



Under luppen!

*Genusperspektiv på arbetsmiljö och
arbetsorganisation*

Fil dr Annika Vänje, teknik och hälsa, KTH

Professor Ulf Sandström, industriell ekonomi, KTH





Kunskapssammanställningen

Syfte

Att sammanställa forskning som utgår ifrån genusperspektiv på arbetsorganisation och arbetsmiljö. Fokus är på arbetslivet och de arbetsorganisatoriska frågorna.

Att presentera en bibliometrisk sammanställning över publiceringstrender inom arbetsmiljö och arbetsorganisation när det gäller forskning med genusperspektiv.



Innehåll

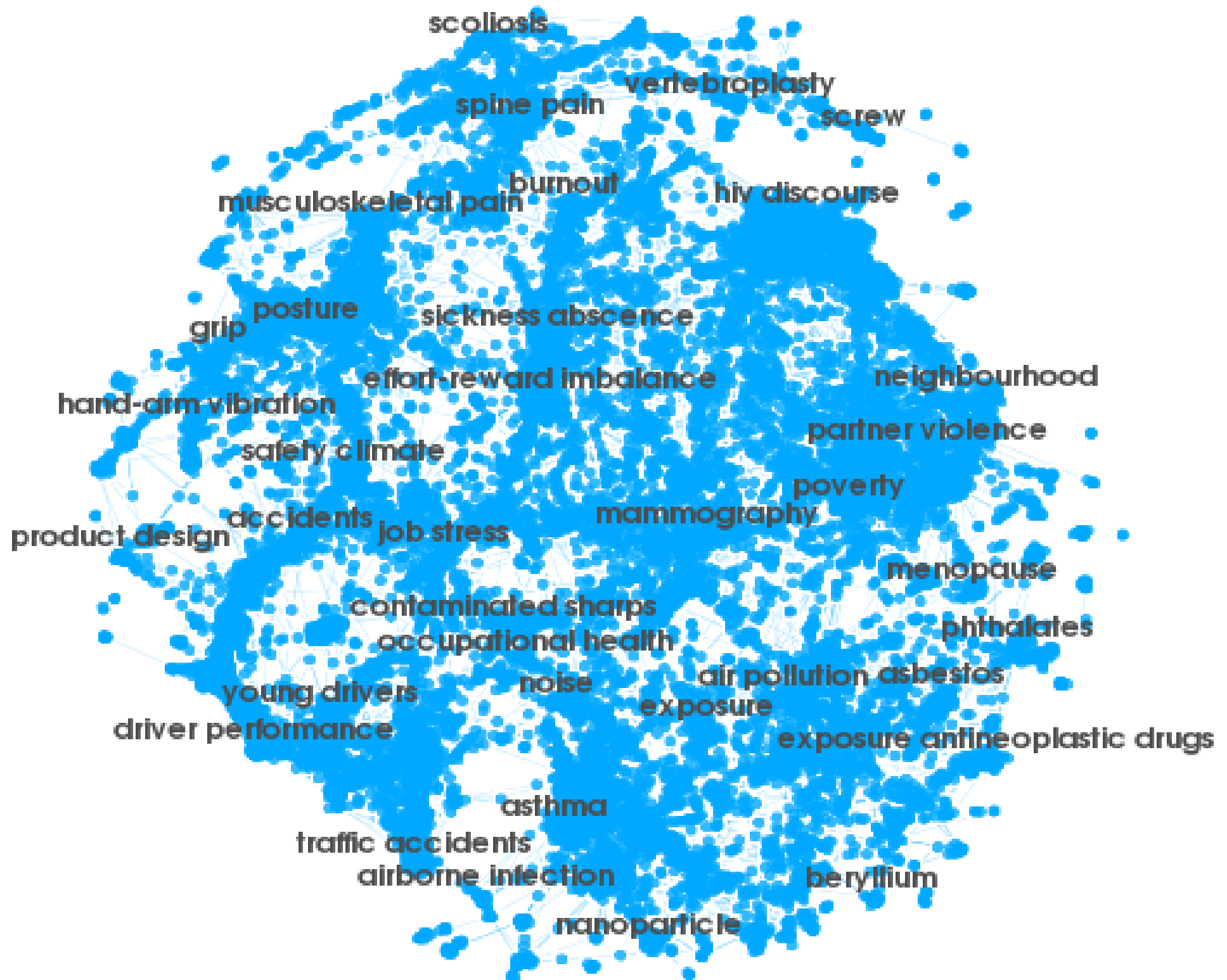
- Sjukfrånvaro, sjuknärvaro och arbetsmiljö
- Det svenska arbetslivet – kunskap och organisering
- Arbetshälsa
- Från forskning om kvinnor till variationernas betydelse
- Förändringsarbete
- En sammanfattning

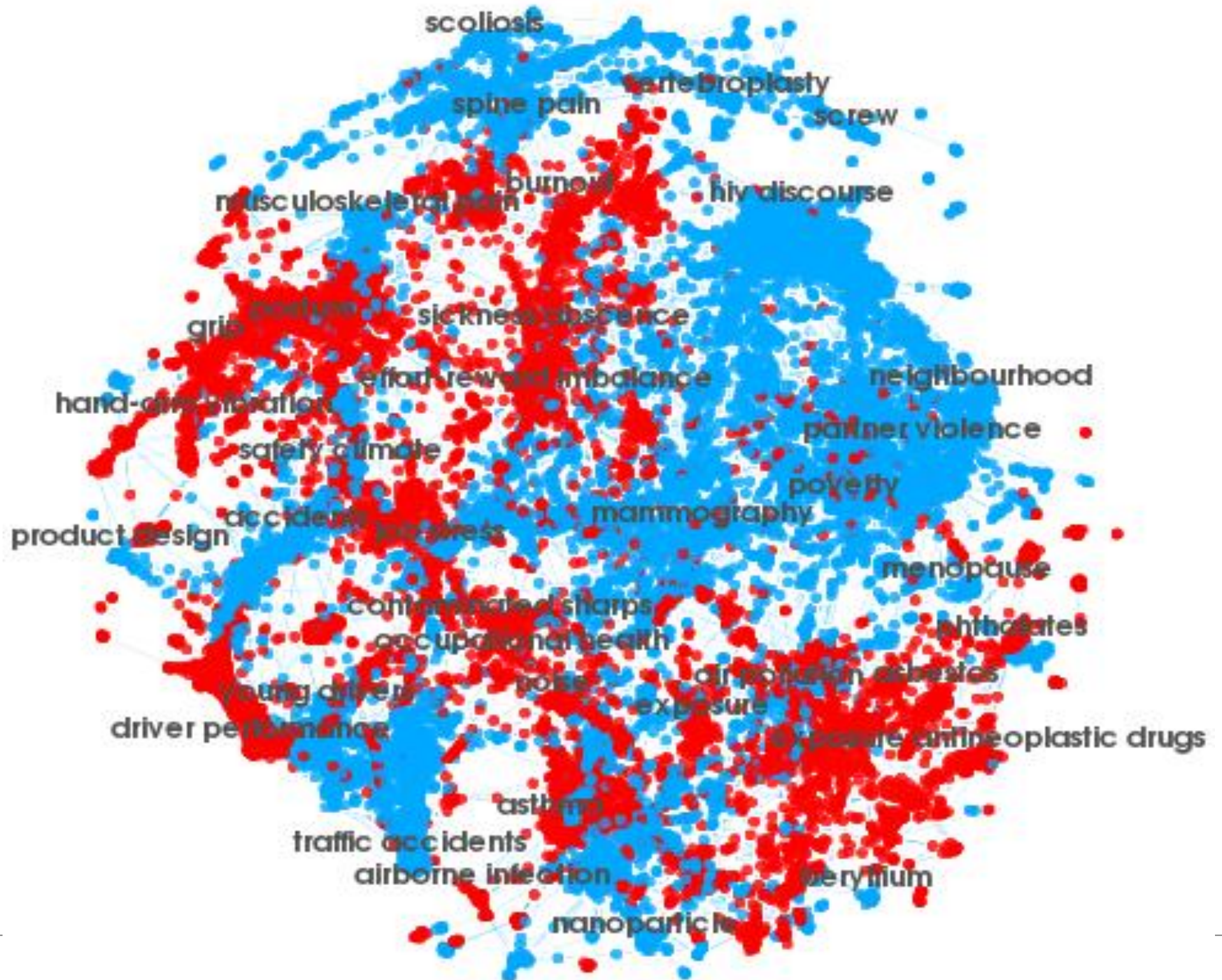
Bilaga: Bibliometrisk rapport över publiceringstrender inom dessa fält.

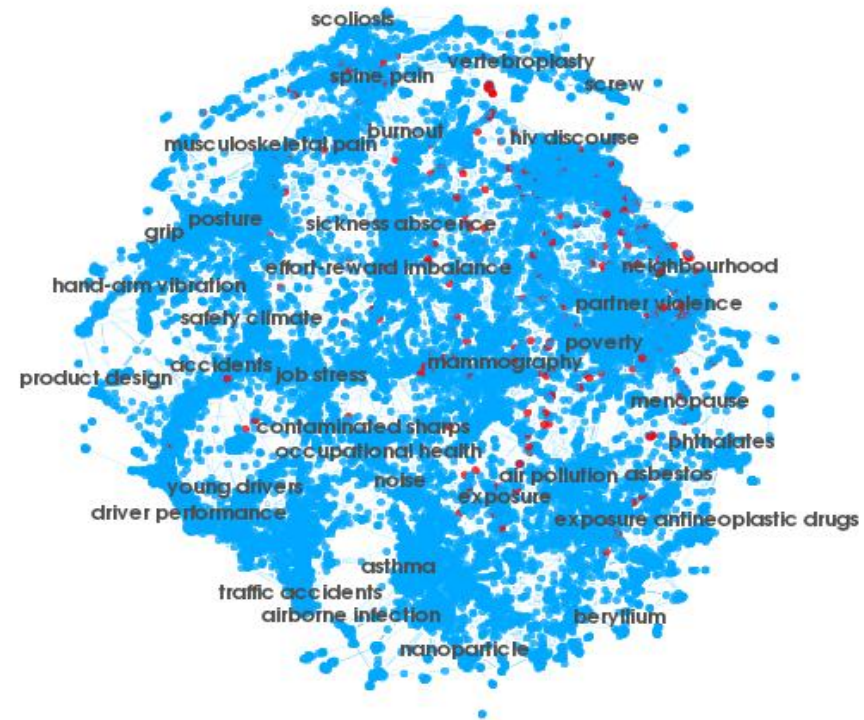


Uppmärksammas könsskillnader i arbetsvetenskaplig forskning?

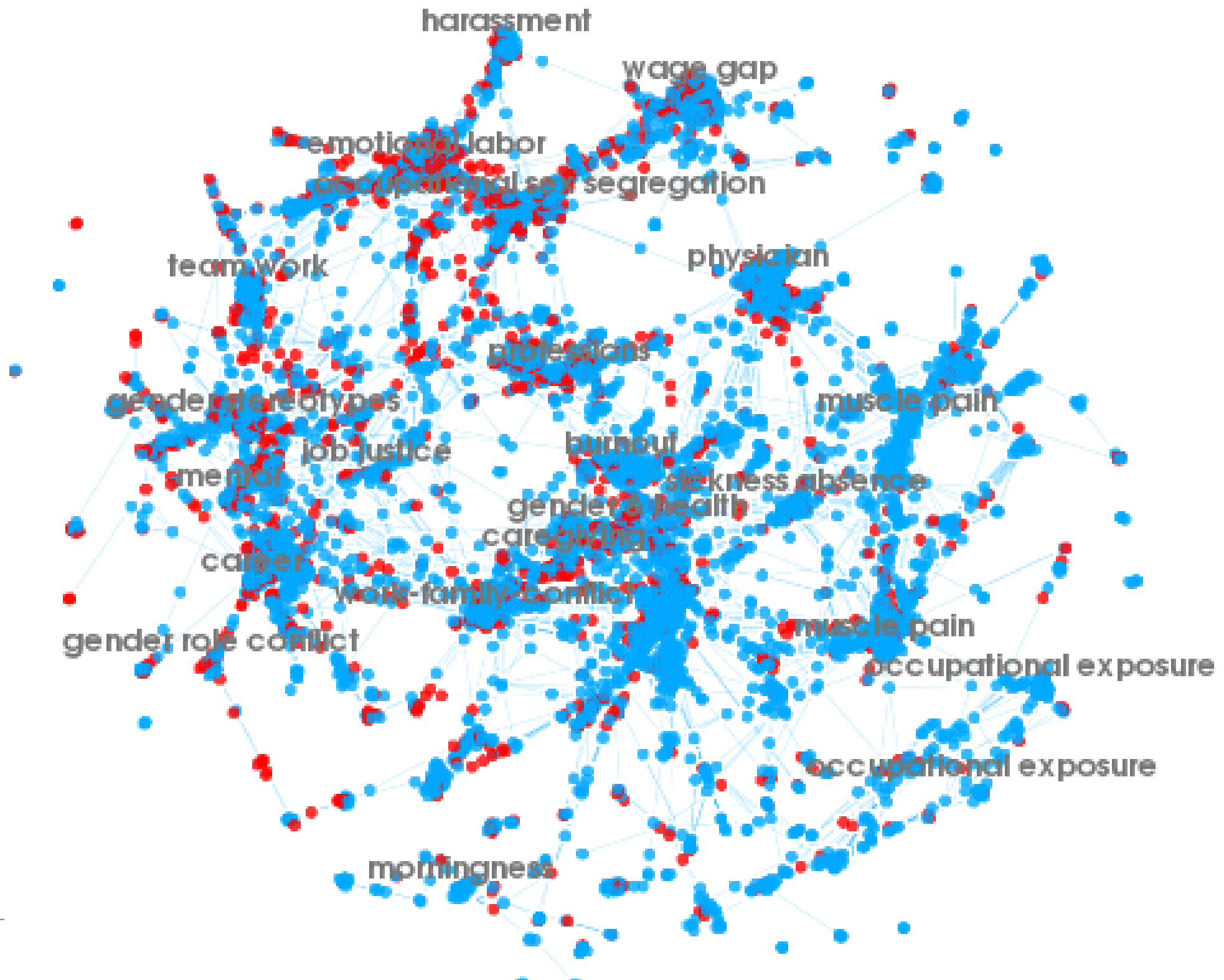
Ulf Sandström
Kungl Tekn Högskolan







CLUS	AUS	BEL	CAN	DEN	ENG	FIN	FRA	GER	NET	NOR	SOK	SWE	SWI	USA	Total	LABEL
11	1,43	0,00	1,32	2,76	0,23	1,23	0,81	0,39	1,20	0,59	0,58	3,81	0,00	0,70	1	participatory ergonomic
27	0,73	0,46	1,17	1,93	0,87	1,23	0,50	0,54	0,79	0,93	0,58	2,83	1,23	0,85	1	low back pain
24	0,22	0,00	1,50	0,00	2,83	1,40	0,49	0,08	0,00	0,00	1,21	2,62	0,00	0,79	1	hand-arm vibration
14	1,20	0,95	0,97	1,37	1,42	1,27	0,86	0,96	0,02	1,11	0,44	2,60	0,98	0,83	1	magnetic field
4	1,26	2,44	1,01	2,32	1,14	2,92	0,95	1,04	0,80	1,66	0,94	1,72	2,55	0,48	1	effort-reward imbalance
43	0,75	2,35	0,64	1,33	0,39	0,00	0,43	1,20	1,66	0,00	2,59	1,45	1,04	1,08	1	exposure antineoplastic
47	1,53	1,08	2,17	0,73	0,67	0,13	0,34	0,37	1,86	1,31	0,38	1,41	1,47	0,79	1	return-to-work
51	0,43	0,97	0,72	1,44	1,07	0,78	1,22	2,06	0,96	2,52	0,65	1,24	0,81	0,86	1	asthma
22	0,41	0,95	1,99	0,63	0,53	0,20	0,87	0,35	1,20	0,16	2,30	1,24	0,11	1,08	1	posture
50	0,85	0,96	0,52	3,90	0,96	3,17	0,15	0,59	3,34	1,20	0,47	1,23	0,44	0,47	1	sickness absence
64	0,69	2,05	0,55	0,65	0,47	2,19	0,59	1,38	2,45	2,21	0,00	1,21	0,71	0,83	1	burnout
21	1,23	1,09	1,11	1,35	0,61	1,36	0,70	1,63	0,60	0,81	1,51	1,11	0,26	0,98	1	noise
Total	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	GENOMSNETTET
60	1,25	1,06	1,04	0,11	1,37	1,42	0,64	0,31	1,04	1,42	1,74	0,93	3,56	0,88	1	heat
55	2,51	0,19	0,99	1,09	0,92	0,94	0,78	0,08	0,73	4,58	0,05	0,86	1,43	0,96	1	safety climate
62	0,55	0,39	2,51	1,21	1,14	0,41	0,41	1,34	1,32	0,23	3,67	0,80	0,00	0,63	1	low-back-pain; vibration
34	0,80	0,00	0,83	3,06	0,72	0,07	1,45	0,39	0,30	0,00	0,55	0,76	0,00	1,43	1	motion sickness
58	2,34	8,15	0,84	0,50	2,17	3,49	0,00	0,44	0,18	0,00	1,74	0,72	1,35	0,56	1	low-back-pain
7	0,85	0,85	0,67	0,27	0,88	0,40	1,75	0,65	0,39	0,42	1,18	0,68	0,32	1,41	1	exposure
20	0,81	0,69	0,68	1,49	1,28	0,66	1,81	1,61	0,74	1,03	1,53	0,67	0,00	0,98	1	exposure arsenic
26	0,16	1,33	0,44	0,60	0,20	0,48	1,01	4,43	0,08	0,83	1,97	0,64	0,79	1,16	1	phthalates exposure
16	0,77	0,00	0,57	0,24	0,65	1,42	1,05	0,21	0,28	0,00	0,76	0,62	0,89	1,60	1	slips, trips, and falls
44	0,47	4,31	0,25	0,66	3,87	1,82	1,23	0,55	2,07	0,43	0,00	0,59	0,13	0,44	1	occupational health
1	0,84	0,44	0,69	0,26	0,65	0,48	0,14	0,30	0,78	0,10	0,23	0,53	0,82	1,65	1	productivity absenteeism
19	0,17	0,33	0,67	0,30	0,58	0,63	0,85	4,01	0,83	3,34	0,60	0,44	0,25	0,98	1	bitumen
30	2,74	0,68	0,80	0,00	2,25	0,18	2,34	0,73	0,26	2,81	0,00	0,42	1,05	0,83	1	implementation intention
46	0,88	0,55	1,42	0,00	0,71	0,60	1,23	0,19	0,43	0,00	0,08	0,42	0,00	1,51	1	violence risks nursing
65	0,44	0,66	0,33	0,00	0,67	0,41	1,62	4,69	0,90	0,00	2,43	0,39	7,96	0,69	1	vertebroplasty





Övergripande perspektiv på vår arbetsmarknad

Förutsättningar

- Jämn representation av kvinnor och män i Sveriges regering och riksdag.
- Av de anställda är idag 50 procent kvinnor och 50 procent män.
- Väl utbyggd barnomsorg och föräldraförsäkring.

Förhållanden

“Icke” jämställdhet som visar sig när det gäller ansvar för barn och hem, inom yrkesområden och yrken samt i sjukskrivningar.



En könssegregerad arbetsmarknad

- Sverige har tidigare varit ett av de mest könssegregerade länderna inom EU.
 - Idag är det länder som Estland, Lettland, Slovakien och Finland som har den största segregationen på arbetsmarknaden.
 - Det är tydligare segregeringsmönster inom låginkomstyrken än vad det är i välbetalda yrken.
-



Vad orsakar segregering i arbetslivet?

- Utbildningsnivå
 - Anställningsgrad (antal timmar i arbete)
 - Generella värderingar om kvinnor och män, hur vi ska vara och vad vi förväntas göra.
 - Värderingar och praxis/praktiker lokalt på våra arbetsplatser.
-



Jämställda strukturer?

- Kvinnors lön i landstingen är 73 procent av mäns lön.
 - Kvinnors lön i privat sektor är 86 procent av mäns lön.
 - 66 procent av de som examineras från högre utbildning är kvinnor.
 - 75 procent av cheferna i privat sektor är män (av de anställda är 38 procent kvinnor)
 - 62 procent av cheferna i offentlig sektor är kvinnor (av de anställda är 79 procent kvinnor).
 - 76 procent av ersatta dagar för vård av barn tas ut av kvinnor.
-



Arbetslivet under 2010-talet

- Från industriell verksamhet till kunskapsintensiva organisationer i kombination med effektiviseringstrender.
 - IKT möjliggör flexibilitet och effektivitet.
 - Arbetsgivare möjligheter att utöva krav och kontroll över arbetet ökar med hjälp av IKT.
 - Gränslöshet mellan arbete och fritid uppstår...
 - Tendenser finns till att könsskillnaderna ökar i gränslösa arbeten.
-

Sociala villkor och gränslöst arbete



- Gränslöshet mellan individen och organisationen/arbetsplatsen är vanligare bland kvinnor än bland män.
- Kvinnor är dessutom mer ofta än män socialt underordnande, vilket påverkar handlingsutrymmet.
- Ovanstående medför känslan av bla skuld och otillräcklighet (Härenstam 2000) samt lägre grad av egenkontroll.
- Social underordning och ett gränslöst arbete i kombination med känsla av skuld och otillräcklighet påverkar individers hälsa.



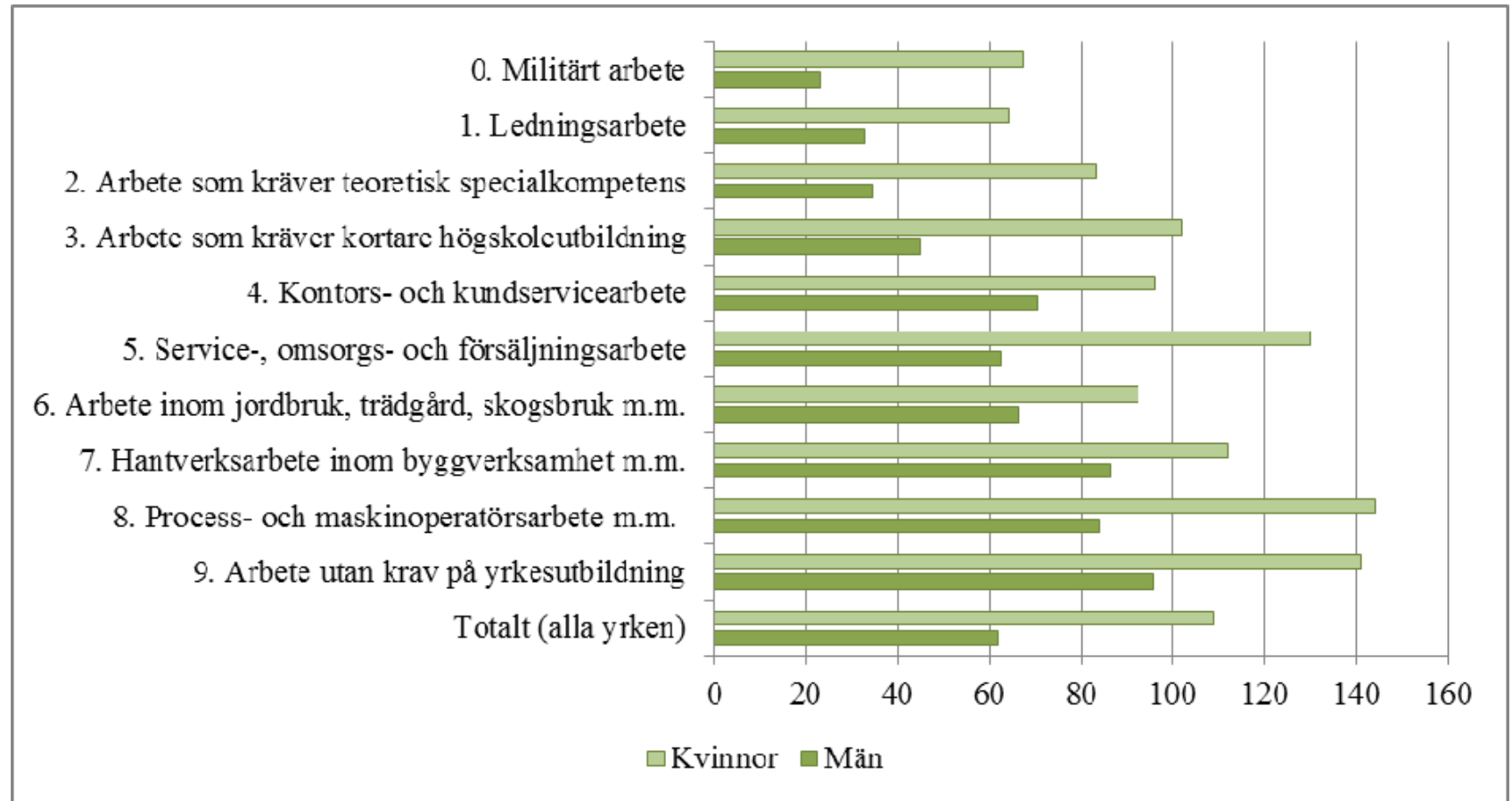
Sjukfrånvaro, sjuknärvaro och arbetsmiljö



För ökad tillväxt

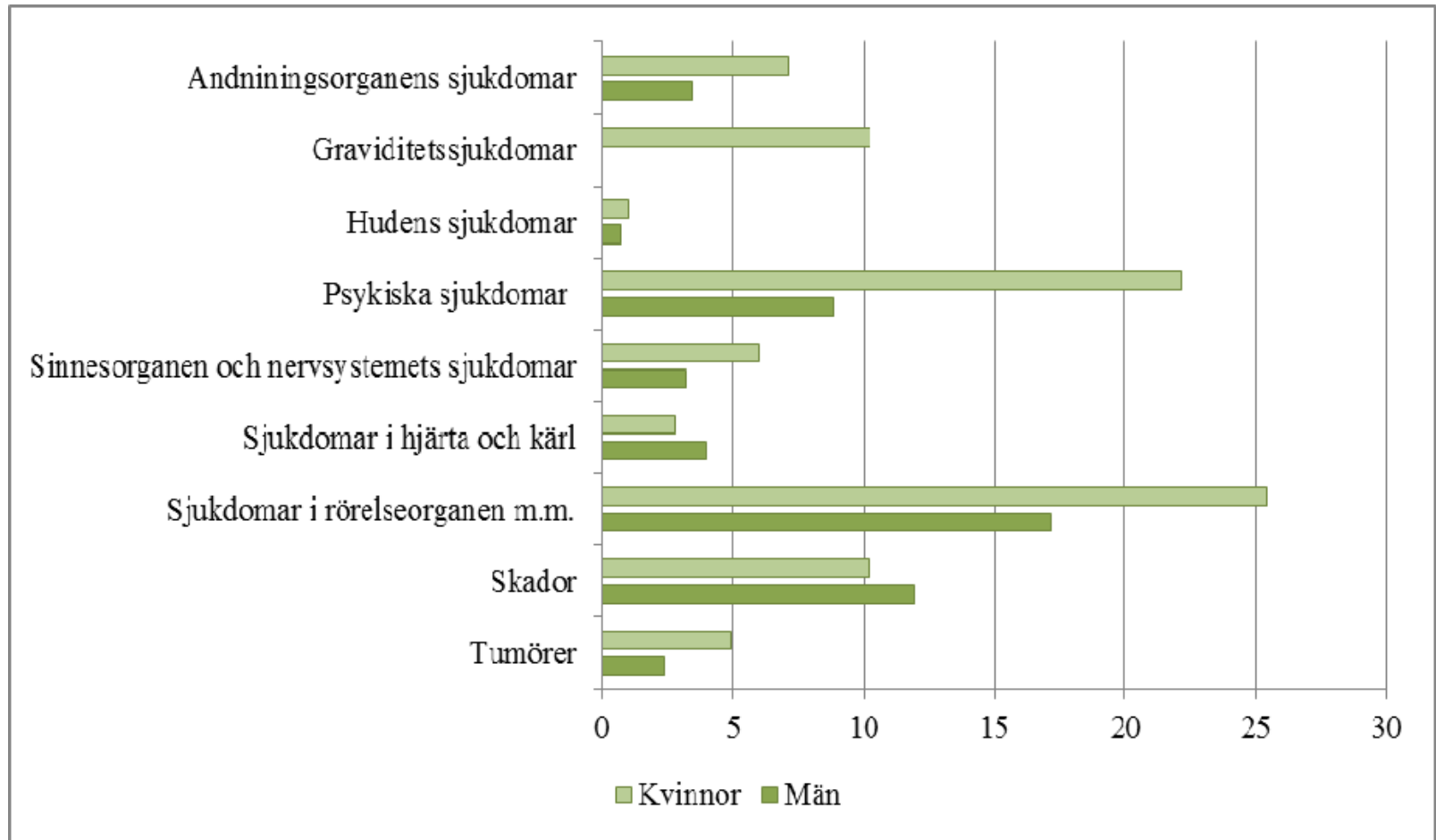
- Centralt att försöka förstå orsaker till kvinnors procentuellt sett högre sjukskrivningstal, det kan vi göra genom att gå utanför befintliga ramar.
 - Att utveckla åtgärder för att få ner antalet sjukskrivningar ger en bättre arbetshälsa för såväl kvinnor som män.
 - Det finns ett mörkertal i form av sjuknärvaro, dvs de som väljer att inte sjukskriva sig.
-

Försäkringskassans statistik över startade sjukskrivningar (> 14 dagar) per 1 000 anställda, uppdelat på kön, i respektive yrkesgrupp





Försäkringskassans statistik över startade sjukskrivningar (> 14 dagar) per 1 000 anställda för **några vanliga diagnosgrupper**





Kvinnor med barn...

- Efter det första barnet är kvinnors uttag av sjukpenning högre än männens.
 - AV 's arbetsmiljöundersökning visar att svårigheter att sova pga tankar på jobbet är mer vanligt bland kvinnor än män oberoende av socioekonomisk status.
 - Känslan av att ha för mycket att göra är vanligt förekommande (40 – 70, beroende på socioekonomisk status, procent bland kvinnor och män).
-

Har segregeringen någon betydelse för vårt välbefinnande?



- *...det finns lite forskning om vilken betydelse könssegregeringen på arbetsmarknaden och i arbetsorganisationer har på arbetshälsa.*
- *Det finns dock en tendens till att ju mer könsintegrerad en arbetsplats är, desto bättre är hälsan hos medarbetarna.*
- *Här finns med andra ord en kunskapslucka när det gäller forskning om de olika segregeringsmekanismerna och dessas påverkan på kvinnors och mäns hälsa i arbetslivet.*



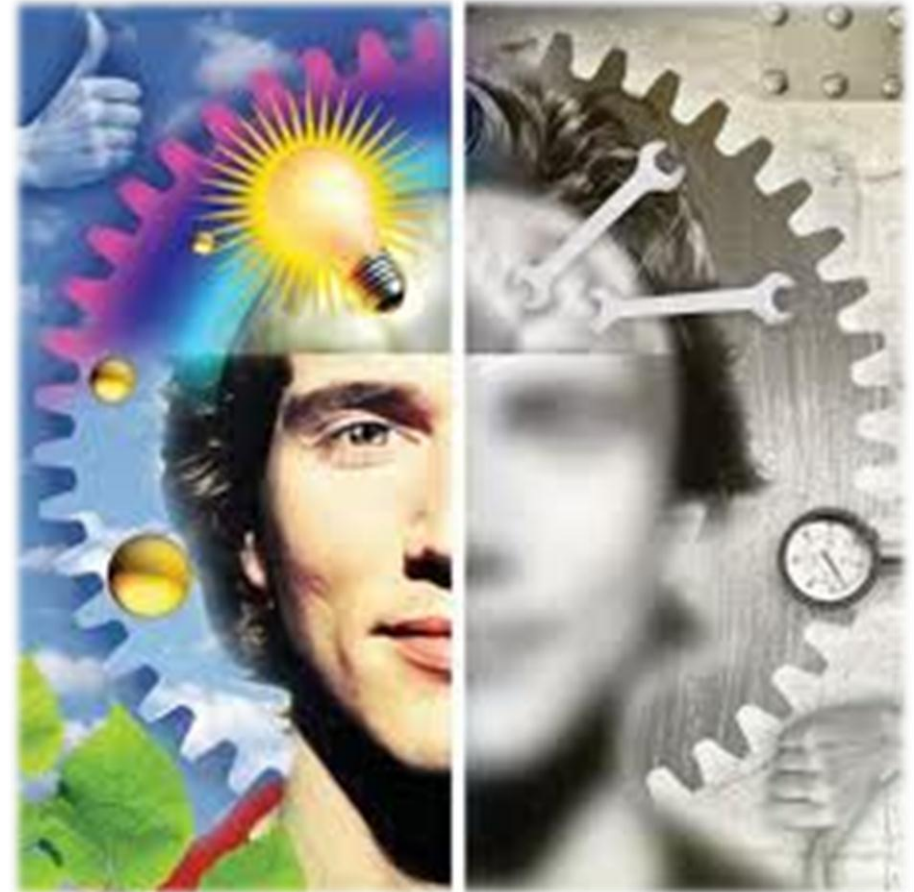
Kvinnors deltagande reproducerar ordningen – svårt att bryta normen

- Kvinnors aktivitet på arbetsmarknaden förstärker rådande könsnormer (Hochschild) då traditionella föreställningar och förväntningar på kvinnor och män flyttas in i arbetslivet.
 - En del i detta är att kvinnor har en lösare koppling till arbetsmarknaden i form av tillfälliga anställningar och deltidsarbete.
 - Kvinnors tid utanför arbetet har varit betydligt mer omfattande. Samtidigt närmar sig kvinnors och mäns tid i arbete, utanför arbetet och för obetalt arbete varandra (26 h för kvinnor/ 21 h för män) (www.scb.se).
 - Arbetsplatser är i det avseendet tröga och med en påverkanskraft på våra liv.
-

Varför ska vi ha jämställda arbetsplatser?

Förutom att det är en demokratisk fråga vet vi att:

- Kreativ miljö – fler perspektiv och olika värderingar möts
- Bättre hälsa
- Ökad produktivitet



...de länder i EU som har en mer stabil ekonomi karaktäriseras av demokratiska lärande organisationer med högt i tak och delegerat ansvar (Arundel, Lorentz och Lundvall et al [2007](#))

En icke jämställd organisation/arbetsplats ger grogrund för psykosociala aspekter som

- Konflikter
- Trakasserier
- Personalomsättning



Övergripande aspekter som påverkar hälsan

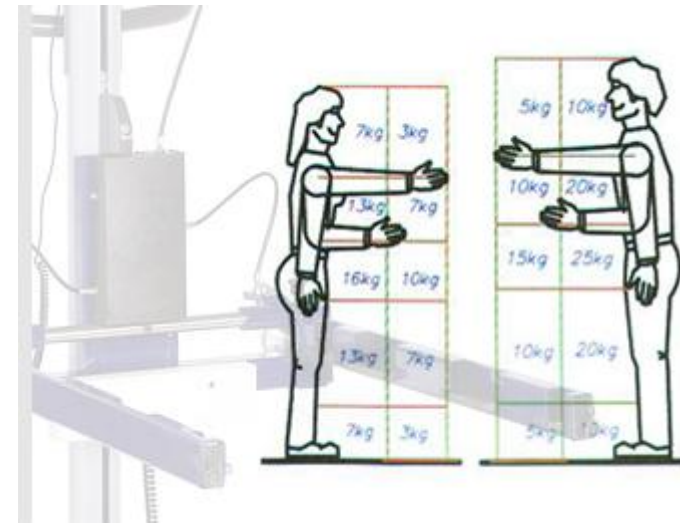
- *Anställningsform – trygghet*
- *Arbetstider – skift inom sjukvården...*
- *Var arbetet utförs – gränslöst arbete...*



Medarbetares engagemang i form av emotionella individuella kapital, utanför ramarna för det betalda arbetet medför en form av gränslöshet mellan individens offentliga och privata identitet ([Hochschild, 2003](#), [Hochschild and Machung, 2012](#)).

Vi saknar kunskap...

- Det är dock brist på forskning som sätter in den fysiska arbetsmiljön i sitt sammanhang *och* har ett genusperspektiv. Vi behöver förstå varför det är en högre sjukfrånvaro i de könssegregerade yrkena.
- Med andra ord finns möjligheter att med ytterligare forskning få en djupare förståelse för och kunskap om faktorer som påverkar hälsan i arbetslivet.





Svensk forskning om arbetslivet

- En röd tråd svensk arbetslivsforskning utgör begreppen demokrati, delaktighet och lärande organisation.
 - Forskningsfokus flyttades under början av 2000-talet från forskning om kvinnor i arbetslivet till forskning där kvinnors arbetsliv ställdes i relation till begreppet jämställdhet.
 - Tidstypiskt är att det jämställdhetsarbete som pågick under slutet av 1990-talet och början av 2000-talet handlade om att arbeta med jämställdhetsplaner utifrån den tidigare jämställdhetslagen ([SFS, 1991:433](#)).
 - Det finns tendenser till attityder som att kvinnors närvaro i arbetslivet bidrar till en bättre psykosocial arbetsmiljö och att mäns närvaro bidrar till högre kvalitet i arbetet ([Gonäs, 2005](#)).
-



Vård- och omsorgsarbete i dagens arbetsliv

- Kvinnors inträde på arbetsmarknaden gick delvis genom vård- och omsorgsarbete och innebar en transformering från det naturliga privata omsorgsarbetet till offentlig professionell vård ([Fine, 2005](#)).
 - Dagens effektiviseringstrend inom hälso- och sjukvårdens område (se bl.a. www.leansjukvard.se) med resultatfokus innebär att arbetsorganisationer, för att fungera tillfredsställande, mer och mer förlitar sig på individers emotionella och osynliga arbete ([Messing, 1998](#), [Kosny and MacEachen, 2010](#), [Hochschild, 2001](#)).
-



Osynligt arbete – en arbetsmiljörisk

- Med det osynliga omsorgsarbetet följer även arbetsmiljörisker som inte är märkbara för blotta ögat ([Messing, 1998](#), [Kosny and MacEachen, 2010](#)).
 - Det osynliga arbetet är ofta taget som självklart samtidigt som det, på grund av sin karaktär, inte värderas utifrån kvalifikation och lönesättning.
-

Kvinnors hälsa...

- Från bilden av kvinnor som riskfaktor, kategorisering av kön till genusmedveten arbetsmiljö...
- Olika perspektiv ger olika föreställningar om sakernas tillstånd, dvs om könsskillnader grundar sig i det naturliga eller i social ordning.
- Fysiska förutsättningar är generella och inte individuella, vilket betyder att en kvinna kan vara både fysiskt starkare och uthålligare än en man.





Vad är viktigt för att må bra i jobbet?

- Viktiga faktorer för hälsan på arbetet är att vara på rätt jobb utifrån **känsla av kompetens** för sitt arbete samt att leva i ett jämställt förhållande ([Sandmark, 2011](#)).
 - Inom vård- och omsorg är följande aspekter av intresse (Sandmark 2011):
 - **Belönande jobb trots låg status**
 - **Stödjande och sociala nätverk**
 - **Copingförmåga**
 - **Att leva i ett jämställt förhållande**
-



Centrala teoribildningar i organisationsforskningen

- Genusordningen med fokus på hierarkisering och segregering (Hirdman 1988) och som ger en bild av **sakernas tillstånd**.
 - Doing gender med fokus på vad som sker i organisationer, kontexten/sammanhanget, praktiker och processer är centrala och belyser vad som pågår "**under ytan**" (Acker 1990).
-



Hierarkisering - “Leaking” eller “allokering”?

Vi vet att desto högre upp i en organisation desto fler män. Detta fenomen kan beskrivas utifrån:

Leaking pipeline – där förklaringen är att kvinnor lämnar karriärsystem och tackar nej till chefsskap.

Allokering av män – där förklaringen till att antalet män ökar ju högre upp hierarkierna vi befinner oss grundar sig i homosociala faktorer.

Återskapande

Förändring



Återställare i
form av:
Traditioner
Värderingar
Mönster



Tillbaka till
gamla rutiner
och vanor

För att, vid önskemål om förändring, förhindra återskapande av rådande ordning behöver vi identifiera var motstånden finns och vad de utgörs utav.



Konkreta exempel på processer som är med och skapar könsmönster i organisationer är:

- Hierarkier mellan avdelningar och arbetsgrupper.
 - Arbetsdelning och fördelning av uppgifter – på vilka grunder?
 - Värderingar av verksamhetsområden och vad kvinnor respektive män förväntas kunna.
 - Interaktion mellan individer. Formella och informella möten, vilka deltar på vilka arenor och samverkar med varandra?
-

Att inte följa könsordningen...

... män i kvinnodominerade yrken.

- Distansera sig från kvinnliga kollegor
- Förkroppsliga maskulina värden
- Rekonstruera yrkesrollen
- Omförhandla och omdefiniera maskulinitetsbegreppet (McDonald 2012).



Med syftet att förhålla sig till yrket utan att förlora självkänsla och identitet (Robertsson 2003)...

Tänker vi bort den biologiska kategorisering av kön öppnar vi upp för möjligheter utanför våra traditionella värderingar.

Maskulinitet och hälsa...

- Den hegemoniska maskulinitetens normer som att vara stark och dominant kan även sägas inrymma ett beteende som påverkar arbetshälsan ([Artazcoz et al., 2007](#)), bland annat utifrån svårigheter att sätta gränser för psykisk och fysisk belastning i arbetet.





Kunskaper och möjligheter att påverka den egna arbetssituationen...

- *Det är fortfarande ingen självklarhet att beakta vilken betydelse kön har i organisationer, på arbetsplatser, även om forskningen och statliga utredningar under många år visat att det spelar roll i våra arbetsliv ([Wahl, 1992](#), [Kvande, 2003](#), [Rasmussen, 1994](#), [Korvajärvi, 1998](#), [SOU, 1998:6](#), [SOU, 2004:43](#)).*
 - *Kvinnor befinner sig mer sällan i maktstrukturerna med möjligheter att påverka den egna arbetssituationen ([Göransson, 2004](#), [Kanter, 1993](#)).*
-



Förändringsarbete

- I skärningspunkter mellan brister i arbetsmiljö och jämställdhet finns möjligheter till förbättringar av dessa dimensioner i den aktuella organisationen. Lyfter vi dessa motståndprocesser till ytan bidrar vi till att medvetandegöra hur kön/genus faktiskt påverkar vardagen i arbetslivet ([Berge and Ve, 2000](#), [Andersson and Däldehög, 2012](#)).
 - Ständiga förbättringar av arbetsmiljön kan ses som innovationer ([Gustavsen, 2001](#)). Ett fokus på arbetsplatsens processer innebär att det inte går att fastställa färdiga ramar och strukturer för hur ett förändringsarbete ska bedrivas ([Gustavsen, 2001](#)). Istället behöver vi se till lokala förutsättningar som bransch, antal anställda, hur könsordningen ser ut i det aktuella fallet, formella och informella strukturer samt vilka arbetsmiljöproblem som finns.
 - Jämställdhetsprojekt bör utgå ifrån den egna verksamhetens behov och en genusvetenskaplig grund. Det saknas dock metoder för förändringsarbete som syftar till förbättrad jämställdhet i organisationer ([Gunnarsson, 2007a](#))
-



Sammanfattning

- *"Icke" jämställdhet i svenskt arbetsliv som visar sig när det gäller ansvar för barn och hem, inom yrkesområden och yrken samt i sjukskrivningar.*
 - *Dessa mönster grundar sig i utbildningsnivå, anställningsgrad (antal timmar i arbete), generella värderingar om kvinnor och män, hur vi ska vara och vad vi förväntas göra.*
 - *Det finns ett mörkertal i form av sjuknärvaro, dvs de som väljer att inte sjukskriva sig.*
 - *Kvinnors och män närmar sig varandra när det gäller tid i arbete, utanför arbetet och för obetalt arbete varandra (26 h för kvinnor/ 21 h för män) (www.scb.se).*
 - *Kvinnors oavlönade arbete kan beskrivas som mer värt än männens dito.*
-



Sammanfattning

- *Gränslöshet mellan individen och organisationen/arbetsplatsen är vanligare bland kvinnor än bland män.*
 - *En icke jämställd arbetsplats är grogrund för konflikter, trakasserier och personalomsättning.*
 - *Vi ser ett ökat resultatfokus som innebär att arbetsorganisationer, för att fungera tillfredsställande, mer och mer förlitar sig på individers emotionella och osynliga arbete.*
 - *Med det osynliga (omsorgs)arbetet följer även arbetsmiljörisker som inte är märkbara för blotta ögat*
-



Sammanfattning

Friskfaktorer inom vård- och omsorgsarbete:

- *Belönande jobb trots låg status*
- *Känsla av kompetens*
- *Stödjande och sociala nätverk*
- *Copingförmåga*
- *Att leva i ett jämställt förhållande*

Risk:

Den hegemoniska maskulinitetens normer som att vara stark och dominant kan även sägas inrymma ett beteende som påverkar arbetshälsan bland annat utifrån svårigheter att sätta gränser för psykisk och fysisk belastning i arbetet.



Kunskapsluckor

- *Vi behöver ytterligare kunskap när det gäller forskning om de olika segregeringsmekanismerna och dessas påverkan på kvinnors och mäns hälsa i arbetslivet.*
 - *Hur påverkar den pågående privatiseringstrenden de tidigare icke vinstdrivande organisationerna inom hälso- och sjukvården när det gäller kvinnors och mäns arbetsmiljö och arbetsinnehåll?*
-

Rekommendationer



- ✓ *Bearbetar vi inte de könsskillnader som finns i arbetslivet kan vi inte uppnå ett hållbart arbetsliv.*
- ✓ *Ytterligare forskning, med genusperspektiv, få en djupare förståelse för och kunskap om faktorer som påverkar hälsan i arbetslivet.*
- ✓ *Vi behöver med andra ord väva samman kunskaper om arbetsmiljö och genus för att kunna utveckla goda arbeten.*
- ✓ *Vi behöver utveckla metoder för förändringsarbete som vilar på genusvetenskaplig grund och ser till lokala förutsättningar som bransch, antal anställda, vilka arbetsmiljöproblem som finns et cetera.*