

# Kunskapssammanställning

## Kvinnors och mäns arbetsvillkor:

Betydelsen av  
organisatoriska  
faktorer och  
psykosocial arbetsmiljö  
för arbets- och  
hälsorelaterade utfall

Magnus Sverke

Kunskapssammanställning 2016:2



Kvinnors och mäns arbetsvillkor

– betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial  
arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall



# Forskargruppen



**Magnus Sverke**, professor (projektledare)



**Helena Falkenberg**, fil dr, post doc



**Göran Kecklund**, docent



**Linda Magnusson Hanson**, docent



**Petra Lindfors**, professor

Samarbetsprojekt inom Stockholm Stress Center  
(Ett Forte-centrum för tvärvetenskaplig forskning  
om arbetsrelaterad stress och hälsa)

Stress har blivit den vanligaste orsaken till sjukskrivning, visar en ny rapport från fackförbundet Vision. Kvinnor är särskilt hårt drabbade.

under ett kalenderår.  
Källa: Vision

# ”Jobbstress allvarligt ”Så ska dödsfall och ohälsa förebyggas i arbetslivet”

**Ny strategi.** Jobbet kan göra oss sjuka eller leda till skador, i värsta fall med dödlig utgång. Tempot har ökat och kvinnor drabbas särskilt hårt av stressrelaterad ohälsa. För att vända utvecklingen har regeringen tagit fram en ny arbetsmiljöstrategi i samråd med arbetsmarknadens parter, skriver arbetsmarknadsminister **Ylva Johansson (S)**.

# ”Oacceptabelt att jobbet gör människor sjuka”

**Nya regler från 31 mars.** På fyra år har antalet på hög arbetsbelastning och problem i relationerna Arbetsgivaren har ett ansvar för att organisera arbetet på ett ohälsosamt sätt, skriver **Erna Zelmi**

# Fler ska må bra på jobbet med nytt förslag

Arbetsgivarna ska ta större ansvar för den psykosociala arbetsmiljön. Det anser Arbetsmiljöverket. Facken är positiva till nya regler, men arbetsgivarorganisationerna säger nej. Vad som händer med förslaget avgörs senare i vår.

detaljreglera. Gränsdragningarna är svåra, dels mellan arbetsliv och privatliv, dels mellan orsak och verkan. Många faktorer är inblandade när någon mår dåligt, och frågan om man verkligen kan lägga ansvaret på arbetsgivaren om någon mår dåligt i arbetsmiljön. Arbetsgivarna efterlyser i stället

# ”Sjuk att öka i snabb takt”

# Kvinnors och mäns arbetsmiljö: Kunskapsläget

- Väletablerat samband mellan arbetsförhållanden och psykisk (o)hälsa
- Den psykiska ohälsan är högre bland kvinnor
- Kvinnor är mer sjukskrivna än män

- Är detta ett “kvinnoproblem”?
- Vad kan det finnas för förklaringar?



# Sett i perspektiv: Har vi någonsin talat om “mäns arbetsrelaterade ohälsa”?



# En himla massa rapporter

- Försäkringskassan (sjukfrånvaro)
- IFAU (kvinnors sjukfrånvaro)
- SBU (Arbetsmiljö & depression; Arbetstider; Ryggproblem; Hjärt/kärlsjukdomar mm)
- Forte (Arbetsliv, psykisk ohälsa & sjukfrånvaro)
- AV (Belastning, genus & hälsa; Kvinnors arbetsmiljö, mm)
- SOU
  - 2014:30 - Jämställt arbete?
  - 2015:50 - Hela lönen, hela tiden
- ...

# En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020

ID-nummer: Skr. 2015/16:80



”Regeringens arbetsmiljöpolitik ska bidra till en arbetsmiljö som förebygger ohälsa, olycksfall och motverkar att människor utestängs från arbetslivet. Arbetsmiljöarbetet ska ta hänsyn till människors olika förutsättningar och bidra till utvecklingen av både individer och verksamhet.”

# Ny föreskrift





# Uppdraget från Arbetsmiljöverket

- "beskriva kunskapsläget avseende likheter och skillnader mellan kvinnor och män med fokus på organisatoriska faktorer, så som arbetstid och anställningsvillkor, samt psykosociala arbetsmiljöaspekter i form av upplevda krav och resurser"
- studera de "organisatoriska och psykosociala faktorernas betydelse för kvinnors och mäns psykiska ohälsa, självrapporterade hälsa, arbetsrelaterade välbefinnande samt sjukskrivning"



# Kunskapsöversiktens syfte

**Övergripande syfte:** att bidra till ökad kunskap om kvinnors och mäns arbetsvillkor genom att undersöka samband mellan organisatoriska faktorer, psykosocial arbetsmiljö och arbetsrelaterad hälsa ur ett brett perspektiv

- Beskriva förekomsten av olika organisatoriska och psykosociala faktorer bland kvinnor och män
- Sammanställa kunskapsläget när det gäller hur olika organisatoriska och psykosociala faktorer relaterar till olika arbets- och hälsorelaterade utfall
- Där så är möjligt, beskriva hur sådana samband varierar mellan kvinnor och män, för olika sektorer och för olika yrken

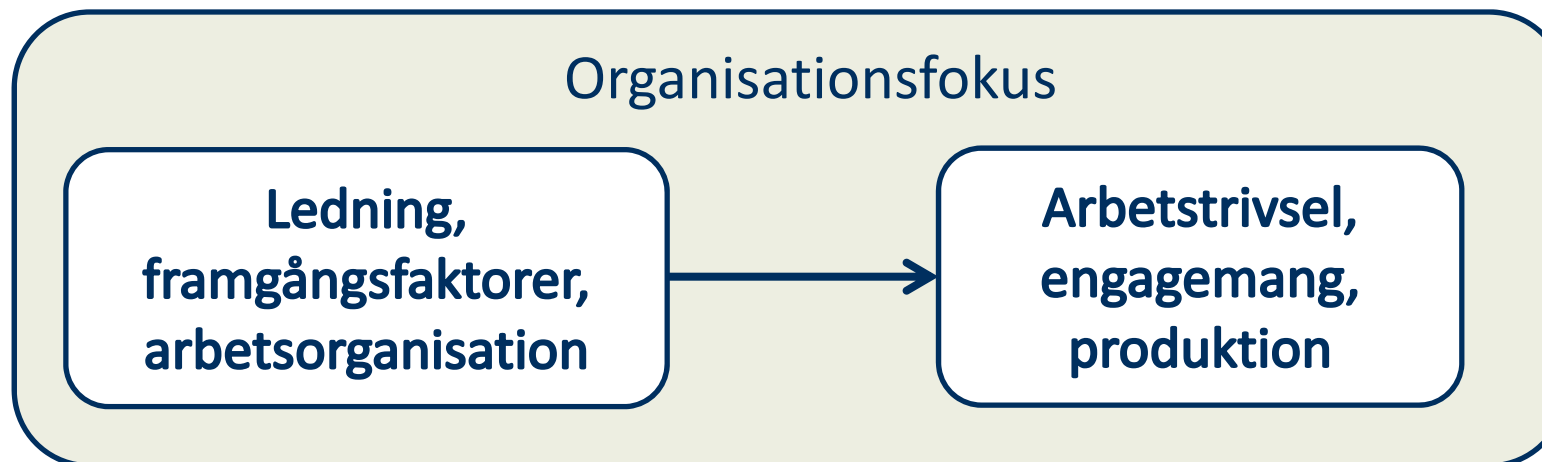
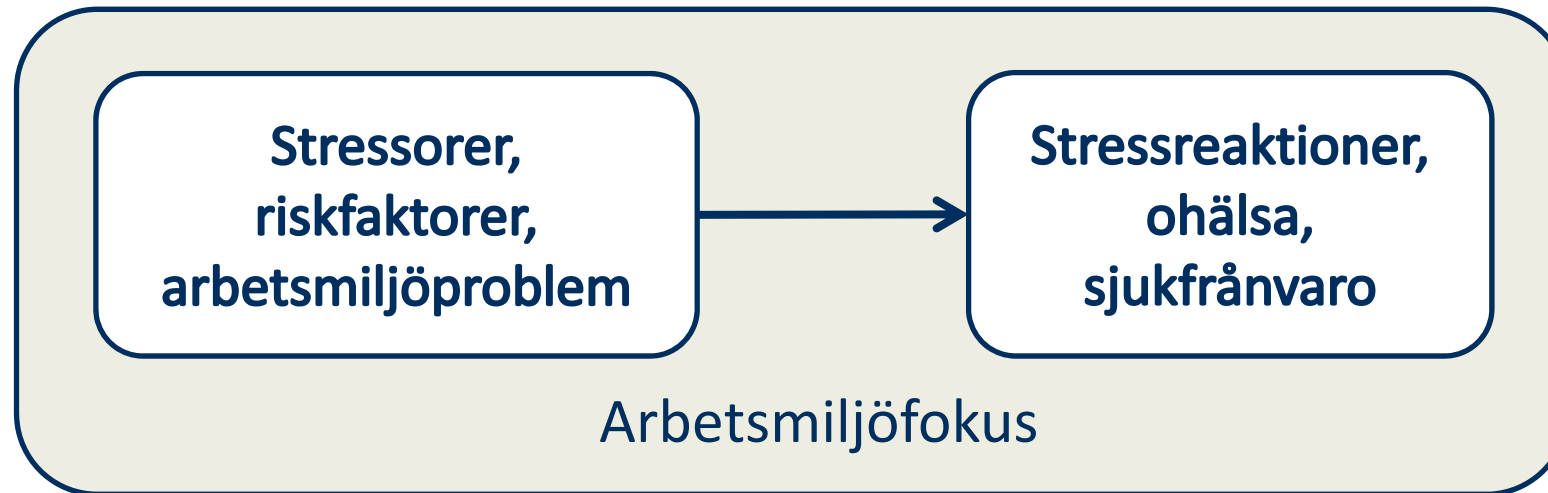


# Vad skiljer denna kunskapsöversikt från andra rapporter?

- Fokus ligger på faktorer i arbetssituationen
  - Organisatoriska faktorer
  - Psykosocial arbetsmiljö
    - Krav i arbetet (inklusive "stressorer")
    - Resurser i arbetet
- Vi fokuserar inte på ett eller några enstaka utfall
  - Flera olika arbets- och hälsorelaterade utfall
- En mängd olika aspekter av arbetssituationen (organisatoriska och psykosociala faktorer) sätts i relation till flera arbets- och hälsorelaterade utfall



# Traditionella spår i arbetslivsforskning



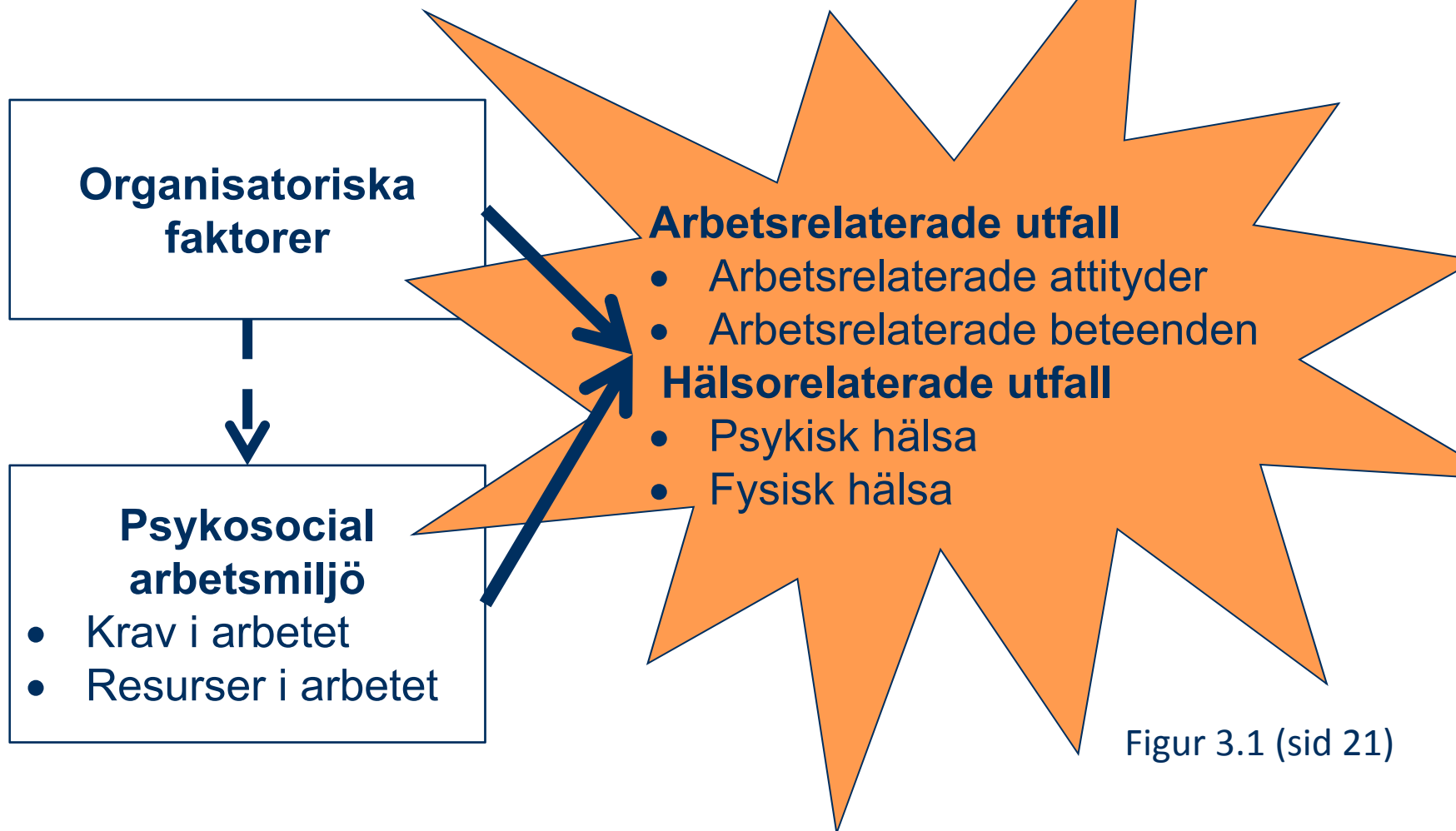
# “Världsbild”



Stockholms  
universitet



# Hur hänger det ihop?



Figur 3.1 (sid 21)

# Identifierade organisatoriska faktorer

- Villkor och förutsättningar som på ett övergripande plan styr och reglerar anställdas möjligheter att utföra sitt arbete:
  - Skift- och nattarbete
  - Långa arbetstider
  - Distansarbete
  - Deltidsarbete
  - Tillfällig anställning
  - Ledarskap
  - HR-strategier
  - Organisationsförändring

# Psykosocial arbetsmiljö

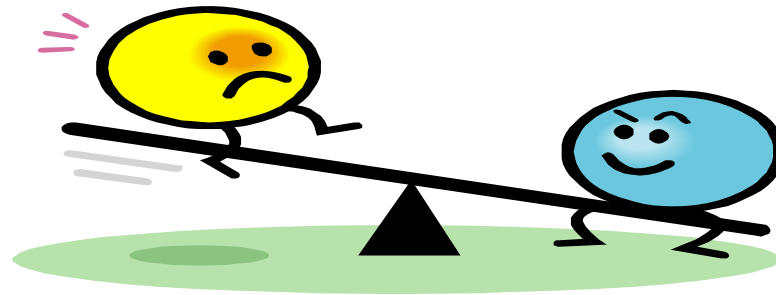
- Utifrån bredare modeller kring arbetsklimat /psykosocial arbetsmiljö urskiljdes två breda kategorier:

## Krav i arbetet

- sådant som belastar arbetstagaren och kräver ansträngning för att hanteras

## Resurser i arbetet

- faktorer i arbetsmiljön som underlättar hanterandet av arbetskrav





# Identifierade psykosociala faktorer: Krav i arbetet

- Spänt arbete
- Psykologiska krav
- Kvantitativa krav
- Kognitiva krav
- Emotionella krav
- Hinder i arbetet
- Otydliga mål
- Obalans ansträngning–belöning
- Anställningsotrygghet
- Brott av psykologiskt kontrakt
- Arbetsrelaterad stress
- Rollkonflikt
- Interpersonella konflikter

**Ibland förekommer att litteraturen klassificerar låga värden av en resurs som ett krav – och låga värden av ett krav som en resurs.  
Vi har samlat ihop dem.**

# Identifierade psykosociala faktorer: Resurser i arbetet

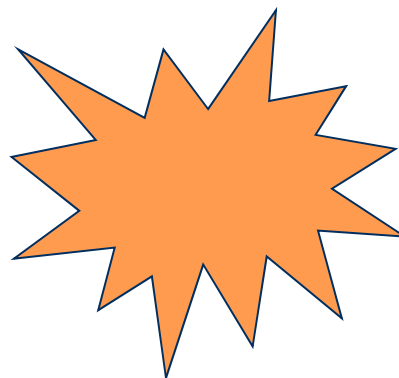
- Kontroll
- Socialt stöd
- Upplevd rättvisa
- Utvecklingsmöjligheter i arbetet
- Belöning i arbetet
- Återkoppling i arbetet

**Ibland förekommer att litteraturen klassificerar låga värden av en resurs som ett krav – och låga värden av ett krav som en resurs.  
Vi har samlat ihop dem.**

# Arbets- och hälsorelaterade utfall

## Arbetsrelaterade utfall

- **Attityder**
  - Arbetstrivsel
  - Engagemang i arbetet
  - Engagemang i organisationen
- **Beteenden**
  - Vilja att säga upp sig
  - Prestation i arbetet
  - Medarbetarbeteenden
  - Kontraproduktivt beteende
- **Andra**
  - Sjuknärvaro
  - Sjukfrånvaro
  - Olycksfall



## Hälsorelaterade utfall

- **Psykisk hälsa**
  - Symtom på depression
  - Utbrändhet
  - Psykisk ohälsa
  - Psykiska besvär
  - Välbefinnande
  - Upplevd stress
  - Trötthet/sömn
- **Fysisk hälsa**
  - Fysiska besvär
  - Mag- och tarmbesvär
  - Metabola tillstånd
  - Typ 2 diabetes
  - Kardiovaskulär ohälsa
  - Muskelbesvär

# En mängd tänkbara samband att sammanställa kunskap om

## Arbetsmiljöfaktorer

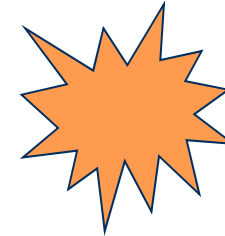
- 8 organisatoriska faktorer
- 13 psykosociala krav
- 6 psykosociala resurser

---

- 27 arbetsmiljöfaktorer



## Utfall



- 10 arbetsrelaterade utfall
- 13 hälsorelaterade utfall

---

- 23 utfall

$$27 * 23 = 621 \text{ tänkbara samband}$$

# Litteratursökning

- Systematiska översiktsstudier
  - Metaanalyser
  - Systematiska litteratursammanställningar
- Bred sökning i:
  - EDS som inkluderar en mängd databaser, tex
    - MEDLINE, Scopus, ERIC, CINAHL, SwePub
- Breda och specifika sökningar i:
  - PsycINFO
  - MEDLINE
  - SwePub
  - Cochrane
- Exempel på söktermer listas på sid 18 i rapporten

# Resultatet av sökningen

- **3 600 träffar** -> genomgång av abstracts
- **384 artiklar laddades ned**
- **286 bedömdes initialt vara relevanta**
- **80 inkluderades i analysen efter avgränsningar**
  - Fokus på mest nyliga översiktsstudier
  - Valt bort sådant som stått i fokus för andra AV-rapporter (hot/våld; fysiska krav/belastning)
  - Valt bort yrken som inte finns i Sverige
  - Valt bort interaktion arbete–övrigt liv
  - Valt bort hälsoutfall som främst förklaras av andra faktorer
  - Valt bort interventionsstudier
- **Dessutom 4 SBU-rapporter**

## Resultaten i korthet

- Generella kopplingar mellan arbetsmiljöfaktorer och utfall
  - (Alltför) höga krav hänger samman med mindre positiva attityder, lägre prestation, mer sjukfrånvaro samt sämre psykisk och fysisk hälsa
  - Psykosociala resurser är kopplat till mer positiva arbets- och hälsorelaterade utfall
  - Negativa (tex skiftarbete) respektive positiva (tex ledarskap) organisatoriska faktorer följer motsvarande mönster
- I många fall har de generella sambanden belagts även för kvinnor/män, olika yrken och olika sektorer



# Kodningar av övergripande resultat

- US = uppgifter saknas från översiktsstudier (senaste 10 åren)
- G = generella resultat (oavsett kön, yrke, sektor)
- Samband för kvinnor respektive män
  - ♀ = kvinnor
  - ♂ = män
- Y = Samband för yrke/bransch
  - $Y_v$  = Vårddyrken
  - $Y_o$  = Omsorgsyrken
  - $Y_s$  = Skola
- Sambandens karaktär
  - 0 = inget samband
  - + = samband finns



# Betydelsen av organisatoriska faktorer: Översikt (sid 75)



Tabell 8.1. Betydelsen av organisatoriska faktorer för arbets- och hälsorelaterade utfall. Resultaten i sammanfattning.

Organisationsfaktor	Arbetsrelaterade utfall			Hälsorelaterade utfall	
	Attityder	Beteenden	Andra	Psykisk	Fysisk
Skift-/nattarbete	US	$Y_v: +$	$G: +, 0$	$G: +$	$G: +, \varphi: +, Y_v: +$
Långa arbetstider	US	$Y_v: +$	$G: +$	$\varphi: +, Y_v: +$	$G: +, 0$
Distansarbete	$G: +$	$G: +, 0$	US	US	US
Deltidsarbete	US	$Y_v: 0$	US	US	US
Tillfällig anställning	US	US	$G: +, 0$	$G: +$	$G: +$
Ledarskap	$G: +; Y_v: +$	$G: +, 0; Y_v: +$	$G: +$	$G: +$	US
HR-strategier	$G: +; Y_v, 0: +$	$G: +, Y_v: +$	US	$Y_0: +$	$G: +, 0$
Organisationsförändringar	$Y_v: +$	US	$G: +$	$G: +; Y_v: +$	$G: +$

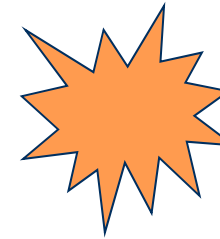
- Sammanställningen säger om det finns samband med *något* fenomen inom kategorin
- Den skiljer inte ut olika aspekter inom respektive kategori

# Betydelsen av organisatoriska faktorer: Exempel: Skift- och nattarbete

	Attityder	Beteenden	Andra	Psykisk	Fysisk
Skift-/nattarbete	US	$Y_v: +$	$G: +, 0$	$G: +$	$G: +, \varphi: +, Y_v: +$

- **Arbetsrelaterade utfall:**
  - Vård: Högre vilja att säga upp sig
  - Högre risk för olyckor
  - Ingen koppling till sjuknärvaro
  - I övrigt saknas underlag
- **Hälsorelaterade utfall:**
  - Sömnstörningar
  - Typ 2-diabetes, stroke, hjärtsjukdom, muskelbesvär
- **Kvinnor och män**
  - Kvinnor och vårstyrken ökad risk för hjärtsjukdom och typ 2-diabetes

# Betydelsen av psykosociala krav: Översikt (sid 104)



Tabell 9.1. Betydelsen av psykosociala faktorer i form av krav för arbets- och hälsorelaterade utfall. Resultaten i sammanfattning.

Krav	Arbetsrelaterade utfall			Hälsorelaterade utfall	
	Attityder	Beteenden	Andra	Psykisk	Fysisk
Spänt arbete	US	$Y_V: +$	G: +	G: +, $\varphi/\delta: +$	G: +, 0, $\varphi/\delta: +$ ; $Y_V: +$
Psykologiska krav	G: +, 0	G: +, $Y_0: 0$	G: +	G: +, $\varphi/\delta: +$ ; $Y_V: +$	G: +, 0
Kvantitativa krav	US	G: 0, $Y_0: 0$	G: +	G: +, $\varphi/\delta: +$ , $Y_S: +$	US
Kognitiva krav	G: +	US	G: +, $Y_V: +$	G: +, $Y_V: +$	US
Emotionella krav	$Y_{V,S,0}: +, 0$	$Y_{V,S,0}: +, 0$	US	G: +, $\varphi/\delta: +$ , $Y_{V,S,0}: +$	$Y_{V,S,0}: +$
Hinder i arbetet	G: +	G: +, 0, $Y_V: +$ , $Y_0: 0$	G: +	G: +	US
Otydliga mål	G: +, $Y_V: +$	G: +, 0	US	G: +, $Y_0: +$	US
Obalans ansträngning/belöning	US	US	US	G: +, $\varphi/\delta: +$ , $Y_V: +$	G: +, $Y_V: +$
Anställningsotrygghet	G: +	G: +	G: +	G: +, $\varphi/\delta: +$	G: +
Brott av psykologiskt kontrakt	G: +, 0	G: +	G: 0	G: +	US
Arbetsrelaterad stress	G: +, $Y_V: +$	$Y_0: 0$	G: +, $Y_V: +$	G: +, $\varphi/\delta: +$ , $Y_V: +$	G: +, 0; $\delta: +$
Rollkonflikt	G: +, $Y_V: +$	G: +, 0, $Y_0: 0$	US	G: +, $\varphi/\delta: +$ , $Y_{V0}: +$	G: +
Interpersonella konflikter	G: +	G: +	G: +	G: +, $Y_V: +$	G: +

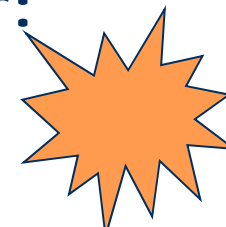
# Betydelsen av psykosociala krav:

## Exempel: Spänt arbete

Krav	Arbetsrelaterade utfall			Hälsorelaterade utfall	
	Attityder	Beteenden	Andra	Psykisk	Fysisk
Spänt arbete	US	$Y_V: +$	G: +	G: +, ♀/♂: +	G: +, 0, ♀/♂: +; $Y_V: +$

- **Arbetsrelaterade utfall:**
  - Vård: Högre vilja att säga upp sig
  - Högre sjukfrånvaro
- **Hälsorelaterade utfall:**
  - Symtom på depression
  - Hjärtsjukdom, typ 2-diabetes, muskelbesvär, (stroke)
  - Muskelbesvär (även belagt för vårdyrken)
  - Inget samband med mag-/tarmbesvär
- **Kvinnor och män**
  - Kopplat till symtom på depression, hjärtsjukdom samt typ 2-diabetes för både kvinnor och män

# Betydelsen av psykosociala resurser: Översikt (sid 120)



Tabell 9.2. Betydelsen av psykosociala faktorer i form av resurser för arbets- och hälsorelaterade utfall. Resultaten i sammanfattning.

Resurser	Arbetsrelaterade utfall			Hälsorelaterade utfall	
	Attityder	Beteenden	Andra	Psykisk	Fysisk
Kontroll	G: +, $Y_V$ : +	G: +, $Y_{VO}$ : +	G: +	G: +, $\varphi/\delta$ : +, $Y_{VO}$ : +; $Y_V$ : 0	G: +, 0, $\varphi/\delta$ : +
Socialt stöd	G: +, $Y_V$ : +	G: +, $Y_V$ : +	G: +	G: +, $\varphi/\delta$ : +, $Y_{VO}$ : +	G: +, 0, $\varphi/\delta$ : +
Upplevd rättvisa	$Y_V$ : +	$Y_O$ : +	G: +	G: +, $Y_V$ : +	G: +, 0, $\delta$ : +
Utveckling i arbetet	US	$Y_{VO}$ : +	US	G: +, $\varphi/\delta$ : +, $Y_V$ : +	G: +
Belöning i arbetet	$Y_V$ : +	$Y_V$ : +	US	G: +	US
Återkoppling i arbetet	G: +	US	US	US	US

- Sammanställningen säger om det finns samband med *något* fenomen inom kategorin
- Den skiljer inte ut olika aspekter inom respektive kategori

# Betydelsen av psykosociala resurser:

## Exempel: Kontroll

Resurser	Arbetsrelaterade utfall			Hälsorelaterade utfall	
	Attityder	Beteenden	Andra	Psykisk	Fysisk
Kontroll	G: +, Y <sub>v</sub> : +	G: +, Y <sub>vo</sub> : +	G: +	G: +, ♀/♂: +, Y <sub>vo</sub> : +; Y <sub>v</sub> : 0	G: +, 0, ♀/♂: +

- **Arbetsrelaterade utfall:**
  - Ökad arbetstrivsel (även vård), högre engagemang
  - Lägre personalomsättning (även omsorg)
  - Lägre sjukfrånvaro, sjuknärvaro och olyckor
- **Hälsorelaterade utfall:**
  - Mindre risk för utbrändhet (även vård), symtom på depression och psykiska besvär
  - Mindre risk för kardiovaskulär ohälsa, stroke och muskelbesvär
  - Ingen koppling till typ 2-diabetes
- **Kvinnor och män**
  - Kopplat till mindre risk för symtom på depression, hjärtsjukdom och muskelbesvär för både kvinnor och män

# Men vad är då problemet?

- Vi vet att en dålig arbetsmiljö leder till ohälsa och lägre engagemang i arbetet
- Vi vet att en god arbetsmiljö leder till hälsa och högre engagemang i arbetet
- Finns det anledning att tro att dessa effekter skulle variera mellan kvinnor och män? Nej.
- Vad är då förklaringen?



# Horisontellt könssegregerad arbetsmarknad

- Kvinnor och män är verksamma inom olika sektorer
- Kvinnodominerade sektorer har:
  - Lägre lön
  - Lägre status
  - Fler anställda per chef
  - Fler tidsbegränsat anställda
  - Mer otrygghet i anställningen
  - Högre krav i arbetet
  - Lägre tillgång till resurser för att kunna utföra arbetet

*Vilka grupper är synliga när det gäller arbetsmiljöproblem?*







# Vertikalt segregerad arbetsmarknad

- Ojämn fördelning av kvinnor och män på olika hierarkiska nivåer
- Män har oftare chefspositioner
- Män har högre status
- Män har bättre möjligheter till exempelvis utveckling i arbetet
- Män har ofta bättre tillgång till resurser i arbetet och mer möjlighet att påverka arbetstider

*Vem har möjlighet att  
göra sin röst hörd?*

# Kvinnor och män gör olika saker

- Även när kvinnor och män är verksamma i samma bransch och i samma yrke har de ofta olika arbetsuppgifter
  - Arbetsinnehåll, arbetsuppgifter, ansvar, befogenheter osv kan variera mellan kvinnor och män
  - Kvinnor och män arbetar delvis på olika sätt
  - Utrustning ofta anpassad efter män
  - Kvinnor och män möter ofta olika psykosociala och fysiska arbetsmiljövillkor



# Vikten av att beakta den totala arbetsbördan

- Kvinnor har ofta större ansvar för hem och familj
- Kvinnor har därför ofta högre total arbetsbelastning
- Kvinnor mer benägna än män att anpassa jobb, arbetsuppgifter och arbetsomfattning till hemmasituationen



Sverke m fl., 2016; Kunskapssammanställning 2016:2

*Vilka möjligheter har kvinnor  
och män att balansera  
arbetsliv med övrigt liv?*

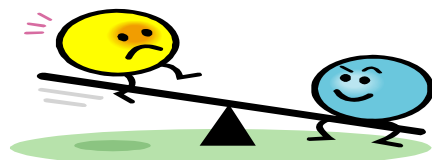
## Vad säger resultaten?

- Det finns god evidens för att organisatoriska och psykosociala faktorer är kopplade till arbets- och hälsorelaterade utfall
- Sådana samband finns på generell nivå
- Ibland har sådana samband påvisats även för kvinnor respektive män, liksom för olika yrken eller sektorer
- Det finns ingen anledning att tro att de generella sambanden inte skulle gälla för olika grupper
- Det som skiljer olika “riskgrupper” åt är att de har skilda villkor i arbetet, som i sin tur resulterar i olika organisatoriska och psykosociala arbetsmiljöförhållanden



# Implikationer

- Sverige är bra på fysisk arbetsmiljö
  - Det är svårare att ta fram gränsvärden för (och inspektera) organisatoriska och psykosociala faktorer
- Använda offentlig statistik för att redovisa:
  - Exponering bland kvinnor och män som är verksamma i olika yrken och sektorer
  - Samband mellan arbetsmiljö och utfall för sådana grupper
- Forskningen behöver bli bättre på att särredovisa förekomster och samband för specifika grupper
- Det ger ett bättre underlag för arbetsmiljöinterventioner och åtgärder som riktas till särskilt utsatta grupper
- Ta lärdom av goda exempel
- Integrera arbetsmiljöfrågor i den ordinarie verksamheten
  - När ett uppdrag ges är det viktigt att det finns en dialog om vilka resurser som behövs för att genomföra uppdraget



# Några reflektioner

- Etablerat samband arbetsmiljö–hälsa
- Dålig arbetsmiljö har konsekvenser för:
  - Individen själv
  - Organisationen
  - Samhället
- Kvinnodominerade sektorer mer i riskzonen
  - Strukturellt problem snarare än könsrelaterat
- Det behövs samhällspolitiska insatser för att minska strukturella skillnader

(Sid 128) Den avgörande frågan bör därmed handla om att exponeringen för olika organisatoriska och psykosociala faktorer kan variera mellan yrken och sektorer – och därför leda till en högre belastning och större risk för ohälsa i sådana yrken och sektorer som har en mindre gynnsam arbetsmiljö.

# Slutsats

- I ett jämlikt samhälle har alla rätt till en god arbetsmiljö
  - Kvinnor och män
  - Yngre och äldre
  - Högutbildade och lågutbildade
  - Svenskfödda och utlandsfödda
  - ...



- Förebyggande arbete är både mer humant och mer kostnadseffektivt än eftervårdande arbete och åtgärder för återgång i arbete



# Tack!



- Vetenskapliga granskare
  - Kari Lindström, Arbetshälsoinstitutet, Finland
  - Gustaf Molander, Helsingfors universitet & Östra Finlands universitet
- Referensgrupp
  - Angelika Sjöstedt Landén, Mittuniversitetet
  - Annika Härenstam, Stockholms universitet
  - Svend Erik Mathiassen, Högskolan i Gävle
  - Gunnar Aronsson, Stockholms universitet
  - Charlotte Hall, SBU
  - Emilia Liljefrost, Svenska ESF-rådet
- Arbetsmiljöverket

# Tack för uppmärksamheten!

