



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

Det oreflekterade regerar

En kvalitativ studie om systematiskt arbetsmiljöarbete
och genus inom en kommunal omvårdnadsförvaltning

Författare: Erik Söderberg

Program: Folkhälsovetenskapligt program 120 poäng
Examensarbete i folkhälsovetenskap VT 2007

Omfattning: 10 poäng

Handledare: Gunnel Hensing

Examinator: Gösta Axelsson

Sahlgrenska akademien
Enheten för socialmedicin

Svensk titel: Det oreflekterade regerar. En kvalitativ studie om systematiskt arbetsmiljöarbete och genus inom en kommunal omvårdnadsförvaltning.

Engelsk titel: The unreflected rules. A qualitative study about systematic work environment management and gender in an official municipal administration of care.

Författare: Erik Söderberg

Program: Folkhälsovetenskapligt program 120 poäng
Examensarbete i folkhälsovetenskap VT 2007

Omfattning: 10 poäng

Handledare: Gunnel Hensing

Examinator: Gösta Axelsson

Sammanfattning

Syftet med denna studie var att beskriva det systematiska arbetsmiljöarbetet i en kommunal offentlig omvårdnadsförvaltning och undersöka hur genusperspektivet genomsyrar det systematiska arbetsmiljöarbetet. Metoden som användes var kvalitativa intervjuer med respondenter på olika befattningar inom förvaltningen i kombination med studier av policydokument som användes i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Analys av resultaten har utförts genom inspiration från manifest innehållsanalys då jag utifrån den utskrivna texten skapat meningsbärande enheter och sedan kategoriserat dessa. I studien resulterade detta i nio underkategorier och tre huvudkategorier där de senare benämns: Struktur för det systematiska arbetsmiljöarbetet, inflytande delaktighet och egen arbetssituation samt hemtjänsten som arena för det systematiska arbetsmiljöarbetet. De viktigaste fynden i studien antyder att det fanns en skillnad mellan intentionerna om arbetsmiljöarbetet hos policyskapare och arbetsledare högre upp i organisationen och hur deltagarna i den här studien beskrev sitt arbete. Vidare beskrev respondenterna en komplex chefsroll med hög arbetsbelastning och knappa resurser som inte alltid parerade med den vilja och ambition som fanns för att göra det bästa för alla i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ett annat viktigt fynd är att hemtjänsten som arena synes vara omgärdad av ett högt staket av genusföreställningar, där dessa ständigt byggs på och förstärks i det dagliga arbetet. Under huvudkategorin hemtjänsten som arena för det systematiska arbetsmiljöarbetet lyftes tre underkategorier fram som på ett levande sätt speglade respondenternas svar. Dessa var: Kompetens för förändring, konstruerande av genus i arbetsmiljön samt könets betydelse. I studien presenteras även en hypotetisk modell för hur arbetsmiljö- och jämställdhetsarbete kan behöva integreras för att uppnå en optimal arbetshälsa i organisationen. Med utgångspunkt i Hirdmans genusteorier och Martins undersökningar om hur genus konstrueras på arbetsplatsen, samt tidigare forskning har resultatet kunnat förtydligas och analyseras i ett större sammanhang.

Sökord: Systematiskt arbetsmiljöarbete, genus, arbetshälsa, jämställdhet, hemtjänst

Abstract

The aim of this study was to describe the systematic work environment management in an official municipal administration of care and explore how the gender perspective pervades the systematic work environment management. The method of use was qualitative interviews with respondents at different positions in the administration, combined with studies of policy documents that were used in the systematic work environment management. Analysis of the result have been inspired of the manifest content analysis, which means that I from the printed text have created meaning units and sorted them into categories. This resulted in nine sub categories and three head categories, where the names of the head categories are: Structure for the systematic work environment management, influence involvement and own working situation and last, systematic work environment management in the arena of home-help service. The most important discoveries in the study suggest that there is a difference between the intentions of the work environment management created by supervisors further up in the organisation and how participants in this study describe their work. The respondents further described a complex position as leader with a great work load together with scarce resources, which did not always fit together with their high ambitions and great motivation to do the best for everyone in the systematic work environment management. Another important discovery is that the home-help service arena seems to be embedded with a high fence of gender conceptions, where this conception continuously builds on and reinforces in the everyday work. In the head category, systematic work environment management in the arena of home-help service, were three sub categories emphasized that brought the respondents answers alive. These categories were: Ability for change, construction of gender in the working environment and importance of gender. I also introduce a hypothetical model to explain how work environment management and equality work management need to interact to reach optimal health in the work organisation. Taking Hirdmans gender theories and Martins investigations of how gender is constructed in the work environment as a starting point, combined with previous research made it possible to clarify the result and analyse it in a more advanced context.

Keywords: Systematic work environment management, gender, work health, equality, home-help servic

Innehållsförteckning

1.	Inledning	1
2.	Bakgrund	1
2.1	Offentligt anställda kvinnors hälsa	1
2.2	Hemtjänsten	1
2.2.1	Hemtjänstens framväxt	1
2.2.2	Hemtjänsten idag	2
2.2.3	Hälsorisker för hemtjänstpersonal	2
2.3	Arbetsmiljö och betydelsen av ett systematiskt arbetsmiljöarbete	2
2.3.1	Arbetslivet som arena	2
2.3.2	Tidigare forskning	3
3.	Teoretisk referensram	4
3.1	Genuskontrakt	4
3.2	Genussystem	5
3.3	Genus på arbetsplatsen	5
4.	Syfte	6
5.	Metod	6
5.1	Studiedesign	6
5.2	Definitioner	6
5.3	Urval	7
5.4	Genomförande	8
5.5	Analys	9
5.6	Etiska överväganden	9
6.	Resultat	10
6.1	Policydokument	10
6.1.1	Övergripande mål	10
6.1.2	Struktur för det systematiska arbetsmiljöarbetet	11
6.1.3	Inflytande och delaktighet	11
6.1.4	Hemtjänsten som arena för det systematiska arbetsmiljöarbetet	11
6.1.5	Övriga policydokument	11
6.2	Intervjuer	12
6.2.1	Tabell över sammanfattade fynd i de kvalitativa intervjuerna	12
6.2.2	Struktur för det systematiska arbetsmiljöarbetet	13
6.2.3	Inflytande, delaktighet och egen arbetsituation	16
6.2.4	Hemtjänsten som arena för det systematiska arbetsmiljöarbetet	17

7.	Diskussion	20
7.1	Det sunda förnuftets arbetsmiljöarbete	20
7.2	Inflytande i teori och praktik	21
7.3	Strategier för framtiden	22
7.4	Hemtjänsten som genusskapande arena	22
7.5	Metoddiskussion	26
8.	Referenser	29
8.1	Bilaga 1 Intervjuguide	32

1. Inledning

Den offentliga sektorn förknippas ofta med omorganisationer, nedskärningar och ökade krav på effektivisering. En stor del av de anställda är kvinnor där många jobbar främst med vård och omsorgsarbete (Sveriges Kommuner och Landsting 2007). Det är också i denna grupp som ohälsotalen och långtidssjukskrivningarna är som högst och där insatser av hälsofrämjande karaktär borde vara ett återkommande inslag. Att belysa hur arbetsgivaren bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete inom denna sektor kan vara ett viktigt verktyg för att synliggöra och förbättra förhållanden för denna arbetsgrupp.

2. Bakgrund

2.1 Offentligt anställda kvinnors hälsa

I den kommunala sektorn är cirka 80 procent av de totalt 723 000 hel- och deltidsanställda kvinnor. Heltidsanställning är betydligt vanligare bland män där 86 procent har en heltidsanställning jämfört med 63 procent av kvinnorna (Sveriges Kommuner och Landsting 2007). Andelen kvinnor inom kommunal sektor som uppger att de haft någon form av fysiska, stressrelaterade eller psykiska besvär som de hänför till arbetet är strax över 30 procent för år 2006 (Socialstyrelsen, lägesrapport folkhälsa 2006). Motsvarande siffra för kvinnor inom den privata sektorn är 25 procent. Även sjukfrånvaron är högre i den kommunala sektorn. Enligt Statistiska centralbyrån (2007) var andelen sjukfrånvarande kvinnor cirka 6 procent för år 2006 mot cirka 4 procent för kvinnor i den privata sektorn. För män i den privata sektorn låg andelen sjukfrånvarande på cirka 3 % för år 2006 (SCB 2007). Enligt Sveriges Kommuner och Landsting (Webor 2007) var sjukfrånvaron bland kvinnor i kommunal sektor 8,8 % för år 2006 jämfört med 4,5 % för männen (ibid.). Observera att Sveriges Kommuner och Landsting och Statistiska centralbyrån använder olika mått för att beräkna sjukfrånvaro.¹

2.2 Hemtjänsten

2.2.1 Hemtjänstens framväxt

Trots att det alltid funnits gamla människor som behövt praktisk hjälp i hemmet så var det till en början bara de rika människorna som hade möjlighet att få detta med hjälp av människor som avlönades för sitt arbete. Före 1950 fanns det i stort sett ingen offentlig hemhjälp i Sverige och när det i början på 1950-talet startade lite försiktigt så var det främst på initiativ av ideella organisationer som Röda korset (Szebehely 1996).

¹ Sveriges Kommuner och Landsting använder det mått som skall anges i årsredovisningen och anger sjukfrånvaron i relationen (totalt antal sjukfrånvarotimmar under ett år)/(överenskommen arbetad tid). Statistiska centralbyrån redovisar andelen sjukfrånvarande i procent av antal anställda. I det förra är det således tid och i det senare personer som avses. Detta medför att måtten inte är jämförbara med varandra. I fortsättningen används endast statistik från Sveriges Kommuner och Landsting när det gäller sjukfrånvaro.

Hemhjälpen spred sig dock snabbt och i början på 1960-talet var kommunen den största organisatören av hemhjälp. För att jobba med detta ansågs det vara tillräckligt med kvinnors erfarenheter av hus och hem och yrket kallades på de flesta håll hemsamarit. Lönen sattes även lägre för denna verksamhet jämfört med motsvarande arbeten då det under 50-talet rådde arbetskraftsbrist och man inte ville locka till sig kvinnor från andra yrkesområden. Att vara hemsamarit under denna tid var ofta ett ensamt jobb utan kontakt med arbetskamrater och arbetsledare då man för det mesta gick direkt från egen bostad till en eller några få hjälptagare (ibid.).

2.2.2 Hemtjänsten idag

En stor del av den kommunala sektorns största yrkesgrupper återfinns idag inom hemtjänsten. Tillsammans bidrar vårdbiträde/vårdare och undersköterska/skötare med nästan 160 000 hel- och deltidsanställda (Sveriges Kommuner och Landsting 2007). Antalet som får hemtjänst beviljat ökar idag stadigt samtidigt som antalet platser i särskilda boenden minskar inom landets kommuner. Detta har gjort att allt fler äldre erhåller betydande hjälpinsatser i hemmet och att det i många fall handlar om vård i livets slutskede. Man kan säga att 2000-talet har präglats av hemmaboendeideologin och att vård och omsorgsresurserna främst har prioriterats till de äldre som varit mest sjuka (Socialstyrelsen, vård och omsorg om äldre 2006).

2.2.3 Hälsorisker för hemtjänstpersonal

Trots att kraven på kvalitativ vård i hemmet ökar har inte andelen månadsanställd personal med formell yrkesutbildning ökat, även om detta varit ett prioriterat mål de senaste åren och flera satsningar har genomförts (Socialstyrelsen, vård och omsorg om äldre 2006). Förutom att detta är ett hot mot kvaliteten i vården kan det också ses som ett hot mot de anställdas hälsa, då en känsla av otillräcklighet lätt infinner sig när kraven inte parerar mot individens resurser (Karasek & Theorell 1990). Thorslund (2000) skriver att vårdtyngden inom hemtjänsten idag har ökat markant och att tunga lyft har blivit vanligare. Detta samtidigt som de flesta vårdbiträden försöker arbeta fortare, för att på en begränsad tid kunna ge mer vård och omsorg.

2.3 Arbetsmiljö och betydelsen av ett systematiskt arbetsmiljöarbete

2.3.1 Arbetslivet som arena

Ett hälsofrämjande arbete innefattar både människan och hennes livsvillkor och behöver därför bedrivas i ett sammanhang för att nå bästa resultat (Hansson 2004). Det är svårt att innefatta människans hela livsmiljö i det hälsofrämjande arbetet och därför har arenatänkandet blivit ett bra verktyg för att avgränsa arbetet. En arena kan beskrivas som en geografisk plats eller organisatorisk enhet där flera faktorer samverkar för att påverka människors hälsa (ibid.).

Den svenska folkhälsopolitiken tar sin utgångspunkt i de elva nationella folkhälsomålen där arbetslivet används som arena för att uppfylla ett av målen. Målområde fyra benämns ”ökad hälsa i arbetslivet” och beskriver att kraven i arbetslivet måste anpassas och balanseras mot människors möjligheter att behålla hälsan under ett helt arbetsliv. Familjeliv och fritid ska gå att förena med arbetslivet på ett hälsofrämjande sätt för att möjliggöra en uthållig tillväxt. Förutom att kunna påverka arbetstakt och arbetsmängd nämns det som grundvillkor att ha inflytande, kontroll och möjlighet till delaktighet i sitt arbete (Statens folkhälsoinstitut 2006).

En stor del av Sveriges befolkning tillbringar avsevärd tid på sina arbetsplatser vilket gör att kraven på arbetsmiljön för att uppfylla ovanstående mål blir höga. För att undvika att någon arbetsgrupp blir marginaliserad finns ett omfattande regelverk som styr arbetsgivarens skyldigheter. I arbetsmiljölagen och dess föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) anges bland annat att det systematiska arbetsmiljöarbetet skall ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

2.3.2 Tidigare forskning

En stor studie genomförd av Arbets- och miljömedicin i Göteborg (Dellve et al. 2004) undersökte eventuella skillnader i organisering av arbetsmiljöarbete, personalvård och delaktighet, och hur det påverkar arbetshälsan och rapporterade arbetsskador bland kommunal vård- och omsorgspersonal. Urvalet baserades på en tidigare registerstudie (n=154 773) som påvisat stora kommunvisa skillnader i antalet anmälda arbetsskador för vårdbiträden/undersköterskor inom den kommunala äldreomsorgen. De 30 kommuner med lägst respektive högst andel med arbetsskador valdes ut för studien. Resultaten visar att kommuner med en god struktur för arbetsmiljöarbetet, det vill säga tydliga och uttalade mål, policys och rutiner hade en högre andel medarbetare med stabil närvaro jämfört med kommuner som hade mindre god struktur. Med stabil närvaro menas ingen sjukskrivning längre än 14 dagar (Dellve et al. 2004).

En annan studie som genomfördes av Arbetslivsinstitutet (2006) beskriver effekterna av när ett systematiskt arbetsmiljöarbete infördes på några mindre företag i Dalarna. Resultaten från studien visar att en lyckosam implementering och ett fungerande arbetsmiljöarbete bidrar till att öka arbetets attraktivitet och därmed förutsättningarna för att rekrytera ny personal.

Det finns även några svenska studier som undersöker effekter av arbetsmiljöarbete relaterat till både förbättrad arbetsmiljö och ökad produktivitet, mätt i ekonomiska termer. Anderzén och Arnetz, (2005) genomförde efter kartläggningar av 22 enheter inom skattemyndigheten skraddarsydd interventioner för att förbättra de anställdas arbetsmiljö. Signifikanta förändringar upptäcktes inom flera arbetsmiljörelaterade variabler som de anställdas självskattade hälsa och förbättringar i den psykosociala arbetsmiljön. Organisationens välbefinnande ökade liksom produktiviteten och man kunde även notera förbättringar i sjukfrånvaron.

En ekonomisk utvärdering av Arbetslivsfondens program visar att dessa interventionsprogram har bidragit till att förbättra hälsan och sjukfrånvaron på arbetsplatserna (Johansson 1997). Den Svenska arbetslivsfonden var ett tillfälligt projekt mellan 1990 – 1995 i syfte att förbättra hälsan och produktiviteten på svenska arbetsplatser. Arbetsgivare kunde söka pengar för att genomföra olika projekt som syftade till att förbättra arbetsmiljön och hälsan på arbetsplatserna. Totalt genomfördes 25 000 olika program där majoriteten fokuserade på att förändra arbetsmiljöförhållanden. Utvärderingen visade att programmen var effektivast på offentliga arbetsplatser där många anställda deltog och med en hög andel kvinnor. På dessa arbetsplatser var återbetalningstiden för programmen 2 år jämfört med 4.8 år för den privata sektorn.

3. Teoretisk referensram

3.1 Genuskontrakt

Genus introducerades som begrepp på 1970-talet för att visa och synliggöra att många skillnader mellan könen inte kan betraktas som biologiska (Hammarström 2004). Trots att både män och kvinnor tillhör samma slag, människan har det under historiens gång tillskrivits en mängd olika egenskaper och karaktäristiska till respektive kön (Hirdman 1990). Otoliga är de vetenskapsmän, historiker och författare som med olika uttalanden konstruerat och förstärkt dessa roller, för att ta några exempel bland flera som Hirdman citerar i sin bok genus (2003):

Och till kvinnan sade han: jag skall låta dig utstå mycken vedermöda, när du bliver havande; med smärta skall du föda dina barn. Men till din man skall åtrå varda, och han skall råda över dig.

Bibeln 1:a Mosebok 3:16 (Hirdman 2003:77)

Kvinnan är skapt av ett krokigt revben; böjer man det rätt, så brister det, låter man det vara, så blir det ändå krokigare.

Johan W.Goethe 1749-1832 (Hirdman 2003:21)

Häruppe i Älvdalen var det inte så noga med karaktär. Bara Karlen var frisk, stor å stark så att han kunde dra försorg om hustru å barn, så tyckte man det var bra. Och det var detta som var motsatsen till kvinnan.

Sagesman från Älvdalen 1930-tal (Hirdman 2003:79)

Mycket av det som sägs om relationen mellan män och kvinnor reflekterar vi inte ens över i vardagen, det har blivit förgivet taget. För att kunna komma ifrån dessa inbyggda självklarheter och kunna analysera hur dessa roller konstrueras mellan könen har Hirdman (2003) skapat begreppet genuskontrakt. Med genuskontrakt menar Hirdman att det finns som en kulturellt nedärvd överenskommelse mellan könen. Denna överenskommelse eller kontrakt reglerar hur kvinnor och män bör agera, tänka och känna. Det är inte ett kontrakt i vanlig mening som går att riva sönder och förhandla, utan Hirdman (ibid.)

poängterar att det är som ett tung gemensam börda, ett strukturellt tvång som tynger ned båda parter och är svårt att ruska av sig.

Genuskontrakten verkar på flera olika nivåer i samhället, allt ifrån det mer abstrakta som de mytiska och religiösa föreställningarna som finns om man och kvinna ned till en mer konkret nivå i politik, kultur och på arbetsplatser (Hirdman 1990). Det finns också en individnivå, inom familjer och relationer där kontraktet är verksamt, påverkat och influerat av nivåerna ovan. Något som också påverkar kontrakten på åtminstone de lägre nivåerna är familjesituation, ålder, klasstrukturer och samhällseliga förutsättningar (ibid.).

3.2 Genussystem

Dessa genuskontrakt som nämnts ovan skapar trots mångfalden ett visst socialt mönster som kan urskiljas i varje samhälle (Hirdman 1990). Detta mönster kallar Hirdman för ett genusystem och säger vidare att detta system utmärks av två logiker eller lagar. Den första principen kännetecknas av ett isärhållande mellan könen, mannen tillskrivs vissa egenskaper som inte tillskrivs kvinnan. Det anses alltså viktigt att ”manligt” och ”kvinnligt” inte beblandas. Den andra principen handlar om mannen som norm. Detta innebär att vi utgår från män när det gäller allt från forskning om mediciner till vad som anses ha hög status och vara viktigt.

Om genuskontrakten fokuserar på hur könen tillskrivs olika roller så kan man säga att genussystemet fokuserar på den obalans i makt som finns mellan könen (Hirdman 2003).

3.3 Genus på arbetsplatsen

Precis som på flera andra platser i samhället skapas och konstrueras genus på arbetet. Martin (2006) skriver att arbetsplatsen som institution ofta kan ge en stor tyngd i konstruerandet av genus. Hon nämner att genus praktiseras på olika nivåer i organisationen, både individuellt genom möten, kroppsspråk, handskakningar med mera, men också på en högre organisatorisk nivå när policys skapas.

För att förstå hur genus skapas på jobbet använder sig Martin (ibid.) av uttrycket agency. Agency kan översättas till medverkan eller inverkan och Martin definierar det som den kapacitet vi har att välja att ”bara” vara med i handlingen eller att aktivt ta del i och skapa ny handling. Hon menar att människor utövar denna agency när de på jobbet väljer att gå med på, eller göra motstånd till de rådande normerna.

Vidare skriver Martin (ibid.) att genus på arbetsplatsen ofta skapas utan att vi reflekterar över det och att många av metoderna vi gör det på är skadligt, framförallt för kvinnor då det får dem att känna sig inkompetenta, utmattade och mindre värda. Hon poängterar att vi översätter mycket till den norm och bild vi har av män och kvinnor, oavsett vad som sägs. Martin anser också att genus alltid konstrueras i ett sammanhang av makt, och påminner om att det ofta är män som har den största delen av makt på arbetsplatsen och därför kontrollerar fler resurser och har ett större inflytande.

Ett sätt att göra skapandet av genus på arbetsplatsen mer synligt är enligt Martin (ibid.) att låta personer beskriva sina upplevelser på jobbet. Genom att beskriva små detaljer som för många kanske verkar obetydliga kan vi få tillgång till några av de genusstrukturer som annars är dolda. Genom att göra dessa strukturer mer synliga har vi sedan möjlighet att förklara, utmana och förhoppningsvis eliminera några av dessa genusskapande strategier.

4. Syfte

Studiens syfte är att beskriva det systematiska arbetsmiljöarbetet i en kommunal offentlig omvårdnadsförvaltning och att undersöka hur genusperspektivet genomsyrar det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Detta preciseras i nedanstående frågeställningar:

- Hur bedrivs det systematiska arbetsmiljöarbetet i en kommunal offentlig omvårdnadsförvaltning?
- Bidrar det systematiska arbetsmiljöarbetet till att konstruera genus respektive öka eller minska jämställdheten mellan män och kvinnor i organisationen?

5. Metod

5.1 Studiedesign

Då studien syftar till att ta del av människors upplevelser av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt beskriva hur arbetet går till har jag valt att göra en kvalitativ intervjustudie i kombination med studier av policydokument.

Tanken bakom forskningsintervjun och dess metodik är att skapa sig förståelse för människan och dess sätt att resonera och reagera. Samspelet mellan två personer, där åsikter och synpunkter får uttryckas med den intervjuades egna ord ger forskaren en uppfattning och förståelse för den intervjuades egna livsvärld. Denna form av kunskap som växer fram kan ge en annan typ av insikt än vad den kvantitativa forskningen kan bidra med (Kvale 1997).

5.2 Definitioner

Med systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) menas i denna studie:

Arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

(AFS 2001:1 sid. 5)

Genus i denna studie syftar på hur manlighet och kvinnlighet skapas genom de förväntningar, ideal och normer som råder i samhället (Hammarström 2004). Vidare är genus ett redskap som vi kan ta hjälp av för att diskutera hur könen skapas, beskriva hur relationen mellan könen ser ut, vad den har för betydelse och vad vi kan göra åt den (Hirdman 2003).

5.3 Urval

Studien genomfördes i en mellanstor svensk kommun med cirka 5000 anställda. Att valet föll på denna kommun beror på att en etablerad kontakt redan fanns samt att statistiken inom aktuell förvaltning var av intresse. Det är en väldigt hög andel kvinnor som jobbar inom förvaltningen och sjukfrånvaron är högre än genomsnittet för kommunen (se nedan). Av de 5000 anställda i kommunen arbetar cirka 1100 inom omvårdnadsförvaltningen som är indelad i tre sektioner; särskilt boende, ordinärt boende (hemtjänst) samt biståndsenheten. De två första är personellt störst med cirka 500 anställda vardera och en könsfördelning med över 90 % kvinnor. Med hänsyn till förvaltningens storlek och mitt intresse av att få perspektiv på forskningsfrågorna från flera olika hierarkiska nivåer i organisationen, var det nödvändigt att främst avgränsa sig till respondenter i en av sektionerna. Fyra av de sex respondenterna arbetar inom hemtjänstsektionen, de två andra har övergripande ansvar för hela förvaltningen i de frågor som belystes i studien. Sjukfrånvaron på omvårdnadsförvaltningen enligt senaste årsredovisningen (2006) är cirka 9,5 % för kvinnorna jämfört med cirka 5,5 % för männen. Detta skall jämföras med kommunens genomsnittliga sjukfrånvaro som är ungefär 8 % för kvinnor och 4,5 % för männen under 2006. Andelen kvinnor med heltidsanställning inom omvårdnadsförvaltningen är 35 % jämfört med 54 % för männen.

För att få en god variation och möjlighet till flera olika perspektiv på forskningsfrågan, vilket anses viktigt inom kvalitativa studier, valdes personer med olika befattningar och erfarenheter inom förvaltningen (Trost 2005). Denna typ av urval benämns enligt Dellve et al. (2002) strategiskt urval och innebär att välja ut de personer vi vill ha för att få en så bred variation av erfarenheter som möjligt. Sammanlagt genomfördes intervjuer med sex respondenter: förvaltningschef, sektionschef, två enhetschefer, anställd som skyddsombud samt med personalkonsulent med ansvar för arbetsmiljöfrågor. En av enhetscheferna ansvarade för ett område i centrala staden medan den andre ansvarade för ett geografiskt större distrikt i utkanten av kommunen.

De policydokument som valdes ut för analys är de jag fick efter min första förfrågan hos förvaltningschefen och som i första hand används i förvaltningens arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Då definitionen av systematiskt arbetsmiljöarbete är väldigt bred och innefattar flera områden skulle flera av förvaltningens policydokument kunnat analyseras. Detta har dock inte varit möjligt med hänsyn till de tidsmässiga förutsättningarna som funnits för studien. De dokument som valdes ut för analys är: Arbetsmiljöpolicy, Arbetsmiljöarbetsuppgifter för enhetschefer, Arbetsmiljöarbetsuppgifter för sektionschefer, Handlingsplan, Mall systematiskt arbetsmiljöarbete samt Arbetsmiljöjournal.

Policydokument som berör det systematiska arbetsmiljöarbetet men inte valts ut för analys är: Jämställdhetsplan, Friskvårdsplan samt Lönekriterier.

5.4 Genomförande

Inför intervjuerna förbereddes en intervjuguide (se bilaga 8.1). I denna angavs ämnen som skulle behandlas i undersökningen och förslag till frågor (Kvale 1997). I den intervjuguide jag arbetade fram utgick jag från Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) men även interna dokument som förvaltningens arbetsmiljöpolicy för att kunna ställa mer situationsanpassade frågor. Idéer och tankar diskuterades även med handledaren.

Inledningsvis kontaktades förvaltningschefen och jag presenterade syftet med studien och bad att få ta del av de dokument som används i arbetsmiljöarbetet. Övriga respondenter kontaktades därefter för att ge ett informerat samtycke samt bestämma tid för intervjun. Jag informerade även om att intervjun skulle ta cirka en timme. För att åstadkomma en så avslappnad och bekväm situation som möjligt har respondenterna i största möjliga mån fått avgöra var och när intervjun skall äga rum.

Intervjuerna inleddes med att presentera studiens syfte och klargöra att materialet presenteras på ett sådant sätt att sekretess garanteras. Trost (2005) menar att de första frågorna har stor betydelse för hur resten av intervjun kommer att fungera och jag försökte därför skapa en mjuk start på intervjun där de själva fick berätta ganska fritt om något i anslutning till intervjuens ämnesområde. Under intervjuens gång har jag genom aktivt och engagerat lyssnande försökt att skapa en atmosfär där den intervjuade kände sig tillräckligt trygg för att fritt tala om sina upplevelser och känslor (Kvale 1997). Intervjuguiden användes framförallt som ett stöd för att täcka in alla ämnesområden. Under intervjun har jag prioriterat att hålla samtalet levande och naturligt vilket gjort att jag många gånger fått hoppa fram och tillbaka mellan frågorna. Vissa frågor har även anpassats efter den intervjuade personens befattning.

Enligt Trost (2005) är det en stor fördel om forskningsledaren utför alla intervjuerna själv då minnet är en viktig ingrediens i tolknings- och analysarbetet. Han nämner även att det är en smaksak om bandspelare eller anteckningar används för att registrera intervjun, då det finns för- och nackdelar med båda metoderna. Kvale (1997) talar om att ordagranna intervjuutskrifter skapar en blandad konstruktion som inte är relevant för vare sig den skrivna textens formella stil eller det muntliga samtalet. För att materialet skall bli mer hanterbart och levande har jag valt att göra fortlöpande anteckningar under intervjun kombinerat med minnesanteckningar direkt efter intervjuens slut. Detta har sedan skrivits ut i den ordning som följer av intervjuguiden.

I den mån det varit möjligt har jag ställt samma frågor till Arbetsmiljöpolycyn som jag ställt till de intervjuade. Övriga dokument och blanketter har jag läst igenom och inhämtat synpunkter kring från de intervjuade.

5.5 Analys

För att få en så förutsättningslös beskrivning som möjligt av respondenternas upplevelser utgick jag från ett fenomenologiskt perspektiv i analysen. I fenomenologiska studier söker man kärnan och essensen av hur ett fenomen upplevs eller uppfattas i människornas egen livsvärld (Kvale 1997). Kvale nämner också att fenomenologin vill klargöra inte bara det som framträder, utan även på vilket sätt det sker. Viktigt inom fenomenologin är också att sätta sin egen kunskap och förförståelse inom parentes för att på så sätt kunna ge en så objektiv beskrivning som möjligt av fenomenet. En fenomenologisk kunskapsyn innebär ett förnekande av att det går att söka sann kunskap, kunskapen är relativ i förhållande till subjektets livsvärld och den kan då sägas vara konstruerad. I studien har jag med hänsyn till den relativt begränsade tid som funnits valt att i intervjuguiden utgå från förutbestämda kategorier. Inom ramen för dessa har jag sedan försökt att sätta min förförståelse inom parentes.

Min analys har inspirerats av det Graneheim och Lundman (2004) beskriver som manifest innehållsanalys. I den manifesta innehållsanalysen beskriver forskaren de synbara och grundläggande delarna genom att skapa meningsbärande enheter och sedan kategorisera dessa. Jag började min analys med att läsa igenom de utskrivna intervjuerna flera gånger för att skapa mig en helhetsuppfattning av vad respondenterna sagt. Därefter grupperade jag ihop samtliga intervjutexter till en enda text under respektive rubrik i intervjuguiden. Utifrån det som var relevant för syftet identifierade jag sedan meningsbärande enheter i texten. Dessa enheter grupperades sedan och skapade olika underkategorier som står som underrubriker i resultatdelen (se tabell 6.2.1). Underkategorierna bildade sedan tre huvudkategorier som står som rubriker i resultatdelen. I diskussionsdelen har jag försökt lyfta fram rubriker som speglar mina fynd på ett levande sätt. Under hela analysförfarandet har jag försökt tolka intervjupersonernas svar utan fördomar samtidigt som jag kritiskt reflekterat över mina egna förutfattade meningar. Utifrån detta har jag skapat så naturliga kategorier som möjligt utifrån de meningsbärande enheter som jag fann i det som intervjupersonerna uttryckte (Kvale 1997). De meningsbärande enheterna lyftes fram genom citat vilket ger respondenterna möjlighet att komma till tals i resultatdelen.

Policydokumenten har i den mån det varit möjligt behandlats och analyserats på samma sätt som intervjuerna. Med hänsyn till storleken på dokumenten har det endast varit möjligt att göra en fullständig analys av arbetsmiljöpolicyn. Resterande dokument är mer instruktioner och mallar och deras innehåll har därför beskrivits i resultatdelen.

5.6 Etiska överväganden

Som Kvale (1997) nämner är hela intervjusituationen i sig ett ”moraliskt företag” då det direkta samspelet påverkar den intervjuade. Även resultatet av intervjun och de tolkningar vi gör är moraliska då det ofta inverkar på det sätt vi förstår och ser på människan. Kvale påpekar vidare att det inte finns några utarbetade regler för hur man ska agera i situationer som kräver ett etiskt ställningstagande, men rekommenderar ändå några ramar för reflektion. Dessa ramar, etiska koder utgör inte färdiga mallar för handling utan måste självklart anpassas efter situation (ibid.). Att vara medveten och beakta moraliska och etiska frågor under hela intervjuprocessen, från planering till rapportering nämner Kvale

som viktigt och detta är också något jag försökt göra under hela denna studie. Några riktlinjer som jag beaktat under studiens gång är informerat samtycke, konfidentialitet samt principen om fördelaktighet (ibid.). Informerat samtycke innebär att jag informerade intervjupersonerna om studiens syfte och upplägg. Jag talade även om att det var frivilligt att delta och att de kan avbryta sin medverkan i studien när de så önskar. Konfidentialitet innebär att jag berättade för intervjupersonerna att materialet presenteras på ett sådant sätt att sekretess garanteras. Principen om fördelaktighet betyder att jag tagit i beaktande att risken för att någon inblandad ska lida skada är minimal. Jag har försökt reflektera över om fördelarna med att genomföra studien kan uppväga eventuella negativa konsekvenser. Detta gäller inte bara de konsekvenser som kan drabba de enskilda individerna som medverkar, utan också den större grupp individer som resultatet kan komma att beröra.

6. Resultat

Den här undersökningen består av intervjuer med fyra kvinnor och två män i åldersintervallet 35 – 60 år. Respondenterna är anställda inom en kommunal omvårdnadsförvaltning och arbetar på olika befattningar inom förvaltningen. Jag har dessutom tagit del av och analyserat policydokument knutna till det systematiska arbetsmiljöarbetet. De policydokument jag analyserat är de som i huvudsak används i den arbetsmiljöutbildning på cirka fem dagar som alla nyanställda chefer går igenom. Nedan visas resultatet för policydokumenten och intervjuer uppdelat för att sedan knytas ihop till en gemensam diskussion.

6.1 Policydokument

Av de policydokument som valts ut (se 5.3 ovan) är arbetsmiljöpolicyn det mest omfattande textmässigt med tre A 4 sidor. Övriga dokument är mer instruktioner eller mallar som ska vara till hjälp i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

6.1.1 Övergripande mål

Som övergripande mål nämns att arbetet ska bedrivas på ett sådant sätt att omvårdnadsförvaltningens arbetsplatser skall vara attraktiva. Detta specificeras i ett antal meningar där det bland annat står:

Alla anställda skall känna att arbetsplatsen präglas av respekt och tillit till individen.

Inflytande, delaktighet och ledarskap är viktiga begrepp för att åstadkomma en arbetsgivare som uppfattas som attraktiv.

Annat som nämns i meningarna är att arbetet ska vara säkert och utvecklande och att alla bidrar till arbetsmiljön.

För arbetsmiljöarbetet är målet att med god marginal klara arbetsmiljölagens krav. Vidare sägs att arbetet ska präglas av samverkan och bygga på förtroende för individen.

6.1.2 Struktur för det systematiska arbetsmiljöarbetet

Förvaltningen säger sig jobba utefter begreppen främjande, förebyggande och rehabiliterande. Avsikten är att integrera frågorna verksamhet, personal och ekonomi när det gäller arbetsmiljöfrågor.

Dessa arbetsmiljöfrågor skall sedan vara ett naturligt inslag i den dagliga verksamheten på alla nivåer. Som exempel på detta nämns i dokumentet:

Att i det dagliga arbetet fatta beslut, dokumentera och genomföra åtgärder så att medarbetare varken skadas, blir sjuka eller far illa på annat sätt.

För att få ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete skall det bedrivas i en form av en ”årscykel” där arbetsplatsträffen och samverkan med skyddsombuden är grunden för arbetsmiljöarbetet. Medarbetarsamtal och andra forum för informationsutbyte beskrivs också som viktigt. Blanketten arbetsmiljöjournal skall vara ett grunddokument som används varje gång en arbetsmiljöfråga är aktuell. Fysiska och psykiska arbetsmiljöronder ska utföras årligen på arbetsplatsen och återrapporteras vid arbetsplatsträffen. Utifrån detta skall sedan handlingsplaner upprättas och följas upp.

6.1.2.1 Uppföljning

Chefen nämns som ansvarig för det systematiska arbetsmiljöarbetet och skall ansvara, undersöka, uppmärksamma, åtgärda och dokumentera frågor som berör den gemensamma arbetsmiljön. För att klara detta skall chefen erhålla kontinuerlig utbildning. Undersökningar skall sammanställas, presenteras och återkopplas till arbetsplatsträffen. Är det något som behöver åtgärdas ska detta skrivas in i en handlingsplan och följas upp.

6.1.3 Inflytande och delaktighet

En god samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare beskrivs som nödvändigt för att åstadkomma en god arbetsmiljö. En del i detta är det utvecklingssamtal som ska genomföras årligen med varje anställd. En annan del är introduktionen av nyanställda.

Förutom det som nämns här och under det övergripande målet ovan (se 6.1.1) finns ingen ytterligare beskrivning av de anställdas inflytande och delaktighet.

6.1.4 Hemtjänsten som arena för det systematiska arbetsmiljöarbetet

Det nämns inget specifikt om de arbetsplatser som ingår i omvårdnadsförvaltningen.

6.1.5 Övriga policydokument

Mall för systematiskt arbetsmiljöarbete är ett dokument på en A4 sida som beskriver vilka aktiviteter som ingår i arbetsmiljöarbetet. Dessa aktiviteter som arbetsplatsträffar, samverkansgrupper, medarbetarsamtal och skyddsronder kompletteras med en kolumn

för årets månader där tanken är att aktiviteterna ska planeras in och bockas av när de är genomförda.

Arbetsmiljöjournalen skall användas när någon arbetsmiljöfråga eller händelse inträffar. Händelsen eller frågeställningen skrivs in i journalen, riskbedöms på en skala från 1-5 och åtgärd eller svar samt ansvarig person antecknas. Arbetsmiljöjournalen är kopplad till handlingsplanen där åtgärden beskrivs mer i detalj, vem som är ansvarig och när det ska vara klart. Det skall även framgå vem som upprättat handlingsplanen.

Arbetsmiljöarbetsuppgifter för enhetschef och sektionschef är ett nära nog identiskt dokument på två A 4 sidor där det i text samt sexton punkter framgår vilket ansvar chefen har för arbetsmiljöarbetet. Dokumentet delegeras från högsta chef och nedåt i organisationen vilket förklarar att det ser identiskt ut med undantag av titel och var vissa uppgifter skall skickas. I dokumentet står bland annat att chefen skall se till att arbetsmiljölagen följs samt ansvara för planering, ledning och kontroll av arbetsmiljöarbetet inom deras ansvarsområde. De skall åtgärda uppkomna arbetsmiljöproblem eller returnera det uppåt till närmsta chef om resurser, befogenhet eller kompetens saknas. Ansvaret preciseras i sexton punkter där några anges nedan:

- Ansvara för att det ska finnas rutiner för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet skall bedrivas samt årligen göra skriftliga uppföljningar av arbetsmiljöarbetet.
- Ansvara för att en årlig sammanställning görs över ohälsa, olyckor och tillbud på ditt ansvarsområde samt ansvara för att sammanställning skickas till närmsta chef under januari månad.
- Ansvara för bevakning av att systematisk kompetensutveckling sker inom arbetsmiljöområdet.

Övriga punkter i dokumentet berör allt från ansvar för det förebyggande arbetet till ansvaret för rehabilitering, arbetsanpassning samt att tillse att hjälpmedel används och finns tillgängligt i det dagliga arbetet. Det nämns att arbetsmiljöinstruktioner skall finnas och att arbetsmiljöinvesteringar skall beaktas i budgeten. Dokumentet skrivs under av berörd chef samt närmast högre chef.

6.2 Intervjuer

6.2.1 Tabell över sammanfattade fynd i de kvalitativa intervjuerna

I metoddelen berättade jag att de meningsbärande enheterna grupperades och skapade huvud- och underkategorier som används som rubriker i resultatdelen. Denna tabell visar huvudkategorierna och vilka underkategorier som hör till varje huvudkategori och skall bidra till att få en bättre överblick över kategoriseringen.

Tabell 6.1 Gruppering av kategorier utifrån kvalitativa intervjuer.

Kategorier utifrån kvalitativa intervjuer	
Huvudkategorier	Underkategorier
Struktur för det systematiska arbetsmiljöarbetet	Ambitioner och önskad struktur
	Så bedrivs SAM i praktiken
	Förvirring och merjobb genom policys?
	Delegering utan kontroll
Inflytande delaktighet och egen arbetssituation	”Min dörr är alltid öppen”
	Den komplexa chefsrollen
Hemtjänsten som arena för det systematiska arbetsmiljöarbetet	Kompetens för förändring
	Konstruerande av genus i arbetsmiljön
	Könets betydelse

6.2.2 Struktur för det systematiska arbetsmiljöarbetet

I denna huvudkategori identifierades det i respondenternas svar en hel del tankar kring strukturen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det gick att urskilja en gräns mellan viljan och ambitionen och det verkliga utförda arbetsmiljöarbetet, vilket blev extra tydligt ju längre ned i hierarkin de intervjuade befann sig. Vidare uttrycktes en hel del synpunkter kring de policydokument som användes samt vilken uppföljning som finns av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

6.2.2.1 Ambitioner och önskad struktur

I den här underkategorin utkristalliserade sig ett tydligt mönster i svaren hos framförallt de respondenter som befann sig högre upp i hierarkin, då de beskrev den önskade struktur och framtida ambition som finns när det gäller styrningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ofta hänvisade respondenterna till de policydokument som användes i styrningen av arbetsmiljöarbetet. Dessa dokument har redovisats under 6.1 ovan.

Respondenterna uttryckte:

Det är ju Arbetsmiljö i nästan allt.

Ambitioner om hur det skulle utföras:

Det viktigaste är att det SAM utförs varje dag där arbetet utförs, speciellt i mötet mellan vår personal och brukaren.

En positiv framtidstro när det gällde att sprida och förankra det systematiska arbetsmiljöarbetet i organisationen uttrycktes också:

Jag tror att det nya intranätet kan ge stora möjligheter, speciellt nu när det finns en arbetsmiljöhandläggare centralt.

6.2.2.2 Så bedrivs systematiskt arbetsmiljöarbete i praktiken

I denna underkategori fanns ett tydligt mönster där framförallt respondenter längre ned i hierarkin beskrev hur det systematiska arbetsmiljöarbetet i praktiken bedrivs ute i deras verksamheter. Respondenterna nämnde att de haft stöd av den centrala utbildningen som alla nyanställda chefer skickas på under fem dagar. Här går personalkontoret och företagshälsovården bland annat igenom arbetsmiljölagen, rehabiliteringsansvaret, försäkringar och arbetsskador samt missbruksfrågor och konflikthantering. Respondenterna berättade också att de önskade en mer praktisk förankring av arbetsmiljöarbetet och säger att de har tagit fram en rutinpärm som används mer i den dagliga verksamheten.

Jag upprättade en pärm för några år sedan med rutiner så att personalen vet hur de ska göra i olika situationer, det blir för mycket policys ibland, måste vara mer praktiskt.

Alla respondenter berättade att de genomfört en psykosocial skydds rond men vissa tyckte att det varit oklart vilken enkät de skulle använda. Det uttrycktes en ambition över att gå igenom resultatet med den egna personalen på arbetsplatsträffen även fast det inte alltid funnits tid till att genomföra detta. En komplett fysisk skydds rond har inte genomförts av någon av intervjupersonerna, utan det har främst skett om något problem har uppstått.

Respondenterna upplyste om att de själva har olika ombud på sina enheter som i vissa fall ansvarar för att utbilda resten av personalen. Exempel på ombud är ryggombud, inkontinensombud och smittskyddsombud.

På frågan om hur samarbetet med chef och andra skyddsombud är mellan enheterna svarade en av respondenterna:

Jag tycker chefen är bra, vi kan ta upp problem med henne och hon lyssnar, men egentligen spelar det inte så stor roll vilken chef vi har, vi sköter oss mycket själva.

Nja, vi har inget direkt samarbete med de andra grupperna, hejar väl på varandra men jag har aldrig samarbetat med deras skyddsombud, känns inte som det behövs.

Respondenterna lyfte också fram friskvårdsbidraget på cirka 1000 kr/år som får utnyttjas till gemensamma aktiviteter, men det uttrycktes samtidigt att det är svårt att få tid och engagemang från personalen för att genomföra några aktiviteter. En respondent nämnde också att hon skickar en av sina grupper per år till att genomföra en hälsoundersökning.

På frågan om det fanns pengar till att genomföra speciella åtgärder, t ex om någon anställd behöver hjälp av psykolog eller liknande svarade en respondent:

Nej, det finns det väl egentligen inte men det gör jag ändå, det är prioriterat att personalen ska må bra, man får ta pengar från något annat ställe.

Alla respondenterna gick även igenom och beskrev arbetsplatsträffarna och medarbetarsamtalen som viktiga forum för samverkan.

6.2.2.3 Förvirring och merjobb genom policys?

I följande underkategori, förvirring och merjobb genom policys beskrev respondenterna både en förvåning över att det finns så många policydokument, men också att det tar alldeles för lång tid att dokumentera allt som skulle behövas enligt dessa dokument. Respondenterna uttryckte en osäkerhet kring policydokumenten och bad att få titta på dem innan de uttalade sig.

Får jag titta på arbetsmiljöpolicyn, det var ett tag sen, hmm, det är mycket som tas mellan mötena. Uppgiftsfördelningen verkar fungera bra, det är ingen som returnerat någon uppgift ännu.

Måste nog titta lite på den först... Det var ett tag sedan vi skrev den, tycker fortfarande att den fungerar bra, vi går igenom den med cheferna på utbildningen.

En förvåning uttrycktes över att det fanns så många dokument, vissa kände de överhuvudtaget inte igen.

Finns långtifrån alla dessa dokument, hur skall jag hinna med att dokumentera detta? Jag styr mycket med sunt förnuft. Dessa blanketter känns bara som en extra börda, kommer nog inte att använda dom, känns bara som det ska dokumenteras för dokumenterandets skull, bättre med handling.

Är nog en bra policy, har inte använt den så mycket fast jag vet ju vad den innebär.

Intervjupersonerna uttryckte också att det var bra att få kraven samlat och lättillgängligt även om de uttryckte viss skepsis över uppgifternas omfattning.

Det är ju väldigt omfattande, jag hinner väl inte med riktigt... Har inte returnerat någon uppgift, är väl för snäll.

6.2.2.4 Delegering utan kontroll

I den fjärde underkategorin, delegering utan kontroll fanns ett mönster av enighet hos respondenterna där de gav uttryck för att det inte existerar någon internkontroll av hur arbetsmiljöarbetet fungerar. Den statistik som skall skickas till närmast högste chef kommer

sällan in utan behålls på enheten. Det beskrevs att det saknas inblick uppifrån av hur arbetsmiljöarbetet fungerar i praktiken:

Det har aldrig kommit någon uppifrån och kontrollerat, min chef har ingen koll på hur arbetet utförs, men det är klart, de har väl också mycket att göra.

6.2.3 Inflytande, delaktighet och egen arbetssituation

En av de tre huvudkategorierna som identifierades i analysen var inflytande, delaktighet och egen arbetssituation. Respondenterna uttryckte flera olika tillvägagångssätt för hur de ger sin egen personal inflytande och delaktighet. I intervjuerna växte det också fram en bild av hur de själva upplever sin arbetssituation.

6.2.3.1 ”Min dörr är alltid öppen”

Huvudkategorin ovan bestod av två underkategorier varav min dörr är alltid öppen fokuserade på vikten av att de anställda blir sedda som individer. Här talade respondenterna om att lyfta fram varje enskild individ som unik och se vad de är duktiga på.

Jag försöker ge dem eget ansvar, se vad de är duktiga på och låta dem presentera detta för andra i personalen.

Respondenterna beskrev också vikten av att alltid finnas tillhands och att personalen ska känna att de är välkomna att framföra åsikter och problem.

Jag försöker alltid förmedla en känsla av att de är välkomna att komma in och prata med mig, oavsett vad det gäller.

Respondenterna redogjorde för att de jobbar med flexibla scheman, bland annat årsarbetstid där tanken är att de anställda själva får välja vilka dagar de vill jobba. Planeringsdagar, gemensamma aktiviteter, föreläsningar och fredagsfika beskrevs som exempel på att ge personalen uppmuntring. Arbetsplatsträffarna ungefär en gång per månad nämndes också som ett bra forum för att diskutera och utbyta erfarenheter.

6.2.3.2 Den komplexa chefsrollen

I denna underrubrik fokuserade respondenterna på den komplexa chefsrollen och uttryckte en frustration över att inte hinna med allt som de vill göra. Samtliga tyckte att det är mycket projekt inom förvaltningen och att det många gånger saknas ork och resurser att knyta ihop och avsluta projekten på ett bra sätt. Respondenterna uttryckte också ett mönster kring hur stora personalgrupper de tycker är lämpliga.

Jag hinner bara skumma på ytan, hinner inte se varje individ, det är alldeles för stora personalgrupper... Ja, jag har väl kring 50 anställda nu. Känns som man inte gör ett fullgott jobb, man känner sig otillräcklig.

Förut hade jag över 50 anställda, hade det fortsatt så hade jag varit långtids-sjukskriven idag. Idag ansvarar jag för cirka 30, det känns lagom.

Det beskrevs att den mesta energin behöver fokuseras på att budgeten ska gå ihop och att det är problematiskt när pengar är öronmärkta för speciella ändamål.

Nu ska vi spara igen, samtidigt som vi fått pengar från speciella nationella fonder för att utveckla arbetet i olika projekt. Det känns som vi gasar med ena foten och bromsar med den andra, kärnverksamheten blir lidande.

Budgeten är ett arbetsmiljöproblem i sig. Den är inte realistisk, den är överskriden innan vi ens har börjat.

Respondenterna hade också synpunkter på det stöd de får, både vid nyintroduktionen och fortlöpande.

Nej, det var inte mycket av en introduktion för mig, man får ringa och fråga sig fram... Saknade mest en personalhandbok, vad gäller!

Jag tog kontakt med andra enhetschefer och frågade. Det var frustrerande när man fick olika svar.

Jag upplever att jag tar väldigt mycket ansvar men känner att det inte riktigt räcker till, det behövs mer avlastning och stöd uppifrån i vissa frågor för att dra ned på arbetsbördan.

Nja, det är väl ingen som direkt uppmuntrar mig... Blir glad när anhöriga ringer och säger att det är trevligt att prata med mig.

6.2.4 Hemtjänsten som arena för det systematiska arbetsmiljöarbetet

Under huvudkategorin hemtjänsten som arena för det systematiska arbetsmiljöarbetet framkom i tre underkategorier de speciella förutsättningar som hemtjänsten skapar som arbetsplats för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vilka upplevelser och uppfattningar som finns om kvinnor och män i verksamheten och hur personalen bemöts av brukarna i deras hemmiljö.

6.2.4.1 Kompetens för förändring

I underrubriken kompetens för förändring har respondenterna uppfattningen av att hemtjänsten är mer komplex idag. Det ställs högre krav på personalen genom att mer komplicerad vård ska utföras. Samtidigt uttrycker flera respondenter att de högre kraven inte stämmer överens med den kompetens som finns hos personalen. De nämner att 1/3 av den totala personalstyrkan är helt utbildad och att det är svårt att rekrytera nytt folk. Den större specialiseringen har även medfört att det är fler tunga lyft och ett ökat behov av hjälpmedel. Samtidigt har även dokumentationskraven ökat vilket lett till ökad tid för

administrativt arbete. Till detta kommer flera beskrivningar av att hemtjänsten är en speciell miljö att arbeta inom.

Ja, idag ska ju alla ha rätt att bo kvar hemma, det krävs mycket av personalen, det är inte så lätt att komma in i någon annans hem och bestämma och anpassa hjälpmedlen. AML och Socialtjänstlagen är lika starka.

Vissa vill ju inte ens ha hemtjänst, de vill klara sig själva trots att det inte går... Dessutom bor många väldigt omodernt långt ute på landsbygden.

Det är svårt att attrahera folk, ofta kommer det skoltrötta gymnasieelever som inte har någon erfarenhet av äldre överhuvudtaget.

En respondent hade en annan syn på de som rekryterades:

Vi måste ställa högre krav på formell kompetens och utbildning hos de vi anställer, men det är svårt att hitta folk. Ofta är det duktiga sommarjobbare som klarar av arbetsuppgifterna men inte har någon utbildning, då är det lätt att de blir kvar.

Problemet med den stora andelen vikarier belystes av respondenterna:

Vi tar in mycket timanställda idag, de kan hoppa in på vilken enhet som helst och vet oftast ingenting om arbetsmiljödokumentet.

6.2.4.2 Konstruerande av genus i arbetsmiljön

I följande underrubrik beskrev respondenterna hur genus konstrueras i arbetsmiljön. Det uttrycktes som viktigt att försöka få in fler män i verksamheten. Många hade också uppfattningar om hur män och kvinnor påverkade arbetsmiljön.

Är det för mycket tjejer blir det lätt mycket snack men liten verkstad. Jag har sagt att det jag inte får veta finns inte, killar kommer mer och säger till om något är fel. Tidigare jobbade jag på en mansdominerad arbetsplats, där var arbetsmiljön mer öppet och rakt.

Inom det psykosociala så betar sig män på ett annat sätt. Kvinnor har ofta med sig mycket från sin uppväxt, hur man ska arbeta, göra i hemmet. Män är mer öppna, har inte samma ryggsäck med erfarenheter och förutfattade meningar. De är mer öppna för att ta in, jaha arbetar ni såhär på denna enhet. För kvinnor är det svårare att förändra.

...samtidigt vill inte män be om hjälp eller hjälpmedel i lika stor utsträckning som kvinnor, "en man ska ju vara stark". Kvinnor accepterar fler hjälpmedel vilket är bra för ergonomin.

Atmosfären blir annorlunda, blir för mycket tjejsnack.

Det känns som det blir onödigt mycket gnäll när det är mest tjejer, de fokuserar ofta bara på problemet istället för att se, jaha, hur ska vi lösa det här. Detta bidrar till dålig stämning i arbetsgrupperna.

Jag har tre män anställda. Tycker det är bra med män på gruppen, blir mer raka rör... Har även en man som samordnare, fungerar mycket bra, det blir lite klarare kommunikation.

Respondenterna uttryckte även att de tror att de normer och förväntningar som finns i samhället är till nackdel för kvinnorna. Att många av kvinnorna är deltidsanställda tror de beror på att de lever ihop med heltidsarbetande män och får dra ett tyngre lass därhemma.

Jag tror att kvinnor känner ett större ansvar privat för hus och hem, de blir mer dubbelarbetande och har högre krav på sig själva. Män tar det lugnare, de tar mer en sak i taget.

Jag tror det ligger kvinnor lite i fatet... De ska ha många bollar i luften. Killar har lättare att slå ifrån sig.

Jag upplever det som att killar har lättare att vara enhetschefer, kanske beror på den karaktär som vi uppfostrats med, de har lättare att säga ifrån och inte "bry sig för mycket".

6.2.4.3 Könets betydelse

Under denna underkategori fann jag lite olika mönster där ett beskriver att män och kvinnor bemöts olika av brukarna och även att arbetsuppgifterna ibland kan vara olika. Ett annat mönster beskriver att det inte spelar någon roll, med undantag när det gäller den personliga hygien.

Jo men, män går alltid hem ute i verksamheten. Kvinnor måste ofta ha ett bättre bemötande och jobba hårdare för detta, kanske beror på att 95 % av de som får hemtjänst är kvinnor, verkar bli någon sorts rivalitet.

Hmm, nja, tror inte att det betyder något speciellt, kanske att vissa brukare inte vill ha hjälp i den personliga hygien av en kille.

På frågan om det kan vara tvärtom, att en man inte vill ha en kvinna vid den personliga hygien svarade en respondent:

Nej, det har nog aldrig inträffat... fast i och för sig, när man frågar var det en man som alltid duschade med kalsongerna på. Det är väl inte lika accepterat att säga att man inte vill ha en kvinna som duschar en, det är ju så det alltid har varit, ett kvinnodominerat yrke.

I ett av mönstren beskrevs att män och kvinnor kan ha olika arbetsuppgifter.

Vi är duktiga på olika saker, t ex kanske inte en kille kan rulla upp håret, alla behöver ju inte vara duktiga på allting, det är väl bra om alla kan bidra med något.

Jo, men det är väl så att killarna kan vara mer tekniska, prata annorlunda... Vi har en kille som ofta får ställa in tv-boxar, brukarna blir nöjda.

7. Diskussion

De viktigaste fynden i den här kvalitativa studien var att det fanns en skillnad mellan intentionerna om arbetsmiljöarbetet hos policyskapare och arbetsledare högre upp i organisationen och hur deltagarna i den här studien beskrev sitt arbete. Vidare beskrev respondenterna en stark vilja och ambition i att ge sina anställda förutsättningar för en god arbetsmiljö. Intervjuerna förmedlar dock en känsla av att detta engagemang som från början lyste starkt, mattas av i takt med att respondenterna beskrev sin egen situation och arbetsmiljö. Ett annat viktigt fynd är att hemtjänsten som arena synes vara omgärdad av ett högt staket av genusföreställningar, där dessa ständigt byggs på och förstärks i det dagliga arbetet.

7.1 Det sunda förnuftets arbetsmiljöarbete

I arbetsmiljöverkets föreskrift för systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) finns ett flertal lagar och regler som anger vilka krav arbetsgivaren skall uppfylla när det gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet. Bland dokumentationskraven nämns att riskbedömning, sammanställningar av skador och tillbud samt handlingsplaner alltid skall vara skriftliga. Är det minst tio arbetstagare i verksamheten krävs även skriftlig dokumentation av arbetsmiljöpolicyn, rutiner, uppgiftsfördelning och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Omvårdnadsförvaltningens ambition enligt arbetsmiljöpolicyn är att med god marginal klara arbetsmiljölagens krav. För att leva upp till detta finns olika policydokument som är tänkta att användas ute i verksamheten. I intervjuerna framkom det att flera av respondenterna inte har sett de dokument som är tänkta att användas i styrningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, andra kände till dem men bad att få titta på dem för att kunna lämna sina synpunkter. Denna osäkerhet kring dokumenten skapar en aning om att dokumentationskraven enligt arbetsmiljölagen kanske inte är helt uppfyllda.

Enligt tidigare forskning är en god struktur för det systematiska arbetsmiljöarbetet viktigt för att skapa en hög stabil närvaro hos personalen (Dellve et al. 2004). Denna struktur verkade till viss del finnas på omvårdnadsförvaltningen vad gäller policys och uttalade mål och rutiner, men frågan är vad strukturen betyder om den inte är känd och används av personalen och de chefer som jobbar längst ned i organisationen. Samtidigt behöver inte en god struktur vara garant för ett lyckosamt arbetsmiljöarbete. I studien uttryckte respondenterna att de utför många aktiviteter som berör arbetsmiljöarbetet och några har utformat egna rutiner som verkar fungera bra på deras arbetsplats.

I policydokumenten såg vi att ett stort ansvar vilar på chefen som har ett delegerat helhetsansvar när det gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet. Med personalgrupper på över 50 anställda är det lätt att förstå att några av respondenterna uttryckte en frustration över att inte hinna med och kunna göra ett fullgott arbete. De respondenter som har mindre personalgrupper, men förut haft större beskrev att kring 30 anställda var maximalt för att känna att de ska hinna med personalarbetet på ett bra sätt. Samtidigt berättade respondenterna att det saknas inblick från chefer ovanifrån om hur arbetsmiljöarbetet fungerar i praktiken och att uppföljning och stöd i flera fall saknas. Karasek och Theorell (1990) beskriver i deras utvecklade krav, kontroll och stödmodell att en kombination av höga krav, låg kontroll och dåligt stöd resulterar i högre stressbelastning och därmed högre risk för att bli sjukskriven för bland annat hjärt- och kärlsjukdomar samt utmattningssymptom. I intervjuerna beskrev respondenterna att de har relativt stor kontroll i sitt eget arbete när det gäller beslutsutrymme och handlingsfrihet, men inte alltid lika stor kontroll över vilka uppgifter som ska utföras.

Sammantaget ser vi att bilden av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet kan bedrivas i en kommunal offentlig omvårdnadsförvaltning verkar bero mycket på vem i organisationen man frågar. Det tycks finnas en samstämmighet kring att bedriva det sunda förnufts arbetsmiljöarbete, vilket visar att trots att det finns översiktliga och väl utformade dokument på ledningsnivå behöver det inte betyda att de är förankrade och används på lägre nivå i organisationen. Respondenterna lämnade kreativa förslag och verkade hitta egna lösningar och vägar i arbetet för att nå ut till sina anställda. I intervjuerna antydde att hög arbetsbelastning och knappa resurser inte alltid parerar med viljan och ambitionen som ofta fanns för att göra det bästa för alla i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

7.2 Inflytande i teori och praktik

Under målområde fyra, ”ökad hälsa i arbetslivet” som ingår i de elva nationella folkhälsomålen (Statens folkhälsoinstitut 2006) beskrivs att några av grundvillkoren för att uppnå och bibehålla en god arbetshälsa är att ha inflytande, kontroll och möjlighet till delaktighet i sitt arbete. Detta är också något som omvårdnadsförvaltningens arbetsmiljöpolicy tagit fasta på där inflytande, delaktighet och ledarskap nämndes som viktiga begrepp för att skapa en attraktiv arbetsplats. Vidare angavs i policyn att en god samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagar är en förutsättning för att skapa en god arbetsmiljö.

Under intervjuerna uttryckte respondenterna att de arbetar aktivt med just samverkan för att ge sin personal en känsla av delaktighet och inflytande. Medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, öppen och kontinuerlig kommunikation samt att delegera ansvar nämndes som viktigt för att uppnå detta. Respondenterna beskrev vidare att deras dörr alltid är öppen för medarbetarna och att de försöker göra gemensamma aktiviteter och ge personalen uppmuntring i det dagliga arbetet.

När respondenterna fick beskriva sin egen arbetssituation framkommer en annan bild än den ovan. Man uttryckte att det är en komplex roll att vara chef då man känner sig otillräcklig och finner det svårt hinna med allt man vill och få tid att ta hand om och se varje individ. Mycket av energin går åt till budgetarbete och själva budgeten beskrivs som ett arbetsmiljöproblem i sig då den upplevs som alltför begränsad. Under intervjuerna ut-

tryckte också respondenterna att de känner att de tar ett väldigt stort ansvar och i många fall önskar ett större stöd ovanifrån för att lätta på arbetsbördan. Dessa fynd är i linje med vad som beskrivs som viktigt i en god psykosocial arbetsmiljö, där socialt stöd, rimliga krav och egenkontroll är viktigt (Hultberg et al. 2006).

I arbetsmiljöpolicyen nämndes introduktionen av nyanställda som en viktig del i samverkansarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Detta var också något som intervjupersonerna efterlyste, då många antydde att det saknades riktlinjer och någon att fråga när de var nyanställda.

Om en känsla av otillräcklighet och brist på resurser infinner sig hos den som är arbetsledare i kombination med att det upplevs som om tillräckligt stöd saknas, kan det tänkas att det är svårt att förmedla en helt positiv och energirik bild till sina egna anställda, trots att viljan för detta finns.

7.3 Strategier för framtiden

Idag arbetar en stor del av de kommunanställda i Sverige inom hemtjänsten, och antalet ökar hela tiden då vi blir allt äldre samtidigt som alla idag ska ha rätt att bo kvar hemma (Socialstyrelsen, vård och omsorg om äldre 2006). Vårdtyngden har därmed ökat i samma takt som de tunga lyften samtidigt som kraven är stora på befintliga vårdbiträden att arbeta snabbt och effektivt (Thorslund 2000). Att det är en komplex arbetsplats att verka i där socialtjänstlagen och arbetsmiljölagen ställs emot varandra gav respondenterna uttryck för. Respondenterna var oroliga över att personalens kompetens inte är tillräcklig för de arbetsuppgifter som krävs och beskrev att det är svårt att rekrytera kvalificerad personal.

Att skapa en kompetens för förändring kräver nog både att den egna personalen får kompetenshöjande insatser, men också att det finns fungerande strategier för nyrekrytering. För att öka förutsättningarna att rekrytera ny personal kan en satsning på det systematiska arbetsmiljöarbetet vara en utväg, då tidigare forskning visar att ett fungerande arbetsmiljöarbete kan bidra till att öka arbetets attraktivitet och därmed bidra till att fler söker sig till yrket (Arbetslivsinstitutet 2006). Att omfatta samtliga organisatoriska nivåer som individ, grupp, och organisation där stöd finns både från ledningen men även de anställda beskriver Hansson (2004) som viktigt för att skapa ett friskt arbetsliv. Att integrera detta synsätt och jobba aktivt med arbetsmiljöfrågor i organisationen, kan vara viktigt för befattningshavare i kommunala hemtjänstorganisationer om de vill skapa en långsiktigt hållbar arbetsorganisation för framtiden.

7.4 Hemtjänsten som genusskapande arena

Hemtjänsten som arena har alltid varit en kvinnodominerad arbetsplats, inte bara de som arbetar som anställda utan även en stor del av brukarna är kvinnor. En respondent uppskattade att 95 % av alla som får hjälp i hemmet är kvinnor. Att yrket är så kvinnodominerat har sin förklaring i att det främst var kvinnor som rekryterades i början på 1960-talet, då det var kvinnor som var tillgängliga för arbetsmarknaden och hade en god erfa-

renhet av hus och hem, vilket ansågs vara tillräckligt. Lönen sattes även lågt för att inte locka till sig kvinnor från andra yrkesområden (Szebehely 1996).

Denna låga status och kvinnodominans verkar för hemtjänsten ha blivit ett ok, lika tungt som det genuskontrakt som Hirdman (2003) beskriver finns mellan könen. Dessa tunga strukturer som talar om hur kvinnor och män bör agera, tänka och känna verkar sitta djupt rotade i hemtjänstens kultur. Genuskontraktet gör sig dagligen påmint på arbetsplatsen då kvinnor och män, ofta oreflekterat slussas in i dessa bestämda roller. Respondenterna uttryckte att de tycker att arbetsklimatet påverkas av den höga andelen kvinnor, och då ofta i negativ mening. Mycket snack och gnäll beskrivs som utmärkande för kvinnor medan männen står för raka rör och klarare kommunikation.

En respondent uttryckte att hon upplever en skillnad i hur män och kvinnor framför sina åsikter kring problem de upplever på arbetsplatsen. Detta är i linje med vad Nilsson (2002) skriver om att samtalskulturen i mans- och kvinnodominerade grupper skiljer sig åt, både när det gäller innehållet i samtalen, på vilket sätt det förs samt hur åsikterna framförs. Nilsson (ibid.) beskriver att kvinnorna upplevs som mer omsorgsinriktade i samtalen, där de på fikarasterna bryr sig om brukarna och på ett relativt förtroligt sätt delar med sig av sina personliga minnen. Männen beskrivs mer som att de riktar fokus mot saker och ting istället för personer och att de försöker hålla sig fria ifrån relationer som hotar att komma alltför nära. Enligt Nilsson (ibid.) ventileras främst klagomålen i kvinnogruppen medan de sedan ofta sjunker undan utan att bli framförda, medan männen oftare lyfte upp åsikterna till högre chef, vilket också stämmer med den upplevelse en av respondenterna i den här studien rapporterade.

Den åtskillnad som respondenterna gör mellan män och kvinnor präglas av den isärhållande logik som nämns i Hirdmans genussystem (Hirdman 1990). Förutom att vissa egenskaper beskrivs som manliga respektive kvinnliga så är den andra logiken i genussystemet att vi utgår från mannen som norm, vilket också respondenterna gav uttryck för. Män upplevs som bättre samordnare i hemtjänstgrupperna och de beskrevs ha lättare för att vara enhetschef. Hirdman (ibid.) skriver att denna olikhetsproduktion med mannen som norm skapar hierarkier och maktordningar där manlig överlägsenhet och kvinnlig underlägsenhet formas. Denna manliga norm är något som alla män måste förhålla sig till, medvetet eller inte då den upprätthåller makt genom att bestämma resurstilldelning, utrymme och rörelsefrihet. Enkelt uttryckt tar män plats på kvinnors bekostnad, bara genom att vara män (Hirdman 2003).

Jag fann olika mönster av genusmedvetenhet och vilken betydelse respondenterna tillskriver könet. I det första mönstret reflekterade respondenterna över att kvinnor och män har med sig olika mycket i bagaget, vilket gör det lätt att glida in i vissa speciella roller. Just reflektion är också något som Martin nämner som viktigt för att göra skapandet av genus på arbetsplatsen mer synligt (Martin 2006). I detta mönster där respondenterna beskrev att kvinnor och män glider in i olika roller, trodde man inte att det var någon större skillnad i arbetsuppgifter, med undantag av att de kvinnliga brukarna ofta ville ha en kvinna som skötte deras personliga hygien. Det andra mönstret tyder på en mindre genusmedvetenhet hos respondenterna, som upplevde att vissa arbetsuppgifter kan skilja sig åt då män beskrivs som mer tekniska och då får bidra med den kunskapen hos brukarna.

Det uttrycktes också att män alltid går hem ute i verksamheten och att kvinnor måste arbeta hårdare för att bli bemötta på samma sätt som männen.

Respondenternas beskrivningar insinuerar att genus konstrueras på flera olika sätt i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Martin (2006) menar att arbetsplatsen som institution kan ge en stor tyngd i skapandet av genus. Den åtskillnad som Hirdman (2003) menar görs mellan kvinnor och män och de roller respektive kön tar på sig, verkar ytterligare förstärkas i en kvinnodominerad förvaltning som denna, vilket antyder att jämställdheten mellan män och kvinnor i organisationen snarare minskar än ökar. I handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet (SOU 2002:5) beskrivs att det finns ett starkt samband mellan anställdas sjukfrånvaro och arbetsplatsförhållanden. Arbetsplatsen beskrivs som en mycket viktig arena för både förebyggande och rehabiliterande åtgärder för att lyckas förebygga och minska sjukfrånvaron. I samma utredning beskrivs också att den psykosociala arbetsmiljön försämrats de senaste tio åren och främst drabbat yrken inom vård och omsorg, där nedskärningarna varit som störst. Som jag tidigare nämnt beskrev respondenterna en komplex chefsroll, där de upplever att kraven har ökat, samtidigt som friheten och beslutsutrymmet inte följt med i samma takt.

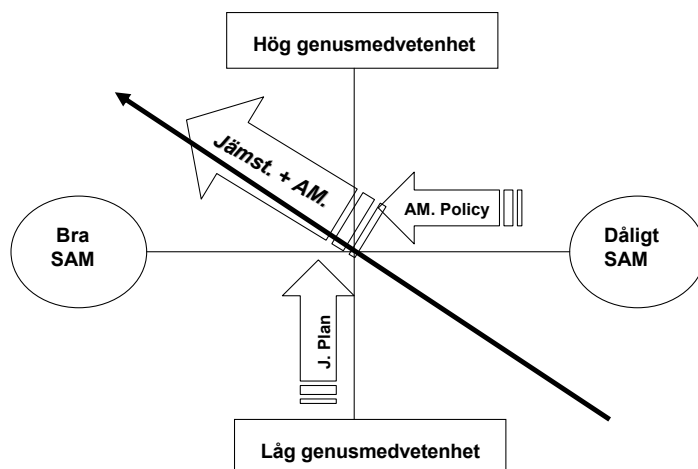
Att sjukfrånvaron är högre inom de vård- och omsorgsrelaterade yrkena visar även siffrorna på denna förvaltning. I studien uttryckte respondenterna flera individuella och könsspecifika faktorer som orsak både till att kvinnor och män har olika beteende och att situationen ser ut som den gör. Hansson (2004) använder i sin bok uttrycket ”blame the victim” vilket innebär att ansvaret för ohälsa och ansvaret att ändra sig till något annat (i Hanssons fall en sundare livsstil) läggs på individen. Respondenterna upplevde bland annat att kvinnorna fokuserar mer på problem än lösningar, känner ett större krav på att ha fler bollar i luften, samtidigt som de upplevs ha svårare att säga ifrån och drar ett tyngre lass därhemma. Individen och dess egenskaper hamnar i fokus, oavsett om det gäller hemmiljön eller på arbetsplatsen. Ingen respondent lyfte fram eller reflekterade över genus på arbetsplatsen och strukturella faktorer som tänkbar orsak till ökade besvär och sjukskrivningar. Att respondenterna inte gav uttryck för att systematiskt arbetsmiljöarbete och jämställdhetsarbete är nära knutet till varandra kan eventuellt bero på att det finns en separat jämställdhetspolicy på förvaltningen, vilket kanske leder till att behovet av ett genusperspektiv på arbetsmiljöarbetet osynliggörs.

Hansson (ibid.) nämner att arenatänkandet när det är som bäst innefattar flera parallella processer och organisatoriska nivåer där man istället för att behandla individen som objekt tar tillvara på individens engagemang, kunskap och upplevelser, för att utveckla en långsiktigt hållbar arbetsorganisation. Att individen får ge uttryck för sina upplevelser är också något som Martin (2006) nämner som en central strategi för att lyckas bryta upp de dolda genusstrukturer som finns på arbetsplatsen. Dellve et al. (2006) visar i sin forskning att satsningar där ledaren lyfter fram organisationen eller samhället som huvudansvarig för den ökade arbetsohälsan, och inte individen, har större chanser att öka effekten på hälsofrämjande satsningar. Med tanke på den kraft som Martin (ibid.) beskriver finns i arbetsplatsen som genusskapande arena tillsammans med Hanssons (2004) och Dellves (ibid.) beskrivningar om att det är viktigt att ta ett helhetsgrepp och innefatta alla faktorer för att bedriva ett lyckosamt arbetsmiljöarbete, blir det intressant att försöka knyta ihop dessa faktorer. Hur är det då möjligt att genom ett folkhälso- och genusperspektiv använda arbetsplatsen som arena för att försöka få ihop variablerna genus och det systema-

tiska arbetsmiljöarbetet och förklara hur de båda inverkar på den arbetsmiljö och hälsa som skapas?

Placeras dessa tankegångar in i Hirdmans genussystem (Hirdman 1990) där makthierarkier och åtskillnad konstrueras, växer det fram en bild av att det är viktigt att både öka genusmedvetenheten i organisationen samtidigt som det behövs ett väl strukturerat arbetsmiljöarbete (Dellve et al. 2004) för att skapa en god arbetshälsa. En eventuell väg att uppnå detta skulle kunna vara att synliggöra genus i arbetsmiljöpolicy, så att jämställdhet och arbetsmiljö tillsammans kan arbeta för att uppnå en god arbetshälsa och komma längre än vad det systematiska arbetsmiljöarbetet och jämställhetsarbetet åstadkommer var för sig. Det tänkbara sambandet mellan dessa variabler kan uttryckas i en modell (se figur 7.1) där målet är att hamna längst uppe i vänstra rutan, vilket innebär en god arbetshälsa med hög genusmedvetenhet integrerat i strukturen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Figur 7.1 Arbetsmiljö- och jämställdhetsarbete i samverkan för en god arbetshälsa.



Figuren beskriver en tankegång där det SAM och jämställdhetsarbetet, oavsett hur bra de är var för sig, inte kan uppnå samma effekt som de gör tillsammans. En hypotes skulle då vara att genom att ta ett helhetsgrepp där SAM och jämställdhet är integrerat med varandra, som den stora pilen visar, skapas möjligheter för organisationen att nå högt upp i vänstra rutan på den diagonala pilen som visar arbetshälsan i organisationen. Genom ett väl fungerande SAM och en hög genusmedvetenhet finns det sedan förhoppningsvis verktyg i organisationen för att ändra de dolda genusstrukturerna och med kraft förbättra arbetshälsan.

Självklart finns det många orsaker och samband som påverkar en god arbetshälsa, men kanske kan dessa tankegångar bidra till att förstå den roll som genus i kombination med

det systematiska arbetsmiljöarbetet kan ha i skapandet av hälsa eller ohälsa på arbetsplatsen.

7.5 Metoddiskussion

Då syftet med studien var att ta del av människors upplevelser av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt beskriva hur arbetet går till tyckte jag att kvalitativa intervjuer i kombination med studier av policydokument lämpade sig väl. Genom policydokumenten fick jag en bild av dels vilka dokument som fanns, dels vilka ambitioner och målsättningar som uttrycktes. I intervjuerna skapades sedan en djupare förståelse för vad respondenterna tänkte och kände inför arbetsmiljöarbetet, vilket kunde sättas i relation till innehållet i policydokumenten. Nackdelen med intervjuer som datainsamlingsmetod är att resultaten är svåra att generalisera till en större grupp och att många hävdar att det är en ovetenskaplig metod då den subjektiva mänskliga faktorn inte kan uträderas, eller bestämmas hur stor inverkan den har i varje sammanhang (Kvale 1997). Samtidigt påpekar Kvale att det inte finns någon universell metod, utan det beror på vad man är ute efter i undersökningen och hur svaren kommer att användas. Andra svårigheter i kvalitativa studier och risk till felkällor är enligt Kvale att forskaren tar över meningar och förklaringar från respondenterna och okritiskt gör dem till sina egna. Jag har, trots de svårigheter som nämnts ovan, upplevt att den kvalitativa tekniken givit mig mycket användbar information kring ämnet. Det känns som ett riktigt val, då jag främst varit ute efter respondenternas upplevelser och tankar kring aktuella frågeställningar, vilket jag tror hade varit svårt att fånga med en kvantitativ metod.

Genom ett strategiskt urval valdes personer med olika befattningar på förvaltningen för att få en så bred och nyanserad bild som möjligt av arbetsmiljöarbetet på flera olika nivåer i organisationen (Dellve et al. 2002). Då omvårdnadsförvaltningen är stor var det inte möjligt att intervjua respondenter från alla sektioner i förvaltningen. Jag prioriterade att få ett ”uppifrån och ned”, ”nedifrån och upp” perspektiv vilket gjorde att jag behövde avgränsa mig till en av de stora sektionerna för att nå ända ut i verksamheten. Kvale (1997) skriver att det är en tidskrävande metod att intervjua och att det är svårt att veta i förväg hur många intervjupersoner som är tillräckligt för varje studie. Ett annat urval hade möjligtvis givit en annan bild och resultat, exempelvis skulle det vara intressant att undersöka hur anställda i den andra stora sektionen på förvaltningen, särskilt boende upplever arbetsmiljöarbetet. Det skulle också vara intressant att veta hur fler anställda ”på golvet” upplever arbetsmiljöarbetet. Detta är kanske något som skulle vara möjligt att göra i en ytterligare studie. Till exempel skulle erfarenheter från denna studie kunna användas till att utforma en kvantitativ enkät till de anställda där de beskriver sina erfarenheter av arbetsmiljöarbetet.

Validitet och reliabilitet används ofta som två begrepp för att diskutera sanningen i de resultat som framkommit (Kvale 1997). Validitet handlar om att forskaren kontrollerar sig själv och kritiskt granskar sina metoder, forskningsdata och resultat. Exempel på detta kan vara att ställa sig frågorna: Är dessa metoder för att erhålla data riktiga och träffsäkra? Är intervjufrågorna och tolkningen av dessa logisk? Detta moment är något jag inte upplevt som helt enkelt, då jag tycker det är svårt att kritiskt granska sig själv. Det jag upplevt vara negativt med att jobba ensam är framförallt att det ibland skulle ha varit

bra att få ventilera sina tankar och åsikter innan man går vidare och hoppar på nästa moment. Handledaren har här spelat en viktig roll då hon för det mesta varit tillgänglig och med ett positivt bemötande lämnat skarpa och tänkvärda kommentarer på funderingar som funnits. Reliabilitet handlar mer om forskningsresultatens konsistens, vilket inkluderar forskarens roll och dennes reflexivitet, vilket av Kvale beskrivs som viktigt i alla stadier av intervjun (ibid.). Då jag själv har ett stort intresse av arbetsmiljöfrågor och är relativt insatt i ämnet upplever jag att det ibland är svårt att helt lägga min förförståelse åt sidan. Detta är något jag genom reflektion försökt vara medveten om både i intervjusituationer och vid analysarbetet, men som trots allt kan ha påverkat båda dessa moment genom minskad öppenhet.

Intervjuprocessen är en vanlig anledning till felkälla i kvalitativa undersökningar. Intervjuerna kan både bli alltför strukturerade med ledande frågor och skygglappar som följd eller alltför generella där forskaren riskerar att tappa fokus och lämna analysen till intervjupersonen (Kvale 1997). Som jag tidigare nämnt kan min förförståelse för ämnet ha påverkat intervjuerna, kanske på det sätt att jag omedvetet råkat styra för mycket i intervjusituationen. Under mina intervjuer upplevde jag dock att atmosfären var avspänd, och att en god och öppen relation kunde etableras relativt snabbt med respondenterna. Då flera av respondenterna befann sig i chefspositioner försökte jag även beakta maktaspekten under intervjun. Som Kvale (ibid.) skriver är inte forskningsintervjun något ömsesidigt samspel mellan två jämbördiga parter, varför det är viktigt att reflektera över hur det påverkar intervjun både om man hamnar i över- eller underläge. Jag kände själv att dessa makthierarkier påverkade mig då intervjuerna kändes mer avslappnade desto längre ned i hierarkin intervjupersonen befann sig. Det är svårt att säga exakt hur dessa situationer påverkade resultatet, kanske ställdes inte lika många följdfrågor till respondenter högre upp i hierarkin, vilket skulle göra att beskrivningarna inte blir lika uttömmande.

Då jag också hade förmånen att intervjua personer av båda könen försökte jag fundera på hur jag blev mottagen, men också hur jag själv bemötte de manliga respektive kvinnliga respondenterna. Jag upplevde att respondenterna, oavsett om det var en man eller kvinna till viss del använde sig av uttryck och beskrev händelser som jag som man förväntades förhålla mig till på ett ”manligt” sätt. Kanske bidrog detta, med hänsyn till att det var en kvinnodominerad arbetsplats, till att det var lättare för respondenterna att beskriva och måla upp en situation av hur män och kvinnor beter sig. Jag kan föreställa mig att språket i intervjun hade varit något annorlunda om jag varit kvinna, därmed är jag inte så säker på om detta har påverkat produkten och det resultat som kommit ut från intervjuerna. Fler exempel på hur fel i intervjusituationen kan undvikas är enligt Kvale (ibid.) att låta intervjupersonen inleda för att sedan fråga och reflektera i slutet, samt att jämföra flera datakällor med varandra, till exempel skriftliga dokument och intervjuer. Detta var en fråga jag tog i beaktande då jag dels ställde policydokumenten i relation till intervjuerna, dels lät respondenterna inleda och berätta ganska fritt om vilket systematiskt arbetsmiljöarbete de bedrev.

Mina intentioner med denna kvalitativa studie var att beskriva hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs i en kommunal offentlig omvårdnadsförvaltning samt att se på vilket sätt genus konstrueras i arbetsmiljöarbetet. Under studiens gång hamnade en stor del av fokus på genus inom hemtjänsten. Detta kan bero på att majoriteten av respondenterna arbetade inom hemtjänsten, men också att just respondenterna i hemtjänsten förde

mig i denna riktning då det var här som genus blev problematiserat när jag tog upp frågan. Kanske speglar också detta ett av fynden i studien som visar att på högre nivåer i förvaltningen blir det en annan abstraktionsnivå, där policys och regler gäller. Det är lättare att förhålla sig könsneutral till en policy jämfört med en levande person. Då man längre ned i förvaltningen kommer närmare de levande och arbetande människorna gör kanske också detta att genus blir mer konkret. En svårighet som jag upplevt är att särskilja när genus konstrueras i det systematiska arbetsmiljöarbetet och när det konstrueras på andra sätt inom förvaltningen. Som jag tidigare nämnt har jag upplevt att hemtjänsten som arena är en institution fylld av genusantaganden. Detta gör att jag upplever att genus skapas på flera olika platser och nivåer, där det systematiska arbetsmiljöarbetet är en av dessa platser. Ytterligare en frågeställning som var svår att få riktigt grepp om var om det systematiska arbetsmiljöarbetet bidrar till att öka jämställdheten mellan män och kvinnor i organisationen. Tidigare i diskussionen antydde jag att det främst tyder på motsatsen, där en orsak kan vara att de starka genusstrukturer som finns inom hemtjänsten främst bidrar till att öka klyftorna mellan män och kvinnor. Jag har även gjort ett försök att med en modell beskriva hur jag tror att det systematiska arbetsmiljöarbetet tillsammans med jämställdhetsarbetet skulle behöva interagera för att uppnå en optimal arbetshälsa. Självklart har jag inga mer belegg för denna modell än det respondenterna uttrycker som problematiskt satt i samband med vad litteratur beskriver som viktigt för att lyckas i arbetsmiljöarbetet. Det skulle dock vara intressant att i fortsatta studier, framförallt inom offentligt kvinnodominerade arbetsplatser se om det skulle gå att skönja några samband mellan företag som lyckats med att integrera dessa perspektiv, jämfört med de som lyckats mindre bra.

Urvalet av policydokument kan ha påverkat resultatet då flera av de dokument som valdes bort kan ha en inverkan på arbetsmiljöarbetet. Detta försökte under studien kompenseras med att respondenterna fick berätta relativt fritt om vilket systematiskt arbetsmiljöarbete som bedrevs på deras sektion, och här ge exempel på dokument som de upplevde sig ha större eller mindre stöd av.

En styrka som jag upplever med studien är att jag lyckats samla respondenter från olika positioner i förvaltningen, vilket givit ett bra ”uppifrån och ned”, ”nedifrån och upp” perspektiv. Kompletterat med aktuella policydokument tycker jag att en relativt god bild av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs har kunnat presenteras. Omvårdnadsförvaltningen är dock en stor arbetsplats och som jag tidigare nämnt har ett stort fokus hamnat på hemtjänstsektionen, vilket gör att det skulle behövas fler intervjuer med respondenter i andra verksamheter och sektioner för att se om de mönster jag funnit i denna studie skulle finnas även på andra platser i förvaltningen.

Jag tycker att jag till viss del lyckats beskriva hur genus florerar i både struktur och kultur inom hemtjänsten som yrke, även om det är ett problematiskt område som behöver utredas betydligt mer. Min förhoppning är att de viktigaste fynden i studien som sammanfattats i början på diskussionen, kanske kan leda till några nya infallsvinklar och en ökad medvetenhet om att det är viktigt att ha ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Avslutningsvis skulle jag vilja påstå att ytterligare studier inom detta område måste ses som angeläget då omvårdnad och hemtjänst i framtiden kommer att vara en expanderande sektor. Som tidigare nämnt vore det intressant att vidare studera hur genus och arbets-

miljö samverkar. Det vore dessutom intressant att genom en kvantitativ studie undersöka hur personalen som arbetar inom hemtjänsten uppfattar sin arbetsmiljö och arbetssituation. Att synliggöra arbetsförhållanden och förbättra personalens hälsa inom denna yrkeskategori är viktigt både för att garantera brukarna en effektiv och säker vård, men också för att långsiktigt höja statusen och ge personalen det erkännande som är värda.

8. Referenser

Tryckta källor

AFS 2001:1 (Ändrad genom AFS 2003:4) *Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete*. Solna: Arbetsmiljöverkets publikationsservice.

Dellve, L., Hallberg, R. M., Henning Abrahamsson, K., Trulsson, U. (2002). Grounded theory in public health research. I Hallberg, R. M. (red.). *Qualitative Methods in Public Health Research – Theoretical foundations and Practical Examples*, s. 137-168. Lund: Studentlitteratur.

Hammarström, A. (2004). *Genusperspektiv på medicinen*. Stockholm: Högskoleverket.

Hansson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Malmö: Studentlitteratur.

Hirdman, Y. (2003). *Genus: om det stabila föränderliga former. (2. uppl.)*. Malmö: Liber.

Hirdman, Y. (1990). Genussystemet. I *Demokrati och makt i Sverige: Maktutredningens huvudrapport*, s. 73-116. Stockholm: Statens offentliga utredningar 1990:44.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Nilsson Motevasel, I. (2002). *Genusperspektiv på yrkesmässiga relationer: Omsorg i mans- och kvinnodominerande yrken*. Lund: Studentlitteratur.

Thorslund, M. (2000). Äldreomsorgens dramatiska utveckling – dilemman och målkonflikter. I Pettersson, U. (red.). *Etik och socialtjänst*, s. 79-94. Stockholm: Gothia.

Szebehely, M (1996) Från hemsamarit till vårdbiträde. I Eliasson, R. (red.). *Omsorgens skiftningar*, s. 176-187. Lund: Studentlitteratur.

Trost, J. (2005). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Artiklar och rapporter

Arbetslivsinstitutet (2006). *Införande av systematiskt arbetsmiljöarbete på träföretag: Utvärdering av en metod, dess resultat och påverkan på arbetets attraktivitet*. Arbete och Hälsa 2006:15. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Anderzén, I. Arnetz, B. (2005). The Impact of a Prospective Survey-Based Workplace Intervention Program on Employee Health: Biologic Stress Markers and Organizational Productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Vol. 47, s. 671 – 682.

Dellve, L., Eklöf, M., Eriksson, J., Skagert, K., Vilhelmsson, R. (2006) *Hälsofrämjande arbetsmiljöprojekt inom social service och skola*. Rapport från Arbets- och miljömedicin nr. 111. Göteborg: Arbets- och miljömedicin.

Dellve, L., Lagerström, M., Eklöf, M. (2004). *Delaktighet och struktur i systematiskt arbetsmiljöarbete: betydelsen för rapporterade arbetsskador och arbetshälsa bland personal i kommunal vård och omsorg*. Rapport från Arbets- och miljömedicin nr. 107. Göteborg: Arbets- och miljömedicin.

Graneheim, U. H., Lundman, B. (2004) Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24, 105 – 112.

Hultberg, A. (red.), Ahlberg, jr G., Dellve, L. (2006). *Vägledning för att skapa goda psykosociala arbetsförhållanden i arbeten med klienter och patienter*. ISM-rapport 3. Göteborg: Institutet för stressmedicin.

Johansson, U. (1997). The Profitability of Investments in Work Life Oriented Rehabilitation: A Measurement of Perceptions. *Personnel Review*. Vol. 26(5), s. 395 – 415.

Martin Yancey, P. (2006). Practising Gender at Work: Further Thoughts on Reflexivity. *Gender Work and Organization*. Vol. 13(5), s. 244 – 276.

Socialstyrelsen. (2007). *Folkhälsa – Lägesrapport 2006*. Stockholm: Socialstyrelsen.

Socialstyrelsen. (2007). *Vård och omsorg om äldre – Lägesrapport 2006*. Stockholm: Socialstyrelsen.

SOU 2002:5. Statens offentliga utredningar. (2002). *En Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet*. Stockholm: Regeringskansliet

Elektroniska källor

Statens folkhälsoinstitut (2006). *Målområde 4: Ökad hälsa i arbetslivet*. Hämtad 13 april 2007 från World Wide Web:

http://www.fhi.se/templates/Page_122.aspx

Statistiska centralbyrån. (2007). *Andel sjukfrånvarande efter kön och sektor*. Hämtad den 16 april 2007 från World Wide Web:

www.scb.se Välj sedan:

Statistik efter ämne

- Arbetsmarknad
 - Kortperiodisk sysselsättningsstatistik
 - Statistikdatabasen
 - Andel sjukfrånvarande (KS) efter kön och sektor.
 - Välj variablerna män, kvinnor och kommunal, privat sektor och 2006K1-2006K4.

Sveriges Kommuner och Landsting. (2006). *Antalet anställda i kommunerna ökar*:

Hämtad 13 april 2007 från World Wide Web:

<http://www.skf.se/artikel.asp?C=3388&A=22200>

WebOr. (2007). En tjänst från Sveriges Kommuner och Landsting. *Nyckeltal sjukfrånvaro 2006*. Hämtat 16 april 2007 från World Wide Web:

http://www.webor.se/ws_top.php?wsNode=sys.ws.nt Välj sedan:

- Nyckeltal: Sjukfrånvaro
 - Sjukfrånvaro kvinnor samt sjukfrånvaro män

8.1 Bilaga 1 Intervjuguide

Intervjuguide

Bakgrund

- Kan du berätta lite om dig själv?
- Hur länge har du jobbat på denna befattning?

Arbetsmiljöarbete

- Berätta lite om sektionens arbete med det SAM
- Vilka undersökningsmetoder använder ni främst för att identifiera riskkällor?
- Vilket dokument använder ni i det SAM?
 - Vad upplever du är användbart, mindre användbart?
- Hur följs de fysiska och psykosociala skyddsronerna upp?
- Hur ser processen ut för att följa upp och utvärdera det SAM?

Arbetstagarnas inflytande och delaktighet

- Hur uppmuntrar ni personalen? (Skillnad män/kvinnor?)
- Vilken möjlighet har de anställda att påverka:
 - Arbetstider
 - Arbetsuppgifter

- Delaktighet i beslut
- Hur jobbar ni med att ge varandra stöd i arbetet?

Förutsättningar

- Hur upplever du att det är att bedriva SAM på en arbetsplats med denna verksamhet?
- Vad betyder det för det SAM att ni har en hög andel kvinnor på enheten?
 - Skulle det vara någon skillnad om det var tvärtom tror du, cirka 90 % män?
- Hur uppfattar du att personalen bemöts av brukarna?
 - Betyder det något om det är en kvinna eller man som besöker dem i hemmet?
 - Är det någon skillnad i arbetsuppgifter? (man/kvinna)

Egen arbetssituation

- Upplever du att du har tillräckligt med resurser för att bedriva det arbetsmiljöarbete som du vill?
- Vem uppmuntrar och stöttar dig?