



Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus

– PM - reflektioner, erfarenheter och lärdomar
från HAK 2012-2014

Rapport 2015:9



Enheten för människa och omgivning
Christina Jonsson, 010-730 94 89
arbetsmiljoverket@av.se

PM – Reflektioner, erfarenheter och lärdomar från hållbar arbetsmiljö för kvinnor 2012 - 2014

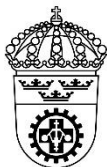
Projektnamn: Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus - HAK
Projektägare: Boel Callermo
Projektledare: Christina Jonsson, även delprojektledare för
kunskapsinhämtning och spridning
Delprojektledare: Åsa Sjöström-Ross, inspektionsaktiviteter, metod- och
kompetensutveckling
Projektgruppen: Anna-Carin Carlsson, K; Tommy Fahlander, IRV;

1. Inledning

Inspektioner av kommunala verksamheter är något vi har gjort i stor omfattning, såväl inom vård- och omsorg som inom teknisk förvaltning. Vanligtvis inspekterar vi verksamheterna var för sig, men då följer vi mönstret i den könssegregerade uppdelningen av arbetsmarknaden. Nu ville vi göra något annorlunda och tillföra ett genusperspektiv genom att jämföra arbetsmiljöförhållandena i den kvinnodominerade verksamheten med förhållandena i den mansdominerade verksamheten. Syftet med jämförelsen var att synliggöra förutsättningar och skillnader som påverkar arbetsmiljön. När inspektionsinsatsen var genomförd hade vi uppföljande och reflekterande samtal på distrikten/regionerna med deltagande inspektörer. I detta PM redovisas de reflektioner, erfarenheter och lärdomar som inspektörerna berättade om.

2. Bakgrund

Under 2013 genomförde vi en kommuntillsyn av kvinno- och mansdominerad verksamhet, hemtjänst och enheter inom teknisk förvaltning. 59 kommuner i storlek från ca 7 000 invånare till ca 310 000 invånare omfattades av insatsen. Närmare 70 inspektörer deltog. De genomförde cirka 900 inspektioner i



kommunerna och ställde 3 294 krav på åtgärder av brister. Alla kommuner fick krav. Inspektionerna visade att det genuspönster som råder i samhället och i arbetslivet, dvs. att mannen är normen och att kvinnors arbete värderas lägre, även återfinns i de två verksamheterna. Resultatet av inspektionerna är redovisat i rapport 2014:3.

Könsfördelningen inom kommunal hemtjänst och teknisk förvaltning är ojämn. Inom hemtjänsten är cirka 86 procent av de sysselsatta kvinnor, av totalt cirka 110 000 sysselsatta. Inom teknisk förvaltning är cirka 62 procent av de sysselsatta män, av totalt cirka 19 000 sysselsatta. Siffrorna gäller för 2011. Utifrån anmälda arbetsskador framstår risken för att råka ut för arbetsolyckor med sjukfrånvaro och arbetssjukdomar ungefär lika stor inom hemtjänsten och teknisk förvaltning. Men orsakerna till kvinnors och mäns arbetsskador skiljer sig delvis åt. (Korta arbetsskadefakta nr 2/2013)

3. Reaktionen på insatsen från arbetsgivare och arbetstagare

Generellt var uppslutningen från båda verksamheterna i kommunerna god. Arbetsgivarna har varit behjälpliga, ordnade tider och det mesta flöt mycket bra. Medarbetarna och cheferna var intresserade, engagerade, de fyllde i formulär och svarade beredvilligt på våra frågor. Merparten av dem vi träffade tyckte att insatsen var bra och hade ett intressant upplägg. Men de fanns också de som var ifrågasättande, kritiska och ibland direkt negativa.

Insatsen skapade påtagliga förväntningar i många av kommunerna. Man hoppades på draghjälp för det egna arbetet och att nu skulle verkliga förändringar komma till stånd. Särskilt i hemtjänsten fanns förväntningar. Där hade medarbetare och chefer ett stort, uppdämt behov av att få beskriva sin arbetssituation. Hur vi skulle möta upp förväntningarna var en fråga vi fick brottas med, då det fanns risk för besvikelse bland medarbetarna och cheferna.

Vårt mål med insatsen kunde ha varit tydligare formulerat och enklare att kommunicera, så att vi inte skapade förväntningar som inte låg i linje med vår avsikt. Men insatsen visade också på ett stort behov av inspektioner inom teknisk förvaltning. Inspektionsstödet var utformat så att det främst fångade hemtjänstens arbetsmiljö, vilket gjorde det svårare att synliggöra arbetsmiljön i den tekniska verksamheten. Tekniska uppfattade sig ibland bara som referens. Det var bra att vi återrapporterade vad som hade kommit fram i gruppsamtalen till respektive närmaste chef och skyddsombuden. Det är viktigt att de själva formulerar problemen och vad de ska göra åt dem.

Vid det återkopplande mötet med båda förvaltningsledningarna, representanter för nämnderna, politiskt förtroendevalda, huvudskyddsombud m.fl. var vår roll



inte lika tydlig som i övrigt under insatsen. Vi är en inspekterande myndighet och den rollen hade vi genomgående, det var också den roll som vi förväntades ha. Men vid de återkopplande mötena skulle vi ta av oss inspektionshatten och vara kommunikatörer och dialogledare. Det kunde medföra en identitetskonflikt och osäkerhet bland deltagarna och en del av dem tyckte att det var jobbigt och störande. Det hände att vi blev ganska kraftigt ifrågasatta. Vi skulle ha behövt diskutera och förbereda oss mer för den roll vi hade vid dessa möten. Det borde ha varit tydligare i upplägget av insatsen och förberetts bättre. Det är en lärdom att ta med oss för framtida insatser.

All tid vi har lagt i HAK och alla krav vi har ställt, vad får det för effekter på längre sikt? Har man i verksamheterna lärt något av varandra genom vår insats? Insatsen kan ha gett effekter som på sikt kan ge mycket mer än det vi kan se i de direkta resultaten. Vi behöver utvärdera vad vi har gjort för avtryck ute i kommunerna. Ytterligare en fråga är om vi kan se skillnader i effekter mellan traditionell SAM tillsyn och det upplägg vi har haft i HAK.

4. Vad fungerade bra?

Upplägget på insatsen gjorde att vi fick ett brett underlag med hög kvalitet. Vi hade mycket på fötterna när vi ställde krav och kände oss säkra på att vi hade fått fram en rättvisande bild. Upplägget på insatsen skapade också engagemang ute i verksamheterna, vilket kan vara svårt att nå i stora organisationer. Genom upplägget kom vissa frågor upp som knappast skulle ha kommit fram annars t.ex. hot och våld inom de tekniska verksamheterna.

Samverkan med forskarna, Annika Härenstam och Tina Kankkunen, gav stöd och legitimitet åt insatsen och hur vi la upp den. Jämförelse som arbetssätt var nytt och gjorde att vi synliggjorde skillnader och likheter i arbetsmiljöförhållandena mellan verksamheterna som annars inte hade framträtt. Det stärkte tillsynen och gav oss ytterligare ett verktyg i redogörelsen av arbetsmiljöförhållandena för arbetsgivarna och de politiskt förtroendevalda. Det gav mycket att jobba tillsammans, vi lärde mycket av varandra och om varandra. Bredare perspektiv på verksamheterna genom att vi jobbade två och två med olika erfarenheter och bakgrund. Kreativa olikheter inspirerar och utvecklar!

Det administrativa stödet har varit avgörande för resultatsammanställningen i projektet. Det var också centralt för enhetligheten att en person som var expert gjorde kodningen och registreringen. Tillförlitlighet kräver administrativ expertis.



5. Vad fungerade mindre bra?

I starten av insatsen var det fullständigt kaotiskt, förutsättningarna var inte klara och det kom uppdateringar på uppdateringar av materialet. *"Vi la rälisen medan vi körde"* var en kommentar som på ett bra sätt beskrev upplevelsen. Detta skapade stress i organisationen. En så stor insats behöver vara helt klar innan vi drar igång, vilket innebär att pilotinspektioner är genomförda, materialet färdigbearbetat och publicerat när kontaktpersonerna får det för genomgång med kollegorna på kontoret. Det var för mycket administration i projektet. Många uppgifter som skulle samlas in, mycket material, både tillsynsmaterial och övrigt material (för djupningsmaterial). *"Sällan sett så mycket material i ett projekt"* var en kommentar.

Vi genomför många tillsynsprojekt och ofta skiljer sig uppläggen sig alltför mycket åt, vilket gör det onödigt krångligt och tidsödande. Hur kan vi lägga upp projekten och hur kan vi avrapportera dem på ett mer enhetligt sätt? Det är också viktigt att vi inte genomför för många tillsynsprojekt samtidigt. Det blev svårt för de inspektörer som inte var vana vid inspektion av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och framför allt med att använda gruppsamtal som inspektionsmetod. I en del av gruppsamtalen blev det nästan terapi och det innebar en hög omedelbar arbetsbelastning för inspektörerna. Den inspektör som var van vid gruppsamtal som metod upplevde många gånger att hen fick dra ett tyngre lass. Tiden var ofta otillräcklig för att samla ihop sig och ha en gemensam genomgång av inspektionerna hemma på kontoret. Andra inspektioner och uppdrag väntade.

Det inträffade att insatserna i HAK och EKA blev sammanblandade. Varför inte HEKA från start, dvs. en sammanhållen insats från början?

6. Betydelsen av genus i insatsen

Det förekom påtagliga förväntningar i kommunerna på genusperspektivet i insatsen, ibland till exempel att vi skulle jämföra kvinnors och mäns arbetsvillkor inom respektive verksamhet. När vi inte gjorde det hände det att man först inte förstod genusperspektivet i insatsen. Det blev inte tydligt förrän vid det återkopplande mötet med representanter för båda förvaltningarna och kommunledningen.

I insatsen fick vi en tydlig bild av att det är skillnad i förutsättningar och villkor för arbetsmiljön mellan verksamheterna. En medvetenhet om detta fanns också bland både medarbetare och chefer i verksamheterna. Att vi ställde fler krav inom hemtjänsten behöver inte betyda att bristerna är så mycket mindre inom



teknisk verksamhet, men det finns bättre lagstöd för arbetsmiljön inom teknisk verksamhet, fler arbetsmiljoregler gäller där än inom hemtjänsten. Bättre lagstöd gör att det blir tydligare för arbetsgivare, arbetstagare och för oss vad som gäller.

En fråga som kom upp flera gånger var hur man ska få in fler män i omsorgen. Hindren finns i rådande strukturer, värderingar och attityder. En aspekt att jobba med är att en del brukare inte vill ha in en man i sitt hem som ska ta hand om dem. Men det är ett hinder som kan överbryggas, bl.a. genom tydlighet om vilka förutsättningar som gäller för att få hemtjänst även om man ibland får göra kompromisser och undantag. Det funkar i vården på sjukhus och det finns hemtjänstverksamheter där man jobbat systematiskt för att få in fler män och lyckats bra.

Vi hade bra stöd i de kunskapssammanställningar som togs fram, framför allt den om belastning, genus och hälsa. Vi hade också stöd från våra följeforskare som bl.a. hjälpte oss med frågeställningar för diskussion och reflektion om insatsen mellan deltagande inspektörer. Överhuvudtaget har vi lärt oss mycket i tillsynen, både i HAK och EKA, och det har bidragit till ökad trygghet och mer genustänk internt.

Insatsen och det sätt vi har jobbat på väckte funderingar om mönster, förhållningssätt och attityder i vår egen verksamhet inom AV. Exempel på kommentarer:

- *"Jag har funderat på mitt förhållningssätt och de strukturer jag jobbar i. Vad vi själva har med oss i våra egna ryggsäckar är intressant".*
- *"Hur ser man på kvinnor som protesterar kontra män som protesterar? Kvinnor gnäller, män slår näven i bordet? Gäller det hos oss också?"*
- *"Medverkar vi genom vårt sätt att inspektera till att befästa de strukturer som finns på arbetsplatserna?"*



- *"Hur kan vi bidra till att bryta mönster på arbetsplatserna genom våra inspektioner? Det finns absolut ett värde i att bryta mönster i inspektionsverksamheten. Men det är viktigt att vi är lyhörda både inåt och utåt".*
- *"Kvinnor och män med samma befattning utför i praktiken ofta delvis olika arbetsuppgifter, arbetsinnehållet skiljer. Så kan det vara hos oss också. I HAK insatsen upplevde till exempel en del av de kvinnliga inspektörerna att de fick skriva mer och utföra fler administrativa uppgifter än de manliga inspektörerna".*
- *"Hur kan vi bryta mönster i vår egen verksamhet? Om vi är för likriktade så kan vi missa mycket, olikheter befruktar".*
- *"Hur vi riggar ett projekt, vilka som deltar, redan där sätts mönster. Tillsynen och upplägget i HAK var konstruerat utifrån ett perspektiv, utifrån de som är vana att jobba med kvinnodominerad verksamhet och psykosocial arbetsmiljö. På så sätt fanns ett genusperspektiv inbyggt från början".*
- *"Det fanns en gammaldags syn i materialet. Det här är typiskt för kvinnodominerat och det här är typiskt för mansdominerat. Förutfattade meningar och förhållningssätt fanns i materialet".*
- *"Förutsättningarna var olika för att delta i inspektionsinsatsen. Kände mig inkoterad som manlig inspektör. Oklar över rollen i tillsynen, skulle det handla om att besikta tekniska anordningar".*
- *"Det är viktigt att vi inte förminskar värdet av "stolpmätningen" i teknikfokuserade verksamheter, dvs. teknik- och maskininriktade inspektioner. Det är för övrigt allt mer teknik i omsorgen också".*



7. Slutord

Hur kommer våra chefer och ledning att ta hand om lärdomar och erfarenheter från detta projekt och säkerställa vi för in och utvecklar genusindikatorer och genusperspektiv i vår framtida tillsynsverksamhet? Detta är en central fråga och mycket viktigt för oss som har lagt ned stort engagemang och avsevärda resurser på denna insats.

Datum: 2015-01-30

.....
Christina Jonsson
Projektledare

.....
Boel Callermo
Projektägare



ARBETSMILJÖ
VERKET

Arbetsmiljöverket
112 79 Stockholm
Besöksadress Lindhagensgatan 133
Telefon 010-730 90 00
E-post: arbetsmiljoverket@av.se
www.av.se

Den här rapporten kan laddas ner från vår webbplats
www.av.se/publikationer/rapporter/

ISSN 1650-3171

Vår vision: *Alla vill och kan skapa en bra arbetsmiljö*