarbetare. Det kan ge dem extra trygghet om de blir sjuka. Eller skadade på jobbet. Informationsmaterial finns på afaforsakring.se/ingenfara

Nº07-
2018

Inblick



Hur ska den moderna
chefen leda?
Vi söker svaret.
sid 31

FOTO: PONTUS ORRE/AFTONBLADET/TT

**Hallå där:**

Lagens man i Svenska Akademien

Under krisen i Svenska Akademien kallades justitierådet Eric M Runesson in för att medla. Nu har han valts in i akademien och tillträder officiellt den 20 december.

Varför tackade du ja?

– Att ha verkat som medlare med akademien har lärt mig en del. Jag tror att det är bra att kunna använda den kunskapen direkt vid bordet. Men det finns ytterligare en aspekt: jurister har ett speciellt perspektiv på språket. Det ska inte var suggestivt, mångtydigt eller måla fram bilder utan kännetecknas av klarhet. I akademiens stadgar står att den främsta uppgiften är att värna språkets renhet, styrka och klarhet. Då är det ganska naturligt med en företrädare som har juristens perspektiv.

Hur ser du på din roll i akademien?

– Jag tar med mig 30 års erfarenhet som praktiker och processadvokat. Som praktiker lär man sig att lägga fram saker utan att det blir onödigt polariserande. Det är en utgångspunkt. Man är en problemlösare.

Är det något särskilt du har ombetts bidra med?

– Att ge stadgarna, som är från 1786, en samtida tolkning för att kunna sätta in dem i den rättsordning som gäller i dag.

När får du själv tid att läsa?

– Jag läser lite varje dag. Jag försöker att få min dos skönlitteratur.

Vad läser du då?

– Det är blandat. Jag blev nyfiken på Jila Mossaed som också valts in i akademien och har läst hennes spännande dikter. Annars blir det mest berättande skönlitteratur.

Tobias Malmberg



Vem är den moderna chefen?

Det moderna arbetslivet har utvecklats i rasande fart, och det kräver att chefer och ledningssystem följer efter. Borta är superhjälten som ska motivera och kontrollera – i stället är alla anställda lika viktiga. Jusektidningen Karriär undersöker den senaste ledarskapsforskningen och pratar med två företag som anammat nya tankar.

Text: Jessica Josefsson

Illustration: Jens Magnusson

DET BÖRjade egentligen redan med informations- teknologins utveckling på 90-talet, som har gjort att information når ut snabbare till alla. I kombination med globaliseringen, och att befolkningens utbildningsnivå och kompetens stadigt ökat, ställs allt högre krav på cheferna.

– Gränserna har suddats ut i och med globaliseringen och folk rör sig mer mellan olika sammanhang och konstellationer, konstaterar Jonas Dahl som är organisationsforskare och doktorand på Handelshögskolan i Stockholm.

– Vi har också övergått från tillverkningsindustri till mer tjänste-

produktion, och det är en annan typ av logik i den sortens organisationer, förklarar han.

Förändringarna har lett till att det gamla, mer traditionella systemet med överblick, kontroll och fokus på ideala ledaregenskaper, inte längre är den mest framgångsrika modellen.

– Det är ingen chef som kan ha sådan överblick eller kontroll i dagens föränderliga organisatoriska landskap. I dag behöver snarare alla ses som ledare och utövare av ledarskap, såväl chef som medarbetare, säger Jonas Dahl.

– Ledarskap ska dock inte blandas ihop med chefskap – som är något annat.

Dagens chefer bör alltså ta ett steg tillbaka, lita och lyssna på sina medarbetare och också följa dem.

JONAS FASTH, FORSKARE och lärare i företagsekonomi på Handels-högskolan i Göteborg, skrev i år avhandlingen *Företagsledares arbete och tillväxt*. Han har tittat närmare på vad som egentligen är ett framgångsrikt modernt ledarskap och kommit fram till att ledningens viktigaste uppgifter är att tydliggöra verksamhetens ramverk och att säkerställa villkoren för prestation.

– Den första delen, att skapa ramar, innebär att verksamheten måste ha en tydlig vision och målbild – vad som ska åstadkommas, förklarar Jonas Fasth och konstaterar att det också innebär att verksamheten ska ha tydliga värderingar.

Ramarna möjliggör frihet under ansvar, som även ger medarbetare utrymme att växa. Men modellen

bygger inte bara på att cheferna litar på sina medarbetare, det är också medarbetarna själva som ska stå för motivationen. Den andra delen – att säkerställa villkoren för prestation – bygger nämligen på grundfilosofin att alla medarbetare faktiskt vill göra ett bra jobb.

– Och då är utgångspunkten att varje individ ska få rätt förutsättning för att prestera, säger han.

Men hur ska då en modern ledare av i dag vara?

Det handlar om att se ledarskapet som en påverkansprocess där alla – och inte bara några få utvalda – är delaktiga, känner förtroende och tar ansvar, menar Jonas Dahl.

Enligt Jonas Fasth är äktheten central.

– Det är viktigt som ledare att veta vem man är. Men det moderna ledarskapet innebär inte att någon speciell personlighet har större chans att lyckas, säger han.

I stället handlar det mer om led-

arens engagemang och passion.

– Viljan är lika viktig hos medarbetaren som hos chefen.

Och chefen ska kunna ha ett helikopterperspektiv, se vad som till exempel behöver utvecklas, men också kunna gå ner och landa, kavla upp ärmarna och visa medarbetarna vad som ska göras och vilket beteende som är acceptabelt.

– Det är på ett sätt ett symboliskt ledarskap, om det är mycket jobb och övertid för medarbetarna, så är det viktigt att chefen också jobbar mycket och stannar kvar längst, säger Jonas Fasth.

KAN DÅ DET här verkligen fungera i praktiken?

Ja, menar Erik Ringertz, vd för IT-konsultföretaget Netlight, som har skrivit boken *Harder, better, faster, stronger: nya idéer för morgondagens ledarskap* tillsammans med Fredrik Emdén.

Han har sedan 90-talet varit intresserad av ledarskapsfrågor och tror att organisationer och chefer i dag måste vara öppna för förändringar.

– Man måste bestämma sig för om man litar på människor eller inte. Att man inte litar på varandra är ofta grundproblemet i det traditionella systemet, och det fungerar inte i dagens arbetsliv, säger Erik Ringertz.

– För det är egentligen inte så konstigt. Överallt annars får människor fatta egna beslut, utom på jobbet.

På hans eget företag finns ingen fast ledningsstruktur och arbetskulturen är tillitsbaserad. I stället för chefer har bolaget erfarna medarbetare som kan frågas om råd, inte om lov.

– Vi arbetar med nätverk där det varken finns eller behöver finnas en chef som toppstyr, säger han.

Målet på Netlight var att skapa en miljö där folk själva fattar beslut, men inte ensamma. Nyckelordet för att det ska fungera är dialog och det egna ansvarstagandet.

– Det fungerar i praktiken, men jag säger inte att det är lättare. Det gäller att våga ta upp problem med varandra, prata och vara ärliga och det är inte alltid så enkelt, konstaterar Erik Ringertz.



Jonas Fasth



Erik Ringertz

Så har vi gjort:

Här skriver medarbetarna chefernas handbok

På IT-konsultbolaget Cygni är det medarbetarna som tagit fram handboken för vad cheferna ska göra. Och alla beslut fattas gemensamt.

– Fler tänker bättre än en, säger Annika Löfstrand Ianni, konsultchef på Cygni.

2018 BLEV IT-KONSULTBOLAGET

Cygni med sina 130 anställda utsett till Europas bästa arbetsplats enligt stiftelsen Great place to work. Det är inte första gången. År efter år har de toppat listorna.

– Det är inbyggt i vår kultur från början att det ska vara en bra arbetsplats, säger Annika Löfstrand Ianni, konsultchef, som berättar att visionen om att toppa listan funnits med ända sedan bolaget bildades 2006.

– Och visionen är viktig, för vid alla beslut vi fattar måste vi fråga oss om det här är det bästa för alla medarbetare, förklarar hon.

Annika Löfstrand Ianni och hennes kollega Tina

Barnden är två av totalt sex konsultchefer i Stockholm. De jobbar mot en grupp konsulter, systemutvecklare, på 15 personer var.

– Vi har valt att ha en chef med ett mindre antal i teamet, det vanligaste på andra konsultbolag är annars 35 konsulter som en konsultchef ska supporta, berättar Tina Barnden.

Det är medarbetarna, IT-konsulterna själva, som tagit fram en →

Cygni

Anställda: 130.

Plats: Stockholm, Östersund, Luleå och Göteborg.

Ledningsform: Platt hierarki där alla beslut fattas gemensamt.

”Visionen om att vara en bra arbetsplats är viktig, för vid alla beslut vi fattar måste vi fråga oss om det här är det bästa för alla medarbetare.”

handbok för cheferna på bolaget. På Cygni kallar man det för att coacha i stället för att styra. Konsultcheferna ska underlätta konsulternas arbete; hitta nya kunder och hjälpa till med problem som uppstår, eller till exempel ordna fram en ny dator om det skulle behövas.

– Vi jobbar med sälj och när en konsult ska byta uppdrag så är mitt viktigaste uppdrag att vara coachande och inte styrande, i stället komma med input och hjälpa till, förklarar Annika Löfstrand Ianni.

Cheferna ska vara lyhörda, empatiska, ge mycket feedback till medarbetarna och det ska finnas en öppen och rak dialog.

Men finns det inte några svårigheter med den här sortens ledarskapsform?

– Ja, det gäller att hålla dialogen igång hela tiden och så fattar vi alla beslut gemensamt. Men fler tänker bättre än en, säger hon.

De har även märkt att besluten blir mindre prestigefyllda på det sättet.

– Det gör det mycket lättare att ändra och göra annorlunda om det visar sig att det inte var ett bra beslut.

Cygni har en platt hierarki, vilket innebär att alla roller inom bolaget är lika viktiga. De förklarar att det är ett sorts rättvisesystem.

– Eller konsulterna är viktigare, för det är ju de som är experterna hos oss, säger Tina Barnden.

Så har vi gjort:

Mer frihet – mindre kontroll

Arbetsförmedlingen har gått igenom en förnyelseresa. Nu är det inte längre en toppstyrd myndighet, utan chefer och handläggare ute i landet ska kunna fatta beslut själva.

Text: Jessica Josefsson

VÅREN 2014 HADE Arbetsförmedlingen svårt att leverera god service till arbetssökande och arbetsgivare. Samtidigt fick myndigheten en ny generaldirektör, Mikael Sjöberg, som satte igång ett stort förnyelsearbete där bland annat digitalisering ingick. Nu har de en helt ny styrnings- och ledningsfilosofi.

– För att lyckas åstadkomma de här förändringarna bedömde vi redan då att vi måste ha ett nytt sätt att leda. Vi kunde inte fortsätta med det ledningssystemet som vi hade, säger Thomas Ericson, organisationschef på Arbetsförmedlingen.

Bland annat hade myndigheten tidigare präglats av detaljstyrning och kontrollerande styrning, där medarbetare och chefer gavs lite handlingsutrymme, berättar han.

– Man var rädd för att göra fel och

det fanns ett utvecklat vi och dom-tänkande.

Efter en intern process formades en ny ledningsfilosofi och grunden för ett nytt system lades.

– Då hade vi inte något namn på det, men i dag används allt oftare begreppet ”tillitsbaserad styrning och ledning” för att beskriva det vi ville åstadkomma.

Alla chefer inom myndigheten har fått gå igenom ett program för att stöttas i utvecklingen.

– Att ta fram det här på papperet var inte så svårt, men att föra in det i myndigheten är en jätteutmaning.

DET ÄR ETT helt nytt styrningssätt som ska in i en gigantisk organisation som också är spridd geografiskt. Det är först i dag som Arbetsförmedlingen mer tydligt går ut externt och berättar om arbetet och förändringen.

– Vi har kommit en god bit på väg, men vi är inte färdiga ännu, det är ett arbete som man aldrig blir riktigt klar med, säger Thomas Ericson.

Cheferna på Arbetsförmedlingen ska i dag vara uppmuntrande och tillåtande. De ska inte ägna sig åt långtgående kontroll eller leta efter fel. Borta är också toppstyrningen från ledningen på huvudkontoret. De regionala och lokala cheferna och handläggarna avgör i högre grad vad som behöver göras och hur.

– En central del i vår ledningsfilosofi innebär att alla, såväl chefer som medarbetare, är ledare, säger Thomas Ericson.

Göteborgs stift söker stiftsjurist för kyrkorätt och förvaltningsrätt

I arbetet ingår handläggning av ärenden i domkapitlet, frågor om tystnadsplikt och sekretess, ärenden om utlämnande av handlingar, valfrågor samt medverkan i fortbildnings- och utbildningsinsatser inom det kyrko- och förvaltningsrättsliga området.

Läs mer om tjänsten på
www.svenskakyrkan.se/goteborgsstift

SHARP
RECRUITMENT

Spännande utmaningar kallar!

Sharp Recruitment är en nischad byrå inom rekrytering och bemanning med expertis inom fem huvudområden. Vi rekryterar och bemannar inom juridik, tax & finance, risk & compliance, executive samt ekonomi och administration.

Kolla in våra pågående rekryteringar på www.sharprecruitment.se

Sharp Legal

Sharp Risk & Compliance

Sharp Tax & Finance

Sharp Admin

Sharp Executive

Dina klienter kommer att älska den.

Kats tid- och ärendeapp gör det enklare än någonsin att komma åt den information du vill ha, när du vill ha den. Vare sig du är på kontoret eller i rätten. Du blir effektivare och får mer tid över till det som är viktigt - dina klienter.



Läs mer på www.kats.se

På vår sajt hittar du mer intressant läsning.

tidningenkarriar.se

jusek-
tidningen
Karriär

Hur får jag koll på pensionen?

? Ända sedan jag slutade plugga har jag omväxlingsvis jobbat som konsult i egen firma och som anställd – ibland på företag med kollektivavtal och ibland inte. I och med det känner jag att jag inte har något grepp om min samlade tjänstepension. Hur ska jag göra för att få koll på läget?

Svar: För att få koll på din pensionssituation, och särskilt tjänstepensionen, är mitt tips att du loggar in på Min Pension. Där får du en samlad överblick över vad du hitintills tjänat in. Du ser den allmänna pensionen, den kollektivavtalade tjänstepensionen och eventuellt privat pensionssparande (om du registrerat det hos Min Pension).

Om du inte kan se all tjänstepension som du har tjänat in kan det bero på att den inte är inrapporterad av bolaget som du har valt för att förvalta ditt pensionskapital. Ytterligare anledningar kan vara att bolaget inte har samarbete med Min Pension eller att din tidigare arbetsgivare inte betalat in dina pensionspremier. Oavsett vad anledningen kan vara, kontakta bolaget eller arbetsgivaren och se till att uppgifterna blir rättade. Har bolaget inte samarbete med Min Pension kan du registrera aktuellt pensionskapital själv.

Använd dig av möjligheten att göra pensionsprognoser på Min Pension för att få en uppfattning om storleken på

din framtida totala pension utifrån olika förutsättningar, såsom nuvarande lön, vid vilken ålder du planerar att ta ut dina olika pensionsdelar och under hur lång tidsperiod uttagen ska vara. Du kan laborera på många olika sätt för att se hur din framtida pension påverkas av de val du gör.

Nu när du fått koll på din samlade pension, vad tänker du? Behöver du ändra något? Vad kan du påverka direkt och vad kan du påverka längre fram? Hur mycket önskar/behöver du i framtida pension? Under din tid som konsult, hur hanterade du pensionsfrågan då? Vilken bolagsform använde du dig av? Tog du ut lön som du betalade skatt på? Tog du höjd för att ditt arvode även bör täcka tjänstepension inklusive riskförsäkringar?

Oavsett vilka svar du ger på frågorna är de bra att ha med sig i det framtida yrkeslivet! Pensionsmyndighetens webb har information avseende egenföretagares pension om du behöver mer kunskap.

Ytterligare sätt att få koll på din tjänstepension är att du årligen, i samband

med att värdebeskeden skickas från valcentralen/administrationsbolaget eller banken/försäkringsbolaget etcetera, kontrollerar att samtlig information stämmer. Är rätt lön anmäld? Har du anpassat efterlevandeskydden efter din nuvarande livssituation? Tänk på att kontrollera med Skatteverket om du har möjlighet till avdrag för eventuellt privat inbetald pensionsförsäkring.

Jag själv brukar alltid kolla min pensionsekonomi i samband med att jag deklarerar, det är en bra rutin som fungerar för mig. Lycka till!

Åsa Harvig Göthberg,
Pensionsexpert på Jusek



Från kollega till chef

Fråga: Jag ska bli chef över tidigare kollegor, hur påverkar det mina framtida relationer och möjligheter?

Svar: Det här är långt ifrån en lätt situation att hamna i, speciellt om man umgås privat med sina kollegor. Det är viktigt att försöka ha en så öppen och ärlig kommunikation som möjligt där man pratar om de nya förväntningarna man har på varandra. Din roll på arbetsplatsen kommer att ändras och dina kollegor kommer att förhålla sig till dig på ett annat sätt – och du kommer förhålla dig annorlunda till dem.

En bra regel är att tydligt skilja på arbetsliv och privatliv. Då vet dina vänner/kollegor var de har dig i dina två olika roller i er relation. Det kommer förmodligen ta tid, men till slut kommer

du hitta sätt att hantera din nya roll. Tänk också på att det är en stor fördel att du redan känner de personer som du ska vara chef över – du kanske vet vad de är missnöjda med i organisationen och vad de uppskattade, eller inte tyckte om, hos den förra chefen.

Gällande framtida möjligheter så är det väldigt positivt att kunna visa upp att man fått ökat förtroende på en arbetsplats – det är bland det finaste betyg man kan få från sin arbetsgivare.

Susanne Adawi,
karriärexpert på Go Monday

Hur når jag mitt mål?

Fråga: Jag vet vart jag vill, men inte hur jag ska ta mig dit. Hur ska jag göra?

Svar: Grattis, du har avklarat det svåraste – att ta reda på vad du faktiskt vill! Vet du vart du vill så kommer du förr eller senare dit även om vägen kan vara lite krokig på sina håll.

Även om du vill komma vidare kan det finnas en poäng att utvärdera möjligheterna att röra dig i den riktning du vill hos din nuvarande arbetsgivare. Boka in ett möte med din chef!

Ett sätt att ta reda på hur du ska komma dit du vill är att titta på hur andra personer har gjort – besök profiler på LinkedIn, prata med ditt kontaktnät och se dig omkring. Samla på dig kunskap om vilka kompetenser som är avgörande för din nya inriktning och se hur du kan skaffa dig dem. Har du användning för det du redan kan i och med den bakgrund du har? Det finns absolut en poäng i att bolla detta med någon utomstående och få hjälp att lägga upp en plan.

Lämna chefskapet – och prestigen?

Fråga: Hur släpper jag en ledarposition utan att tappa prestige?

Svar: Att vara ledare är inte någonting som automatiskt ger prestige, skulle jag vilja påstå. Vi drivs alla av olika saker och ingenting är mer "rätt". Det viktiga är att man söker sig till roller där man trivs – det om något är prestigefullt. Att vara chef bara för att det är vad som förväntas av en gör ingen lycklig. Fokusera i stället på det ansvar du ska ha och det resultat du ska uppnå i en kommande roll och var stolt över det.

Susanne Adawi,
karriärexpert på Go Monday

Som Jusekmedlem kan du själv boka ett samtal med en karriärexpert, läs mer på jusek.se



Du lyssnar väl på Jusek-podden?



NR16

Katarina Berg, HR-chef på Spotify, och Anna Dyhre, rådgivare och föreläsare, pratar millenials, kommunikativt ledarskap, flexibla helgdagar och mycket mer. Hur rekryterar och behåller man talanger? Vad är en bra företagskultur?

NR15

Kommunikationsstrategen Per Schlingmann och Matilda Westerman, marknadsstrateg på Jusek, talar om varför de *älskar* att kommunicera. Vilka egenskaper ska en bra kommunikatör ha? Hur bygger man berättelser som tar plats i samtiden? Hur ser framtidens kommunikation ut?

NR12

Det vanligaste sättet att få jobb är via kontakter. Ulrika Husmark, karriärexpert på Jusek, berättar hur man gör för att vidga sitt professionella nätverk. Hur söker jag jobb genom mitt nätverk? Vi pratar också om hur man kan öka sina möjligheter att hitta rätt jobb genom att använda sig av LinkedIn.

Det är dags för årets viktigaste enkät!

Som medlem i Jusek har du tillgång till Sveriges bästa lönestatistik och nu behöver den uppdateras: jusek.se/loneenkät2018

Hur rekryterar jag medlemmar på min arbetsplats (privat sektor)?

Boka in lunchen den 22 november redan nu. Då ger rekryterande ombudsman Jennifer Andersson Sjögren dig verktyg att rekrytera nya medlemmar på din arbetsplats. Du får konkreta tips på hur du lägger upp en strategi för att fler ska bli medlemmar och vilka aktiviteter som hjälper dig att nå föreningens rekryteringsmål.

Webbinariet är interaktivt och du kan ställa dina och föreningens frågor direkt till Jennifer, jennifer.andersson-sjogren@jusek.se både innan och under webinariet.



Andra lönerelaterade förmåner

1

Lönesamtal

Som medlem får du också tillgång till vår lönerådgivning. I rådgivningen kan du till exempel få hjälp med frågor om lönesättning, lönesamtal och vad du behöver tänka på när du söker nytt jobb. Mer info på jusek.se

2

Karriärrådgivning

Få råd kring ansökningshandlingar, intervjuer eller din nuvarande jobb- eller studie-situation. Mer info på jusek.se

Var med och utveckla din profession

Brinner du för frågor som rör dig och dina kollegor? Då är det här rätt uppdrag för dig.

Jusek vill bidra i utvecklingen av våra medlemmars professionsfrågor. Det gör vi genom våra professionsföreningar där medlemmar som vill engagera sig särskilt i frågor som rör den egna professionen bidrar med inspiration, input och kompetens. Vi har en professionsförening för jurister, en för ekonomer, en för systemvetare, en för personalvetare, en för kommunikatörer, en för samhällsvetare och en för chefer.

Är du intresserad av att ingå i ett styre som jobbar aktivt med exempelvis professionsutveckling, karriärstöd och opinionsbildning? Mejla vår förbundssekreterare per-olof.persson@jusek.se och tala om vilken av våra professionsföreningar du är intresserad av så återkommer vi med mer information om arbetet och hur du ansöker.

Tack vare dig har du tillgång till Sveriges bästa lönestatistik

Har du koll på lön? För att du ska kunna föra en bra lönediskussion med din arbetsgivare behöver du veta hur du ligger till. Som medlem i Jusek har du tillgång till Sveriges bästa lönestatistik!

Nu är det dags för årets viktigaste enkät. Varje år skickar vi ut frågor om lön för att samla in underlag till vår lönestatistik som finns på jusek.se. Förra året var vi över 28 000 medlemmar som svarade på enkäten. Du hittar enkäten på:

jusek.se/loneenkät2018

Tillsammans skapar vi Sveriges bästa lönestatistik.

Nominera din kandidat till förbundsstyrelsen

Den 14–15 maj 2019 samlas Juseks fullmäktige och tar ut riktningen för de kommande tre åren. Valberedningen vill redan nu få förslag på kandidater till förbundsstyrelse och andra uppdrag. Sista dag att nominera är 16 november 2018.

Skicka in motioner till fullmäktige

Alla medlemmar har rätt att komma med förslag – motioner – till fullmäktige. En motion kan ta upp vilken fråga som helst som har anknytning till Juseks verksamhet. Sista dag att skicka in är 31 januari 2019.

Mer information hittar du på jusek.se/fullmaktige

”Nyexad? Vi hjälper dig med allt från anställningsavtal till arbetsrätt. Ring oss!”

Ingrid Krogius,
ombudsman Jusek



Kontakta oss!

Medlemsservice

08-665 29 09 / medlem@jusek.se

Medlemsrådgivning

08-665 29 80

Akademikernas a-kassa

08-412 33 00 / medlem@aea.se

Är du arbetsgivare?

Privat sektor: fap@jusek.se

Offentlig sektor: medfao@jusek.se

Jusek

Besöksadress: Nybrogatan 30, Stockholm
Postadress: Box 5167, 102 44 Stockholm
08-665 29 00 [vxl] / 08-662 79 23 [fax]

Hej samhällsvetare!

Susanna Hammarberg,
ämnessakkunnig handläggare
på Regeringskansliet:

”Någon behöver binda ihop helheten”

Vad jobbar du med?

– Jag jobbar med myndighetsstyrning på miljö- och energidepartementet, det betyder att jag stödjer våra myndighetshandläggare. Det handlar mer konkret om att omvandla politiska

beslut till bra myndighetsstyrning, där det finns principer och riktlinjer att förhålla sig till. Det är många världar som möts; politik och förvaltning, sakpolitik och styrningsprinciper, teori och praktik, till exempel.

Vad är det bästa med ditt jobb?

– Just den här skärningspunkten mellan politik och förvaltning är väldigt spännande. Det är ett svårt men roligt område, dessutom är det framåtsyftande och fokus ligger på utveckling – hur vi omsätter en idé i praktiken.

Vad har du med dig från din utbildning till samhällsvetare?

– Det är tydligt att jag har med mig olika perspektiv in i frågor. För att fatta bra beslut måste man belysa en fråga ur olika perspektiv, väga för och emot. För mig är det självklart, men jag har jobbat med olika professioner och det är tydligt att många har sitt perspektiv på saker och ting. Ibland kan jag göra mig lite rolig över hur enögt det kan bli.

Varför är det viktigt med olika perspektiv?

– Alla tycker nog att den tid man lever i är oerhört komplex. Men i dag krävs det att en organisation dels har väldigt djup specialistkunskap och dels personer som binder ihop helheten. Ibland pratar man om hängrännor och stuprör. Du måste ha stuprör, specialister, annars funkar det inte. Men du måste också ha hängrännor som löper mellan dem – och det tycker jag att samhällsvetare är.

Sara Wilk



Kända samhällsvetare

1 **Jenny Madestam**, forskare och universitetslektor vid Södertörns högskola. 2 Kronprinsessan **Victoria**. 3 **Ban Ki-Moon**, före detta generalsekreterare FN, numera ordförande i Internationella olympiska kommitténs etiska kommission.

”Jag utbildade mig till undersköterska – som en revolt mot pappa. Men när vi läste om politik och välfärdsstaten började jag hitta hem.”

Jenny Madestam, forskare och universitetslektor.
Intervjun från tidigare i år finns på tidningenkarriar.se

44 740

Så stor var medellönen för en samhällsvetare i privat sektor 2017. KÄLLA: JUSEK

39 233

Var medellönen inom kommunal sektor.

39 120

Var medellönen inom statlig sektor.

Läget på arbetsmarknaden

Nyexaminerade: Hård konkurrens om jobben – fler utbildade än det finns jobb. Prognosen säger en fortsatt obalans mellan utbud och efterfrågan fram till 2022 (SCB). Mest positiva arbetsmarknadsutsikter har de med förvaltningsinriktning.

Erfarna: Balans, det finns ungefär lika många utbildade som det finns arbetstillfällen. KÄLLA: SACO

5 507

Så mycket mer per månad tjänar samhällsvetare i privat sektor jämfört med kommunal sektor. KÄLLA: JUSEK

75%

Ungefär så många av samhällsvetarna mellan 25 och 29 år är kvinnor. KÄLLA: SCB

50%

Så många av samhällsvetarna över 50 år är män.



Könsfördelning för samhällsvetare

I korthet

Samhällsvetare är ett brett yrke. Man kan jobba som allt ifrån informatör till omvärldsanalytiker, utredare och ombudsman. Det finns ungefär 80 000 yrkesverksamma i dag och de arbetar på bland annat kommuner, myndigheter och företag.

15 000

Ungefär så många av Juseks medlemmar är samhällsvetare.

RÄTTSPATOS INTEGRITET + MOD = ÅKLAGARE

Vi söker dig som vill ha en central roll i brottsbekämpningen, som gillar utmaningar och vill jobba i en händelsestyrd verksamhet.

Åklagaren är en grund för ett fungerande rätts-samhälle och en viktig del av vårt demokratiska system. Det är ett ansvarsfullt och krävande yrke. Förutom rätt utbildning måste du ha rätt egenskaper för att klara jobbet.

Läs mer på www.aklagare.se



Varsågod, extra förmånlig ränta för dig

Som medlem i Jusek kan du låna från 20 000 upp till 350 000 kronor till en rörlig ränta på 4,68* procent. Välj själv vad du vill använda pengarna till. Ingen säkerhet behövs och inga avgifter finns. Du kan när som helst lösa lånet utan extra kostnad.

Ring 0771-388 788 om du vill ha ett lånebesked direkt eller besök seb.se/medlemslan

* Aktuell medlemslåneränta är för närvarande 4,68 %. En kreditprövning görs alltid. Det får inte finnas några betalningsanmärkningar och lägsta årsinkomst är 190 000 kr. Om den rörliga årsräntan är 4,68 %, blir den effektiva räntan 4,78 % för ett annuitetslån på 100 000 kronor upplagt på 5 år (60 återbetalningstillfällen), utan uppläggningsavgift. Det totala beloppet att betala, vid oförändrad ränta blir 112 350 kronor och din månadskostnad blir 1 873 kronor. Årsränta per 2016-09-07.

SEB

Roza Kizil tar över Jusek Student

Inkludering och närmare koppling mellan studier och arbete. Det är några av de frågor som Roza Kizil tänker driva som nybliven ordförande för Juseks studerandesektionens nationella styrelse.

Text: Tobias Malmberg Foto: Ernst Henry Photography AB

E N STOPPAD PRAKTIKPLATS blev starten för Roza Kizils fackliga engagemang. För två år sedan hade hon ordnat en praktikplats i linje med sin kandidatutbildning på TCO:s avdelning för internationella relationer. Men skolan ansåg att hon skulle vänta med att åka tills hon var på masternivå.

– Det är hög konkurrens om jobben och en praktik är ett bra tillfälle att få in en fot på arbetsmarknaden. Det kändes inte okej och jag gick upp till rektorn och sa vad jag tyckte, säger Roza Kizil.

– Ett av universitetets syften är att man ska komma vidare och där får man inte glömma arbetslivsanknytningen. Det känns som om man inte har hängt med i hur arbetsmarknadens villkor förändrats.

Historien förde med sig att hon fick upp ögonen för de nya utmaningar som råder för studenter. Det fackliga engagemanget som föddes där och då har nu lett till att hon har valts till ny ordförande för Jusek studerandesektionens nationella styrelse.

– Vi anser att utbildning ska löna sig och leda till kvalificerade arbeten. Juseks roll är att se till att stötta medlemmarna och bidra med medlemsnytta under studietiden. Studenter ska få hjälp med CV-granskning, mentorsprojekt och råd kring anställningsavtal eller lön vid sommar- och extrajobb. En bra karriär börjar redan under studietiden.

Hur ser du på ditt uppdrag?

– Det är jättespännande. Vi utformar och driver aktuella studentpolitiska frågor utifrån medlemmarnas behov för att möta den framtida arbetsmarknaden. Genom att nätverka med studentorganisationerna för dem som ska bli läkare och lärare ser vi vad vi har för gemensamma utmaningar som

vi kan möta tillsammans.

Roza Kizil säger att hon alltid trott på självledarskap. Att snabbt kunna sätta sig in i uppgifterna och sedan ta steget vidare för att verka för förändring.

– Sådana egenskaper vill jag lyfta fram hos hela styrelsen. Jag ska föregå med gott exempel, men jag vill att även andra ska våga. Här gör vi mycket för första gången. Men när man utmanar sig själv och lyckas så ger det en sådan kick!

Vilken blir den viktigaste frågan att driva för dig?

– Samverkan mellan utbildning och samhällsutveckling behöver uppvärderas och klyftan mellan arbetsliv och studentliv behöver minskas. Möjlighet till praktik ska kunna erbjudas för alla studenter oavsett om man läser fristående kurser eller i ett kandidatprogram.

– Vi befinner oss i en snabbföränderlig arbetsmarknad och lärosäten bör ge kompetenser som förbereder studenter för en digitaliserad arbetsmarknad. Inkludering är också ett fokusområde. Alla ska ha möjlighet att läsa till en akademisk utbildning och högskolan ska vara fri från diskriminering.

Roza Kizil

Studier: Läser till civilekonom och en fil kand i Internationella relationer på Stockholms universitet.

Ålder: 23 år.

Arbete: Jobbar på Svenskt Näringsliv med skolkommunikation.

Jusek studerandesektionens nationella styrelse:

Ray Benson, vice ordförande; **Vlora Makolli**, ledamot; **Caroline Roumi**, ledamot; **Anna Sundin**, ledamot; **Emelie Hirschmark**, ledamot; **Jesper Persson**, ledamot; **Gösta Lundström**, ledamot; **Alexandra Isén**, ledamot



Aktuella juridiska kurser — som spänner över alla rättsområden!

NOVEMBER

- 6/11 Arbetsrätt 2
- 7/11 Styrelseansvar i finansiella företag
- 7/11 RÄTT Skatt *Baskurs*
- 7/11 GDPR 3 — Praktiskt dataskyddsarbete
- 8/11 Detaljplaner — nytt regelsystem i samspel med miljöbalken
- 8/11 Asylrätt
- 13/11 Straffprocessen
- 14/11 MiFID II & MiFIR — nya regler på värdepappersmarknaden
- 15/11 Avtalstolkning i praktiken
- 15/11 GDPR 1 — Den nya dataskyddsförordningen
- 15/11 Att undvika och utnyttja preskription i arbetsrätten
- 20/11 Stiftelser 2018 *Nyhetsdag*
- 21/11 Den nya vattenrätten
- 21/11 Civilprocessrätt *Fördjupning*
- 22/11 Förvaltningsrättsliga principer
- 22/11 Fördjupning i offentlig upphandling
- 22/11 Beskattning av fastigheter
- 22/11 Skatterätt 2018 *Nyhetsdag*
- 27/11 Bodelningsförrättsuppdraget
- 27/11 Konsumententreprenader
- 27/11 Förvaltningsprocessrätt
- 28/11 Ansvar för styrelse, VD och revisorer i aktiebolag
- 28/11 RÄTT Moms *Baskurs*
- 28/11 Religionsfrihet i arbetslivet
- 29/11 Praktisk obeståndsrätt

DECEMBER

- 4/12 Konkursboets miljöansvar
- 4/12 EU:s Bodelningsförordning
- 4/12 Fel i fastighet

- 5/12 Byggentreprenader och offentlig upphandling — vad krävs för en lyckad entreprenad?
- 5/12 IT-rätt 2018 *Nyhetsdag*
- 6/12 Arbetsrättsprocessen
- 6/12 Revision och revisorer
- 6/12 Straffrätt för ekonomer
- 11/12 GDPR 2 — Nationell lagstiftning och fördjupning
- 11/12 Praktisk processrätt
- 11/12 Kommersiell entreprenadjuridik 2
- 12/12 Åtgärder mot penningtvätt
- 12/12 Fastighetsrättsdagen 2018 *Nyhetsdag*
- 13/12 Hyresrätt och bostadsrättsdagen 2018 *Nyhetsdag*
- 14/12 Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar *Frukostseminarium*

2019

JANUARI

- 23/1 VD-avtalet-halvdagskurs fm
- 24/1 EU-rättslig process och metod
- 29/1 Dödsboförvaltning *Fördjupning*
- 29/1 Bolagsstämma
- 30/1 Compliance

FEBRUARI

- 5/2 Arbetsrätt 1
- 6/2 Grundläggande plan- och byggrätt
- 7/2 Exploaterings- och markanvisningsavtal
- 8/2 Övergång av verksamhet *Frukostseminarium*
- 12/2 Penningtvätt
- 13/2 Skadestånd i avtalsförhållanden
- 14/2 EU:s Bodelningsförordning
- 20/2 Överförmyndaren och dödsbon
- 20/2 Styrelseansvar i finansiella företag

MARS

- 13/3 Förvaringsinstitut
- 13/3 Miljörätten i entreprenadförhållandet
- 14/3 Förvaltningsrätten och Europarätten
- 19/3 Dataskyddsförordningen för kommuner
- 19/3 Stiftelseförvaltning 1
- 20/3 Stiftelseförvaltning 2
- 26/3 Arbetsrätt 3
- 27/3 Framtidsfullmakter

APRIL

- 2/4 Arbetsrätt 2019 *Nyhetsdag*
- 3/4 Den nya vattenrätten
- 3/4 Samägande ur ett familjerättsligt perspektiv
- 4/4 Regelverket för fonder och fondförvaltare
- 9/4 Internationell arvsrätt
- 9/4 Aktuell bolags- och börsrätt *Nyhetsdag*
- 10/4 Beskattning av fastigheter
- 10/4 Hyrestvister, arrendetvister och bostadsrättstvister
- 11/4 Gemensamhetsanläggningar, praxis och strategiska val

MAJ

- 8/5 Ansvar för styrelse, VD och revisorer i aktiebolag
- 14/5 Lokalhyresavtalet
- 14/5 Arbetsrätt 2
- 15/5 Contract Drafting
- 23/5 Kommunala bolag

Läs mer
och boka
vjs.se



Upptäck den samlade kunskapen i 2 miljoner domar

HD: 2007– samt NJA 1981 – HFD/Regeringsrätten: 2007 – samt RÅ/HFD-serien 1979 –
Hovrätterna: 2010 – Kammarrätterna: 2005 –
Tingsrätterna: 2008 – Förvaltningsrätterna: 1 september 2010 –



SCANNA QR-KODEN
MED DIN SMARTPHONE
FÖR ATT FÅ VETA MER!

Ansök om ett kostnadsfritt testkonto redan i dag!
Läs mer på www.jpinfo.net

JP Rättsfallsnet
Komplett bevakning av Sveriges domstolar

