



LÖNSAM ARBETSMILJÖ FÖR STÄDARE

En empirisk studie av en kommunal städhets
arbetsmiljösatsning

SLUTRAPPORT

Therese Öhrling och Lena Abrahamsson

Luleå tekniska universitet
Avdelningen för arbetsvetenskap
Luleå 2014-03-28

SAMMANFATTNING

Projektet *Lönsam arbetsmiljö för städare* visar hur städarens arbetsmiljö och hälsa kan förbättras om en bred satsning, som både innefattar fysiska och psykosociala arbetsmiljöfaktorer, genomförs. Även samband mellan god arbetsmiljö för städare och konkurrensfördelar har påvisats.

Städare beskrivs ofta som en utsatt yrkesgrupp i en hårt konkurrensutsatt bransch där dåliga arbetsförhållanden, höga sjuktal och tidiga pensionsavgångar sägs vara karaktäristiskt. Rekommendationer för hur städarens arbetsmiljö ska förbättras översköljer branschen men det finns ett glapp mellan teori och praktik och många av rekommendationerna införs inte i praktiken. Detta tycks delvis bero på de hårt pressade priserna, som både leder till en försämrad arbetssituation för städarna och till en bromsande effekt på långsiktigt arbetsmiljöarbete. Idag saknas goda exempel som visar hur städarens arbetsmiljö i praktiken kan förbättras.

Projektets slutsatser bygger på empiriska studier av en arbetsmiljösatsning som en kommunal städenhet har genomfört i syfte att förbättra de anställdas hälsa samt att höja kvalitén på städtjänsten. Satsning kan sammanfattas med orden ökad delaktighet och ökat inflytande för städarna samt förbättrade sociala relationer och kortare beslutsvägar. Satsningar på god fysisk arbetsmiljö för att minska den fysiska belastningen har också bedrivits kontinuerligt. Vidare har städenheten getts möjlighet att omfördela de egna ekonomiska resurserna och anser nu att de genom strategiska satsningar har gynnat den egna organisationen, städarna och de offentliga verksamheter som utgör enhetens kunder.

Fram tills idag har städenhetens strategi varit lyckad. Den arbetsrelaterade sjukfrånvaron har sjunkit, kvalitén och effektiviteten på städtjänsterna har ökat och städarna beskriver en ökad arbetsglädje och arbetsmotivation. Städenhetens arbetsmiljösatsning kan sägas utgöra ett gott exempel för andra städorganisationer, oavsett ägandeform, för hur arbetsmiljö för städarens kan förbättras.

INNEHÅLL

INLEDNING OCH SYFTE	4
TIDIGARE FORSKNING OM STÄDARES ARBETE OCH HÄLSA	5
STÄDARES ARBETSMILJÖ OCH ARBETSVILLKOR.....	5
ARBETSMILJÖFÖRBÄTTRANDE ÅTGÄRDER FÖR STÄDARE	8
LEAN INFÖRS I STÄDBRANSCHEN	10
STÄDARES FYSISKA ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA	11
STÄDARES PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA.....	14
ARBETSORGANISATION OCH STÄDARES HÄLSA	18
STÄDYRKET OCH SOCIAL STATUS.....	19
HUR KÖN KONSTRUERAS I STÄDBRANSCHEN	21
EKONOMISKA EFFEKTER AV ARBETSMILJÖ-SATSNINGAR	25
METOD OCH MATERIAL	27
METODER FÖR ATT KARTLÄGGA OCH STUDERA STÄDARNAS UPPLEVELSE AV ARBETSMILJÖSATSNINGEN	28
<i>Intervjuer</i>	28
<i>Enkäter</i>	29
<i>Övrig informationsinsamling</i>	31
METODER FÖR ATT STUDERA EKONOMISKA EFFEKTER AV ARBETSMILJÖSATSNINGEN	31
ATT STUDERA KOMPLEXA SYSTEM	32
MATERIAL: DEN KOMMUNALA STÄDENHETEN OCH DESS VERKSAMHET	32
<i>Kommunen i vilken enheten är verksam</i>	35
UPPNÅDDA RESULTAT	36
KARTLÄGGNING AV STÄDENHETENS ARBETSMILJÖSATSNING	36
<i>Satsningen för bättre fysisk arbetsmiljö</i>	36
<i>Organisationsförändringen</i>	37
<i>II. Ökat inflytande och delaktighet för städarna</i>	38
STÄDENHETENS ORO ATT SÄLJAS UT	41
EFFEKTER PÅ INDIVIDNIVÅ	42
<i>Ökad sammanhållning och arbetsglädje</i>	42
<i>Avvikande svar</i>	46
<i>Städarnas fysiska och mentala hälsa</i>	46
<i>Städarnas förbättrade kommunikation med kunderna</i>	51
<i>Förändrade möjligheter att påverka men ingen förändring av arbetsrutinerna</i>	53
<i>Att förväntas göra mer än städa bra</i>	55
<i>Arbetsintensifieringen inom stadenheten</i>	58
<i>Städarnas upplevelser av krav, kontroll och socialt stöd</i>	59
EFFEKTER PÅ ORGANISATIONSNIVÅ	61
<i>Minskade kostnader kopplade till arbetsmiljösatsningen</i>	61
<i>Ökade kostnader kopplade till arbetsmiljösatsningen</i>	64
MODELL FÖR EKONOMISK UTVÄRDERING.....	64
AVVIKELSER I PROJEKTET UTIFRÅN PROJEKTBESKRIVNINGEN	67
SPRIDNING AV RESULTATET	68
SLUTSATSER OCH DISKUSSION	69
REFERENSER	74

INLEDNING OCH SYFTE

Städbranschen står idag inför svåra utmaningar som leder till försämrade arbetsförhållanden för städare. Rekommendationer för hur städarens arbetsmiljö ska förbättras översköljer idag branschen men den hårda konkurrensen mellan städentreprenörerna tycks motarbeta försök till arbetsmiljöförbättrande insatser, trots att ett positivt samband mellan god arbetsmiljö och ekonomisk lönsamhet är väl dokumenterat (se t.ex. Eklund m.fl. 2006, Mathiassen 2009). Det finns ett glapp mellan teori och praktik när det kommer till arbetsmiljöarbete för städare och det saknas goda exempel som visar hur rekommendationerna i praktiken kan implementeras i städorganisationer. Städbranschen försörjer idag miljoner människor över hela världen och i Sverige är yrket det 10 vanligaste med ca 70 000 anställda (SCB 2013). Städyrket är ett serviceyrke som numera har goda möjligheter att vara ett attraktivt arbete med bra arbetsförhållanden då utbudet av ergonomiska städredskap och städmaskiner har ökat och kunskapen inom arbetsmiljö och hälsa är stor. Dock lever denna möjlighet i stor utsträckning endast i teorin och situationen för allt för många städare går istället i motsatt riktning. Städsektorn och städarens arbetsmiljö beskrivs ofta med ord som höga sjuktal, tidiga pensionsavgångar, dåliga arbetsvillkor, liten möjlighet att påverka arbetet, stress, ensidigt arbete, låga löner, ensamarbete, skattefusk, svart arbetskraft och låg status. Utöver att detta leder till lidande för de anställda bidrar det även till stora ekonomiska kostnader för samhället och till ett dåligt rykte för ett yrke som sysselsätter så många människor. Forskningsresultat, statistiska rapporter samt artiklar i dagstidningar och branschtidningar beskriver alla städsektorn som en sektor med många problem och där efterfrågan på lägsta möjliga pris styr hela marknaden. Yrket tycks långt ifrån att uppfylla de krav som vanligtvis ställs på en god arbetsmiljö och förutsättningarna för att städare ska erhålla en god arbetsmiljö tycks på det hela taget vara mycket dåliga. Denna rapport visar att städarens arbetsmiljö är möjlig att förbättra men att det krävs förändringar i attityder. I de intervjuer som genomfört inom ramen för projektet bland städare i en kommunal städenhet uttrycks ord som arbetsglädje, gemenskap och stolthet, samt viljan att arbeta efter 65. Detta är ord som mycket sällan, eller aldrig, tycks förekomma i studier där städarens upplevelser av sitt arbete studerats. Denna slutrapport handlar om dessa städare och om varför de inte tycks känna igen sig i den uppmålade dystopi som alltför ofta får beskriva städarens arbetssituation.

Projektet *Lönsam arbetsmiljö för städare* syftar till att undersöka om, och i så fall hur, arbetsmiljöinsatsen som den kommunala städenheten har genomfört går att utvärdera och se effekter av på både organisatorisk och individnivå. Inom ramen för projektet ska även en modell tas fram för ekonomisk uppföljning på arbetsplatsnivå som inkluderar såväl ohälsotal som produktionsekonomiska faktorer. Vidare ska projektet ge fördjupade kunskaper i vilka effekter organisationen har på den psykosociala arbetsmiljön för städare och hur det påverkar städarnas fysiska och psykiska hälsa.

Projektet har genomförts tack vare finansiellt stöd från AFA försäkringar och IFAU och resultaten har tidigare publicerats i Öhrlings avhandling (Öhrling 2014).

TIDIGARE FORSKNING OM STÄDARES ARBETE OCH HÄLSA

STÄDARES ARBETSMILJÖ OCH ARBETSVILLKOR

Städyrket är ett mycket viktigt yrke då det bidrar till andra människors hälsa och säkerhet (Kumar & Kumar 2008, Quirion 2004). Exempelvis varnar Astma och allergiförbundens (genom allergironden.se) skolor och förskolor för att fortsätta dra ner resurser för städning då detta utgör en risk för barn och unga med astma, allergi eller annan överkänslighet. En ren inomhusmiljö har även visat sig bidra till en högre produktivitet på arbetsplatser, förhindra slitage och hjälpa till att bevara byggnader och inventarier vilket kan ge stora ekonomiska besparingar (Kumar & Kumar 2008, Louhevaara 1997, Wolkoff m.fl. 1998). Trots detta värderas städarens arbete lågt, och trots att städare arbetar för att förbättra andra människors arbetsmiljö löper de själva en stor risk att drabbas av arbetsrelaterad ohälsa i jämförelse med andra yrkesgrupper (se t.ex. AFA 2013, Antonsson m.fl. 2006, EU-OSCHA¹ 2009, Hägg m.fl. 2008a, Kommunal 2011). Orsakerna till de höga sjuktalen har under många decennier förklarats med brister i städarens fysiska arbetsmiljö, exempelvis dåligt anpassade städredskap, tunga lyft, arbete i obekväma arbetspositioner och ensidigt upprepat arbete (Bell & Steele 2012, Hopsu m.fl. 2000, Kumar m.fl. 2005, Lim m.fl. 2012, Sogaard m.fl. 1996, Sogaard m.fl. 2001). Under de senaste 20 åren har det också blivit allt vanligare att även faktorer som kan kategoriseras som psykosociala exempelvis hög stress stressnivå, ensamarbete och liten kontroll över det egna arbetet har pekats ut som orsaker till städarens ohälsa (se t.ex. Sogaard m.fl. 2006, Unge m.fl. 2007, Woods & Buckle 2006). Ett flertal av dessa studier diskuterar även de ovan nämnda problemen utifrån ett organisatoriskt perspektiv och visar på samband mellan arbetsorganisationen och hur städarnas mår (se t.ex. Unge 2007). Alla dessa aspekter på städyrket är mycket viktiga för att förstå städarens situation och ofta innefattar rekommendationerna för att förbättra arbetsmiljön för städare både fysiska och psykosociala faktorer. Vanliga rekommendationer är exempelvis att arbetsuppgifterna ska varieras mer, att städare ska ges större möjlighet påverka sin egen arbetssituation, att maskiner istället för manuella redskap bör användas i så stor utsträckning som möjligt och att städare måste utbildas i ergonomi och hälsa (EU-OSCHA 2009, Kumar & Kumar 2008, Woods & Buckle 2006). Dessa rekommendationer och riktlinjer är mycket viktiga men dessvärre tycks de inte vara tillräckliga för att åstadkomma en förändring. Utvecklingen tycks istället gå i motsatt riktning till att bli exempelvis mer arbetsintensivt och mer monotont än tidigare (Holley & Rainnie 2012, LO 2012).

Orsakerna till de höga sjuktalen för städare är komplexa och det kan finnas en risk att inte komma åt de bakomliggande problemen till den ansträngda situationen om fokus enbart ligger på städverksamheten och inte på de krafter som påverkar branschen. Det är relativt få studier som undersöker och analyserar de bakomliggande orsakerna till problemen i städarens arbetsmiljö och sätter dessa i ett socialt och samhälleligt sammanhang. Att

¹ European Agency for Safety and Health at Work

² En verksamhet inom offentlig sektor som givits större befogenheter att styra över den egna verksamheten

exempelvis rekommendera att städarens arbetsuppgifter måste varieras mer, utan att undersöka varför arbetet idag tenderar att blir alltmer ensidigt, kan vara lönlöst för att åstadkomma en generell och långsiktig förändring. Abbasian och Bildt (2007) har studerat uppkomsten av de bakomliggande problemen i städarens arbetsmiljö ur ett samhällsperspektiv och målar upp en mycket dystert bild av yrket och sammanfattar problemen i den svenska städbranschen med ord som destruktiv konkurrens, dåliga upphandlingsförfaranden, extremt stor personalomsättning, bristande skattemoral, svartarbete, ofrivilligt deltidsarbete, dåliga anställningsvillkor och låga löner. De belastningsergonomiska och psykosociala arbetsmiljöfaktorerna är mycket viktiga och får inte glömmas bort, men utan ett bredare perspektiv, där även sociala faktorer och påverkan från samhället ingår, riskerar eventuella förbättringsåtgärder för städare att falla platt.

En förändring i samhället som påverkar städarens arbete är decentraliseringen av städtjänster (Aguiar & Herod 2006, Holley & Rainnie 2012, Sundin & Rapp 2006, Søgaard m.fl. 2006) och exempelvis i Sverige har städbranschen i hög grad påverkats av den ökade privatiseringen och utförsäljningen av den offentliga sektorn (Almega 2013, TNS SIFO 2012). Privatiseringen av offentliga sektorn är en stark trend och ett resultat av en tro om att den privata ägandeformen och konkurrens leder till högre produktivitet och fördelar för samhället (Sundin & Rapp 2006). Enligt Sundin och Rapp har städsektorn påverkats särskilt mycket av detta då kommuner ser städning som någonting förhållandevis oproblematisk att privatisera då den inte räknas till kommunernas kärnverksamhet. Många kommuner i Sverige har idag sålt ut hela eller delar av sin städverksamhet och många av de som inte redan gjort det ser det som ett troligt framtidsscenario (TNS SIFO 2012). De främsta orsakerna till outsourcingen uppges vara ekonomiska besparingar och politiska påtryckningar (TNS SIFO 2012, Arbetsmiljöforskning 2012a).

Utöver privatiseringen av den offentliga sektorn påverkas även städbranschen av den ökade implementeringen av moderna managementkoncept (exempelvis lean eller koncept inspirerade av lean) i den privata sektorn. Filosofin i dessa managementkoncept innebär att produktionen av en vara eller en tjänst ska förbättras och effektiviseras genom att så långt som möjligt eliminera alla icke värdeskapande faktorer för slutprodukten (Modig & Åhlström 2011, Womack m.fl. 1990). Införandet av lean i företag leder därför ofta till att städning, och andra verksamheter som betraktas som stödverksamheter, som kanske hittills bedrivits inom företaget, istället outsourcas för att kärnverksamheten ska effektiviseras.

Dessa trender, både privatiseringen av offentliga städtjänster och outsourcingen av städtjänster i privata sektorn, påverkar hela städbranschen och bidrar till en ny upphandlingssituation av städtjänster. I teorin skulle detta kunna få positiva effekter då den privata städsektor växer och antalet kunder som vill köpa tjänsterna blir fler. Städföretagens möjligheter att styra det egna arbetet skulle också kunna öka jämfört med när de bedrivs i annan regi. Detta tycks dock inte ske i praktiken då situationen istället bidrar till en tuff konkurrens som har visat sig leda till både prisdumpning av städtjänsterna och till förvärrade arbetsförhållanden för städarna (Abbasian & Bildt 2007, Almega 2013, Antonsson m.fl. 2008, Holley & Rainnie 2012, Sundin & Rapp 2006). Städbranschen är långt ifrån den enda branschen som idag påverkas av en hårdare konkurrens men till skillnad från många andra branscher så har städföretag mycket svårt att tillämpa andra konkurrensmedel än enbart lägsta pris. I många andra branscher när upphandlingar av varor eller tjänster sker kan faktorer som funktion, kvalitet, miljöcertifiering och

formgivning användas som försäljningsargument utöver priset. Inom andra sektorer har företag också större möjlighet att nischa sig och rikta sig till olika målgrupper. När det gäller städtjänster är detta svårare och pris tycks många gånger vara den enda avgörande faktorn när en städtjänst ska köpas (EU-OSCHA 2009). I ännu ej publicerat material från Almegas framgår att 96 % av 1 225 granskade offentliga upphandlingar av städtjänster (under åren 2009-2011) gjordes utifrån lägsta pris. Kvalité på städtjänsten, god hygien och god arbetsmiljö för städarna har enligt rapporten bedömts som mindre viktiga kriterier. Även internationellt är detta ett uppmärksammat problem och EU-OSCHA (2009) menar att outsourcingen av städservice leder till ökad konkurrens och att klienter baserar upphandlingen av städtjänster enbart på pris utan hänsyn till säkerhet, hälsoaspekter, kvalitet eller ens pålitlighet hos städbolagen.

När priset är det enda som styr besluten av upphandlingarna tvingas städbolagen att hålla så låga priser som möjligt för att inte bli utkonkurrerade. Detta leder till ett priskrig mellan städbolagen och då en mycket stor del av ett städbolags kostnad utgörs av personalkostnader leder de pressade priserna ofta snabbt till försämrade villkor för personalen (Antonsson m.fl. 2008, EU-OSHA 2009). I en australiensisk studie av Hollys och Rainnie från 2012 visar det sig även att städare under de senaste åren, förutom att arbeta mer än tidigare också erbjuds en allt lägre ingångslön samtidigt som löneutvecklingen stagnerar för de som arbetat länge.

Det ökade fokus på lägsta pris, i kombination med dåliga uppföljningsrutiner bland kunderna, öppnar även upp marknaden för oseriösa aktörer, som fuskar med skatter och andra avgifter, och som konkurrerar om samma kunder och ytterligare pressar marknaden (Antonsson m.fl. 2008, Almega 2013, Kommunal 2011). Fackföreningen Kommunal, med många städare som medlemmar, beskriver detta på sin hemsida och menar att detta lett till ett dåligt rykte för branschen och att branschen går mot att styras av pris istället för kvalitet (Kommunal 2011). Enligt Skatteverket kan det vara svårt för köparen av en städtjänst att kontrollera om tjänsten utförs av vita eller svarta städbolag då det finns en gråzon av vita företag som anlitar underleverantörer som är svarta. Detta skapar komplicerade upphandlingskedjor och även offentlig upphandling kan sluta med svarta entreprenörer utför uppdraget (Skatteverket 2011). I en nyligen utgiven rapport av Almega (2013) där 58 % av de tillfrågade städbolagen under 2012 väljer att inte ens lämna anbud i offentliga upphandlingar då de anser att priserna som efterfrågades är så låga att det inte är möjliga att kombinera dessa med drägliga arbetsförhållanden för de anställda. Flera företag i Almegas rapport uppger även att de satt i system att rekrytera arbetslösa som de får ekonomiskt stöd för att anställa och på så sätt håller sina konstanter nere. Detta är på inget sätt olagligt med har enligt Almega en mycket negativ effekt på branschen och vidare på städarens arbetssituation.

I Sverige finns det många exempel där städare, som gått från att vara kommunanställda till privatanställda upplever en kraftig arbetsintensifiering med osäkrare arbetsförhållanden, obetald övertid och mer frekvent ofrivilligt arbete under obekvämt arbetstid inom den privata sektorn än inom den offentliga (se t.ex. Kommunalarbetaren 2013, Sundin & Rapp 2006). Enligt Sundin och Rapp (2006) beror detta utöver mindre konkurrens inom den offentliga sektorn även på att offentliga städenheter inte kan frångå de lagar och regler som gäller för verksamheter inom sektorn. De städare som är anställda av kommunen kan också vara fackanslutna till *Kommunal* vilka ställer höge krav på arbetsgivaren än fackförbundet

Fastighets gör på de privata städentreprenörerna (Sundin & Rapp 2006). I Sundin och Rapps studie från 2006, där en kommunal enhet som utsätts för konkurrens studeras, går enheten i konkurs då den inte kan möta de låga priser som de privata aktörerna erbjuder, delvis på grund av att den kommunala städenheten inte kan frångå de förordningar som kommunen och kommunal ställer. I ett försök att förändra sin situation försökte enheten marknadsföra sig med en miljö- och kompetensprofil för att undgå att tvingas dra ner på alla kostnader. Detta misslyckades dock då kunden fortsatte att efterfråga lägsta pris.

I tider av lågkonjunktur och sparkrav är det också vanligare att kunderna köper färre städtimmar än tidigare men ändå efterfrågar samma kvalitet. Detta resulterar i ökad stress för städarna och även oundvikligt i sämre kvalitet på städtjänsten. Detta problem fick under 2013 fått ett större utrymme i media delvis på grund av att tv4's *Uppdrag granskning* synade städningen i kommunala skolor där neddragningar av städningen lett till bristande hygien vilket inneburit en hälsofarlig inomhusmiljö för elever och lärare. Ett flertal liknande rapporter kommer från sjukhus och vårdcentraler runt om i landet där smittspridning och infektionsrisken ökar i takt med att städning nedprioriteras. Lärarförbundet (2010) har även slagit larm om hur lärares arbetsbeskrivningar blivit utökade med städuppdrag, exempelvis tvätta gardiner och hålla golven rena, som en följd av neddragna städtimmar vilket lett till protester bland lärare som menar att detta inte är deras ansvar och att det går ut över deras arbetsbelastning, samt kvalitén på undervisningen (Lärarförbundet 2010).

Som ett resultat av de låga städpriserna har många städbolag idag själva har börjat införa lean i verksamheten i ett försök att sänka de egna kostnaderna. Detta har ofta visat sig leda till att städarnas arbete intensifieras och blir alltmer ensidigt, toppstyrt, kontrollerat och precisionsbemannat för att minimera tidsförlust och övrigt svinn som kostar pengar (Holley & Rainnie 2012, Ryan 2012). Samma tendenser kan även ses i den svenska städbranschen (Arbetsmiljöforskning 2012a, LO 2012). Att effektivisera och dra ner på kostnader innebär inte nödvändigtvis försämrade arbetsförhållanden, men i städbranschen tycks denna effektivisering ske till orimliga nivåer då kunderna tenderar att inte ställa andra krav på leverantören eller tjänsten än enbart lägsta pris. Ett annat exempel på en förändring som påverkar städare är skattesubventionen av hushållsnära tjänster som infördes i Sverige under 2007, det så kallade RUT-avdraget. Sedan RUT-avdraget infördes har efterfrågan av de privata städtjänsterna ökat men då upphandlingarna även på den privata marknaden i första hand styrs av pris har denna ökade efterfrågan också lett till ökad konkurrens, pressade priser och fortsatt möjliggjort för oseriösa företag (Gavanas & Calleman 2013). Denna rapport handlar dock inte om hushållsnära städtjänster utan om de som utförs i offentliga miljöer.

ARBETSMILJÖFÖRBÄTTRANDE ÅTGÄRDER FÖR STÄDARE

I grova drag kan studier om städarens arbete och hälsa delas in i två kategorier. De som studerar yrket på individnivå ur ett ergonomiskt perspektiv och de som studerar yrket och sektorn ur ett samhällsperspektiv, eller ur ett historiskt perspektiv. Ofta skiljer typen av städtjänster sig åt mellan dessa två kategorier då det exempelvis är betydligt vanligare att de hushållsnära städtjänsterna studeras i studier ur ett samhällsperspektiv, medan städtjänsterna i offentliga miljöer oftare granskas i de studier som har ett ergonomiskt

perspektiv. Till skillnad från många andra forskningsområden där det kan råda oenigheter och debatt huruvida vilka resultat som ska anses vara ”riktiga” och vilka rekommendationer, åtgärder eller fortsatt forskning som ska vara nästa steg, så är studier om städarens arbetsmiljö till synes eniga. De allra flesta studier, oavsett hur gamla de är eller var i världen de har genomförts målar de tillsammans upp samma problematiska bild av yrket och drar liknande slutsatser för hur städarens arbetsmiljö bör förbättras. De olika typerna av studier som beskrivs ovan tycks inte heller kritisera varandra eller ifrågasätta tidigare forskningsresultat utan bidrar istället genom olika perspektiv till kunskaper som tillsammans bildar en helhetsbild av städbranschen och städarens arbetsmiljö.

Att studier och rekommendationer för hur branschen och yrket bör förändras för att hälsan för de anställda ska förbättras inte motsäger varandra skulle kunna bero på att området är relativt utforskat. Samtidigt kan det tyckas oroväckande att trots att samma slutsatser har dragits och samma rekommendationer har förekommit i decennier så tycks städarens arbetsmiljö och hälsa ändå inte förändras. Även det faktum att samma problem identifieras och samma rekommendationer görs oavsett om studien är 30 år gammal eller utförd i år, ger en indikation på att för liten förändring sker i branschen. Detta kan tolkas som att åtgärder för att förbättra arbetsmiljön inte vidtas eller att det görs försök men att dessa inte är tillräckliga för att förändra situationen. Det är troligt att de försök som görs har ett alltför smalt perspektiv för att lyckas, eller att de ständigt motarbetas av de ökade kraven på effektivisering och besparingar. Många rekommendationer för hur städarens arbetssituation och hälsa kan förbättras förekommer i teorin (se t.ex. EU-OSCHA 2009, Hägg m.fl. 2008a, Kumar & Kumar 2008, Woods & Buckle 2006) men få genomförda satsningar finns dokumenterade i litteraturen (Öhrling 2014). I en enkätundersökning som Arbetsmiljöverket (2012a) genomfört var städare den yrkesgrupp där minst andel av de tillfrågade upplevde att systematiskt arbetsmiljöarbete pågick på arbetsplatsen. Denna siffra var endast 31 % bland städare, medan genomsnittet för samtliga yrkesgrupper var 55 %. Även i en äldre rapport från 2003 utgiven av Arbetsmiljöverket, där statistik från yrken som kategoriserats som särskilt ensidigt upprepade och där städare finns representerade, visar att städare var den yrkesgrupp av samtliga representerade, som upplevde den lägsta nivån av arbetsplatsåtgärder med avseende på arbetsmiljön. Endast 16,3 % av städarna uppgav i undersökningen att åtgärder vidtagits i arbetsmiljön där en skada tidigare uppstått. Den genomsnittliga andelen för samtliga tillfrågade yrkesgrupper i samma undersökning var 28,2 %.

En orsak bakom den till synes brist på arbetsmiljöarbete för städare kan vara att städare arbetar ute hos kunder och inte på en arbetsplats där den egna arbetsgivaren ansvarar. Detta kan leda till att det upplevs mer problematiskt för städföretagen att förbättra arbetsmiljön för städarna. Kunder som anlitar städföretaget kan också ha litet intresse eller för liten kunskap att förändra arbetsplatsen för att anpassa den till städarbete. En annan tänkbar förklaring är att arbetsgivare inom städbranschen kan ha ett mindre intresse av att satsa på arbetsmiljöarbete än arbetsgivare i många andra branscher då många städare tenderar att inte stanna länge i branschen (Abbasian & Bildt 2007). För många är städning en sysselsättning mellan andra anställningar, en väg in i arbetslivet eller ett extraarbete för att finansiera studier eller vara en extra inkomst i andra tillfälligt ekonomiskt svåra perioder. Detta kan leda till att arbetsgivare inte anser att det är ekonomiskt lönsamt att göra arbetsmiljöinvesteringar. Ironiskt nog så är det högst tänkbart att om fler arbetsgivare skulle satsa på systematiskt arbetsmiljöarbete skulle yrket kunna bli mer attraktivt och fler

städare skulle kanske välja att stanna kvar i branschen. Anklagelser om att städare betraktas som förbrukningsvaror som visas liten hänsyn och byts ut allteftersom de blir sjuka har även förekommit (se t.ex. Arbetaren 2007). I en studie av Whysall m.fl. (2006) som genomfört en attitydsstudie bland arbetsgivare i industrisektorn anklagas chefer även för att ha ett alltför kortsiktigt perspektiv när det kommer till arbetsmiljöarbete för att motverka fysiska besvär hos de anställda. Vidare visar också samma studie att det vanligaste skälet som cheferna inom industrisektorn uppger som anledning till varför de inte arbetar mer med arbetsmiljöinsatser är att det är för svårt att ändra de anställdas beteenden. Risken med detta synsätt är att arbetsgivaren skyller problemen på sina anställda och inte tar sitt ansvar som arbetsgivare. Resultaten i Whysall's studie skulle mycket möjligt även kunna gälla chefer i städsektorn då invanda städtekniker ofta beskrivs som svåra att lära om (Aurell 2001, Hägg m.fl. 2008a). I en snart 20 år gammal rapport från Arbetslivsfonden från 1994 nämns att städorganisationer ofta är väldigt hierarkiska vilket försvårar förändringsprocesser samt att chefer och personalansvariga ofta inte har tillräcklig praktisk kunskap om yrket vilket kan utgöra ett hinder till förändring. Man vet helt enkelt inte vad vinsterna kommer att bli. En till orsak till att få insatser göras är att arbetsmiljöarbete många gånger betraktas som en kostsam lyxvara som ett företag bara kan kosta på sig när tiderna är goda (Eklund 2009). I städbranschen där priserna hela tiden pressas kan denna föreställning bland arbetsgivare bidra till avsaknaden av insatser.

I branschtidningen "Rent" från 2012, nr 3, går en krönikör så långt att denne hävdar att städbranschen inte har förändrat arbetsförhållandena för städare sedan 1930-talet (Melin 2012). Det tycks i många avseenden ligga mycket i detta påstående, men idag finns det emellertid ett betydligt större utbud av ergonomiska redskap, maskiner och tekniker än det gjorde på 30-talet och kunskapen inom området arbete och hälsa har ökat vilket som skapar större möjligheter och chanser för att förbättra städarens situation (Hägg m.fl. 2008a, Pekkarinen 2009). Dessvärre tycks det som att de goda effekterna av den moderna tekniken och kunskaperna motarbetas av de ständigt ökade tids- och effektiviseringskrav som branschen utsätts för. När förbättringar görs handlar det också oftast om enbart inköp av nya redskap eller maskiner vilket många gånger ökar kraven på de anställda att prestera snabbare och bättre när de får nya redskap och maskiner (Aurell 2001, Woods & Buckle 2006). Detta kan både bero på en övertro på effekten av den nya tekniken men även en förväntan om att inköpskostnaden snabbt ska ge ekonomiskt resultat tillbaks.

LEAN INFÖRS I STÄDBRANSCHEN

I LOs rapport "Fler arbetare måste få utvecklande jobb – inte digital Taylorism" från 2012 konstateras det att de specialiserade tjänsterna i Sverige blir allt fler och städyrket utgör ett tydligt exempel på yrke som blivit mer monotont sedan moderna management strategier börjat införas. Liknande slutsatser har även dragits tidigare av bland annat Aguiar (2001) och som konstateras att städindustrin förändras på liknade sätt som den tillverkande industrin och att lean, eller arbetsorganisationer inspirerade av lean, tar sig in även i städindustrin. Från att ha varit mer varierat menar Aguiar att lean i städbranschen leder till att arbetet för städarna nu går mot att bli mer och mer specialiserat så varje städare tilldelas färre olika arbetsuppgifter. Liknande slutsatser dras även av Søgaard m.fl. (2006) och av Holley och Rainnie (2012). Istället för arbetsrotation och arbetsutvidgning som är det som

rekommenderas som åtgärd för att få ner sjuktalen bland städare så visar forskning istället alltså på att verkligheten för många städare går i motsatt riktning. Aguiars studie är utförd bland städare anställda i den offentliga städindustrin i Canada men även i Sverige verkar lean vara en trend i städbranschen. Som tidigare nämnts tycks dessa moderna management strategier många gånger göra städarbetet mer kontrollerat och övervakat samt precisionsbemannat för att minimera tidsförlust och svinn (Arbetsmiljöforskning 2012b). Precisionsbemanningen kan jämföras med det engelska begreppet *numerical flexibility* (se t.ex. Gallie m.fl. 2004) vilket arbetsgivare kan använda sig av för att utnyttja arbetskraft på det mest optimala och mest ekonomiska sättet. Detta kan exempelvis innebära att arbetsgivaren bemannar upp under arbetsintensiva perioder för att under mindre intensiva perioder bemanna mindre och på så sätt få ner antalet arbetstimmar. Detta leder många gånger till delade turer för anställda eller att anställda med kort varsel får veta när de ska arbeta.

STÄDARES FYSISKA ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA

Att städyrket är ett serviceyrke, som till skillnad från många andra serviceyrken utförs hos kunden istället för att kunden kommer till säljaren av tjänsten, får konsekvenser både för den fysiska och psykosociala arbetsmiljön för städare. Detta är något som städare delar med vissa andra yrkesgrupper och innebär att de lokaler som dessa tjänster utförs i inte är anpassade efter yrkesgrupperns behov utan istället är utformade med avseende på den andra verksamhet som bedrivs i lokalerna (se t.ex. Linn 1985). För städare innebär detta att ständigt tvingas anpassa sig till sin arbetsplats, vilket strider mot den klassiska och allmänt vedertagna synen om att arbetet och arbetsplatsen ska anpassas till den anställda och inte tvärt om (se t.ex. Hägg m.fl. 2008b). Städyrket blir på detta sätt mer ansträngande än det egentligen behöver vara då exempelvis dåligt anpassad inredning, material och utrymmen bidrar till arbete i obekväma arbetsställningar och hög fysisk belastning (Hägg m.fl. 2008a).

Majoriteten av studier om städarens arbetsmiljö som har hittats i litteratur-genomgången inom ramen för detta projekt, har ett fokus på den fysiska belastningen som städare utsätts för. Flera studier, både nya och äldre, har även haft som syfte att utvärdera och rekommendera vilka arbetstekniker och städredskap som bör tillämpas för att minska problemen med arbetsrelaterade muskuloskeletal sjukdomar (se t.ex. Bell & Steele 2012, Hagner & Hagberg 1989, Kumar m.fl. 2005, Søgaard m.fl. 2001). Äldre studier har oftast ett renodlat fokus på arbetstekniker och städredskap medan nyare oftare kopplar samman belastningsproblemen med brister i arbetsorganisationen och med yttre faktorer. De största riskfaktorerna för att utveckla belastningsbesvär har beskrivits som statisk belastning, repetitivt arbete, tunga lyft och för lite tid för återhämtning (se t.ex. Nordander m.fl. 2000 & 2009, Toomingas m.fl. 2009, Vingård & Hägg 1999). Detta är riskfaktorer som forskningsrapporter, arbetsskadestatistik och branschtidningar alla är överens om att städare i sitt dagliga arbete utsätts för vilket gör städare till en mycket utsatt yrkesgrupp (AFA försäkringar 2013, Bell m.fl. 2006, EU-OSCHA 2009, Hsieh m.fl. 2013, Hägg m.fl. 2008a, Kumar 2006, Lim m.fl. 2012, Unge m.fl. 2007, Weigall 2005). I rapporterna från AFA försäkringar (2013) och EU-OSCHA (2009) framgår även att städare i stor utsträckning riskerar att drabbas av fysiska besvär till följd av halk- och fallolyckor. Andra fysiska besvär som städare riskerar att drabbas av är allergier och eksem på grund av

mycket hantering med vatten och starka kemikalier (EU-OSCHA 2009, Mäkelä m.fl. 2011) samt besvär med andning och luftvägar på grund av dammpartiklar och kemikalier (Korshøj m.fl. 2012).

I rapporten från Arbetsmiljöverket (Arbetsmiljöverket 2012a) uppger 66 % av städarna att de är kroppsligt uttröttade efter minst en arbetsdag per vecka. Medelvärdet för samtliga yrken var 49 % för kvinnor och 44 % för män. I ytterligare en rapport från Arbetsmiljöverket (Arbetsmiljöverket 2012b) där kvinnodominerade yrken utvärderats utifrån arbetsmiljö är städbolag i topp av de arbetsplatser som fått flest negativa anmärkningar. Av de besökta städbolagen fick 4 av 5 en anmärkning för bristande arbetsmiljö. Enligt AFA försäkringar (2013) drabbas städare också dubbelt så ofta av arbetsrelaterade sjukdomar (som leder till ekonomisk månadsersättning) jämfört med den genomsnittliga risken för samtliga yrken. AFAs rapport visar även att risken för allvarliga arbetsskador har ökat för städare, bland både män och kvinnor. Antal nya sjukdomsfall bland städare som resulterat i mer än 90 dagars sjukfrånvaro eller månadsersättning har minskat något mellan åren 2007 och 2011, från 38,5 till 32,5 nya fall per 1000 anställda, men en liknande minskning kan även ses bland andra yrkesgrupper vilket indikerar att det är yttre faktorer (t.ex. lågkonjunktur och förändrade sjukersättningsregler) som påverkat denna minskning och inte en förbättring av arbetssituationen för städare. Risken för samtliga yrken i AFAs rapport har sjunkit från 19,6 till 17,0 nya fall per 1000 anställda. I en äldre rapport från Arbetsmiljöverket från 2003 framgår det att många städare vid tiden för undersökningen upplevde att arbetet innebar färre tunga lyft än arbetet gjorde fem år tidigare, men att arbetet under samma 5-årsperiod istället blivit mer monotont och stressigt (se tabell 1).

Tabell 1. Tabellen visar den procentandel av de tillfrågade städare som anser att arbetet förändrats avseende på tunga lyft, monotont arbete och arbetstakt under en 5-årsperiod, 1997-2003 (Arbetsmiljöverket 2003).

Tunga lyft		Monotont arbete		Arbetstakt	
Ökat	Minskat	Ökat	Minskat	Ökat	Minskat
22,2 %	28,3 %	14,0 %	9,1 %	58,2 %	3,1 %

Anledningen att fler städare upplever att arbetet 2003 innehåller färre tunga lyft än fem år tidigare skulle delvis kunna förklaras med att moderna hjälpmedel och redskap underlättat arbetet. En annan förklaring kan vara att de tunga momenten fortfarande är kvar men att de har fördelats annorlunda mellan städarna som en effekt av att städarbetet har blivit mer ensidigt i jakten på effektivisering (se t.ex. LO 2012). De städare som utgör de 22,2 % som anser att de tunga lyften har ökat, kan ha övertagit dessa arbetsmoment från de 28,3 % av städarna som anser att de har minskat. Trots att statistiken i rapporten är 10 år gammal är de jämförbara med resultat i nyare studier. Detta indikerar att utvecklingen har fortsatt bland städare och att städarbete blir alltmer ensidigt och monotont (se t.ex. LO 2012, Ryan

2012) vilket kan tolkas som att detta växande problem som är svårt att hejda, eller att tillräckliga försök inte har gjorts. Flera studier visar dock att de fysiskt tunga momenten i branschen har reducerats tack vara ny teknik och nya hjälpmedel (se t.ex. Pekkarinen 2009) vilket kan vara en positiv effekt av att belastningsergonomiforskningen länge varit fokuserad på att minska storleken på krafterna som anställda i många branscher utsätts för i sitt arbete (Hägg m.fl. 2008b).

Ofta nämns tre parametrar som är avgörande för den fysiska belastningens storlek; (1) intensitet (amplituden för kraftutvecklingen och arbetsställningen), (2) frekvens (hur ofta och hur många gånger momentet upprepas) och (3) duration (hur länge belastningen pågår) (se t.ex. Toomingas m.fl. 2009). Allt eftersom krafternas storlek (amplituden) har reducerats genom att olika moderna hjälpmedel har utvecklats har dock nya besvär blivit vanligare i takt med att dagens arbete har ökat i intensitet och ensidighet (Arbetsmiljöverket 2012c, Hägg m. fl. 2008b, LO 2012, Toomingas m.fl. 2009). Att även utvecklingen av städarbetet tycks följa denna generella trend är allvarligt ur arbetsmiljösynpunkt. Att städare även arbetar under allt starkare tidspress ökar också spänningen i muskulaturen och ökar risken för belastningsskador (Melin 2008). Ofta beskrivs städarens fysiska besvär som muskuloskeletala sjukdomar vilket innebär skador i rörelse och stödvävnaden, d.v.s. skelettmuskulaturen, muskelfästen och senor (Hägg m.fl. 2008b). Muskuloskeletala sjukdomar är ofta förknippat med fysiska faktorer som en anställd utsätts för på arbetsplatsen (t.ex. tunga lyft, ensidigt upprepat arbete och påfrestande arbetsställningar) men uppkomsten av muskuloskeletala besvär är komplex och påverkas även av faktorer som exempelvis högt arbetstempo, mental press och den sociala situationen på arbetet (Barnekow Bergkvist 2006). Jeding och Theorell (1999) menar att enbart att tänka på en situation som leder till obehag eller aggressiva känslor har visat sig leda till en ökning av muskelaktivitet i känsliga områden i skulder muskulaturen. Att fysiska och psykiska faktorer inte återkommer åtskilda utan förstärker varandra gör problemen med uppkomsten av muskuloskeletala besvär mycket svåra att studera (Jeding & Theorell 1999).

Det som sker i musklerna vid långvarigt repetitivt arbete, eller när musklerna är spända under en längre tid, är att de strukturer i muskelcellerna som skapar förutsättningen för att musklerna ska kunna kontrahera, d.v.s. spännas, riskerar att skadas. Om skada uppstår utsätts muskeln för långvarig trötthet och försvagas. Tröttheten efter långvarigt repetitivt arbete vara under flera dagar och under den tiden är det viktigt att muskeln får vara i vila och återhämtas innan den utsätts för samma påfrestning igen. Tiden som kan krävas för återhämtning kan vara en lång tid i arbetssammanhang och vid återkommande arbetspass med långvarigt repetitivt arbete hinner inte muskeln återhämtas till nästa arbetspass (Hellström 2009). Tröttheten som orsakas av repetitivt arbete kan också upplevs annorlunda än den faktiskt är. Den upplevda tröttheten stämmer alltså inte alltid överens med den faktiska. En anställd kan tidigt känna sig utvilad trots att så egentligen inte är fallet, vilket gör tröttheten som uppkommer från repetitivt arbete särskilt svår att identifiera och förebygga. I likhet med andra yrken, tycks det för städare bli allt vanligt att tvingas arbeta så kallade delade skift, d.v.s. ett skift timmar tidigt på morgonen och ett annat sent på kvällen, vilket krymper möjligheten till vila mellan arbetspassen.

Senor och leder påverkas liksom muskler negativt av repetitivt arbete. Ofta är det i senorna som de första problemen uppstår eftersom de på samma sätt som musklerna är beroende av vila och återhämtning med också innehåller färre blodkärl än muskler som hjälper till att

byta ut blod, tillföra nytt syre och forsla bort restprodukter. Möjligheten att variera krafterna i senorna är också mer begränsad än i musklerna och risken för överbelastade senor är därför större än överbelastade muskler. Senor har också från början en relativt dåligt blodgenomströmning som försämras vid belastning vilket också ökar risken för skada (Hellström 2009). Även nerver kan bli inflammerade och komma i kläm vid repetitivt arbete vilket kan leda till domningar, känselbortfall och värk i det område som nerven försörjer (Hellström 2009). Vid repetitivt arbete med armar och händer, vilket är karakteristiskt för många städmoment, sker en statisk belastning på nackmuskulaturen då de musklerna konstant arbetar för att stabilisera axlar och armar (Hellström 2009). Muskler som utsätts för statisk belastning är aktiva under en längre tidsperiod utan förändring och med få eller inga vilopausar. När muskeln kontraherar och därmed spänns, skapas ett tryck som stryper blodtillförseln i muskelns blodkärl. Denna mekanism leder till ökad cirkulation i musklerna om den sker dynamiskt, alltså i cykler med avslappning/kontraktion då strypfunktionen fungerar som pump. Men, om muskeln kontraherar under lång tid utan att slappna av leder detta till syrebrist i muskeln och skada kan då ske. Muskeln behöver inte belasta mycket för att syrebrist i muskeln ska ske, det kan även röra sig om lågintensivt belastning (Toomingas 2009).

Rekommendationer för att undvika skador i muskler och muskelfästen vid repetitivt arbete är framförallt variation av arbetsbelastningen, fler korta pauser i arbetet och tillräcklig med vila mellan arbetspassen som innehåller de repetitiva momenten (se t.ex Hägg m.fl. 2008b, Toomingas 2009). Arbetsrotation, systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatserna och samarbete med hälsovård genom företagshälsovård för att motverka och rehabilitera där problemen uppstått är några konkreta förslag på åtgärder. Barnekow Bergkvist har i sin kunskapsöversikt från 2006, utgiven av Arbetslivsinstitutet, hittat stöd för att regelbunden fysisk träning har en positiv effekt på muskuloskeletal hälsa men ämnet är omtvistat mest troligt på grund av den metodologiska svårigheten att bedriva denna typ av studier (Barnekow Bergkvist 2006). Få studier som sökt samband mellan muskelstyrka och muskuloskeletal sjukdomar bland städare har påträffats men i en studie av Holtermann m.fl. 2009, bland 141 städare som arbetat som städare i minst åtta år visar resultatet att de städare som hade stor muskelstyrka, i mindre utsträckning var drabbade av muskuloskeletal sjukdomar. Liknande resultat visas även av Hopsu m.fl. (2005) där 91 städare år 1991 fick genomgå ett antal fysiska tester och där de som visade den bästa fysiska konditionen 1991 i större utsträckning hade orkat arbeta fram till ordinarie pensionsålder när uppföljningsstudien genomfördes 2003, 12 år senare.

STÄDARES PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA

De psykosociala faktorerna i städarens arbetsmiljö har tidigare getts lite utrymme och befunnit sig i periferin av de belastningsergonomiska faktorerna för städare. Under de senaste decennierna har dock de psykosociala faktorerna fått ett allt större utrymme och de flesta studier och statistiska rapporter tar idag även hänsyn till dessa faktorer. Denna slutsats drar även Klungseth och Olsson (2013) i deras litteraturöversikt bland norsk forskning om städarens arbete och hälsa. Idag är bristerna i den psykosociala miljön för städare väl kända men trots att dessa rön når ut i både vetenskapliga studier och i branschtidningar, som i sin tur når ut till verksamheterna, så tycks det inte ske någon

förbättring på området. Litteraturen visar snarare, som tidigare nämnts, att städare idag exempelvis utsätts för ökad stress och minskad egen kontroll av arbetet än tidigare (LO 2012, Ryan 2012). Fler psykosociala faktorer som forskning sammankopplar med städyrket är lågt socialt stöd, ensamhet och liten delaktighet i beslutsfattande processer (Arbetsmiljöverket 2012a, EU-OSCHA 2009, Woods & Buckle 2006). Detta är även faktorer som kopplas samman med både mental och fysisk ohälsa av bland annat Karasek och Theorell 1990, i Theorell kunskapssammanställning från 2003 och i Thylefors kunskapssammanställning från 2004.

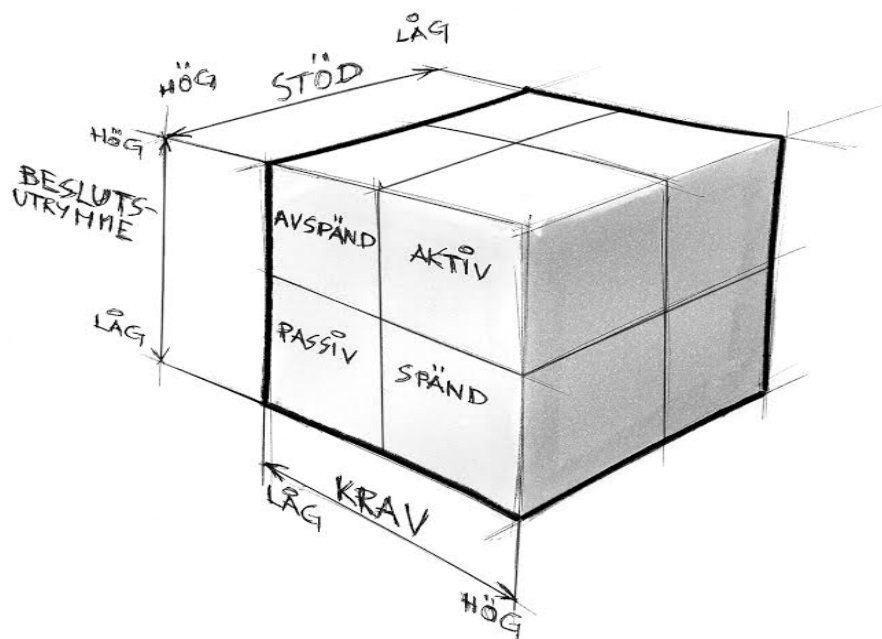
Städbranschen beskrivs ofta som en mycket arbetsintensiv bransch där de anställda arbetar under stor tidspress (EU-OSCHA 2009, Kommunal 2011, Woods & Buckle 2006). Vid observationer och intervjuer bland städare av Aurell (2001) och Hägg m.fl. (2008a) visar det sig även att ökad tidspress utöver att leda till sämre arbetstekniker och fler belastningsskador, också får konsekvensen att städarna ofta tvingas dra ner på kvalitén på städningen vilket leder till känslor av otillräcklighet och lägre yrkes stolthet. Studierna visar även att många städare på eget initiativ arbetar snabbare och utför arbetsuppgifter som egentligen inte ingår i avtalen för att upprätthålla en tillfredsställande yrkesidentitet (Aurell 2001). I Wood och Buckles enkätundersökning från 2006 bland 1200 städare i Storbritannien visade det sig att 56 % av städarna uppgav att de kände sig stressade under sitt arbete och 26 % ansåg att de har svårt att hinna med att utföra sina arbetsuppgifter trots att de stressade. Studien finner också ett samband mellan de städare som upplever sitt arbete mest stressande och de som har mest ont.

Ett annat psykosocialt problem som ofta omnämns är städarens brist på sociala kontakter och socialt stöd i sitt arbete då städarbete ofta utförs ensamt utan arbetskamrater (se t.ex. Gamperiene m.fl. 2006, Kommunal 2011, Ryan 2012). Gamperiene m.fl. (2006) som konstaterats att mental ohälsa är vanligt bland städare visar att det finns ett samband mellan städarens mentala hälsa och hur städare bedömer kvalitén på ledarskapet och samarbetet med kollegor. Dåliga sociala relationer och brist på kommunikation mellan anställda och chefer kan också få konsekvensen att chefen inte har kännedom om städarnas hälsotillstånd, exempelvis begynnande värk, vilket är viktigt för att förebygga uppkommande arbetsskador och vidare att rehabilitera dessa (Hägg m.fl. 2008a). Vidare arbetar städare inte sällan ensamma i tomma lokaler och utanför ordinarie arbetstid vilket utöver ensamheten i sig även kan vara direkt farligt vid exempelvis plötsligt sjukdomsfall eller olycksfall i arbetet. Det finns också exempel där städare blivit överfallna och rånade då de arbetat. Dessa faktorer utgör en ökad säkerhetsrisk för städarna och många upplever oro och rädsla när de arbetar ensamma (Pyykölä, 2012a). Nattarbete för städare är fortfarande relativt ovanligt i Sverige men det verkar bli allt vanligare att städningen utförs under tidig morgon och sena kvällar (Pyykölä 2012b, Rönnerberg 2012). Detta för med sig ett flertal hälsorelaterade problem, som exempelvis sömnbrist, svårigheter att kombinera arbete med familjeliv samt en minskning av sociala kontakter, både på fritiden och i arbetet (Åkerstedt m.fl. 2002, Åkerstedt m.fl. 2012). Även att arbeta så kallade delade skift verkar bli vanligare för städare. I Sundin och Rapps studie från 2006 beskrivs exempelvis hur skolorna i den studerade kommunen i allt större utsträckning efterfrågade städning utanför ordinarie kontorstid vilket försköt städarnas arbetstider från dagtid och också bidrog till en ökning av turer för städarna. Delade turer leder till nackdelar i likhet med de som bland annat Åkerstedt m.fl. 2012 och Jeding och Theorell (1999) tar upp för skiftarbetare. Exempelvis kan det vid skiftarbete vara svårt att hinna vila och ta igen sig mellan två arbetspass om

växling sker mellan eftermiddags till morgonskift. Detta är dock den verklighet som gäller varje dygn för anställda som arbetar delade turer, och inte enbart vid de tillfälliga gånger som skiftperioderna växlas. Anledningen till de ökade delade turerna är ekonomiska besparingar bland de företag som köper städtjänsterna. Företagen köper färre timmar, och beställer då dessa timmar före eller efter ordinarie arbetstid för att städningen inte ska störa den ordinarie verksamheten. De städare som önskar arbeta heltid tvingas därför allt oftare att ta ett tidigt morgonskift hos en arbetsgivare och ett sent kvällsskift hos en annan (Rönnerberg 2012, Sundin & Rapp 2006).

I Woods och Buckles undersökning (2006) och i Aurells doktorsavhandling från 2001 framgår att många städare känner att de inte får uppskattning för jobbet de utför och att det inte är ovanligt att människor de möter i sitt arbete är otrevliga mot dem. Liknande resultat finns även i flera andra studier som pekar ut relationen mellan städare och övrig personal på arbetsplatsen som generellt dålig (EU-OSCHA 2009). Städare blir lätt osynliga för andra arbetare på arbetsplatsen då deras arbetstider ofta ligger utanför ordinarie arbetstider för att inte störa övrig verksamhet. De räknas ofta inte heller som en del i den övriga verksamheten och många upplever att annan personal bemöter dem med liten respekt och är snabba på att kritisera deras arbete (Aickin m.fl. 1998, Benjamin m.fl. 2010). Enligt rapporten från arbetsmiljöverket (2012a) är städare också den yrkesgrupp i Sverige som rankar sitt arbete som minst meningsfullt, endast 36 % av städarna uppger att deras arbete känns meningsfullt jämfört med 69 % som var den genomsnittliga siffran för samtliga yrken. Städare var också den yrkesgrupp som var minst nöjd med sitt yrke, endast 57 %. Motsvarande siffra för samtliga yrken var 75 %. 61 % av städarna beskrev även sitt arbete som enformigt och 27 % uppgav att de känner olust inför att gå till arbetet. Motsvarande siffror var 20 % respektive 17 % för samtliga yrkesgrupper. Vidare var också städare en av de yrkesgrupper som bedömde de egna arbetsuppgifterna som för lätta. 28 % av städarna ansåg detta vilket låg 9 % -enheter över genomsnittet för samtliga yrken. I en äldre rapport från Arbetslivsfonden från 1994 beskrivs även städarens självförtroende som generellt dåligt och rapporten menar att detta ger en ytterligare förklaring till städarens dåliga hälsa då människor med en sämre självbild enligt rapporten i mindre utsträckning tar hand om sin egen hälsa. Rapporten föreslår utbildning och möjlighet att utvecklas i organisationen som ett sätt att höja de anställdas självbild och på så sätt öka motivationen att motivera och leva mer hälsosamt.

Det kan konstateras att städare i stor utsträckning utsätts för faktorer som kan kopplas till både fysisk och mental ohälsa. Exempelvis kan stress, som beskrivs som en av de vanligaste psykosociala riskfaktorerna i städarens arbetsmiljö, hämma kroppens reparerande och läkande mekanism, *anabolismen*. Denna rubbning går att på olika sätt att mäta kvantitativt i kroppen. Vid nedsatt anabolism sker en försämring av bland annat återuppbyggande av muskler vilket bidrar till att musklerna blir sköra och det finns även belägg för att stress sannolikt även påverkar skelettet och hjärnan negativt. De vita blodkropparna blir också färre och mindre effektiva under stress. Sömnbrist är också en vanlig effekt av stress vilket hämmar läkande processer då dessa är som mest aktiva medan vi sover (Theorell 2003). En teori som kan bedömas vara relevant för att förklara städarens arbetssituation med avseende på hälsa är Karasek och Thorells Krav-kontroll-stödmodell, se figur 1 (Karasek och Theorell 1990, Theorell 2003). Modellen används ofta när psykosociala arbetsförhållanden undersöks eftersom den innehåller tre faktorer som har visat sig ha samband med anställdas fysiska och mentala hälsa.



Figur 1: Krav-kontroll-stödmodellen (Karasek och Theorell 1990, Theorell 2003).

Teorin bakom modellen är att höga krav i arbetslivet måste följas av hög egenkontroll/beslutsutrymme och socialt stöd för att stress och ohälsa ska undvikas. Inte heller alltför låga krav i arbetet är bra ur ett hälsoperspektiv då detta kan leda till tristess och låg grad av självutveckling. Men, vilka situationer som får människor att uppleva dessa tre faktorer är högst individuellt. Exempelvis så kan de krav som en person upplever som nödvändigt för att han eller hon ska tycka att arbetet är stimulerande och utvecklande leda till en för hög stressnivå hos en annan med ohälsa som följd. Samma arbetssituation kan alltså innebära att olika anställda placerar sig själva i olika "hörn" av modellen (Thylefors 2008). Att modellen går att tillämpa på subjektiva värden är en av modellens styrkor med det är viktigt att komma ihåg att värdena är just subjektiva. Theorell konstaterar i sin kunskapsammanställning från 2003 att det finns omfattande vetenskapligt stöd för att delaktighet och inflytande i arbetet inte bara leder till bättre fysisk hälsa för anställda.

Karasek och Theorells modell används ofta i studier om arbete och hälsa men modellen får ibland även ta emot kritik för att vara alltför förenklande och utesluta andra faktorer som också har betydelse för hur anställda upplever sitt arbete, exempelvis arbetsmotivation (Lu 1999). Nivån av arbetsmotivation är en faktor som har stor betydelse för hur en anställd upplever sitt arbete och har även kopplats samman med hälsa (se t.ex. Gagne & Deci 2005, Latham 2007, Lu 1999, Ouchi 1981, Vroom & Deci 1970). Dock kan flera av de faktorer som sägs bidra till arbetsmotivation (se nedan) även kopplas samman med parametrarna i Karasek Theorells modell. Flera motivationsteorier bygger på olika typer av motivation och menar att både motivatorerna samt hur arbetsmotivationen yttrar sig skiljer sig åt (Gagne & Deci 2005, Locke & Latham 1990). Det vanligaste sättet att försöka öka motivationen för anställda är enligt Mankelov (2002) att öka kommunikationen, delaktigheten och deltagandet i beslutsfattande processer. Dessa försök menar dock Mankelov inte alltid får det väntade utfallet för de anställda. Den förbättrade kommunikationen handlar istället ofta istället om en ökad envägskommunikation från cheferna till de anställda. Vidare är det också vanligt att delaktigheten och deltagandet i beslutsfattande processer endast involverar

de anställda i den mening att de deltar när beslut tas men att de i realiteten inte har mer möjlighet att påverka än innan. Enligt Mankelow skapar denna typ av strategier då istället fler konflikter och större frustration bland de anställda än innan. Gallie m.fl. (1998) drar samma slutsats i sin studie och beskriver det som svårt för företag att lyckas med att få de anställda att känna delaktighet och möjlighet att påverka sitt arbete. Burchell m.fl. (2002) nämner även tilliten för cheferna som avgörande för hur motiverad de anställda är.

Tristess som kan sägas vara en motsats till arbetsmotivation är ofta förekommande i arbeten som är monotona och saknar möjlighet till utmaning och utveckling (se t.ex. Karasek & Theorell 1990). Att städare ofta upplever enformighet och att arbetsuppgifterna är för lätta framkom bland annat i Arbetsmiljöverkets undersökning från 2012 (Arbetsmiljöverket 2012a) (se sid. 19) där en stor andel städare i förhållande till andra yrkesgrupper ansåg sitt arbete vara för lätt och enformigt. Game (2007) menar att tristess är ett viktigt men förbisett område inom arbetslivsforskningen. Enligt Game är den egna möjligheten att förändra de arbetsmoment som anses vara tråkiga av stor betydelse för att undvika tristess och istället skapa arbetsglädje och ökat välmående och vidare till minskad risk för ohälsa och minskat risktagande. Game (2007) diskuterar detta utifrån Hackman & Oldham's "Job Characteristics Model" från 1976 som menar att människor har ett behov av att uppleva sitt arbete som meningsfullt och viktigt. Om arbetet anses meningsfullt påverkar detta även arbetsmotivationen och arbetsglädjen. Enligt detta resonemang är städyrket en viktig utmaning för arbetslivsforskning då städare enligt Arbetsmiljöverket (2012a) också är den yrkesgrupp som skattar sitt arbete som minst meningsfullt. Vidare är även städyrket ett arbete som generellt har en låg nivå av karriärmöjligheter och möjlighet till personlig utveckling vilket är faktorer som sägs motverka arbetsmotivationen (se t.ex. Mankelow 2002).

Begreppet *organizational commitment* som på svenska kan översättas som den lojalitet en anställd har till sin arbetsgivare, dennes vilja att arbeta kvar inom organisationen samt hur väl den anställde vill hjälpa organisationen eller företaget att nå uppsatta mål (Berglund 2007). Denna lojalitet kan också kopplas samman med begreppet arbetsmotivation och med ekonomiska fördelar varmed detta är ett önskat tillstånd att uppnå bland arbetsgivare. Berglund identifierar tre faktorer som enligt hans studie tydligt förstärker anställdas lojalitet till en arbetsgivare eller organisation (1) möjlighet att själv bestämma över sitt arbete (discretion), (2) samarbete med kollegor (cooperation) samt (3) arbetstillfredsställelsen (job satisfaction). Dessa faktorer kan jämföras med resultat av Gallie m.fl. (1998) som även visar att tilliten som de anställda känner till sina chefer samt i vilken utsträckning de anställda upplever att chefen bryr sig om dem som en annan mycket viktigt faktor för att uppnå en hög nivå av lojalitet bland de anställda. Även att uppnå en öppen tvåvägskommunikation mellan chefer och anställda är av stor betydelse (Gallie m.fl. 1998).

ARBETSORGANISATION OCH STÄDARES HÄLSA

Brister i både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön för städare kan förklaras och förstås ur ett organisatoriskt perspektiv eftersom arbetets organisering styr hur, när och var städarna utför sitt arbete. Många av de tidigare nämnda rekommendationerna som syftar till att förbättra städarens arbetsmiljö kan kategoriseras som organisatoriska åtgärder. Exempel

på rekommenderade åtgärder är att utökad variation av arbetsuppgifter, större möjlighet till raster och pauser i arbetet och att städarnas ska ges ökad möjlighet att själva styra och kontrollera det egna arbetet samt sin egen arbetssituation (se t.ex. EU-OSCHA 2009, Hägg m. fl. 2008a, Unge m.fl. 2007, Woods & Buckle 2006). Att utvecklingen i branschen tvärt om går i motsatt riktning (LO 2012, Ryan 2012) samtidigt som det blir vanligare att städarbetet sker utanför ordinarie arbetstider och med delade arbetsskift (Pyykölä 2012b, Rönnberg 2012) visar att rekommendationerna inte efterföljs. Ironiskt nog är det inte heller bara arbetsintensifieringen som är ett stort problem bland städare, utan även deltidsarbetet, och andelen deltidsarbetslösa, särskilt bland kvinnor ökar (Abbasian & Bildt 2007, Aurell 2001, Kommunal 2011). I Puech's studie (2007) framkommer det att 63 % av alla kvinnor som arbetar som städare i Frankrike arbetar deltid, motsvarande andel för männen är 14 %. Städare tvingas idag utföra samma arbete på kortare tid vilket för många leder till färre arbetstimmar. Detta leder i sin tur till lägre inkomst och pension, om städare inte har fler än en tjänst. Abbasian och Bildt (2007) menar att den höga deltidsarbetslösheten i städbranschen beror på att många företag som beställer städtjänster idag köper färre städtimmar än tidigare. Många städare kan då på grund av stora geografiska avstånd inte ha möjlighet att arbeta hos två beställare eftersom arbetsgivaren ofta inte ger tillräckligt med kompensation, varken för ökade resekostnader eller för den tid som det tar att resa mellan städobjekten.

Som tidigare nämnts sker idag flera organisatoriska förändringar av städverksamheter, både till följd av kraven på effektivisering och på grund av outsourcingen av städtjänster i både privata och offentliga sektorn. Theorell (2003) argumenterar för att förändringar i organisationer alltid måste ske med stor försiktighet för att kunna få positiva effekter på de anställda som annars kan uppleva oro och drabbas av ökad ohälsa. De många och stora omorganisationer som ägde rum i Sverige under slutet av 1990-talet, särskilt inom kommuner och landsting, bidrog till att många anställda upplevde minskad egen kontroll över arbetet och ökade sjukskrivningar blev en följd av detta. Theorell (2003) menar också att många försök till ökad delaktighet för personal görs genom organisatoriska förändringar men exempelvis i den offentliga sektorn där de riktigt storskaliga försöken har gjorts har dessa varit ineffektiva och inte lett till någon ökad delaktighet för de anställda i realiteten. Theorell använder också bilindustrin som exempel där satsningar på ökat inflytande för personalen görs men som av olika anledningar kommer av sig. De satsningar på ökat inflytande som verkar ha störst chans att bli framgångsrika och leda till bättre hälsa är de mer småskaliga projekten som utgår från arbetsplatsen, företagshälsovård eller personalavdelningar. För ett lyckat resultat krävs också kunskap om hur ett sådant arbete ska genomföras samt ett långsiktigt perspektiv, resurser och ett helhjärtat engagemang då halvdana försök sällan lyckas (Theorell 2003).

STÄDYRKET OCH SOCIAL STATUS

Enligt den tidigare kategoriseringen av studier om städyrket så är det vanligt att studier med ett samhällsperspektiv ofta sammankopplar de identifierade problemen i branschen med låg status. Under senare år har det också blivit allt vanligare att även de studier som har ett ergonomiskt perspektiv gör denna koppling, men då istället genom att identifiera effekterna av detta, t.ex. att städare ofta känner sig osynliga, blir dåligt bemötta och ifrågasatta samt

förväntas arbeta utanför ordinarie arbetstider för att inte vara i vägen för annan verksamhet (EU-OSCHA 2009, Woods & Buckle 2006). Detta är faktorer som alla kan kopplas till låg status även om dessa studier generellt inte problematiserar eller tar diskussionen om status längre än till de ovan beskrivna effekterna av detta.

I en svensk doktorsavhandling från 2006 av Ylva Ulfsdotter Eriksson där en fokusgrupp bestående av ett tjugotal personer i olika åldrar, sysselsättning och bakgrund, ombads rangordna olika yrken efter hur de ansåg yrkets status, placeras städyrket långts ner. Ulfsdotter Eriksson identifierar i sin avhandling fem faktorer som enligt fokusgruppen tycks känneteckna ett lågstatusyrke. Dessa är: arbetsskador, fysiskt påfrestande, dåliga arbetstider, smutsigt och tråkigt. Fokusgruppen ansåg att städyrket uppfyllde samtliga av dessa faktorer. Att yrket dessutom är kvinnodominerat, lågavlönat och inte är ett tekniskt yrke (i alla fall inte enligt personerna i fokusgruppen) gav en ännu mer negativ bild av yrket. Att städning generellt inte betraktas som ett tekniskt yrke är någonting som Aurell (2001) kritiserar i sin avhandling. Hon problematiserar vidare teknikbegreppet och menar att begreppet idag tillskrivs ett alltför snävt område och att detta område även alltför lätt kopplas till traditionellt mansdominerade yrken och inte till kvinnodominerade, trots att dessa innehåller minst lika mycket redskap, verktyg och maskiner som skulle kunna betraktas som tekniska.

Städning brukar benämnas vara någonting som man anställer någon att göra pga. att man inte *vill* göra det själv, istället för en tjänst som man inte *kan* göra själv (Aurell 2001). Städyrket har också i fler studier beskrivits med begreppet "the dirty work" vilket framhåller yrket som något smutsigt och oattraktivt och något man vill slippa om man har möjlighet (Anderson 2000, Aguiar & Herod 2006, Aurell 2001, Duffy 2007). Denna föreställning om städyrket, som något okvalificerat, smutsigt och tråkigt, präglar idag hela branschen och samhällets syn på yrket. Upphandlings-problemen av städtjänster med de pressade priserna som beskrivs ovan kan också förklaras med yrkets låga status och föreställningen om yrket som någonting alla kan göra och att resultatet blir detsamma oavsett vem som utför städningen. Att priserna pressas och nedskärningar görs medför också att städarna upplever en mindre stolthet över sitt arbete och inte lägre känner sig värdefulla och uppskattade (Sundin & Rapp 2006).

Yrkets låga status får effekter inte bara på den psykosociala arbetsmiljön utan även på den fysiska. Föreställningen om yrket som ett lågkvalificerat och enkelt arbete är en orsak till den tidigare beskrivna situationen att enbart priset, och inte kvalitén, styr vilket städbolag som anlitas när en upphandling görs (Aurell 2001, Antonsson m.fl. 2008). I sin tur medför detta att arbetet intensifieras för de anställda som tvingas arbeta mer intensivt under kortare tid för att hålla nere kostnaderna. Insatta i branschen vet dock att dessa föreställningar om yrket inte stämmer och att kvalitén på tjänsten varierar mycket beroende på städarnas kunskap, erfarenhet samt vilka redskap och kemikalier som används (Aurell 2001, Hägg m.fl. 2008a). På grund av ny teknik och nya metoder går yrket längre och längre ifrån att vara någonting man inte *vill* göra till att vara någonting man inte *kan* göra, men trots detta lever gamla föreställningar om yrket kvar. Felaktigt utförd städning med fel redskap kan få förödande konsekvenser för exempelvis lokaler som riskerar att få dyra fukt- och materialskador som följd (Hägg m.fl. 2008a). Ytterligare ett problem som bidrar till ökad arbetsbelastning och som bottnar i yrkets status är att modern teknik inte alltid används på grund av misstro och skepticism från kunderna. Aurell (2001) visar i sin studie hur kunder

exempelvis inte tror att ett golv blir rent om inte vatten och rengöringsmedel har används och då kan klaga eller tillrättavisa städare (Aurell 2001). Detta kan medföra att städare använder gamla skurmetoder istället för moderna torra tekniker endast för att tillfredsställa kunden. Utöver högre arbetsbelastning för städarna leder detta även till sämre städresultat och större miljöpåverkan. Detta faktum, att kunden ibland "lär upp" städare är ett bevis på yrkets låga status då städarens kunskap och erfarenhet misstros. Vi kan fråga oss om ett likande ifrågasättande görs av andra yrkesgruppers kunnande, t.ex. bilmekanikers eller elektrikers.

Även det faktum att många städare utför sitt arbete hos en uppdragsgivare, som prioriterar sin egen verksamhet högst, har betydelse för hur och när städare utför sitt arbete. För att inte vara i vägen, kan städarna tvingas arbeta på tider när uppdragsgivarens kärnverksamhet inte bedrivs vilket också signalerar att städning är en arbetsuppgift "på sidan om" den ordinarie verksamheten och blir då ytterligare ett problem ur ett psykosocialt perspektiv (Aurell 2001, EU-OSCHA 2009). Städare vistas ofta i lokalerna i samma omfattning som all annan personal på arbetsplatsen men uppfattas ändå som gäster. Detta får konsekvensen både för hur städare blir bemötta och hur de ser på sitt eget yrke. Enligt Sundin och Rapps intervjuer tycks det även kunna förhålla sig så att städarens status och synlighet i verksamheten har försämrats och att städare till och med har fått utgöra avskräckande exempel som föräldrar använder sig av för att visa sina barn hur illa det kan gå om man inte är duktig i skolan. I Sundin och Rapps studie uttrycker även en tidigare sektionsordförande i fackorganisationen Kommunal en förvåning över hur begåvade och socialt kompetenta människor självvalt arbetar som städare. Dessa exempel visar hur synen på städyrket kan se ut i samhället och som städare, även om de trivs med sitt arbete, måste förhålla sig till och bemöta.

Det finns starkt negativ bild av städyrket i samhället vilket många städare påverkas av, trots att de tycker mycket om sitt yrke och aktivt valt att stanna i det. I många fall tycks det vara andras syn på yrket som utgör många av branschens svårigheter som skapar arbetsmiljöproblemen och inte yrket och arbetet i sig. Denna slutsats har även Leppänen och Dahlberg (2012) dragit i sin studie bland hushållsnära arbetare i Sverige där 93,3 % av de 235 tillfrågade städarna var nöjda med sitt arbete men 25 % upplevde att kunder och andra personer såg ner på dem.

HUR KÖN KONSTRUERAS I STÄDBRANSCHEN

Städyrket är och har historiskt alltid varit starkt kvinnodominerat (se t.ex. Duffy 2007, Gavanoas & Calleman 2013). I dag är yrket det 8:e vanligaste för kvinnor i Sverige, och år 2009 sysselsatte yrket totalt 66 100 personer i Sverige, varav 52 100 (79,5 %) kvinnor med medelålder 43, och 14 000 (20,5 %) män med en medelålder på 38 (SCB 2013a). Yrket är det näst vanligaste yrket bland utrikesfödda med totalt 28 200 personer, 70 % kvinnor och 30 % män (SCB 2013a). Antalet sysselsatta i branschen har dock ett stort mörkertal då städning är ett yrke men en stor andel svarta aktörer, det vill säga städföretag som fuskar med skatt och avgifter eller som har anställda utan arbetstillstånd (Kommunal 2011). I Norrbotten är yrket det 5:e vanligaste bland kvinnor, vilket är den högsta andelen i landet. Andelen män som arbetar som städare är större i storstadsregionerna och där är också

andelen utlandsfödda städare som störst (Allt om städ 2012). Att många städare i Sverige idag arbetar deltid (Aurell 2001, Kommunal 2011), ofta är sjukskrivna, ofta inte orkar arbeta till 65, samt är lågavlönade gör att en jämförelsevis stor andel av städare till förlorare i dagens pensionsförsäkringssystem. Även det faktum att en stor majoritet av de anställda är kvinnor, som fortfarande tar ut föräldraledighet i betydligt större utsträckning än män, förvärrar situationen ytterligare den dagen städaren går i pension. Det kan konstateras att många städare på grund av sitt arbete har en ansträngd livssituation framför sig, både ekonomiskt och hälsomässigt om förändring inte sker.

Utgångspunkten i detta projekt är att genus varken bör eller kan uteslutas ur forskning som rör arbete eftersom föreställningar om kön sätter ramar och formar vårt samhälle och också vårt arbetsliv i så hög grad. Förståelsen av kön utgår ifrån doing gender-teorierna (se ex. Gunnarsson m.fl. 2003). Dessa teorier förklarar hur vi i alla sociala sammanhang konstruerar och reproducerar normativa föreställningar om kön. Vi konstruerar själva kvinnliga respektive manliga egenskaper och sätter på så vis ramar och gränser för hur vi själva och människor runt omkring oss ska och bör vara/tycka/känna utifrån det biologiska könet istället för att betrakta alla människor som individer med olika egenskaper och intressen oberoende om vi är män eller kvinnor. Doing gender, eller *att göra kön* på svenska, utgår från att kön är ett verb, alltså något vi gör. Det är ett ord som är dynamiskt och påverkbart, och inte beständigt. Som exempel på detta är att det som anses vara kvinnligt respektive manligt idag har förändrats över tid, och varierar även i nutid mellan olika kulturer på liknande sätt som kroppsideal förändras och varierar. I och med denna ansats undviks en essentialistisk förståelse av kön vilket innebär att kön är något beständigt. En essentialistisk syn på kön är problematisk även om den framförs med feministiska värderingar om kvinnors och mäns lika värde och rättigheter. Exempelvis genom argumentet att antalet kvinnor i företagsstyrelser måste öka på grund av att kvinnor, just för att de är kvinnor, skulle tillföra något som män inte gör. Dessa argument bygger på antagandet om generella olikheter mellan män och kvinnor och tar inte hänsyn till individuella variationer av egenskaper utan tillskriver individer egenskaper utifrån biologiskt kön.

Tidigare forskning om de offentliga städtjänsterna ur ett genusperspektiv är få. De studier som behandlar yrket och genus fokuserar istället ofta på de hushållsnära städtjänsterna (se t.ex. Calleman 2012, Kvist 2013). Ofta är inte huvudsakligt fokus då inte heller på städarens arbetsmiljö utan på de könsstrukturer och samhällsklasser som påverkas och skapas av den ökade konsumtionen av hushållsnära tjänster eller på problemen med människosmuggling och illegal arbetskraft ur ett maktperspektiv. Ofta diskuteras detta också ur ett globalt perspektiv då det i stora delar av världen är vanligt att invandrande kvinnor anställs i privata hem (se t.ex. Anderson 2000, Peterson 2013).

Några få studier om städarens arbetsmiljö i offentliga miljöer med ett fokus på genus har kunnat hittas. Aurell (2001) presenterar i sin avhandling "Arbete och identitet. Om hur städare blir städare" hur maskuliniteter och femininiteter hela tiden konstrueras i städbranschen och hur könsordningen genomsyrar både arbets-organisationen och branschen. Det som gör Aurells studie särskilt intressant är dels att hon gör detta i ett stort städbolag som utför städning i offentliga miljöer men även att hon har genomfört deltagande observationer och intervjuer bland både män och kvinnor vilket är tämligen ovanligt då män ofta utesluts ur studier och statistik över städarens arbetsmiljö med

motiveringen att de utgör en för liten del av de anställda (troligen på grund att många studier på städarens arbetsmiljö är av kvantitativ art och strävar efter kategoriseringar av kvinnor och män). Att städyrket är så kvinnodominerat menar Aurell (2001) i sin avhandling beror på gamla traditioner och föreställningar om kön. Det finns föreställningar i samhället om att kvinnor skulle vara bättre lämpade att arbeta som städare än män, att det skulle vara medfött i kvinnans natur och att kvinnor därför skulle ha en naturlig fallenhet för yrket. Denna könssegregering och könsmärkning av yrken går också vidare till olika arbetsuppgifter inom yrken och organisationer. Om detta skriver bl.a. Abrahamsson 2009, Gunnarsson m.fl. 2003, Westerberg 2001 och Wahl m.fl. 2011 som menar att yrken i sig själva alltid är könsneutrala men att föreställningar om köns egenskaper som överförs till olika yrken och arbetsuppgifter skapar ”kvinnliga” och ”manlig” yrken och arbetsuppgifter som sedan segregeras från varandra med avseende på kön. I en ny rapport från Arbetsmiljöverket (2013) framgår det även att kvinnor och män generellt utför olika arbetsuppgifter, trots att de har samma yrkestitel, och att kvinnors arbete oftare än männens karaktäriseras av ensidiga och monotona arbetsuppgifter. Detta menar rapporten också är anledningen till att kvinnor har en högre andel sjukskrivningar än män på grund av besvär i rörelseorganen. Att denna könsmärkningsprocess även sker inom yrken är tydligt då städyrket granskas. Detta har förutom av Aurell (2001) även gjorts av bland annat Puech (2007) och Messing m.fl. (1998) som liksom Aurell också konstaterar att könssegregeringen inom yrket är stor. Kvinnor och män arbetar generellt med olika typer av städning vilka brukar benämnas ”Vanlig städning” som i huvudsak utförs av kvinnor, samt ”Specialstädning” som i huvudsak utförs av män. I internationella sammanhang betecknas dessa som ”Light cleaning work” respektive ”Heavy cleaning work” då detta ska spegla hur fysiskt tungt respektive arbete är. Aguiar (2001) beskriver liksom Aurell dessa kategorier och menar att uppgifter som räknas till specialstädning är golvvård med maskiner, byggstädning, tyngre sophantering och fönsterputsning medan de ”vanliga” städuppgifterna som utförs av kvinnor karakteriseras av golvmoppning, dammtorkning och dammsugning. Vidare visar de olika studierna även hur männens arbete värderas högre än kvinnornas och belönas med högre lön per arbetad timme. Männerna i städbranschen arbetar även heltid medan kvinnorna ofta inte får den möjligheten vilket skapar en ännu större löneskillnad. Aurells studie visar både att männen hade högre lön än kvinnorna och det sågs ofta genom fingrarna från ledningen om männen i specialstädningsgruppen gick tidigt från jobbet eller tog längre raster än tillåtet, då de hade ”ett så ansträngande arbete”, samtidigt som de städarna som var kvinnor förväntas arbeta övertid och inte ta längre raster än vad som lagstiftats om.

Aurell beskriver vidare i sin studie hur männen i specialstädningsgruppen distanserade sig från kvinnorna i den vanliga städgruppen genom sina arbetsuppgifter och exkluderade kvinnor genom att framhålla sina arbetsuppgifter som farligare och mer fysiskt krävande. På så sätt skapade de gränser mellan sitt eget arbete och kvinnornas arbete och använder arbetsuppgifterna för att göra maskuliniteter och femininiteter i yrket. Specialstädarna framhöll deras arbetsuppgifter som ”manliga” och skulle någon kvinna klara av deras arbete skulle det kräva av henne att hon ”var som en man”. De ville dock inte att någon kvinna ens ska försöka utföra deras arbetsuppgifter. Detta enligt specialstädarna på grund av att det skulle vara för farligt eller för svårt för en kvinna, men enligt Aurell på grund av att deras maskulina identitet då skulle hotas. Men även några av kvinnorna som utförde det så kallade vanliga städet verkade enligt Aurell anse att skillnaden mellan arbetsuppgifterna

och könen var viktig att upprätthålla. Dessa kvinnor ansåg att män inte var passade för vanlig städning och menade att det skulle se löjligt ut om en man utförde dessa uppgifter. Men att specialstädningen, skulle vara farligare eller mer fysiskt krävande kan dock starkt ifrågasättas. De arbetsuppgifter som utförs av kvinnor är många gånger mer riskabla då dessa oftare utförs i obekväma arbetspositioner, i mindre utsträckning kan underlättas av städmaskiner och ofta blir mer repetitiva och utgör därmed en stor risk för belastningsskador (Hägg m.fl. 2008a). Även halkolyckor inomhus, som är en stor riskfaktor i städyrket, drabbar inte i huvudsak männen som utför specialstädningen utan de kvinnor som utför det vanliga städet.

Liksom Aurell drar även Sundin och Rapp (2006) slutsatsen att män i städbranschen gynnas på bekostnad av kvinnor. Detta menat Sundin och Rapps är generellt för män i kvinnodominerade yrken och i deras studie bland de kommunalanställda städarna yttrar detta sig genom att män rekryterades, trots besparingstider och nedskärningar, samt att männen inte behöver befatta sig med de mest slitsamma arbetsuppgifterna. Männen i branschen tycks inte heller påverkas av yrkets låga status utan tjänar bättre än kvinnorna och går sedan vidare till andra yrken medan kvinnorna stannar kvar. Männen som anställs är ofta unga och särskilt eftertraktade på grund av deras kvalifikationer på olika tekniskt kunnande (kanske bara förväntade kvalifikationer på grund av att de är män). Sundin och Rapp (2006) menar att kvinnorna som arbetar som städare befinner sig i ett korstryck mellan genussystemet och klassystemet där de blir dubbelt missgynnade.

Att städbranschen idag har börjat införa lean, eller strategier inspirerade av lean, leder med stor sannolikhet till ytterligare en förstärkning av denna uppdelning, och att arbetsuppgifterna könas ytterligare då arbetet blir mer specialiserat och varje städare utför ett mindre antal olika arbetsuppgifter. Det kan då bli svårare att ha en verksamhet med arbetsrotation, och med en könsmärkning av arbetsuppgifterna så förstärks risken ytterligare (Abrahamsson 2013). Både Aurell (2001) och Puech (2007) lyfter också fram användandet av teknik som en genusskapande mekanism som segregerar männen och kvinnorna i branschen. Aurell menar att teknik är en viktig faktor i identitetsskapande processer och män använder generellt modernare maskiner medan kvinnor i större utsträckning arbetar med manuella, äldre städredskap. Även *var* kvinnor och män städar skiljer sig åt. Män arbetar mer synligt, på offentliga platser och där många personer är i rörelse, till exempel i hotellentréer, medan kvinnorna gör det osynliga arbetet inne på hotellrummen eller i de privata hemmen (Aurell 2001, Duffy 2007, Puech 2007). Även i reklamsammanhang för städbolag syns män i betydligt större utsträckning än kvinnor och könsfördelningen är inte på något sätt representativt för andelen män respektive kvinnor i branschen eller på det företaget som ger ut annonsen. Detta uppmärksammar även Aurell i sin avhandling och drar efter intervjuer med personalcheferna slutsatsen att städentreprenörer försöker höja företagets status och påskina en högre kompetens genom att använda män istället för kvinnor i sina annonser. I reklam och profilering används också en mycket större andel maskiner och modern teknik än vad som är representativt för företagen (Aurell 2001). Kvinnor och manuella redskap signalerar inte samma kvalitet och betraktas som lika säljande när städbolag ska marknadsföras.

EKONOMISKA EFFEKTER AV ARBETSMILJÖ-SATSNINGAR

Att söka samband mellan arbetsmiljöförbättrande åtgärder och ekonomiska effekter är något som gjorts i olika sammanhang men som långt ifrån är en oproblematisk uppgift. Att det finns ett samband mellan god arbetsmiljö och lönsamhet är allmänt vedertaget. Främst syns sambanden genom förbättrad kvalitet och produktivitet, men även genom lägre sjuktal samt genom faktorer som exempelvis nöjda kunder och gott rykte som kan sammankopplas med god arbetsmiljö och lönsamhet (Mathiassen 2009, Eklund 2009, Lagerström m.fl. 2008, Mathiassen 2009, Rosé & Orrenius 2007). Men trots att sambandet mellan god arbetsmiljö och ekonomisk lönsamhet är fastställt är det mycket svårt att säga någonting om hur sambanden där emellan ser ut. Exempelvis så kan lönsamhet både vara en produkt av god arbetsmiljö, och en förutsättning, eller ett medel, för att skapa god arbetsmiljö. I många vetenskapliga studier och kunskapssammanställningar har orsak-verkansamband mellan arbetsmiljösatsningar och lönsamhet studerats men ofta dras slutsatsen att sambanden där emellan är alltför komplexa och att faktorerna som påverkar dessa är för många för att säkra slutsatser ska kunna göras (Eklund m.fl. 2006). Att kostnaderna som har samband med dålig arbetsmiljö också ofta handlar om dolda kostnader, som inte går att urskilja i ett företags bokföring, samt att kostnader för sjukfrånvaro ofta inte delas upp mellan arbetsrelaterad och icke arbetsrelaterad sjukfrånvaro, försvårar ytterligare bedömningen av effekterna av arbetsmiljöns påverkan (Rosé & Orrenius 2007).

Eklund m.fl. 2006 menar att det finns ett stort behov av icke experimentella undersökningsstrategier som kan studera de komplexa system som bra arbetsmiljöarbete innebär. Rose och Orrenius (2007) drar liknande slutsatser och menar att befintliga modeller och metoder för detta är osäkra och ofta svåra att tillämpa. Inte sällan mäts arbetsmiljöinsatser med ett alltför snävt perspektiv och exempelvis kan sjuktal ensamt få utgöra måttet på om en arbetsmiljösatsning har varit lyckad eller ej. Detta kan inte sägas vara en valid metod då sjukfrånvaron kraftigt påverkas av flera olika faktorer och inte enbart av arbetsmiljön (se t.ex. Håkansson & Isidorsson 2008). Men, även om effekter av en arbetsmiljöinvestering kan vara svåra att utvärdera i exakta siffror är det inte desto mindre viktigt att de genomförs. Eklund (2009) menar att detta är en orsak till att många företag väljer att inte genomföra arbetsmiljösatsningar då vinsterna inte kan beräkna i förväg. Ofta kan kostnaderna för en åtgärd kalkyleras med någorlunda exakt tal men eventuella intäkter eller besparingar kan endast spekuleras i. Ett annat exempel kan vara föreställning om att god arbetsmiljö är en kostsam lyxvara som enbart ett företag kan kosta på sig när tiderna är goda (Eklund 2009). I Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställning från 2012 (Arbetsmiljöverket 2012c) argumenterar Lindberg och Vingård för att begreppet ”frisk arbetsplats” bör tillämpas i större utsträckning och delvis ersätta användandet av begreppet god arbetsmiljö då definitionen av en frisk arbetsplats förutom god arbetsmiljö även innefattar gynnsamma effekter på organisationsnivå. Begreppet signalerar genom denna definition att arbetsmiljö är en viktig del av en organisations välbefinnande och överlevnad och inte bara är någonting nödvändigt ont som en företagsledning av moraliska skäl ska ägna sig åt. Författarna till rapporten tror att en breddning av begreppet kan få fler företag att våga och vilja satsa på arbetsmiljöarbete.

Få studier som behandlar städarens arbetsmiljö och ekonomisk lönsamhet har kunnat hittas i litteraturgenomgången inom ramen till detta projekt men i Antonsson och Schmidt (2007) undersökning bland städorganisationer som bedömts ha bra arbetsmiljö (utifrån ett antal givna kriterier) dras slutsatsen att även städföretag tjänar på att arbeta för god arbetsmiljö då detta visade sig ha positiva samband med bland annat nöjda kunder, låg sjukfrånvaro och låg personalomsättning. Att städverksamheten som studerats i detta projekt är en kommunal verksamhet har gett vissa andra förutsättningar än vad en privatägd städverksamhet skulle ha gjort när det kommer till att diskutera verksamhetens ekonomi och lönsamhet. En kommunal städverksamhet har till skillnad från en privatägd verksamhet inget vinstsyfte utan eftersträvar istället att uppfylla det budgeterade resultatet och uppnå ett så kallat nollresultat. Gör en kommunal enhet ett bättre ekonomiskt resultat än vad som budgeterats för innebär detta vanligtvis att hela den överstigande summan tas tillbaka och fördelas ut till de kommunala enheter som samma år gjort ett minusresultat. Detta leder ofta till en s.k. ”köphysteri” i slutet av varje år bland kommunala enheter som tror sig få ett bättre ekonomiskt resultat än det budgeterade. Om denna motstridiga moral skriver Baena (2006) och menar att i tider med sparkrav blir enheterna i kommunerna än mer belägna att använda upp sina ekonomiska resurser istället för att spara då de annars kan komma att få krympt budget inför nästa år. Detta blir till en sorts tvärtomeffekt som kan vara svår att som forskare att hantera när lönsamheten i kommunal verksamhet ska utvärderas (Baena 2006).

METOD OCH MATERIAL

Projektet *Lönsam arbetsmiljö för städare* har pågått sedan våren 2009 och avslutades nu i början av 2014. Inledningsvis finansierades projektet av både IFAU (Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering) och AFA försäkringar men sedan mars 2011 har projektet genomförts enbart med stöd från AFA. Projektets första steg var att kartlägga den kommunala städenhetens arbetsmiljösatsning och kostnaderna för denna. Sedan 2010 har projektet fokuserat på att studera effekterna av satsningen och vi har hela tiden legat haft både ett organisatoriskt och ett individperspektiv. De psykosociala sociala faktorerna för städarna har dock gets ett större utrymme undre projektets sista år, då det var inom detta område som de största förändringarna visade sig.

För att kartlägga städenhetens arbetsmiljösatsning samt vilka effekter denna har haft på individ- och organisationsnivå har både kvalitativa och kvantitativa metoder tillämpats (se figur 2). Enkäter och enskilda intervjuer (bland städare, områdeschefer och förvaltningschef) har utgjort en stor del av empirinsamlingen. Även material tillhandahållits från städenheten, exempelvis internt informationsflöde, resultaträkningar och anteckningar från workshops har även samlats in och tagits del av. Vidare har deltagande observationer under möten, workshops och andra sammankomster för städenheten tillämpats för att få inblick i verksamheten. Under några av dessa tillfällen har också delresultat från projektet presenterats för städenheten och kommunen. Projektets metoder beskrivs mer utförligt nedan.

Figur 2: Tidslinje som visar när enkätundersökningarna och intervjuerna är genomförda.



Projektet *Lönsam arbetsmiljö för städare* har resulterat i fyra konferensbidrag, tre vetenskapliga artiklar och en doktorsavhandling (se tabell 2). Två av de vetenskapliga artiklarna bygger på de fyra konferensbidragen. Den tredje vetenskapliga artikeln baseras på den litteraturgenomgången som inledningsvis gjordes i projektet för att studera tidigare forskning om arbetsmiljöförbättrande åtgärder för städare och för att undersöka vilka tendenser som kan ses i branschen avseende städarens arbete och hälsa. I doktorsavhandlingen ingår samtliga vetenskapliga artiklar som projektet resulterat i.

Tabell 2: Projektets publikationer och metoder.

Titel	Typ av publikation	Metod
Arbetets intensifiering. Exempel från en livsmedelsbutik och en kommunal städenhet i förändring	Konferensbidrag (FALF Luleå 2011)	Intervjuer och deltagande observationer bland städare och butiksanställda
Organizational changes for cleaning workers	Konferensbidrag (ILPC Leeds 2011)	Intervjuer och enkäter bland 15 respektive 86 städare.
To be seen	Konferensbidrag (ILPC New York 2013)	Intervjuer av 12 städare
Increased participation among employees in the public sector as a strategy to improve quality, efficiency, and avoid outsourcing	Konferensbidrag, (EGI Luleå 2013)	Intervjuer av 27 städare och fyra chefer. Deltagande observationer 3 enkätundersökningar bland 86 städare Dokumentationsinsamling
What had been done to improve the poor work environment of professional cleaners?	Vetenskaplig artikel	Litteraturstudie
To be seen. Why organize cleaning work during ordinary working hours?	Vetenskaplig artikel	Intervjuer av 12 städare
Increased participation among cleaner in the public sector as a strategy to improve quality, health and avoid outsourcing.	Vetenskaplig artikel	Intervjuer av 27 städare och fyra chefer. Deltagande observationer 3 enkätundersökningar bland 86 städare Dokumentationsinsamling
Städarens arbete och hälsa. Utmaningar och möjligheter i städbranschen	Doktorsavhandling	Samtliga metoder som beskrivs ovan inkl. fysiologiska mätningar och experiment.

METODER FÖR ATT KARTLÄGGA OCH STUDERA STÄDARNAS UPPLEVELSE AV ARBETSMILJÖSATSNINGEN

Intervjuer

Utförande: Inom ramen för projektet har två intervjuomgångar bland 15 respektive 12 städare genomförts (se figur 2). Samtliga intervjuer var individuella och semistrukturerade (se t.ex. Fontana och Frey 1994). Varje intervju varade i mellan 30 och 60 minuter. Syftet med intervjuerna var dels att kartlägga enhetens arbetsmiljösattnings och förstå städarnas

upplevelse av denna men också att få en inblick i städarnas dagliga arbete och förstå hur de upplevde sin arbetssituation. Urvalet till intervjuerna gjordes med avsikt att uppnå så stor spridning som möjligt mellan olika geografiska områdena, olika åldrar och antal år av yrkeserfarenhet. Målet var också att välja personer från olika arbetsplatser, städare som arbetar själva och städare som arbetar i grupper samt städare som är engagerade i olika personalfrågor.

Till intervjuomgång 2 gjordes urvalet bland de som vid tillfället arbetade utan kollegor då syftet var att studera hur dessa så kallade "ensamstädare" upplevde sin arbetssituation och sin "ensamhet". Bakgrunden till studien var att den mediala bild som ofta målas upp av städyrket, som ett ensamt och isolerat arbete, inte tycks stämma överens med hur städarna i städenheten ser på sitt arbete. Syftet var att studera detta närmare och undersöka vad det i så fall beror på att städarna i städenheten inte upplever sig som ensamma även om de arbetar utan kollegor och sällan träffar sin områdeschef. Syftet var även att med en kvalitativ studie undersöka städarnas upplevelse av städenhetens organisationsförändring när nästan fyra år hade gått. Urvalet gjordes för att få så stor spridning som möjligt, avseende ålder och antal år i branschen. Då endast ett 20-tal av städarna i enheten arbetade själva så var urvalet inte alltför stort bland de som frivilligt anmälde sig. Samtliga intervjuer, både i omgång 1 och omgång 2, genomfördes av Öhrling.

Analys: Samtliga intervjuer har bandats och skrivits ut ordagrant för analys. Utskrifterna har lästs igenom noga och delats upp i olika återkommande teman (t.ex. upplevelser av personalmedverkan, kundrelationer, kontakt med andra städare, upplevelser av stress etc.) och letade efter likheter och skillnader mellan uttalanden. Svaren kategoriserades utifrån exempelvis ålder för att ta reda på vilka städare som tenderade att säga vad och varför.

Enkäter

Enkät 1: Syftet med enkät 1 (se bilaga 1) var att undersöka städarnas upplevelser av organisationsförändringen och hur de ansåg sig ha möjlighet att påverka det egna arbetet samt verksamheten. Enkäten genomfördes tidigt i projektet för att städarna skulle ha störst chans att minnas tiden innan bildandet till resultatenhet. Flera av frågorna var konstruerade som före- och efterfrågor. Enkäten delades ut och samlades in vid en avslutningsaktivitet för hela städenheten inför en semesterperiod där samtliga närvarande städare besvarade enkäten på plats. Svarsfrekvensen av enhetens samtliga städare var 90 %. De städare som inte svarade deltog heller inte vid avslutningen på grund av sjukdom eller ledighet.

När frågorna för enkät 1 konstruerades hade städenheten genomfört något som enhetens ledning kallade *Ergonomiåret*. Ergonomiåret utgörs av 2008 och områdescheferna berättade hur de då arbetade förebyggande för att minska de arbetsrelaterade besvären som kom från den fysiska belastningen som städarna utsattes för. Under detta år genomfördes fysiologiska tester bland städarna och städarna fick individuellt anpassade träningsprogram. Städarna utbildades även i ergonomi och fick föreläsningar inom temat kondition, hälsa och eget ansvar. Året efteråt genomfördes även en satsning på ökad fysisk aktivitet och städarna uppmanades att prova på olika träningsformer och tilläts motionera en timme varje vecka på betald arbetstid. Detta ergonomiår och satsningen på ökad fysisk aktivitet hade vi i början av projektet som ambition att följa och studera effekter av. Exempelvis hade vi hoppats att kunna jämföra hälsan för de städare som började träna regelbundet

med de städare som inte gjorde det. Dock släpptes senare fokus på detta då alltför många städare hoppade av satsningen på fysisk aktivitet och slutade att träna under arbetsdagen (se enkät 2 nedan). Det visade sig också att städledningen alltid har haft ett starkt fokus och satsat pengar på ergonomiska och hälsofrämjande insatser för personalen i form av kurser, sluta röka-coachning, stegräknare, massage samt moderna ergonomiska redskap tillsammans med utbildningar för ökad ergonomisk medvetenhet. Inte heller den ekonomiska summan för dessa satsningar avvek för året 2008, som utgör ergonomiåret, istället var det åren 2007 och 2010 vara de år där störst summa satsats (se tabell 3, sid. 36). Det visade sig därför mycket svårt att avgränsa vad som egentligen kunde sägas vara specifikt för just ergonomiåret. Vi valde istället att se det som att områdescheferna alltid har satsat på den fysiska arbetsmiljön och den fysiska hälsan för städarna och att ergonomiåret egentligen endast är en konkretisering, eller en namngivning, för att uppmärksamma denna kontinuerliga satsning. Det är möjligt att områdescheferna betraktade vissa av dessa insatser som speciella, men ur ett vetenskapligt perspektiv är det svårt att motivera skillnaden mellan insatserna 2008 och övriga år. I bilaga 4, redovisas enhetens hälsofrämjande insatser fram till 2012.

Enkät 2: Syftet med den andra enkäten (bilaga 2) var att undersöka städarnas upplevelse av krav, kontroll och socialt stöd i sitt arbete samt hur de upplevde sig vara exempelvis stressade och aktiva. Frågorna bygger i huvudsak på två teoretiska modeller: Karasek och Theorells krav-kontroll-modell med den senare kompletterade tredje dimensionen *socialt stöd* (Karasek & Theorell 1990, Theorell 2003 samt Kjellberg och Wadmans Stress-energi-modell (Kjellberg & Wadman 2002). Syftet med enkäten var också att kartlägga städarnas fysiska hälsa då ett personalråd med uppgift att öka städarnas fysiska aktivitet nyligen hade startat med syfte att få fler ur personalen att motionera. Detta gjordes genom avtal med två olika träningsanläggningar som fick i uppdrag att arrangera träningspass för enbart städernas anställda. Enkätundersökningen genomfördes ca en månad efter att träningspassen hade börjat arrangeras. Frågorna i enkäten behandlade hur ofta städarna upplevde att de hade ont på grund av sitt arbete samt hur ofta de motionerade innan personalråden slutit avtal med träningsanläggningarna. Under en period efter att avtalen slöts ökade den fysiska aktiviteten bland personalen men redan innan året var slut hade så pass många städare hoppat av så det inte längre var ekonomiskt försvarbart att ha kvar avtalen för de få städare som fortfarande ville delta. Dessa städare hade dessutom blivit tvungna att förmånsbeskattas. Enligt områdescheferna ledde denna satsning inte till att fler städare började träna. De städare som inte tränade regelbundet innan var i regel också de som hoppade av programmet.

Enkät 2 delades liksom enkät 1 ut i ett relativt tidigt skede i projektet. Cirka 60 % av de svarande på denna enkät besvarade denna på plats vid en gemensam arbetsplatsträff som jag besökte. Resterande 40 % delades ut av områdescheferna och postades sedan tillbaka av städarna. Totalt blev svarsfrekvensen 85 %.

Enkät 3: Denna enkät (bilaga 3) delades ut under projektets senare del, nästan tre år efter bildandet av resultatenhet. Syftet var igen att undersöka hur städarna upplevde krav, kontroll och socialt stöd i sitt arbete samt hur, eller om, de bedömde att dessa faktorer förändrats sedan bildandet till resultatenhet. För att undersöka möjligheten om de övriga kommentarerna som kunde lämnas i kommentarsfälten skulle skilja mer, eller avslöja mer

”känslig” information så valde vi att skicka ut den sista enkäten som postenkät, trots risken med lägre svarsfrekvens. Svarsfrekvensen blev 85 %, samma som för enkät.

Analys av enkäter: Samtliga enkäterna har sammanställts och analyserats i statistikprogrammet SPSS. Där har medelvärden och frekvensen av olika svar tagits fram. Vid analysen av de första två enkäterna har respondenterna vid flera tillfällen delats i två grupper; de som arbetat tio år eller färre och de som arbetat fler än tio år med samma arbetsuppgifter som de gör idag. För enkät 1 gäller att 27 städare arbetat i tio år eller färre och 53 städare arbetat fler än 10 år. I enkät 2 hade 23 städare arbetat tio år eller färre och 44 städare att de arbetat längre än 10 år.

Vid analysen av enkät 2 gjordes en korrelationsanalys (bilaga 5) av de känslobeskrivande ord (som baserats på Kjellberg och Wadmans Stress-energi-modell 2002) som städarna hade ombetts att bedöma sin upplevelse av. De ord som korrelerade väl grupperades i index för att få ner antalet variabler för att göra analysen mer överskådlig. Totalt skapades nio index av de 20 känslobeskrivande orden. Indexen kontrollerades sedan mot vilka städare som oftast har ont för att hitta samband mellan exempelvis stress och värk. Korrelationsanalys gjordes även mellan de olika indexen för att undersöka hur de olika känslorna korrelerar (bilaga 6).

Övrig informationsinsamling

Sedan 2011 har den kommunala städenheten genomfört en medarbetarenkät där samtliga anställda har fått besvara frågor angående trivsel och arbetsmiljö. Vi har tagit del av städenhetens resultat av denna enkät som gett kompletterande information till våra egna enkäter. Vi har även tagit del av mötesprotokoll, anteckningar från workshops och minnesanteckningar från team building-träffar som städenheten har haft. Några av dessa har Öhrling också närvarat vid. Allt detta material har gett värdefull information och insikt i städenhetens organisation och verksamhet och hur städarna upplever sin arbetssituation.

År 2013 genomförde städenheten första gången en nöjdhedenenkät. Resultatet av denna har vi tagit del av för att få ytterligare ett perspektiv på städenhetens verksamhet.

METODER FÖR ATT STUDERA EKONOMISKA EFFEKTER AV ARBETSMILJÖSÄTTNINGEN

För att studera ekonomiska effekter av arbetsmiljösättningen har personalbokslut, sjukfrånvarostatistik, budgetar och resultaträkningar från städenheten och förvaltningen samlats in och analyserats. Tillsammans med städenhetens områdeschefer har vi även tillämpat ballongmodellen som är en använd metod vid denna typ av utvärderingar (Rose & Orrenius 2007). Metodens princip är att kostnader och intäkter för en arbetsmiljösättning identifieras och vägs mot varandra. Både kostnaderna och intäkterna kan utgöras av både mätbar data eller bygga på bedömningar. Användaren, i detta fall städenhetens områdeschefer, ska själva enligt metoden analysera och uppskatta relevanta faktorer som kan påverka det ekonomiska resultatet. Syftet med metoden blev i detta fall därför främst att identifiera förändringarna av enhetens kostnader. Utöver diskussioner med områdescheferna har Öhrling även haft möten och samtal med ekonomiansvariga på

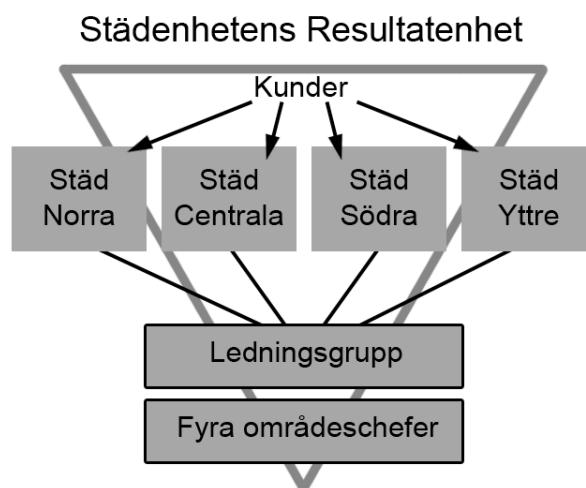
förvaltningen för att få ökad förståelse för den kommunala ekonomin och hur de ekonomiansvariga utanför stadenheten ser på stadenhetens förändrade ekonomiska situation. Kontakt har även tagits och frågor har ställts till andra anställda på kommunen insatta i stadenhetens och förvaltningens bokföring.

ATT STUDERA KOMPLEXA SYSTEM

För att studera den arbetsmiljösatsning som den kommunala stadenheten har gjort och effekterna av denna har flera olika metoder, både kvalitativa och kvantitativa tillämpats. Arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete beskrivits ofta som mycket komplexa system som kräver breda satsningar av företag och arbetsgivare för att skapa förändringar som gynnar hälsa och ekonomisk lönsamhet (Eklund m.fl. 2006, Rose & Orrenius 2007). Detta skapar ett dilemma då det ofta uttrycks svårigheter att studera effekter av arbetsmiljöarbete på grund av denna komplexitet och vetenskapliga metoder som kan hantera detta saknas (Eklund m.fl. 2006). I kunskapssammanställningen av Eklund m.fl. 2006 dras den paradoxala slutsatsen att för att en arbetsmiljösatsning ska kunna ge goda resultat så måste dessa satsningar vara bred och multifunktionell men, detta leder till att studier som syftar till att undersöka satsningens effekter på lönsamhet (om dessa ställer krav på metoderna att vara experimentella eller kvasi-experimentella) kommer att falla på bristande validitet då för många faktorer påverkar utfallet. Vår uppfattning är att det kanske inte är möjligt att ta fram metoder som kan mäta effekter av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbete med validitet i nivå med experimentella metoder. Kanske är den säkraste vägen att uppnå hög validitet för studier av arbetsmiljösatsningar att bemöta komplexitet i denna med en komplex och bred strategi gällande metoder, i kombination med hög nivå av transparens. Det är möjligt att detta har varit ett framgångsrikt koncept i denna studie då även städarens arbetsmiljö enligt tidigare resonemang har visat sig vara mycket komplex och en bred arbetsmiljösatsning är avgörande för att uppnå ett lyckat resultat.

MATERIAL: DEN KOMMUNALA STÄDENHETEN OCH DESS VERKSAMHET

Den kommunala stadenheten som utgör objekt för denna studie är indelat i fyra geografiska områden: Centrala, Södra, Yttre och Norra (se figur 3). Varje område består av ca 25 anställda med en egen områdeschef med verksamhets- och personalansvar. Inom varje område är städarna uppdelade i små grupper eller arbetar själva på de olika arbetsplatserna. Varje månad träffas städarna inom respektive geografiska område på en arbetsplatsträff. Städcheferna förklarar att de sedan bildandet av resultatenhet har vänt på den egna organisationen och nu arbetar efter filosofin med städarna i toppen närmast kunderna och områdescheferna och ledningsgruppen i botten för support och stöd. En av de fyra områdescheferna utsågs till enhetschef men har fortfarande kvar sina ordinarie uppdrag. Samtliga fyra chefer betonar att de hjälps åt med nytillkomna arbetsuppgifter och att de fortfarande ser sig själva på samma nivå. Officiellt måste det ändå finnas en enhetschef och därför utsågs endast en av dem till detta. Stadenheten tillhör förvaltningen Fastighets och servicekontoret.



Figur 3: Städenhetens organisationsschema sedan 1 januari 2009

Samtliga anställda i städenheten är kvinnor, så även de fyra personalansvariga cheferna. Medelåldern är idag 49,4 år och var 2009 när projektet startade 48,0 år. Antalet anställda är 86 personer vilket motsvarar ca 83 heltidstjänster. Antalet heltidstjänster har under de senaste åren legat på en näst intill konstant nivå på mellan 83,03 heltidstjänster/år som minst (2010) och som mest på 83,50 heltidstjänster per år (2007). Från och med januari 2008 har kommunen haft som mål att erbjuda alla kommunanställda en heltidstjänst. Städenheten har uppfyllt detta mål dels på grund av naturliga avgångar och dels på grund av uppsägningar av långtidssjukskrivna som inte kunnat erbjudas omplacering inom kommunen. Ytterligare uppsägningar på grund av övertalighet har inte krävts. Alla städare som idag vill och kan arbeta heltid har gets den möjligheten. Städledningen vill att alla städare ska arbeta utifrån sina egna önskemål och förutsättningar.



Bild 1: Två av städenheten anställda

Samtliga städarna har rätt till flexitid eller individuellt anpassad arbetstider om de önskar inom tidsramen 5.00 till 18.00. Dock styrs denna möjlighet även av verksamheten och det är inte alltid i praktiken möjligt för städarna att själva välja sina arbetstider varje dag. Den schablonlagda arbetstiden är mellan 7.00 och 16.00 måndag till fredag. Den högsta månadslönen för de fast anställda 22 940 kronor och den lägsta 20 020 kronor. Medellön är 21 318 kronor. Städenheten tillämpar individuell lönesättning. Områdescheferna tror att välutbildad personal gynnar alla och satsar resurser på utbildningar och kurser för alla anställda. All personal inom städenheten har genomgått SRYs (Servicebranschens Yrkesnämnd) utbildning och erhållit yrkesbevis som städare.

Städenhetens verksamhetsområden omfattar all slags städning i kommunägda lokaler eller i lokaler där kommunal verksamhet bedrivs. Enhetens kunder får i dagsläget inte köpa städtjänster från andra aktörer än den kommunala städenheten vilket innebär monopol för städenheten. Storleken på städobjekten har varit i stort sett konstant sedan 2005 (163 000 kvm på avtal) däremot har städobjektens utformning förändrats vilket inneburit förändrade städrutiner. Exempelvis har nya pedagogiska filosofier lett till att förskolor blivit mer svårstädade då tidigare stora lättstädade lektrum delats upp för att skapa ”rum i rummet” vilket medför att fria ytor blir mindre och kräver mer arbetstid. I skolor har även klassrum börjat förses med heltäckningsmattor vilket gör städningen avsevärt tyngre då golven måste dammsugas istället för att moppas. Stolarna i klassrum som förses med mattor byts också ut mot tyngre stolar på hjul som eleverna inte ställer upp på bänkarna vilket gör golvet mycket svåråtkomligt (bild 2).



Bild 2: Nyrenoverat klassrum i kommunen med heltäckningsmatta och stolar på hjul som försvårar städarnas arbete.

För att kompensera detta har städledningen tillsammans med städarna och skolorna kommit överens om att till viss del sänka ambitionsnivån på städningen för att hålla den totala arbetstiden konstant. Detta har dock inledningsvis upplevts som mentalt jobbigt av städarna då de inte känt samma stolthet över utfört arbete.

Kommunen i vilken enheten är verksam

Den studerade stadenheten tillhör en kustkommun i Norrbotten med ca 41 000 invånare. Den största arbetsgivaren i kommunen är kommunen själv där 28 % (nästan 4200 personer) av samtliga anställda arbetar. Kommun är som flera andra Norrbottenskommuner en socialdemokratiskt styrd och har så varit under många decennier. Efter senaste valet 2010 fick Socialdemokraterna 30 mandat i kommunfullmäktige och Moderaterna som det näst störst parti tilldelades endast sex mandat (Piteå kommun 2013). Detta är en del av förklaringen till varför den kommunala städverksamheten inte än blivit utlagd på entreprenad eller blivit konkurrensutsatt då socialdemokratin ofta motsätter sig privatiseringar av den offentliga sektorn. Detta är dock inte hela förklaringen då andra kommuner, trots socialdemokratisk majoritet, har lagt ut städning på entreprenad.

UPPNÅDDA RESULTAT

KARTLÄGGNING AV STÄDENHETENS ARBETSMILJÖSATSNING

Arbetsmiljösatsningen som den kommunala städenheten har genomfört kan sägas bestå av två delar. En del som består av en kontinuerlig satsning på den fysiska arbetsmiljön för städarna som pågått under många år och fortfarande pågår, och en del som har inneburit organisatoriska förändringar. Ett första steg i denna organisationsförändring var att enheten ökade sin självständighet och tog ett kliv från förvaltningen. Denna förändring beskrivs i detalj nedan. Syftet med både satsningen på den fysiska arbetsmiljön och organisationsförändringen har varit att skapa bättre arbetsmiljö för städarna för att uppnå bättre hälsa.

Satsningen för bättre fysisk arbetsmiljö

Områdescheferna på städenheten menar att de under lång tid har satsat tid och pengar på olika hälsofrämjande åtgärder för personalen. Det rör sig exempelvis om stegräknare, promenadstavar, massage, sluta röka-kurser, utbildningar i belastningsergonomi, ergonomiska städtekniker och vikten av att ta hand om den egna hälsan. Nedan, i tabell 3, redovisas summorna (i tkr) som enheten varje år lagt på denna typ av hälsofrämjande insatser (städredskap och städmaskiner är ej inräknat). I bilaga 4 redovisas vilka insatser som gjorts under respektive år.

Tabell 3: De sammanlagde summor som städenheten varje år lagt på hälsofrämjande insatser (i tkr).

	Före resultatenheden				Efter resultatenheden			
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Summa	356	510	738	429	392	666	Ingen uppgift	

Under 2011 och 2012 har cheferna inte sammanställt kostnaden därav de saknade uppgifterna. I bilaga 4 går dock att se att likvärdiga satsningar (som under tidigare år) har genomförts även under 2011 och 2012. Utöver dessa satsningar menar områdescheferna också att de alltid varit bra på att tillhandahålla bra städredskap och maskiner för att minska den fysiska belastningen för städarna. De städare som tidigare varit anställda av privata städföretag vittnar också om stora skillnader mellan de privata arbetsgivare och den kommunala städenheten när det gäller hälsofrämjande satsningar och utbudet på redskap och maskiner som de menar är betydligt bättre inom kommunen.

Men, trots områdeschefernas insatser för att förbättra städarnas fysiska hälsa uteblev de önskade resultaten i form av sänkta sjuktal, och även om områdescheferna hade i åtanke att situationen förmodligen hade varit ännu sämre utan dessa satsningar så var de inte nöjda med resultaten. Områdescheferna tror att de förväntade positiva resultaten motarbetades av hur städenheten tidigare blivit styrd av den kommunala förvaltningen som de tillhör.

Enhetscheferna kände att större förändringar var en förutsättning för att problemen med städarnas hälsa skulle minska.

Organisationsförändringen

I. Städenheten bildar resultatenhet

Missnöjet över att inte själva kunna påverka den egna verksamheten så som de själva önskade växte inom enheten. Under de inledande intervjuerna med områdescheferna gavs exempel på när tidigare besparingar inom kommunen gjorts av personer som enligt städledningen inte varit tillräcklig insatta i enhetens verksamhet. Ur en av dessa intervjuer är följande citat hämtat.

”Varken vi, städarna eller kunderna fick något att säga till om utan det vart bara sjösatt. Vi märkte ju att det var när människor som inte har städkompetens hade gjort den här neddragningen så blev det högre belastningar på personalen. Vi fick så mycket sjukskrivningar. Personalen som kan sakerna måste få vara med och tycka till. Vi löste ut folk hur mycket som helst, det var ju förfärligt. Och vi har alltid legat i toppen, eller botten, när det gäller sjukskrivningsstatistiken i kommunen och det känns inte kul. Och som vi brukar uttrycka det ’vi plockar in unga friska fräscha människor som hjälper oss med det här jobbet och sen eftersom de blir sjuka så spottar vi ut dem på andra änden i 50-årsåldern när de har ont och är sjuka, tack och adjö, och det känns inte bra. Så det var nog där det började. Hur kan vi göra?”

(Intervjuad områdeschef 2009)

Citatet beskriver en stor frustration som enhetens områdeschefer kände över att inte kunna fatta sina egna beslut. Cheferna började därför argumentera för att få bilda en resultatenhet, vilket i reell mening inneburit samma sak som en intraprenad², med syfte att få utökat självstyre. Då städenhetens själva kallar sig för resultatenhet kommer detta begrepp även att användas i denna rapport. Förvaltningen och kommunen ville dock först inte möta städenhetens önskemål och det krävdes flera år av förhandlingar och en ny politisk ledning i kommunen innan detta skedde. I januari 2009, drygt fyra år efter de inledande diskussionerna, fick städenheten till slut bilda en resultatenhet. Detta innebär att städenheten fortfarande tillhör den kommunala förvaltningen men har ett eget ekonomiskt ansvar och en större möjlighet att själv styra den egna verksamheten. Dock måste detta fortfarande ske enligt kommunens föreskrifter, avtal och förordningar. Avtalsperioden för resultatenheten varade i tre år men vid årsskiftet 2011/2012 när avtalet upphörde var kommunen så positiva till städenhetens nya organisationsform att enheten tilläts en ny 3-årsperiod om den så ville. Förslaget röstades igenom av städare och chefer i enheten och ett nytt 3-årsavtal skrevs. Av alla enheter i kommunen är städenheten den enda som hittills bildat en resultatenhet.

² En verksamhet inom offentlig sektor som givits större befogenheter att styra över den egna verksamheten samt givits ett större ansvar för verksamheten ekonomiska resultat. Verksamheter som sköts i form av en intraprenad tillhandahålls ekonomiska medel från sin uppdragsgivare (kommunen eller landstinget) men ansvarar själv för driften av verksamheten.

Efter övergången till resultatenhet har de ekonomiska villkoren för stadenheten i vissa avseenden förändrats. Det ekonomiska ansvaret har utökats och städledningen hoppas att övergången till resultatenhet ska medföra att de kan utveckla en tydligare ekonomi som ska vara enkel och mer förståelig och som underlättar arbetet med planering, uppföljning och information. Stadenheten har också fått en större makt att själva justera sin egen budget och kan själva välja hur de ska fördela sina resurser. Den totala budgeten styrs dock fortfarande av förvaltningen och uppgår till 35 miljoner. Att vara en kommunal enhet och en del i den gemensamma kommunala ekonomin innebär att varje år lämna ifrån sig ett eventuellt ekonomiskt överskott, det vill säga det bokförda resultat som överstiger budget. Stadenhetens bokförda resultat har under flera år överstigit det förväntade resultatet enligt budget vilket har medfört att pengar varje år förts över från stadenheten till förvaltningen som använt pengarna där behov har funnits i andra enheter som istället haft ett sämre ekonomiskt resultat som inte motsvarat budgeten. Att enheten fortfarande hör till kommunen innebär att de ännu utgör en del av kommunens gemensamma ekonomi men som resultatenhet får de nu behålla 50 % av ett eventuellt överskott, och på samma sätt ta med sig 50 % av ett eventuellt underskott. Det eventuella överskottet som stadenheten får behålla får de använda som de anser klokast i den egna verksamheten. Överskottet får exempelvis inte gå till ekonomiska bonusar eller lönepåslag.

Sedan bildandet av resultatenhet betalar stadenheten en lägre summa till förvaltningen för administrativa tjänster som stadenheten nu till stor del utför själva. De administrativa kostnaderna till förvaltningen har därför minskats med ca 2 000 000 kr vilket utgör en sänkning med ca 75 %. Dessa pengar har hittills använts till exempelvis extra vikarier under perioder som är mer arbetsintensiva, studieresor till andra städorganisationer för personalen, team building-aktiviteter samt till olika typer av utbildningar. En pensionsavgång på förvaltningen har ej ersatts som en följd av de lägre administrativa intäkterna för förvaltningen. För att klara av det ökade administrativa arbetet som detta har inneburit för stadenheten har områdescheferna anställt en till chef och blev då fyra istället för tre till antalet. Städarna delades också in i fyra istället för i tre geografiska områden så att det ökade administrativa arbetet som områdescheferna inte skulle gå ut över personalen.

Den fjärde chefstjänsten gick till en tidigare vikarie som under övergångsperioden till resultatenhet vikarierade för en av de ordinarie områdescheferna då denna var föräldraledig. När den föräldralediga områdeschefen återgick till arbetet på deltid togs beslutet att inte avsluta vikariens tjänst utan istället göra om den till en ordinarie tjänst. Sedan beslutet togs arbetar två av områdescheferna på egen begäran 75 % vilket innebär att det administrativa arbetet endast utökats med en halvtidstjänst på totalt 264 200 kr per år.

II. Ökat inflytande och delaktighet för städarna

Den ökade självständigheten som den nya organisationsformen har gett stadenheten har områdescheferna använt för att ge städarna ökat inflytande och delaktighet i verksamheten. I teorin hade många av förändringarna för städarna kunnat genomföras även utan att först bilda en resultatenhet men områdescheferna menar att den ökade självständigheten resultatenheten skapade var nödvändig för att de skulle våga satsa och driva igenom förändringarna. Följande text är hämtad från stadenhetens hemsida.

”Den största förändringen för personalen är att vi har förändrat vårt arbetssätt, samt att delaktighet och ansvar ut till medarbetarna har ökat. Det är viktigt att alla kan påverka sin arbetssituation och att vi har både gemensamt och enskilt ansvar för olika arbetsområden. Bästa sättet att använda personalresurser är att skapa en anda och en arbetsmiljö där duktiga medarbetare vill stanna kvar och dit nya vill in.”

(Städenhetens hemsida 2013).

Fyra tydliga förändringar har skett för städarna som direkt inneburit ökat deltagande och möjlighet att påverka, dessa beskrivs i nedan.

Ledningsgruppen: Ledningsgruppen är en nytillsatt grupp bestående av de fyra områdescheferna och fem städare. Städarna som är med i ledningsgruppen fungerar som kanal mellan städarna och ledningen. De lyfter fram frågor från sina kollegor och informerar tillbaka till kollegorna om vad som sägs och beslutas på ledningsgruppsmötena. Möten hålls en gång per månad och även anställda på förvaltningen kan då närvara för att informera om saker som berör städenheten. De fem städarna är nominerade och valda av sina kollegor och deltar i ledningsgruppen i 3-årsperioder om de inte själva väljer att avgå.

Personalråd: Personalråden är grupper bestående av enbart städare som har till uppgift att arbeta med olika specifika frågor som rör verksamheten eller städarnas arbetsmiljö. Syftet med råden är enligt cheferna att skapa möjlighet för städarna att bli mer delaktiga i verksamheten, men också att på ett bättre sätt än tidigare ta till vara på den kompetensen som städarna besitter. Varje råd får en arbetsbeskrivning tillsammans med tidsram och budget som sammanställs av ledningsgruppen. Varje råd träffas vid ett antal tillfällen och arbetar utifrån de givna förutsättningarna för att ta fram förslag som sedan presenteras för områdescheferna eller i ledningsgruppen innan gemensamt beslut tas. Att delta i något av personalråden är frivilligt och städarna väljer själva om, och i vilket/vilka råd, de vill vara med i. Råden tillsätts när ett behov finns. Exempel på uppgift som ett råd kan få är att arbeta med olika hälsofrämjande insatser, planera gemensamma aktiviteter eller besluta om inköp av nya arbetskläder eller städutrustning. Antal råd som löper parallellt varierar men det rör sig oftast om ett eller två stycken i taget. Områdescheferna tror att i genomsnitt tio städare är engagerade i något personalråd samtidigt. Ytterligare en viktig funktion som råden har, även om den inte var planerad från början, är att de skapar tillfällen för städarna att träffas och umgås som vanligtvis arbetar mer eller mindre isolerat från varandra. Städarna får genom råden en chans att umgås och byta erfarenheter med varandra.

Ökad kommunikation: På olika sätt har den interna kommunikationen inom enheten förbättrats. Detta har skett genom exempelvis ledningsgruppen och personalråden (se ovan) men även med ett veckobrev som områdescheferna varje vecka började skicka till samtliga anställda på enheten. Veckobrevet skickat ut som e-brev och alla städare får samma brev, avsett vilket geografiskt område de tillhör. I breven meddelar områdescheferna saker som har hänt, bra och dåliga, eller saker som är på gång inom enheten. Brevet innehåller även en omvärldsbevakning där nyheter och tendenser i städbranschen sammanfattas. Städarna kan också kommunicera till cheferna och med varandra via veckobrevet genom att i förväg meddela detta till områdescheferna. Veckobreven är mycket uppskattade och har också blivit ett sätt för områdescheferna att försöka skapa en ökad sammanhållning inom enheten. Ord som ”tillsammans” och ”alla vi” används ofta. Texten är också mycket entusiasmerande och uppmuntrande för att skapa

arbetsglädje och för att förmedla känslan av att vara en del i ett viktigt sammanhang. Brevet uppmanar också ofta till att ta hand om, och hjälpa varandra. Områdescheferna uppmuntrar också de anställda att skicka in *veckans ros* för att uppmärksamma exempelvis kollegor som har sagt eller gjort något bra den gångna veckan. Det är också vanligt att positiv feedback som kunder har gett till städarna citeras och publiceras i brevet.

Kortare beslutsvägar: Sedan bildandet av resultatenhet har beslutsvägarna som rör städverksamheten kortats. Ett tydligt exempel är kundärenden som blivit kortare då alla avtal och överenskommelser inte längre måste gå genom förvaltningen. Städleddningen har även gett städarna ökad befogenhet att själva göra överenskommelser med kunderna ute på arbetsplatserna vilket ytterligare har förkortat tiden. Städleddningen anser att städarna själva kan och ska avgöra vilka överenskommelser som kan göras direkt på plats, exempelvis mindre justeringar i ett kontrakt eller att ett moment byts ut mot ett annat som utgör samma kostnad, och vilka överenskommelser som kräver mer, eller mindre, städtid och därför kräver en ny upphandling av tjänsten. Det kunde tidigare ta lång tid innan en ny uppdragsförfrågan kunde utföras, ibland upp till ett år enligt städarna. Det hände tidigare också att det blev fel på vägen och att kunden tillslut inte fick det som efterfrågats. De nya rutinerna innebär att städarna alltid ska vara kundens första kontakt med enheten och i de fall där städarna inte själva kan svara på en kunds fråga erbjuder sig nu städarna att själva ta kontakt med berörd person och meddelar sedan tillbaks till kunden istället för att hänvisa kunden vidare. Syftet enligt städleddningen är både att få nöjdare kunder och att förbättra kvalitén på tjänsten men även att stärka städarna i sin yrkesidentitet. Områdescheferna tror också att yrkets status kan höjas om städare ges ökade befogenheter.

Städcheferna tror att deras organisationsförändring, både bildandet av resultatenhet och den ökade delaktigheten för städarna, har varit en förutsättning för att kunna utvecklas och bli den verksamhet och den goda arbetsplats som de menar att de vill och kan vara. Som ett led i detta har städleddningen myntat visionen om att arbeta för att bli bäst i Sverige. Detta menar ledningen ska innebära nöjda kunder, hög kvalitet och vara en hållbar och attraktiv arbetsplats som är lätt att rekrytera till och där anställda är friska och vill stanna kvar. 2013 nominerade städenheten sig själva till en tävling som årligen arrangeras av *A greete place to work*³ där vinnaren får utmärkelsen Sveriges bästa arbetsplats. Tävligen avgjordes i mars 2013 och städenheten vann utmärkelsen *Sveriges bästa offentliga arbetsplats*,⁴ och kom 7a (efter Blocket och SAS institute) i kategorin *Sveriges bästa arbetsplats för medelstora organisationer*. Efter utmärkelsen fick enheten även delta i en europeisk tävling och placerade sig på 18e plats i Europa bland företag mellan 50-500 anställda. Städenhetens var den icke privatägda organisation som placerade sig bäst.

³ Globalt forsknings-, konsult- och utbildningsföretag som genom utveckling av arbetsplatskulturer erbjuder organisationer hjälp med att skapa bra arbetsplatser.

⁴ Bästa arbetsplatsen inom offentliga sektorn

STÄDENHETENS ORO ATT SÄLJAS UT

Städcheferna betonar att organisationsförändringen är en strategisk åtgärd främst för att förbättra arbetsmiljön för städarna och inte en åtgärd för ekonomisk vinst. Initialt tycktes även detta vara förändringens enda syfte. Dock har det under senare år växt fram ett nytt syfte med att behålla enheten som en resultatenheter och att arbeta med ökad delaktighet för städarna, nämligen för att undvika att bli utsålda till privata bolag eller bli utsatta för konkurrens genom att kommunen beslutar om utmananderätt⁵ på städningen. Städnheten ställer sig starkt negativ till både privatisering och utmananderätt då de är övertygade om att detta skulle innebära många försämringar för personalen med högre arbetsbelastning och lägre löner. Nöjda kunder och en effektivare och mer lönsam verksamhet har därför blivit något som städenheten ser som allt mer viktigt då de tror att detta är faktorer som skulle kunna vara en anledning till att inte bli utsålda eller skulle förbättra situationen om de skulle bli utsatta för konkurrens. Ur ett av veckobreven från städledningen har följande utdrag gjorts:

”Efter att ha träffat städansvariga i Norrbotten under två dagar, får vi tacksamt konstatera att vi har det riktigt bra! I Boden övergår hälften av städuppdragen till ISS den 1/11-2010. Hela fastighets-skötarverksamheten övergår till Sodexo. Den förväntade besparingen på städningen beräknas till 20 miljoner på fem år. Städnheten i Boden har i dag 65 personer anställda, 34 utav dessa kommer att följa med till ISS. Vid en sådan verksamhetsövergång får personalen behålla samma lön, samma sysselsättningsgrad och samma antal semesterdagar som de har som anställda åt kommunen. Detta gäller under det första året, därefter kommer ISS avtal att gälla.

Luleå har lagt ut ca 1/3 av sin städning till entreprenad och har ytterligare sparkrav att verkställa inför 2011. De kommer att effektivisera de städuppdrag de har kvar för att kunna behålla personal och verksamhet i kommunal regi. De säger att kvalitén är betydligt sämre på de objekt som städas av entreprenörer, men trots klagomål väljer man ändå att behålla dessa aktörer eftersom det blir betydligt billigare. Som exempel berättar de om en förskola på 700 m², kommunen har städad denna förskola för 134 000 kr/år och när städbolaget tog över städningen så blev kostnaden 120,000. Både kommunen och städbolaget har storstädning och fönsterputsning varje år i kostnaden samt att de även håller med, papper, soppsåsar och tvål.”

”Vad vi i Piteå behöver fundera över är hur rustade vi är inför en eventuell konkurrens utsättning? Vad kan vi göra bättre, effektivare och billigare? Hur kan vi visa att vi är det bästa alternativet om/ när frågan dyker upp? Även om det inte är aktuellt med konkurrens i dag så får vi inte luta oss tryggt tillbaka. Det finns i våra när kommuner och verkar vara en allmän trend. Tillsammans måste vi finna vettiga lösningar, men då måste alla hjälpas åt.”

(Ur Veckobrevet vecka 40, 2010).

⁵ Utmaningsrätten innebär att den som vill driva en verksamhet åt kommunen på entreprenad har rätt att utmana den kommunala verksamheten. Önskemål kan även riktas till kommunen om att en del av kommunens verksamhet ska säljas.

Detta var även något som nämndes under intervjuerna med städarna. En av de intervjuade städarna uttryckte sig då här:

”Man kan inte köra samma race hela tiden man måste förändra annars hänger man ju inte med. Då kommer det privata och då är det farligt. Man kan bli utan jobb och då ska man springa fort och så och det klarar inte jag. För mig personligen är det så.”

(Intervjuad städare 2012)

I ytterligare ett annat veckobrev från områdescheferna står följande:

”Om kunderna hade möjlighet att välja, skulle städenheten då vara det naturliga valet? Här har vi var och en ett ansvar att medverka. Som vi tidigare har sagt ’ I dag räcker det inte med att vara lagom, en gång – I dag måste vi vara bäst hela tiden!’ ”

(Ur veckobrevet vecka 14, 2011)

Att situationen vid en privatisering i realiteten skulle bli så illa som områdescheferna och de anställda tycks tro är förstås inte alls säkert. De intervjuade städarna som tidigare hade varit anställda i privata bolag vittnade dock om ökad arbetsbelastning och mindre resurser på städutrustning samt för kompetensutveckling hos de privata arbetsgivarna vilket skulle kunna indikera en försämring och ge en förklaring till städarnas rädsla. I enkät 3 ombads de städare som tidigare varit anställda inom privata sektorn kommentera eventuella skillnader. Samtliga kommentarer uttryckte skillnader, två av kommentarerna löd:

”Det är stora skillnader (mellan att vara privat och offentligt anställd). Även mellan privata företag. Endel är väldigt pengafixerade och vill ej att man är med i facket. Då är man illa ute!!”

(Svar ur enkät 3)

”Större inflytande på min arbetsituation idag. Mindre stress som kommunanställd. Fortlöpande utbildningar erbjuds på städenheten. Jag hade ingen utbildning inom yrket innan jag började på kommunen”.

(Svar ur enkät 3)

EFFEKTER PÅ INDIVIDNIVÅ

Ökad sammanhållning och arbetsglädje

Den strategi som den kommunala städenheten har tillämpat för att nå sina mål, att förbättra arbetsmiljön för medarbetarna och att undvika, eller rusta sig inför konkurrens, kan sammanfattas med orden *inflytande* och *delaktighet* för städarna. Intervjuer och enkäter bland städarna i städenheten tyder på att de anställda nu upplever en ökad arbetsmotivation och arbetsglädje än tidigare. De främsta faktorerna bakom den ökade arbetsmotivationen och arbetsglädjen tycks vara den ökade delaktigheten och en ökad vi-känsla och samhörighet som skapats både genom ökad kommunikation och genom det gemensamma

målet. Utifrån vad städarna berättar tycks kontakten mellan kollegor på andra arbetsplatser ha varit mycket knapp innan organförändringen. Städare från samma geografiska område träffades oftast bara en gång i månaden på arbetsplatsträffar och kollegor från olika geografiska områden såg varandra ännu mer sällan, endast vid särskilda tillfällen ett par gånger per år, exempelvis under sommaravslutningar och julluncher. Rent konkret verkade städarna innan organisationsförändringen inte ha mer gemensamt med sina kollegor än vad städare på olika privatägda företag har med varandra, förutom en gemensam arbetsgivare. En av de intervjuade städarna som hade arbetat på olika arbetsplatser uttryckte sig så här angående att städare från olika ställen inte känner till sina kollegor som arbetar på andra områden:

”Vi som far runt, alla vet vem vi är och vi vet vilka alla är, men om man då sitter och pratar om någon som jobbar i stan, så vet inte dom här vem det är.”

(Intervjuade städare 2009)

Idag verkar situationen ha förändrats och många städare beskriver en större samhörighet och starkare vi-känsla med sina kollegor på andra arbetsplatser och med kollegor från de andra geografiska områdena. Städarna känner inte längre att de enbart arbetar för sig själva på den egna arbetsplatsen utan har fått ett gemensamt ansvar och mål. Från att bara ha skött sitt eget känner städarna nu att de påverkar, och påverkas av, sina kollegor vilket ökar känslan av att vara en del i ett större sammanhang. Deltagandet i personalråden och i ledningsgruppen tycks också ha bidragit till detta då dessa har ökat kontakten och kommunikationen mellan områdena. Det finns även en stolthet i att vara en egen resultatenhet, vilket ingen annan av de kommunala enheterna är, och både de anställda och områdescheferna känner ett gemensamt ansvar att göra så bra ifrån sig som möjligt. Att det initialt fanns ett yttre motstånd från kommunen att få bilda en resultatenhet kan också ha ökat vi-känslan och beslutsamheten att visa att enheten kan klara sig själv.

De förändrade ekonomiska förutsättningarna för enheten verkar också ha bidragit till den ökade vi-känslan bland städarna. Att enheten nu själva har större inflytande över den egna ekonomin och också får behålla 50 % av ett eventuellt överskott har blivit en motivator för att göra ett bra jobb. I enkät 1 svarade 38 % av städarna att de sedan organisationsförändringen känner en stor möjlighet (motsvarande en 5a eller 6a på en 6-gradig skala) att påverka enhetens ekonomi jämfört med 13 % som uppgav att de kände så även innan 2008 (se diagram 8, sid. 55). Städarna känner nu ett större eget ansvar för enhetens ekonomiska resultat och två av de intervjuade sa:

”Jag tycker att man märker att folk är mer positiva. Det känns som att nu jobbar vi för oss. Nu vill vi göra ett bra jobb och nu vill vi att det här ska funka”

(Intervjuad städare 2009)

”Jag tror att man tjänar på att man känner att alla åker i samma båt. För annars blir det ju som om jag bara städar här till exempel, då ser jag ju till att här är det bra, sen skiter jag fullständigt i vad de andra gör för jag får inga pengar för att dom städar bra.”

(Intervjuad städare 2009)

Under intervjuerna ställdes även frågor till städarna om de nu gör andra val och prioriteringar vid exempelvis inköp av material eller när de begär att få in vikarier. En av de intervjuade städarna sa:

"...visst tänker man 'behöver vi vikarier idag eller kan vi lösa det själva?' Förr kanske man larmade i onödan. Man hade kunnat lösa det om man tänkt efter".

(Intervjuad städare 2009)

Att städarna skulle ha blivit mer kostnadsmedvetna sedan organisationsförändringen bekräftas även av städledningen som kopplar samman denna effekt med det ökade egna ekonomiskt ansvaret som enheten fått och som överförs till städarna. I enkät 3 ombads städarna ange hur väl olika påståenden som kunde kopplas till krav, kontroll och socialt stöd stämde in på hur de upplevde sin situation. Svaren angavs på en 6-gradig skala, där 1 representerade *inte alls* och 6 *stämmer helt*. Resultaten redovisas i tabell 4 och 5.

Tabell 4: Medelvärde för hur väl städarna upplever respektive påstående stämmer in på hur de upplever sin arbetssituation på en 6-gradig skala där 1 representerar *Stämmer inte alls* och 6 *Stämmer helt*.

	Medelvärde	n
Jag har alltid tillräckligt med tid för att utföra mina arbetsuppgifter på ett tillfredställande sätt.	4,3	70
Jag känner mig ofta stressad under arbetet	2,5	70
Jag har frihet att själv bestämma hur mitt arbete ska utföras	4,9	70
Jag känner mig ofta trött under arbetsdagen	2,8	70
Jag trivs på min arbetsplats	5,6	69
Jag känner motivation inför mitt arbete	5,1	70
Jag tycker att mitt arbete är roligt	5,1	69
Jag har möjlighet att utvecklas i mitt arbete	4,5	70
Jag tycker att mitt arbete är enformigt	2,8	68
Jag trivs med mitt arbete och mina arbetsuppgifter	5,3	69
Jag är stolt över mitt yrke	5,3	69
Efter arbetet har jag ork och energi över för mitt privatliv	4,2	70
Jag har arbetskamrater omkring mig som ställer upp för mig	5,1	70
Jag ställer upp för mina arbetskamrater	5,4	69
Städare på olika arbetsplatser ställer upp för varandra	4,1	65
Jag har en bra relation med andra anställda (utöver andra städare) på min arbetsplats	5,1	69
Jag har stort förtroende för min områdeschef	4,9	70
Min områdeschef har stort förtroende för mig	4,9	68
Jag har stort förtroende för Fastighets- och servicekontorets ledning	4,2	69
Fastighets- och servicekontorets ledning har stort förtroende för oss städare på stadenheten	4,6	66

Tabell 5: Medelvärde för hur väl städarna upplever respektive påstående stämmer in på hur de upplever att sin arbetssituation har förändrats sedan övergången till resultatenhet på en 6-gradig skala där 1 representerar *Stämmer inte alls* och 6 *Stämmer helt*.

	Medelvärde	n
Det har blivit roligare	3,8	69
Det har blivit stressigare	2,4	68
Det har blivit mer utmanande	3,9	67
Det har blivit svårare	1,7	68
Det har blivit jobbigare	1,8	68
Det har blivit mer motiverande	3,9	68
Arbetstempot har blivit lugnare	2,6	68
Det har blivit tråkigare	1,4	68
Det har blivit en <u>bättre</u> stämning bland oss städare	3,6	65
Det har blivit <u>sämre</u> stämning bland oss städare	1,4	67
Relationen med min områdeschef har blivit <u>bättre</u>	3,4	66
Relationen med min områdeschef har blivit <u>sämre</u>	1,7	67

Resultatet av tabell 5 måste tolkas med viss försiktighet då städarna kan ha missförstått svarsskalan. Tre av städarna som besvarat enkäten hade endast kryssat i 3:or, på samtliga påståenden, och skrivit i kommentarsfältet att de inte upplevde någon skillnad, trots att egentligen en 1:a på skalan representerade detta svar. Dessa respondenters 3:or bedömdes under analysen som 1:or, men det finns anledning att tro att fler städare misstolkat skalan på liknade sätt, alltså tolkat mitten av skalan som ”ingen skillnad”. Två av respondenterna som lämnat kraftigt motsäggande svar (troligtvis på grund av samma feltolkning) uteslöts av del anledningen ur analysen. De övriga respondenterna har dock mest troligt tolkat skalan rätt och har därför räknats med, även om missuppfattningar bland dessa kan ha förekommit.

Analysen av enkäter och intervjuer visar att städarna upplever en ökad arbetsmotivation och lojalitet till städenheten än innan arbetsmiljösatsningen. Denna slutsats finner stöd i de tidigare nämnda teorierna (Karasek & Theorell 1990) och kan förklaras med de faktorer som bland annat Mankelov (2002) och Gallie mfl (1998) pekar ut som motivationsskapande faktorer (exempelvis fungerande 2-vägskommunikation, ömsesidig tillit, delaktigheten och deltagandet i beslutsfattande processer). Även Berglunds tre identifierade faktorer för ökad lojalitet; (1) möjlighet att själv bestämma över sitt arbete, (2) samarbete med kollegor och (3) arbetstillfredsställelsen tycks vara uppnådda i städenhetens fall. Vidare visar även teorier att arbetsmotivation och lojaliteten har ett positivt samband med lönsamhetsfaktorer som exempelvis frisk personal och ökad produktivitet (se t.ex. Ouchi 1981, Lu 1999, Latham 2007, Gagne & Deci 2005, Vroom & Deci 1970, Game (2007) vilket tycks vara utfall av städenhetens arbetsmiljösatsning (se nedan).

Att städarna i städenheten känner en stark arbetsmotivation är intressant då städare ofta kategoriseras som ett ”enkelt arbete” eller på engelska ”unqualified work” (Ulfsson Eriksson 2006). Denna typ av yrken brukar tillskrivas låg nivå av karriärmöjligheter och

möjlighet till personlig utveckling som är faktorer som sägs motverka arbetsmotivation (se t.ex. Mankelow 2002). Att städenheten ändå tycks ha lyckats med detta kan beror på den goda relationen med ömsesidig tillit och respekt mellan områdescheferna och städarna som fanns även innan organisationsförändringen i kombination med den ökade egna kontrollen, de utökade arbetsuppgifterna samt den stärkta gruppkänslan.

Att städarna känner områdeschefernas förtroende framgick vid flertalet tillfällen under båda intervjuomgångarna med städarna. En av städarna berättade exempelvis att det inte skulle göra något om hennes områdeschef skulle komma förbi arbetsplatsen samtidigt som hon tagit rast. Hon visste att chefen ändå litade på att hon gjorde ett bra jobb och inte ”satt och latade sig”. Städarna känner också att cheferna kommer till arbetsplatserna för att se att de har det bra och för att lyssna till eventuella problem, inte för att kontrollera deras arbete. Denna ömsesidiga tillit, tillsammans med det faktum att cheferna ofta besöker arbetsplatserna och då träffar städarna ensamma eller i små grupper, verkar ge utrymme för att lära känna varandra även på ett personligt plan. När denna faktor saknas råder istället misstro till cheferna och förändringsarbeten tenderar därför ofta att misslyckas (Mankelow 2002). Att satsningen i denna studie även kan bedömas vara helhjärtat och fokuserad och att områdescheferna kan beskrivas som mycket engagerade ”eldsjälar” kan också ha varit en framgångsfaktor då Theorell (2003) menar att försök att öka anställdas inflytande ofta misslyckas då insatserna inte är nog helhjärtade.

Avvikande svar

Trots att nästan alla städare verkar tycka att de sociala relationerna har förbättrats sedan arbetsmiljöinsatsningen så finns det en handfull städare som uppger att relationer till områdeschefen och till andra kollegor har blivit sämre. En förklaring till detta som gavs i enkät 3 var att respondentens chef sedan organisationsförändringen har fått mer att göra och att detta märktes av i färre besök ute på arbetsplatsen. En annan städare som ansåg att relationen till områdeschefen hade försämrats menade att det berodde på att hon hade fått byta chef efter omorganisationen och tyckte att hennes nya chef vid skiftet inte hade samma kompetens och erfarenhet som hennes tidigare, men att detta kunde bero på att chefen var nytillsatt. Under intervjuerna uppgav samtliga städare att de var nöjda med organisationsförändringen, även om några menade att det hade blivit mer att göra. En städare ansåg också att områdeschefen nu var mer kundfokuserad än tidigare och hon upplevde ibland att chefen tog mer hänsyn till kunden än till henne.

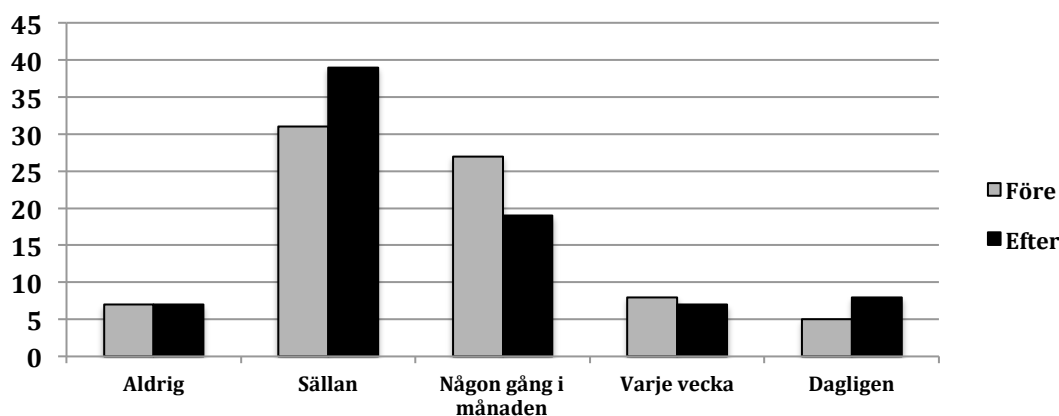
I den senaste omröstningen om huruvida enheten skulle förnya avtalet om att fortsätta som en resultatenhet så var det tre städare (av 86) som röstade mot en förnyelse av kontraktet. Röstningen var helt anonym men det är ändå troligt att städledningen och städarna har en känsla av vilka de tre städarna är. Det skulle i så fall vara sannolikt att arbetsklimatet för dessa tre städare har blivit hårdare efter att röstningsresultatet tillkännagavs och att dessa tre personer upplever de sociala relationerna som sämre. I denna studie har dessa tre städare inte identifierats och har mest troligt inte intervjuats.

Städarnas fysiska och mentala hälsa

Då denna studie inledningsvis hade som avsikt att studera det så kallade ergonometriåret som genomfördes under 2008 ställdes frågor i enkät 1 om städarna upplevde skillnader i den

egna hälsan före och efter ergonomiåret. Då ergonomiåret senare visade vara svårt att särskilja från andra års satsningar för städarnas fysiska hälsa togs beslutat att betrakta detta år som en del av områdeschefernas långsiktiga kontinuerliga investeringar (se Enkät 1 sida 29). Det kan dock ändå vara intressant att redovisa enkätsvaren angående ergonomiåret då de ändå visar en viss skillnad i upplevelsen av den egna hälsan vilket indikerar att ergonomiåret ändå i någon form haft en positiv inverkan på några av städarna. Analysen av enkäten visar dock att det generellt endast är de städare som uppgav att de innan ergonomiåret upplevde värk ”någon gång i månaden” som efter ergonomiåret uppgav att de upplevde mindre värk. Samma städare som uppgav att de upplevde värk ofta (motsvarande varje vecka eller varje dag) innan ergonomiåret uppgav att även att de gjorde det efter ergonomiåret. Diagram 1 visar antalet städare som angett de olika frekvenserna av värk, före och efter ergonomiåret.

Diagram 1: Hur ofta städarna upplevde att de har ont på grund av sitt arbete före och efter ergonomiåret. Y-axeln anger antalet.



I samma enkät ombads städarna ange om de ansåg att den egna hälsan förändrats sedan ergonomiåret. Resultatet som redovisas i tabell 6 visar att majoriteten av städarna som svarat på frågan inte upplevde någon förändring, men 12,5 % ansåg att den fysiska hälsan förbättrats och 15,4 % ansåg att den psykiska hälsan förbättrats. Endast två städare uppgav att deras hälsa hade försämrats.

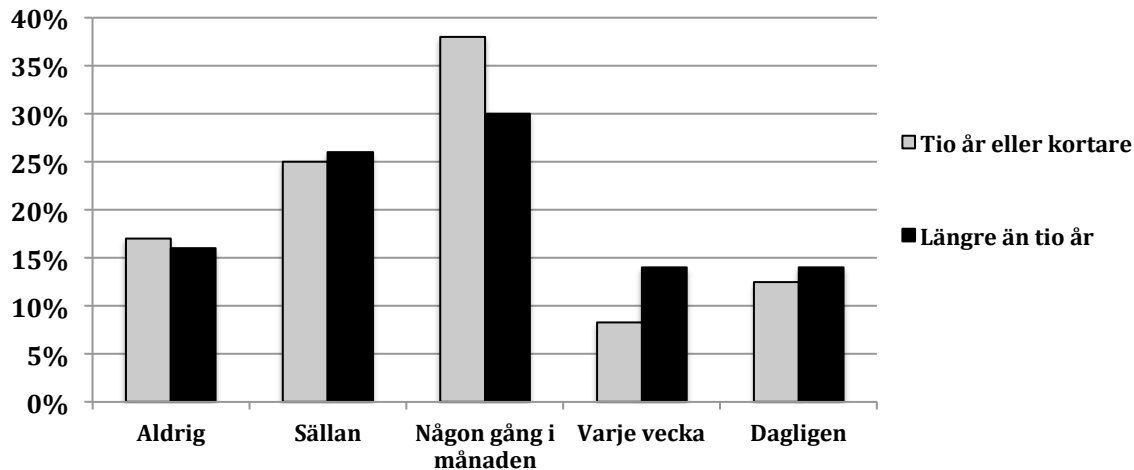
Tabell 6: Städarnas upplevelser av hur deras hälsa förändrats sedan ergonomiåret.

	Förbättrad	Försämrad	Oförändrad
Fysisk hälsa	12,5%	5,1%	82,1%
Psykisk hälsa	15,4%	0%	84,6%

Det finns anledning att tro att ergonomiåret inneburit vissa positiva effekter för städarnas hälsa. Men då områdescheferna även innan ergonomiåret arbetade för god ergonomi och minskad fysisk belastning på arbetsplatsen är det svårt att dra några slutsatser av resultatet för insatserna under just år 2008 (ergonomiåret) Resultatet tyder dock på att städarna uppskattat satsningarna som gjordes och att de uppgav att de känner sig friskare än innan 2008. I diagram 2 redovisas resultat från enkät 2 för hur ofta städarna upplevde värk när enkäten genomfördes i september 2009. Resultatet visar att andelen städare som då hade

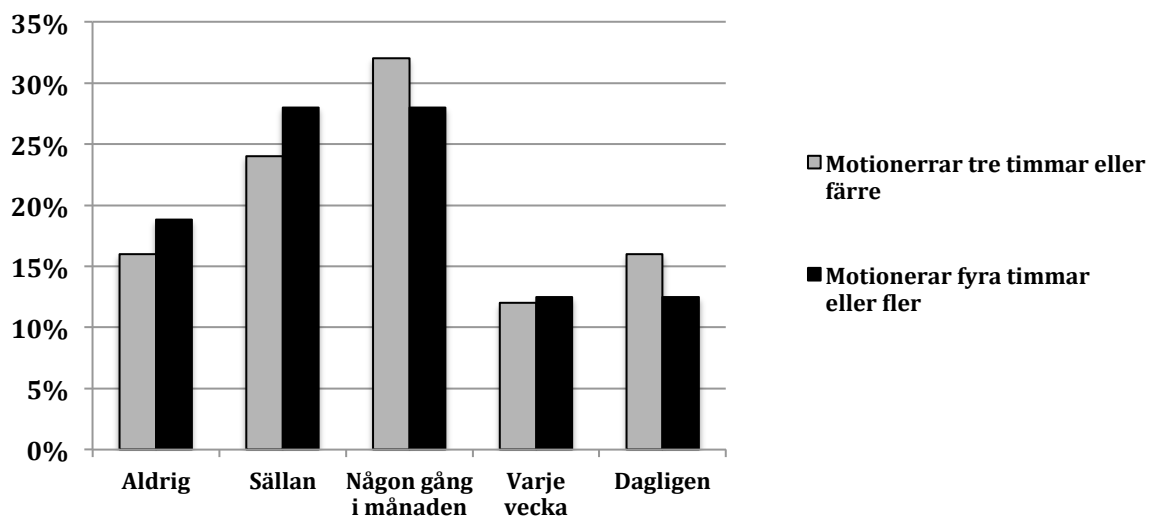
ont dagligen var så många som nästan 15 %. De städare som arbetat längre än 10 år upplevde i något större utsträckning smärta dagligen eller varje vecka än de som arbetat kortare än 10 år.

Diagram 2. Hur ofta städarna under de senaste månaderna upplevt att de har haft ont på grund av sitt arbete.



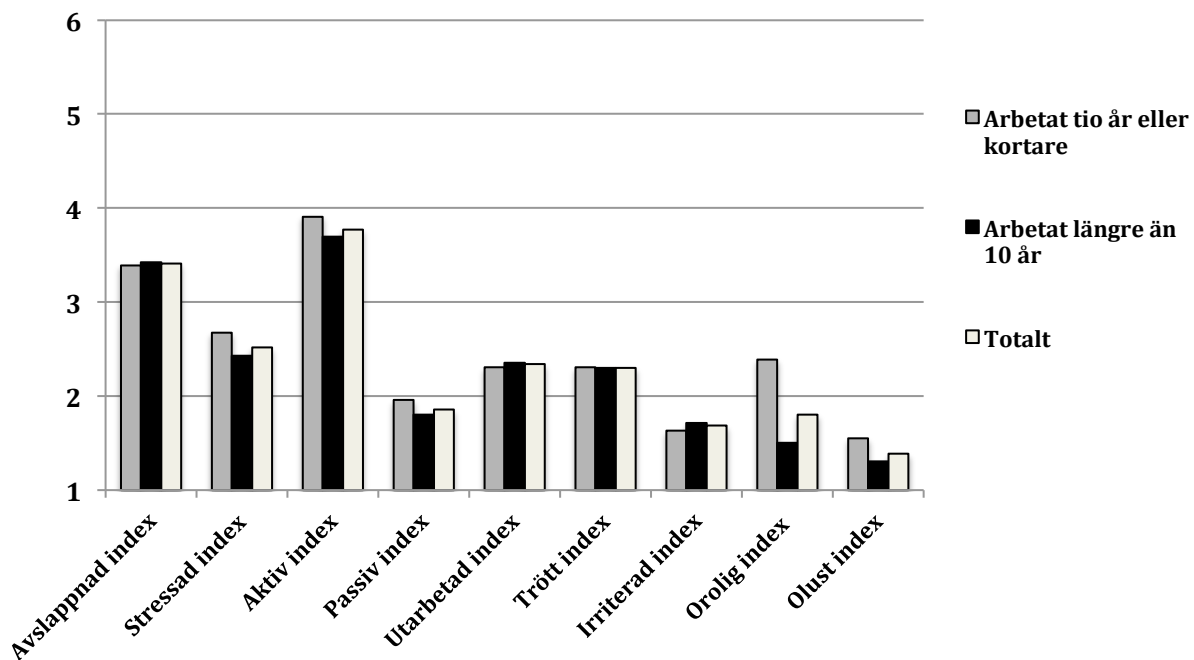
Städarna ombads i enkät 2 även ange antal timmar per vecka som de motionerade. När antalet motionstimmar togs med som en variabel visar resultatet att de städare som tränar oftare är överrepresenterade bland de städare som angett att de sällan eller aldrig har ont (diagram 3). Bland de respondenter som uppgav att de har ont dagligen svarade fler att de motionerar ”tre timmar eller färre” än de som sa sig träna ”fyra timmar eller fler”. Detta skulle kunna tolkas som att värk kan förebyggas genom fysisk aktivitet, men det kan även vara så att värk förhindrar motion. Det är dock relativt små skillnader mellan de städare som motionerar tre timmar eller färre och de som motionerar fyra timmar eller mer vilket gör analysen osäker.

Diagram 3. Antal städare som upplever att de har ont på grund av arbetet relaterat till hur ofta de motionerar.



I enkät 2 undersöktes även städarnas mentala hälsa utifrån 20 känlobeskrivande ord baserad på Kjellberg och Wadmans Stress-energi-modell (2002). Vid analysen grupperades de 20 orden ihop i nio index (varje index innehåller ett till tre av de känlobeskrivande orden) för att göra tabeller och analyser mer överskådliga då färre variabler behandlas (se bilaga 5). De känlobeskrivande ord som har grupperats ihop konstaterades korrelera bra genom korrelationsanalys. I enkäten fick städarna på en 6-gradig skala bedöma hur mycket de upplevde de 20 orden under en typisk arbetsdag (där 1 stod för *upplever inte alls* och 6 stod för *upplever mycket*). Städarna delades under analysen in i två grupper, de som arbetat längre än 10 år (n=44) och de som arbetat kortare än 10 år (n=23). I diagram 4 redovisas medelvärdena som städarna har svarat för varje index då medelvärdena för respektive känlobeskrivande ord lagts ihop och dividerats med antalet ord varje index består av (se bilaga 5). Om exempelvis medelvärdena för de känlobeskrivande orden x och y var 3,5 och 2,5, blir indexet xy's medelvärde $(3,5+2,5)/2=3,0$. Resultaten visar att de index som skattats högst av städarna är "Aktiv" och "Avslappnad". De index som skattats lägst är "Olust" och "Irriterad". Resultaten visar inga större skillnader mellan hur länge städarna har arbetat och hur de känner sig en typisk arbetsdag.

Diagram 4: Hur städarna känner sig under en typisk arbetsdag på en 6-gradig skala (där 1 representerar *inte alls* och 6 representerar *mycket*).



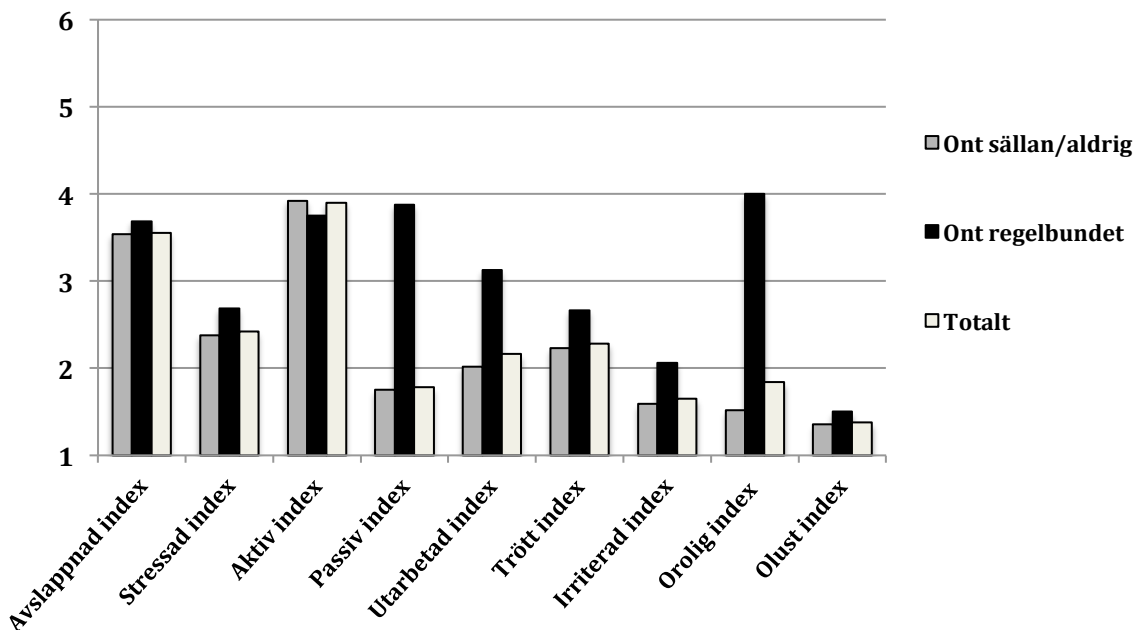
När indexen vidare kontrolleras mot vilka städare som oftast har ont (och då variabeln "hur ofta ont på grund av arbetet" kodats om i två kategorier *Ont sällan/aldrig*⁶ och *Ont regelbundet*⁷) kan det konstateras att det finns tydliga samband mellan de städare som ofta

⁶ Hit räknas svarsalternativen *Aldrig, Sällan* och *Någon gång i månaden*.

⁷ Hit räknas svarsalternativen *Varje vecka* och *Dagligen*.

har ont och de som känner sig mest passiva, utarbetade och oroliga (diagram 5). Detta är rimliga resultat då värk och smärta kan kopplas ihop med att vara utarbetad, och att passivitet kan bli en effekt av detta. Oron kommer troligtvis från att städarna som ofta har ont också är oroliga för hur de ekonomiskt ska klara sig om de tvingas sjukskriva sig eller gå i tidig pension samt hur livet och tiden efter arbetet kommer att bli. Men det kan även föreligga så att de städare som känner oro är mer spända och därför får mer ont (jämför med Jeding & Theorell 1999).

Diagram 5: Hur städarna känner sig en typisk arbetsdag (på en 6-gradig skala) utifrån hur ofta de har ont på grund av sitt arbete.



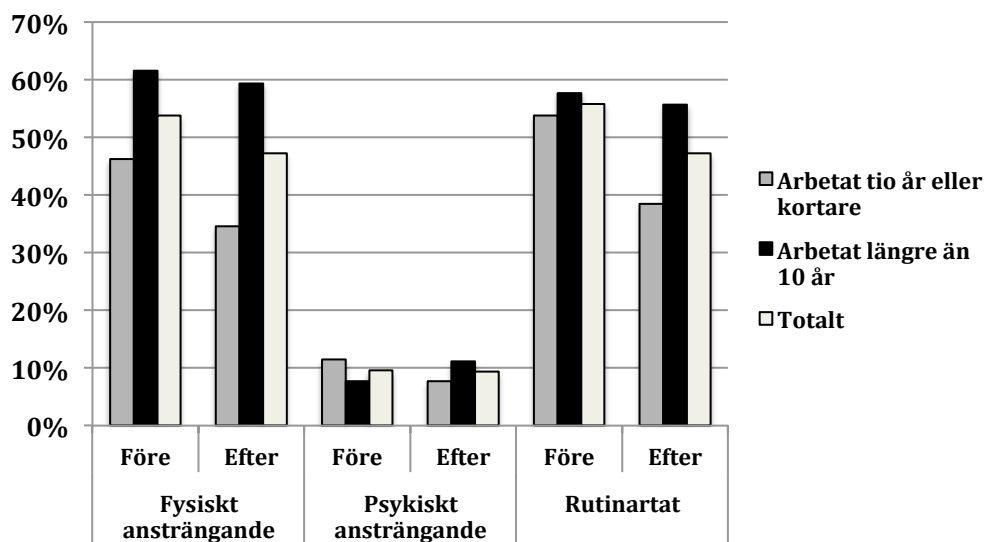
En korrelationsanalys gjordes även för alla nya index (bilaga 6) som visar att exempelvis indexet ”Stressad” korrelerar med indexet ”Utarbetad” samt att indexen ”Olust” korrelerar med indexet ”Passivitet”. Det finns även starka negativa korrelationer mellan indexet ”Avslappnad” och indexet ”Stressad”. Sammantaget innehåller korrelationsanalysen inga oväntade resultat.

Diagram 6 visar andelen städare som upplever sitt arbete som *mycket*⁸ fysiskt och psykiskt ansträngande samt *mycket* rutinartat. Den grupp av städare som arbetat kortare än tio år tycks uppleva större skillnader mellan före och efter organisationsförändringen än de som arbetat längre. Samtliga värden har sänkts efter organisationsförändringen, utom i kategorin psykiskt ansträngande där några fler städare i gruppen som arbetat längre än tio, angett att de upplever arbetet mycket ansträngande efter organisationsförändringen än innan. Denna ökning är dock marginell men kan bero på de utökade arbetsuppgifterna och det större ansvaret som upplevs mer belastande hos de äldre städarna (som ofta också är de som arbetat länge). Antalet som anser att arbetet är mycket psykiskt belastande dock fortfarande

⁸ De städare som angett en 4:a eller en 5:a på en 5-gradig skala där 1 stod för *Inte alls* och 5 för *Mycket*.

lågt. Vidare visar resultaten i diagram 6 att de städare som arbetat kortare än tio år (och oftast är yngre) i större utsträckning än de som arbetat längre än 10 år, anser att arbetet inte längre är mycket fysiskt ansträngande och mycket rutinartat sedan organisationsförändringen. Detta kan förklaras med analysen av intervjuerna om visar att det främst är de yngre som deltar i personalråden och i ledningsgruppen vilket både har varierat deras arbeten och till viss del gjort det mindre fysiskt belastande. Att några av de städare som arbetat längre än tio år upplever arbetet mer psykiskt ansträngande kan bero på att de till viss del kan bli stressade av den utökade personalmedverkan och även vid behov måste täcka upp när deras kollegor deltar på möten.

Diagram 6: Andel städare som upplevde sitt arbete *mycket* fysiskt och psykiskt ansträngande samt rutinartat (en 5a eller 6a på en 6-gradig skala) före och efter organisationsförändringen.



Städarnas förbättrade kommunikation med kunderna

Efter övergången till resultatenhet då beslutsvägarna för kundärenden blivit kortare upplever många städare att kunderna är mer nöjda och att de får ett mer positivt bemötande samt en bättre relation med kunderna. Den ökade befogenheten att själva föra en dialog med kunderna verkar också få positiva effekter på städarnas självkänsla och yrkesstolthet. I enkät 1 uppgav 59 % av städarna att de efter övergången till resultatenhet har stor möjlighet att påverka relationen med kunden jämfört med 36 % som även ansåg sig ha det innan organisationsförändringen (tabell 8, sid. 54). Liknande resultat kan avläsas i tabell 4 (sid. 44) där medelvärdet är 5,1 när städarna på en 6-gradig skala ombads bedöma hur väl påståendet "Jag har en bra relation med andra anställda (utöver städare) på min arbetsplats" stämde in på hur de upplevde situationen. Detta kan jämföras med andra studier bland städare där många städare istället upplever sig kränkta på sin arbetsplats och beskriver de sociala kontakterna som dåliga (se t.ex. Woods & Buckle 2006, Aurell 2001). Medelvärdet för påståendet "Jag trivs på min arbetsplats" var i samma enkät 5,6 vilket också kan betraktas som högt. Flera av de intervjuade städarna menar att städyrket är ett

yrke med låg social status men få tyckte att de hade några personliga negativ upplevelse av detta då de kände sig respekterade av andra personer på sin arbetsplats. Den låga statusen som städarna tillskriver sitt yrke tycks inte vara något som de anser påverkar dem i sitt arbete och på sin arbetsplats. En av städarna berättade dock hur hon i privata sociala sammanhang ofta undvek att berätta vad hon arbetade med då hon var orolig för att bli sämre bemött på grund av yrkets låga status i andras ögon. Att stärka städarens inflytande tyckt kunna leda till ökad respekt och status på arbetsplatsen vilket har en stor betydelse för den psykosociala arbetsmiljön för städare. Ofta tycks det vara yrkets sociala status och andras syn på yrket som leder till många av problemen i städarens arbetsmiljö exempelvis dåliga arbetstider, dåligt bemötande och att gamla städmetoder efterfrågas som kunder är bekant med istället för nya (Aurell 2001, Gavanoas & Calleman 2013, Leppänen & Dahlberg 2012). Om kontakten mellan städare och kund förbättras tycks många av dessa problem kunna upphöra. Detta skulle även på sikt kunna förändra samhällets syn på städare och deras arbetsinsats och leda att yrket värderas högre.



Bild 3: En av de intervjuade städarna som upplever gemenskap och arbetsglädje på förskolan där hon arbetar. Barnen som fått en egen städvagn ser upp till henne och "hjälp till" att städa.

De kortare beslutsvägarna och den ökade kommunikationen mellan städare och kund tycks också ha förbättrat kvalitén på städtjänsten och gjort den mer effektiv. En av de intervjuade städarna sa:

"Det var en massa jobb som inte blev gjort för det kom inte fram till sista personen. För vi fick ju inte göra jobbet innan vi fått det som uppgift av den som bestämde. /.../ Och nu är det så himla enkelt. Nu kan vi ta på oss och ringa (områdeschefen) och hon säger att 'Ja, gör det' och så är kunden nöjd. Det känns som att man är effektivare"

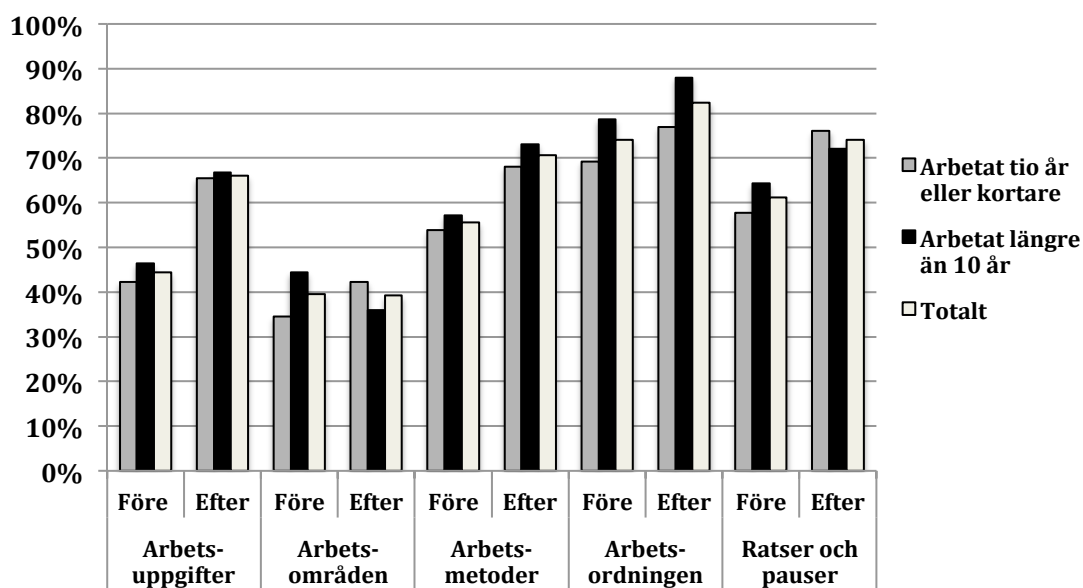
(Intervjuad städare 2012)

En annan städare berättade om en kund som länge väntat på att få en förfrågan på en ny städtjänst beviljad. Städaren berättade hur gärna hon ville hjälpa den här kunden men inte kunde för att beslutet från förvaltningen dröjde och hade fortfarande inte kommit när organisationsförändringen skedde. Efter organisationsförändringen kände städaren till skillnad från innan, att hon själv kunde ta tag i kundens förfrågan och själv kontakta sin avdelningschef som direkt kunde ge sitt godkännande.

Förändrade möjligheter att påverka men ingen förändring av arbetsrutinerna

Trots de många förändringarna i organisationen så anser många av städarna att det inte skett någon förändring i de dagliga arbetsrutinerna. De menar att de fortfarande arbetar med samma arbetsuppgifter och på samma arbetsplatser som innan arbetsmiljösatsningen. Dock upplever städarna en större möjlighet att påverka arbetet än tidigare. Detta framkommer både i intervjuerna och i enkäterna. Diagram 7 redovisar resultat från enkät 2 som undersökte hur stor andel av städarna som upplevde *stor möjlighet* (de som angett en 5a eller 6a på en 6-gradig skala) att påverka (1) arbetsuppgifter, (2) arbetsområden, (3) arbetsmetoder, (4) arbetsordning samt (5) raster och pauser, före och efter organisationsförändringen. Ur diagrammet kan utläsas att de städare som arbetat längre än tio år med samma arbetsuppgifter generellt upplever en större möjlighet att påverka samtliga kategorier än de som arbetat tio år eller kortare. För alla kategorier utom ”Arbetsområden” anser båda grupperna att möjligheten att påverka har ökat.

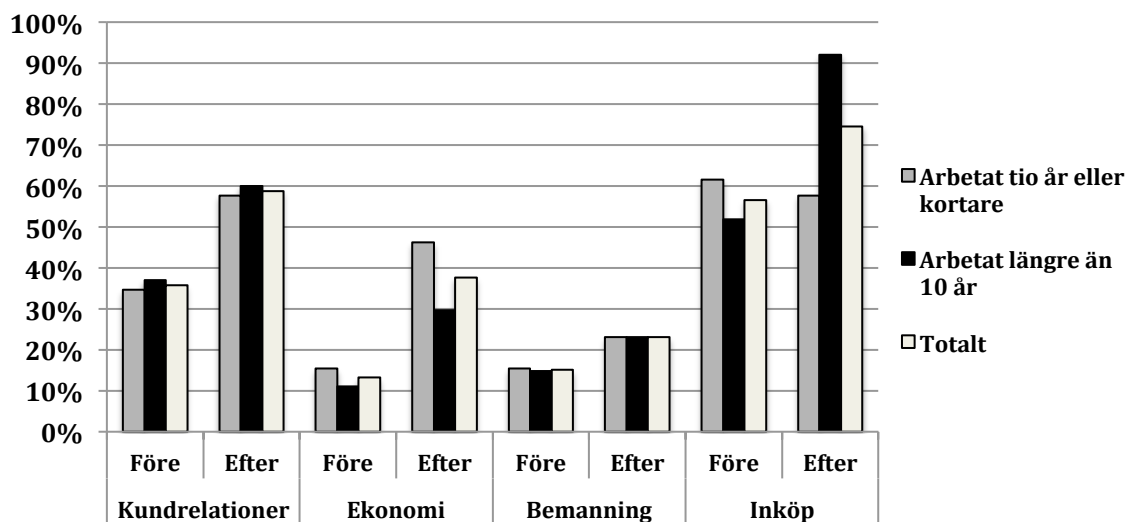
Diagram 7: Andel städare som upplevde att de hade stora möjligheter att påverka arbetsuppgifter, arbetsområden, arbetsmetoder, arbetsordning samt raster och pauser före och efter organisationsförändringen.



I diagram 8 redovisas svaren från enkät 1 som undersökte hur stor andel av städarna som upplevde *stor möjlighet* (andelen som angett en 5a eller 6a på en 6-siffrig skala) att påverka (1) kundrelationer, (2) ekonomi, (3) bemanning och (4) inköp före och efter

organisationsförändringen. Resultatet visar att upplevelsen av möjlighet att påverka har ökat för samtliga kategorier. I kategorin (4) Inköp är det dock färre städare som arbetet 10 år eller kortare som anser att de har stor möjlighet att påverka jämfört mot innan. För den andra gruppen, de som har arbetat längre än 10 år, har däremot antalet som angett en 5:a eller 6:a stigit kraftigt vilket kan tolkas som att de som arbetat längre har fått större befogenheter på bekostnad av de som arbetat kortare tid.

Diagram 8: Andel städare som upplevde att de har stora möjligheter att påverka kundrelationer, ekonomi, bemanning och inköp före och efter organisationsförändringen.



Städarna uppger i intervjuerna att de är nöjda med var och hur de arbetar. Att de upplever arbetet roligare, trots att de inte bedömer det som annorlunda, har sannolikt förutom den nya gemensamma målet och vi-känslan, även påverkats av en ökad upplevd kontroll av arbetet. Det kan också vara så att städarna, just tack vara den ökade möjligheten att påverka det egna arbetet, har kunnat behålla sina arbetsrutiner som kanske hade sett annorlunda ut om organisationsförändringen inte hade genomförts. Hade organisationsförändringen inte drivits igenom hade kanske kommunen eller förvaltningen ändrat förutsättningarna för städarbetet vilket hade lett till förändrade dagliga rutiner för städarna, vilket har skett inom många andra kommuner där utförsäljning eller besparingar gjorts.

De flesta av de intervjuade städarna ansåg inte att deras arbetsuppgifter förändrats men några av de intervjuade städarna nämnde någonting som de kallade för ”det lilla extra”. Städarna berättade att de uppmanas av områdescheferna att erbjuda kunderna extratjänster i mån av tid, exempelvis vattna blommor eller rengöra ytor som egentligen inte ingår i avtalet. Uppmaningen att göra det lilla extra har införts relativt nyligt och är en del av strategin för ökad kundnöjdhet och ökad konkurrenskraft vid en eventuell konkurrensutsättning. Dessa uppgifter kan bidra till ökad variation av arbetet vilket är bra ur ett belastningsergonomiskt perspektiv men riskerar även att bidra till arbetetsintensifiering samt skapa negativa känslor av otillräcklighet om städaren inte skulle hinna utföra det lilla extra, trots att städarna utför alla arbetsuppgifter som ingår i avtalet. De städare som berättade om det lilla extra verkade inte ha någonting emot uppdraget utan ansåg att det ökade deras eget handlingsutrymme och att de tyckte om den extra uppskattningen som de fått från kunden efter att ha gjort någonting extra. Städarna menade

att de inte kände sig otillräckliga om de inte hade tid att utföra det lilla extra. Det är dock möjligt att kraven på dessa extratjänster ökar med tiden och att det som anses extra i början efter ett tag blir övergående till att räknas som en standardtjänst, som när den inte utförs kan betraktas som någonting negativt. Att utföra extratjänster som egentligen inte ingår i avtal är ett dilemma i hela städbranschen. Även andra städbolag har infört liknande strategier som ett sätt att skapa konkurrensfördelar. Det händer även att städare på eget initiativ utför liknande extratjänster som ett sätt att upprätthålla en yrkesstolthet (Aurell 2001, Hägg m.fl. 2008a). När exempelvis tidigare ordinarie städuppgifter blivit indragna i tider av neddragningar av städtjänster händer det att städarna ändå utför dessa uppgifter för att även i fortsättningen kunna känna stolthet över sitt arbete. Detta sker även bland städarna i denna studie och flera städare berättade under intervjuerna hur de efter att arbetsuppgifter tagits bort ändå fortsätter att utföra dessa. Ett exempel var rengöringen av skrivtavlor i klassrum, som många städare fortsatte att göra då de annars inte kunde känna sig nöjda med sitt arbete när de lämnade klassrummen ”halvgjorda”. Detta beteende är ur ett belastningsperspektiv mycket dåligt då städarna försöker hinna fler uppgifter än vad tiden tillåter (Hägg m.fl. 2008a), men samtidigt är också upprätthållandet av yrkesstolthet en viktig psykosocial faktor vilket skapar ett dilemma (Aurell 2001).

Att förväntas göra mer än städa bra

Exemplet ovan med ”det lilla extra” kan sägas utgöra en ökad förväntan på de anställda sedan arbetsmiljösatsningen. Ett annat exempel är att städarna förväntas anmäla sig till personalråd och till andra frivilliga åtaganden och utbildningar. Områdescheferna berättar dock att det ibland är svårt att få städarna att anmäla sig till frivilliga åtaganden. Ofta tycks det vara samma städare som anmäler sig och samma städare som väljer att inte delta. Anledningen till att många väljer att inte anmäla sig verkar inte bero på att de är negativa till personalråden eller till andra uppgifter. Samtliga städare som intervjuats är positiva till dessa förändringar och tycker att exempelvis råden fyller sin funktion och de kände en ökad delaktighet och möjlighet att påverka om de skulle vilja genom sina kollegor som deltar. Tre orsaker till varför många väljer att inte anmäla sig framkom under intervjuerna. Den vanligaste orsaken är att de helt enkelt inte vill utöka sina arbetsuppgifter då de såg fler nackdelar än fördelar med detta. De menade att de är anställda för att städa och det är också vad de vill ägna sig åt. Dessa städare som valt att engagera sig i personalråd eller i ledningsgruppen menade att de kände att deras val accepteras av kollegor och de ansågs inte att de bidrog med mindre. De var medvetna om att de också bidrar till gruppen genom att täcka upp och möjliggöra för de städare som vill delta i råden att göra det.

Den andra orsaken till att många städare inte anmälde sig till personalråd och ledningsgruppen som uttrycktes under intervjuerna var osäkerhet och till viss del dålig självkänsla. Många städare tycks vara oroliga och osäkra på sig själva inför nya uppgifter. Några av städarna som deltog i råden eller ledningsgruppen berättade hur de tidigare inte trodde att de skulle klara av denna typ av arbetsuppgift. Några beskrev en tveksamhet i början när de skulle delta i ledningsgruppen, eller i personalråden, då de var osäkra på sig själva och på vad som förväntades av dem. Det var något nytt som enligt städarna skulle kräva ”mötesvana” som de inte hade. Vid uttagningen av städare till ledningsgruppen har städarna först fått nominera varandra och sedan har röstning på de nominerade avgjort vilka städare som deltagit. En av de intervjuade städarna menade att om proceduren istället hade varit att anmäla sig själv, som när personalråd tillsätts, så skulle flera av de som då satt

i ledningsgruppen, inklusive hon själv, troligtvis inte gjort ha det. Hon menade att de flesta inte hade nominerat sig själva. Detta på grund av dåligt självförtroende eller på grund av en rädsla av att anmärka sig och sticka ut. Detta tycks bero på en inbillad föreställning om hur kollegorna skulle reagera och inte en rådande företagskultur då de intervjuade städarna inte menade att de dömde sina kollegor som anmälde sig. En av de intervjuade städarna uttryckte sig som följande:

"...man är dålig på att föra fram sig själv i sådana situationer. Det är ju pinsamt, man tänker så, och då känns det ok om någon annan nominerar en. För då är det någon annan som har tyckt. För det skulle kännas så 'gud vem tror jag att jag är om jag är', jag känner då så i mycket. Vissa saker kanske man vill men man tänker att det skulle vara jättekonstigt, inte får man visa sig fram så mycket, men det känns helt okej när någon annan gör det. Och jag tror inte att det är så ovanligt att det är så. Att man kanske verkar stroppig."

(Intervjuad städare 2009)

Den tredje orsaken till att många städare inte anmäler sig till uppdrag utöver städningen är en rädsla att försätta sig själv eller sina kollegor på samma arbetsplats för ökad arbetsbelastning. När någon åker iväg från en arbetsplats till ett möte så måste kollegorna arbeta en person kort. Det ökade egna ansvaret och vi-känsla mellan städarna som organisationsförändringen verkar ha bidragit till, kan paradoxalt nog ha förstärkt detta, eftersom det blir kollegorna och inte cheferna som "drabbas", vilket hade kunnat vara lättare att hantera.

Den senaste beskrivna orsaken till att anmälningsnivån till personalråd och liknande frivilliga åtaganden och utbildningar ibland är låg kan även vara orsaken bakom att allt färre städare väljer att utnyttja sin friskvårdstimme som kommunen erbjuder alla kommunanställda. Många städare upplever att detta ökar arbetsbelastningen för sig själva och/eller för sina kollegor. Flera städare uppgav under intervjuerna att de har svårt att hinna avsätta en timme av arbetet för att träna. Många sa även att de på grund av sin arbetsplats geografiska läge, och/eller avsaknaden av bil, hade svårt att ta sig till någon träningsanläggning och att den sammanlagda tiden de i så fall skulle vara borta skulle bli närmare två timmar. Detta tillsammans med en stark grupployalitet har gjort att alltfler städare har slutat träna på arbetstid sedan satsningen på ökad fysisk aktivitet genomfördes 2009. Även den städare som anser sig ha tid att träna och vill prioritera träningen kan då ha svårt att motivera inför sina kollegor varför just hon ska gå och träna när de andra inte anser sig ha tid. Detta kan vara en orsak till att så få städare väljer att motionera på arbetstid men det finns även anledning att tro att städare, som redan har ett fysiskt ansträngande yrke i kombination med högt arbetstempo, fysiskt inte orkar vara aktiva i större utsträckning och istället skulle gynnas av utökad möjlighet till vila och återhämtning under arbetsdagen.

Några städare uttrycker, både i enkäterna och i intervjuerna, en viss frustration av att de tycker att tiden som läggs på möten har ökat sedan övergången till resultatenhet och att tiden för städningen har minskat, även om de inte deltar i personalråd eller ledningsgruppen. Enligt intervjuerna tycks det främst vara de yngre städarna som deltar i personalråd och i ledningsgruppen. De äldre städarna tycks i större utsträckning vara mer nöjda med att "bara" städa och det är också främst bland de äldre som åsikten uttrycks om

att det är för mycket möten. Det finns dock två sidor på myntet eftersom städarna ändå ger intrycket att uppskatta det ökade informationsflödet och den ökade sociala kontakter med andra kollegor som dessa möten har. Följande citat är hämtat från en dialog mellan Öhrling och en städare från intervjuomgång 2:

Ö: *Är du nöjd med vad de gör (i ledningsgruppen)?*

S: *Jo, absolut! De tar ju fram en massa saker och så tar de upp på varje möte (arbetsplatsträffar) om vad som pratats.*

Ö: *Tycker du att gruppen då ändå fyller en funktion?*

S: *Jo, men ska jag vara ärlig så är det nog många som inte vill vara med i den. Vi är bara såna att vi inte vill vara med. Och vi kan ju inte tvinga nån.*

Ö: *Varför är det så tror du, att det är så många som inte vill vara med?*

S: *Jag vet inte, vi är nog skapta så tror jag.*

Ö: *Vilka vi menar du?*

S: *Ja men alla, som städar. Vi är olika hur vi är. Hur man är och vilka åldrar vi är. Dom här unga tror jag tar för sig mer. De är som inte rädda för nånting.*

Ö: *Ja, det är fler som menat att "vi är anställda för att städa då vill vi få göra det".*

S: *Jo, den inställningen tror jag vi är många som har. Vi vill inte stressa. Vi far ju på det vi måste, hade vi inte måstat så skulle vi väl inte fara på nåt. Så det är kanske tur. Men nog är det ju som roligt ibland...*

Ö: *Och så träffar ni ju andra då.*

S: *Oh ja! det är ju inte alls dumt.*

Ö: *Men ni får ju mycket information per mail också (så ni måste ju egentligen inte träffas).*

S: *Jo, men det är klart att det är ju som ändå roligt att träffas!*

Arbetsintensifieringen inom städenheten

Arbetsintensifiering är ett vanligt begrepp inom arbetslivsforskning och inträffar om anställda upplever utökade arbetsuppgifter utan tillräcklig tidskompensation för att utföra dessa (Burchell 2002). Eftersom många städare i denna studie upplever sig ha fått att mer att göra under ordinarie arbetstid finns det anledning att undersöka hur denna arbetsintensifiering ser ut och vilka effekter den har fått. Två bakomliggande orsaker till intensifieringen har identifierats. Dessa beskrivs nedan.

I. Utökad delaktighet och eget ansvar

Den ökade delaktigheten och egna ansvaret har inneburit en arbetsintensifiering för de anställda då det ordinarie arbetet inte har förändrats utan måste utföras enligt tidigare. Även utbildningsinsatserna med exempelvis föreläsningar och studiebesök har blivit fler. En av de intervjuade städarna sa:

”... men vill man vara med och påverka så måste man ju sätta sig in i saker. Jag tror att det blivit som mer arbete för alla.”

(Intervjuad städare 2009)

Flera städare uttryckte liknande åsikter men just på grund av att det ordinarie städarbetet inte har förändrats var det många som inte sa sig uppleva en ökad arbetsbelastning. I dessa fall kan det även röra sig om en ökad mental belastning som skulle kunna vara svår för städarna att själva identifiera. I enkät 3 var det en av respondenterna som skrev:

”Jag upplever inte att man har mer att göra med resultatenheten. Men många råd (personalråd) till allt möjligt. Kan tycka att man kan dra ner på det.”

(Ur enkät 3)

Under intervjuerna med städarna var dock samtliga städare positiva till rådets och ledningsgruppens funktion och de uppskattade den ökade delaktigheten och kommunikationen som de ansåg att de medför. Under intervjuomgång två framkom åsikten från några av de städare som arbetade utan städkollegor, att det är svårare för dem att delta i personalråd och i ledningsgruppen på grund av att tidsportfallet som detta innebär är svårare för dem att arbeta in än för en städare som arbetar i en grupp. Möjligheten att ta in vikarier finns och områdescheferna menar att detta utnyttjas av städarna om belastningen blir för hög, men denna möjlighet tycks inte alltid utnyttjas vid enstaka timbortfall.

Även arbetet för områdescheferna har förändrats och utökats sedan organisationsförändringen. Detta har kompenseras med att en fjärde områdeschef har anställts och genom att dela in antalet geografiska områden till fyra istället för de tidigare tre vilket gör att varje områdeschef har färre arbetsplatser och städare att ansvara för. Dock finns ändå åsikten bland städarna att områdescheferna har mindre tid än tidigare till fysiska möten (se Avvikande svar sid. 46).

II. Strävan att uppfylla det gemensamma målet

Den andra orsaken till arbetsintensifieringen i städenheten bottenar i den växande oron att kommunen ska sälja ut städverksamheten till privata bolag eller att kommunen ska tillåta konkurrens inom kommunen. Städenheten har ett tydligt gemensamt mål: att få fortsätta vara en kommunal resultatenheter med monopol, men också att rusta sig för att skapa så bra förutsättningar som möjligt för att överleva vid en eventuell konkurrensutsättning. Detta verkar precis som exempelvis personalråden och ledningsgruppen ha samband med ökad gemenskap och ökad arbetsmotivation men verkar också ha bidragit till en arbetsintensifiering i form av att kraven på att prestera bättre, att ha nöjdare kunder och att utnyttja de ekonomiska resurserna på ett mer taktiskt sätt har ökat. Att dessa faktorer har ökat och att städenheten nu också har ett eget ekonomiskt ansvar samt får ta med sig 50 % av ett under- eller överskott av resultatet gör att enheten nu mer än tidigare liknar en privat verksamhet med vinstintresse. Paradoxen blir att enheten på ett sätt skapar sin egen arbetsintensifiering för att slippa bli konkurrensutsatta och därmed tvingas till en arbetsintensifiering. Skillnaden är dock att de idag äger sin egen intensifiering och har kontroll över situationen. Initiativet upplevs även ha kommit inifrån den egna organisationen och inte blivit påtvingat utifrån. Intensifieringen tycks inte heller ha blivit lika stor som den intensifiering som städarna och områdescheferna själva föreställer sig om en konkurrensutsättning skulle bli verklighet.

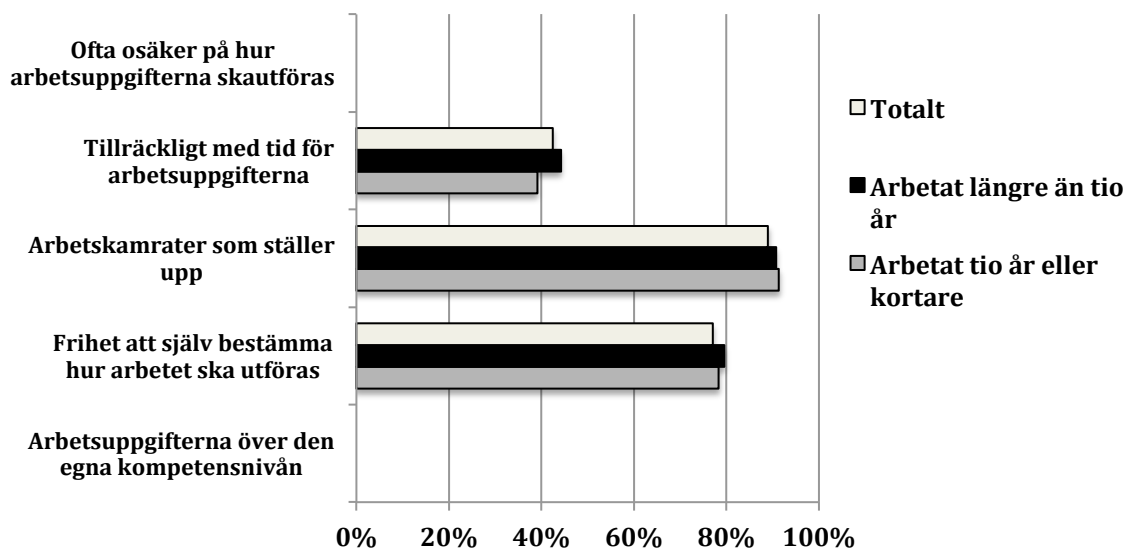
Städarnas upplevelser av krav, kontroll och socialt stöd

Trots några negativa kommentarer (se Avvikande svar sid. 46) till organisationsförändringen så tycks en övervägande majoritet av städarna vara mycket nöjd med förändringarna som skett i enheten. Dessa städare anser att arbetet har blivit roligare och mer motiverande än tidigare även om de anser att de har fått mer att göra. Detta skulle kunna förklaras med Karasek och Theorells krav-kontroll-stödmodell (Karasek & Theorell 1990, Theorell 2003) som visar att ökade krav inte behöver upplevas negativt utan istället kan samexistera med och bidra till stimulans och arbetsmotivation om de också följs av kontroll och socialt stöd. De tidigare diskuterade förbättrade relationerna städarna emellan, och också mellan städare och kund, utgör ett ökat socialt stöd för städarna, och den ökade delaktigheten och inflytandet bidrar till en ökad kontroll av arbetet. Vidare tycks det även ha funnit utrymme för en viss arbetsintensifiering då få städare uppger att de upplever stress under en typisk arbetsdag. Städarna kan tidigare generellt ha upplevt sitt arbete som relativt långt ner på skalan för krav vilket enligt Karasek och Theorell (1990) och Thylefors (2008) kan resultera i låg stimulans i arbetet vilket kan leda till tristess och inaktivitet. Detta kan även jämföras med resultaten i rapporten från Arbetsmiljöverket 2012 där städare utmärker sig genom att i stor utsträckning skattar sitt arbete som enformigt och för lätt. Men förutom individuella variationer för hur detta upplevs inom städenheten så kan detta också tänkas förändras över tid. Den ökade arbetsbelastning som till en början upplevs som stimulerande kan med tiden övergå till att framkalla negativ stress (Thylefors 2008). Områdescheferna bör vara uppmärksamma så att de inte driver arbetet med delaktighet och ökad lönsamhet så långt så det får negativa effekter med stress och för hög arbetsbelastning bland de anställda.

Diagram 9 redovisar andel städare som angett att fem olika påståenden, konstruerade utifrån Krav-kontroll-stödmodellen, stämmer *mycket bra* med hur de upplever sitt arbete.

Resultatet visar att 80 % av städarna i stor utsträckning upplever att de har kollegor som ställer upp för dem. Detta resultat återfinns även i intervjuundersökningen där även stödet från cheferna rankas högt (vilket också redovisas i enhetens egna medarbetarenkäter). 90 % av städarna uppger att de har stor frihet att själva bestämma hur arbetet ska utföras. Vidare visar resultatet i diagram 9 att 0 % av städarna anser att citaten ”Jag är ofta osäker på hur min arbetsuppgift ska utföras” och ”Mina arbetsuppgifter är över min kompetensnivå” stämmer mycket väl. Något motsägande till att så få städare i intervjuerna och i enkäterna uppger att de känner stress är att endast 42 % av samtliga städare anser att påståendet ”Jag har tillräcklig tid att utföra mina arbetsuppgifter” stämmer mycket väl. Men enligt Theorell och Karasek kan detta tolkas som att de krav som städarna upplever är väl kompenserade med hög kontrollnivån och bra socialt stöd så att stressnivån för de flesta städarna inte upplevs som betungande trots att majoriteten inte anser att påståendet ”Jag har tillräcklig tid att utföra mina arbetsuppgifter” stämmer mycket väl.

Diagram 9: Andel städare som upplever att följande påståenden stämmer *mycket väl* på deras arbetssituation.



Ytterligare en orsak till den låga stressnivån kan vara bristen på konkurrens från andra städaktörer. Det kan också bero på den goda relationen städarna menar att de har med sina kunder och med övrig personal på arbetsplatsen. Under intervjuerna sa många städare att trots att de inte alltid hinner med det som ska göras under en dag så är inte det någon katastrof. Det de inte hinner med ena dagen kan oftast göras dagen efter istället eller så kan arbetsuppgifterna omprioriteras så de viktigaste uppgifterna alltid blir genomförda. Städarna uppger inte heller att de känner press från sin chef att varje dag måste hinna klart allt. De vet att de har chefernas fulla förtroende för att de gör ett bra jobb och själva kan prioritera och ta ansvar för sitt arbete.

EFFEKTER PÅ ORGANISATIONSNIVÅ

Utöver de ovan beskrivna effekterna på individnivå har även stadenhetens arbetsmiljösatsning fått effekter på organisatorisk nivå i form av ökad kvalitet och en mer kostnadseffektiv verksamhet. Då stadenheten fortfarande är en kommunal verksamhet, har de ekonomiska effekterna, med undantag från att de får behålla hälften av ett ekonomiskt överskott, endast utgjorts av förändrade kostnader, eller en omfördelning av de ekonomiska resurserna. Enhetens intäkter har inte förändrats då stadenheten i dagsläget inte kan påverka varken antalet eller utformandet av städkontrakten. Effekter på det slutliga bokförda resultatet har inte heller förändrats sedan 2009 då enheten bildade resultatenheten (tabell 7). En orsak att resultatet inte har förändrats är troligtvis att stadenheten som kommunal verksamhet utan vinstdrivande syfte ser till att använda de tillhandahållna pengarna för att förbättra situationen för städarna och för att förbättra verksamheten och inte för att ta ut pengarna som vinst. Om stadenheten hade haft ett vinstintresse är det troligt att det budgeterade resultatet skulle visa ett större överskott efter 2009. Områdescheferna menar att de sedan 2009 använder de pengar som de kan spara på grund av organisationsförändringen, till insatser i verksamheten och för personalen som bättre gynnar verksamheten genom exempelvis högre kvalitet på tjänsten och friskare personal.

Tabell 7: Stadenhetens resultat mellan 2005 och 2012 (i tkr).

	Före resultatenheten				Efter resultatenheten			
År	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bokfört resultat	790	260	525	374	668	515	260	459

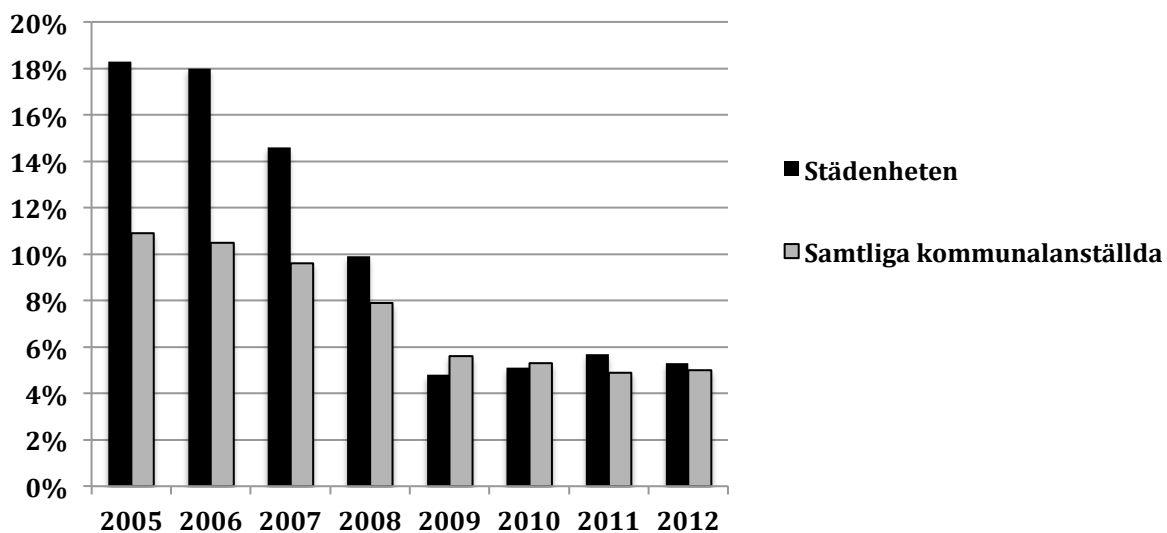
Minskade kostnader kopplade till arbetsmiljösatsningen

Sedan organisationsförändringen 2009 har stadenheten sänkt sina kostnader till förvaltningen på grund av färre administrativa tjänster med ca 2 miljoner kronor varje år. Detta är en sänkning med ca 75 % och är en direkt effekt av bildandet av resultatenheten. Andra kostnader som har dokumenterats är stadenhetens hälsofrämjande insatser som har redovisats årligen (se tabell 3, sid. 36). Dessa kostnader har dock inte förändrats sedan 2009 utan har legat på en relativt kontinuerlig jämn nivå. Dessa är en del av enhetens arbetsmiljösatsning men inte en del av organisationsförändringen. Andra kostnader som påverkats av stadenhetens arbetsmiljösatsning har varit mycket svåra att identifiera då den kommunala ekonomin under de senaste åren har visat sig vara mycket inkonsekvent. Kostnaderna har istället fått baseras på områdeschefernas egna berättelser och antaganden. Exempelvis beräknar områdescheferna att antalet ”fel” på grund av de kortare beslutsvägarna och städarnas ökade befogenhet ha minskat från ca 20 till 10 varje månad, vilket områdescheferna tror har lett till en besparing på ca 24 000 kr per år då de räknar att varje fel i genomsnitt kostar en arbetstimme (å 200 kronor) att åtgärda. I sammanhanget kan denna summa tyckas liten men de färre felen har även bidragit till nöjdare kunder vilket på sikt kan få stora konsekvenser för stadenheten om kommunen låter konkurrensutsätta städningen. Nöjda och positiva kunder har också stor effekt på städarnas psykosociala arbetsmiljö vilket påverkar deras hälsa och kan vara en bidragande orsak till de färre

arbetsrelaterade sjukskrivningarna som redogörs för nedan. Ett annat exempel på en möjlig minskad kostnad sedan arbetsmiljösatsningen är att städarna generellt har blivit mer kostnadsmedvetna och mer sparsamma när det gäller att ta in vikarier samt förbrukning av redskap och rengöringsmedel (se sid. 44). Exempelvis uppskattar områdescheferna uppskattar att städarna idag begär ca 8 färre vikarietimmar varje månad, vilket utgör en besparing på ca 20 000 kr varje år. Denna besparing syns dock inte heller i enhetens bokföring då städenheten samtidigt har ökat bemanningen under arbetsintensiva perioder under året och ibland ersätter de städare som deltar i råd och ledningsgrupp med vikarier. Enligt områdescheferna läggs nu också något mer pengar än tidigare på städutrustning och vissa förbrukningsvaror som förbättrar verksamheten som också planar ut effekten av att de anställda använder resurserna mer sparsamt. Utöver dessa förändringar menar områdescheferna också att de har en lägre personalomsättning än tidigare vilket de tror beror på den förbättrade arbetsmiljön. Cheferna uppskattar denna besparing till 150 000 kronor per år vilket motsvarar tre nyrekryteringar. De ekonomiska effekterna av minskad sjukfrånvaro har i denna studie inte med säkerhet kunnat fastställas på grund av kommunens redovisningssystem. Detta redogörs för nedan.

Enligt den tillhandahållna sjukfrånvarostatistiken från kommunen, som även är publicerad i kommunens personalbokslut, visar att både sjukfrånvaron i kommunen och sjukfrånvaron i städenheten sjunkit kraftigt efter 2006 (diagram 10). Eftersom sjuktalen har minskat för samtliga kommunanställda och inte bara för städenheten kan det konstateras att även yttre faktorer har påverkat sjuktalen och inte bara städenhetens arbetsmiljösatsning. Städenhetens sjukfrånvaro har dock minskat mer än kommunens genomsnitt och ligger nu på en relativt jämn nivå tillsammans med kommungenomsnittet.

Diagram 10: Sjukfrånvaro för månadsanställd personal för städenheten och för samtliga kommunalanställda.



En av förklaringarna till den stora förändringen i sjukfrånvaro beror troligtvis på att Försäkringskassans regler för ersättning vid sjukskrivningar blev strängare under 2008 (Försäkringskassan 2008) vilket förändrade sjukfrånvarostatistiken i hela landet (Arbetsmiljöverket 2011). Minskningen av sjukfrånvaron bland städenhetens anställda innan 2008 beror enligt områdescheferna på neddragningar i kommunen som resulterade i

att många långtidssjukskrivna blev uppsagda eller erbjöds förtidspensioner. Detta har arbetsgivaren laglig rätt att göra om den sjukskrivna inte längre kan erbjudas en annan tjänst i organisationen och är ingenting ovanligt i tider av nedskärningar (Suntliv 2010). Områdescheferna menar dock att sedan 2009 har antalet nya fall av arbetsrelaterade sjukdomar minskat vilket de tror har ett samband med den ökade delaktigheten. Sedan 2008 har också personalomsättningen varit mycket låg och medelåldern har ökat från 48,0 till 49,4 vilket inte indikerar att sjukfrånvaron har sjunkit på grund av att äldre städare har bytts ut mot yngre. De kostnader som städenheten idag har för sjukfrånvaro och rehabilitering beror främst på icke arbetsrelaterade orsaker. Exempelvis har några av städarna under de senaste åren blivit diagnostiserade med cancer vilket har höjt kostnaderna för enheten utan att antalet sjukskrivningar har ökat. Ett antal städare har även genomgått olika typer av operationer exempelvis gastro by-pass operationer, ögonbehandlingsoperation samt skönhetsoperationer som städenheten fått ökade kostnader för i form av sjuklöner de första två veckorna och för rehabilitering. Dessa ingrepp var särskilt vanliga under 2012. I tabell 8 redovisas städenhetens kostnader för sjuklöner/rehabiliteringskostnader mellan 2005 och 2012. Kostnaderna redovisades fram till 2009 uppdelade på sjuklöner 2-14 dagar, och på kostnader som städenheten hade för de sjukskrivna efter dag 14. Dessa två kategorier från och med 2010 slagits ihop och redovisas som en gemensam kostnad. Enhetschefen uppskattar att den största andelen av den totala kostnaden 2005 bestod av arbetsrelaterad sjukfrånvaro men att denna andel sedan dess har krympt och under de senaste 2-3 åren utgjort ca 1/3 av den totala kostnaden för sjukfrånvaron. Enhetschefens uppskattning är också att de icke arbetsrelaterade operationerna var extra många under 2012 och därför ökat städenhetens kostnad.

Tabell 8: Städenhetens sjuklöner 2005-2012 (i tkr).

	Före resultatenheten				Efter resultatenheten			
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sjuklön 2-14 dagar	303	264	270	257	253	-	-	-
Kostnader efter dag 14	43	23	31	24	38	-	-	-
Totalt	346	287	301	281	291	364	339	451

I denna studie har det inte varit möjligt att urskilja hur stor de av den totala kostnaden som utgörs av kostnader för arbetsrelaterade sjukdomsfall och vad som rör sig om icke arbetsrelaterade sjukdomsfall. Det är dock troligt att områdeschefernas antaganden kan stämma och att antalet arbetsrelaterade sjukdomsfall har minskat men att kostnaderna fortfarande är höga (trots att den totala sjukfrånvaron har gått ner, se diagram 10) pga. fler dyrare icke arbetsrelaterade sjukfall.

Att den totala sjukfrånvaron bland städarna har minskat och nu håller sig på en konstant låg nivå kan tolkas som att städenhetens arbetsmiljösatsning har förbättrat städarnas hälsa. De positiva effekter som tycks ha uppstått ur arbetsmiljösatsningen exempelvis ökad arbetsmotivation, arbetsglädje och egenkontroll har i många studier visat sig korrelera positivt med anställdas hälsa och det finns starka skäl att tro att detta även är fallet bland de anställda i denna studie. Om den icke arbetsrelaterade sjukfrånvaron sjunker och återgår till tidigare nivåer så torde städenhetens kostnader för sjukersättning sänkas. De sjunkande sjuktalen bör också kunna leda till lägre kostnader för städenhetens, samt till lägre

vikariekostnader. Fler ordinarie städare på plats torde även leda till effektivare arbete, högre kvalitet på städningen samt nöjdare kunder vilket också har positiva effekter på lönsamheten.

Utöver att stadenhetens arbetsmiljösatsning kan ha lett till friskare personal kan en annan förklaring till de sjunkande sjuktalen också kunna bero på den ökade känslan av ansvar och lojaliteten som städarna känner. Det finns en möjlighet att städarna idag i större utsträckning än tidigare går till jobbet, trots att de egentligen är sjuka, på grund av den starkare lojaliteten till gruppen, eller till kunden. Detta undersöktes dock inte i enkäterna och under den första intervjuomgången bland städarna. Under den andra intervjuomgången där samtliga respondenter arbetade utan kollegor, var det några som berättade att de ibland var på jobbet även fast de kände sig sjuka på grund av att de kände ett större eget ansvar när de inte hade några kollegor som kunde täcka upp. Detta styrker att positivt samband mellan sjuknärvaro och eget ansvar.

Ökade kostnader kopplade till arbetsmiljösatsningen

På grund av det ökade administrativa arbetet för områdescheferna efter organisationsförändringen valde cheferna att anställa ytterligare en områdeschef 2009. Då den nya chefen och en av de ordinarie cheferna på egen begäran arbetar 75 % har den extra kostnaden som uppstått hittills motsvarat en halvtidstjänst. I början av organisationsförändringen hade stadenheten också en engångskostnad på 100 000 kronor i form av utbildning för städarna som skulle delta i ledningsgruppen.

Andra ökade kostnader är liksom de minskade kostnaderna (se ovan) svårare att redovisa. Områdescheferna menar dock att de idag köper ca 15 fler vikarietimmor per månad jämfört mot före 2009 vilket utgör en kostnad på drygt 36 300 kr per år. Cheferna berättar också att de använder pengarna som de sparar på längre administrativa kostnader till ny städutrustning, studieresor och utbildning för personalen samt till fler gruppaktiviteter för att öka kunskapen och sammanhållningen bland städarna. Hur fördelningen av pengarna mellan dessa olika satsningar ser ut har inte kunnat fastställas eller beräknats av områdescheferna, troligtvis på grund av att de inte löpande dokumenterat och sammanställt dessa utgifter för eget intresse och det skulle ha inneburit ett stort arbete för dem att göra det nu i efterhand.

MODELL FÖR EKONOMISK UTVÄRDERING

Ett av delmålen med projektet har varit att ta fram en modell för ekonomisk utvärdering av arbetsmiljöarbeten. Även om det finns en rad studier som visar på att god arbetsmiljö är lönsam (se t.ex. Mathiassen 2009, Rose & Lovén 2008, Antonsson & Schmidt 2007) så finns det ett behov av modeller för att bedöma organisationsförändringar och arbetsmiljöinvesteringar på arbetsplatsnivå. Modellen skulle utgå från den strategi som tillämpats för att undersöka ekonomiska effekter av stadenhetens arbetsmiljösatsning men generaliseras så den skulle kunna utgöra en mall för andra liknande utvärderingsprojekt. Vår ambition var att ta fram en modell för analyser av breda arbetsmiljösatsningar som inkluderar både effekter på hälsa (ohälsotal, sjukskrivningar, vikarier mm) och

produktionsekonomiska faktorer som relaterar till kvalitet och effektivitet i arbetets utförande (jfr Abrahamsson 2000 och 2004). Vår utgångspunkt är att arbetsmiljöinvesteringar även påverkar arbetets utförande och effekterna kan ses som förbättringar i effektiviteten och kvaliteten i serviceinsatsen (Lagerström m.fl. 2008).

Nedan presenteras den framtagna modellen. Modellen tar hänsyn både till produktionsfaktorer och hälsorelaterade faktorer och kan ge en detaljerad och nyanserad bild av effekterna av en arbetsmiljöinsats. Modellen kan användas vid liknande utvärderingsprojekt men måste betraktas som "individuell" och anpassas för varje arbetsplats, typ av verksamhet och typ av arbete som utförs.

Projektets innehåll och mål	Metod
<p>1. Sammanställa och kartlägga arbetsmiljöinsatsningen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Åtgärder för hälso- och arbetsmiljö • Åtgärder med ergonomiska hjälpmedel • Åtgärder genom friskvård • Åtgärder genom organisationsförändringar <p>Sammanställ och beräkna kostnader för insatserna</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intervjuer • Insamlade dokument från den studerade verksamheten
<p>2. Rekonstruera ett föreläge</p> <ul style="list-style-type: none"> • För arbetsmiljön och de anställdas hälsa • För organisationen och verksamheten <p>Undersök vilka produktions och kvalitetsparametrar som påverkas och vad som kan mätas med ekonomiska mått.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbetarenkäter, eller andra liknande dokument • Egna enkäter • Intervjuer • Sjukfrånvarostatistik, övrig hälsostatistik • Verksamhetens produktionssiffror • Verksamhetens kvalitetsmått • Övriga mätvärden som verksamheten själva gjort.
<p>3. Skapa och mäta ett efterläge</p> <ul style="list-style-type: none"> • För arbetsmiljön och de anställdas hälsa • För organisationen och verksamheten 	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbetarenkäter, eller andra liknande dokument • Egna enkäter • Intervjuer • Sjukfrånvarostatistik, övrig hälsostatistik • Verksamhetens produktionssiffror • Verksamhetens kvalitetsmått • Övriga mätvärden som verksamheten själva gjort.
<p>4. Jämföra före- och efterläget</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beräkna de ekonomiska effekterna och jämför med kostnaderna 	
<p>5. Total analys med sammanfattning och reflektion</p>	

I detta projekt har de ekonomiska jämförelserna mellan före- och efterläge varit mycket svåra att genomföra på grund av många förändringar och den till synes oordningen i den

kommunala ekonomin. Det tillhandahållna ekonomiska material från kommunen visade sig vara otillräckliga, osäkra och svåra att följa och många faktorer, både yttre och inre, har också påverkat enheten vilket gör att slutsatser om hur sambanden och utfallen ser ut är mycket svåra att kartlägga. Att exempelvis olika kostnadsställen slagits ihop och bytt namn, samt att olika kostnader (exempelvis kostnaden för sjukfrånvaron) har redovisats på olika sätt under tiden för projektet har försvårat arbetet. Om förutsättningarna för ekonomisk uppföljning varit annorlunda är det vår uppfattning att modellen skulle utgöra ett bra stöd för liknande arbetsmiljösatsningar som stadenheten genomfört. Viktigt är också att komma ihåg att vår modell inte tar hänsyn till yttre faktorer som alltid påverkar en organisation. I stadenhetens fall har exempelvis kommunens nedskärningar på grund av lågkonjunktur och försäkringskassans nya sjukförsäkringsregler påverkat enhetens sjuktal och ekonomiska situation.

Vidare är många intäkter till följd av en arbetsmiljösatsning ofta dolda, vilket innebär att de inte syns i bokföringen (Lagerström m.fl. 2008) och det finns starka skäl att tro att även stadenhetens arbetsmiljösatsning har resulterat i många dolda intäkter. Exempelvis kan den ökade lojaliteten som städarna känner för stadenheten som organisation ha fått positiva ekonomiska effekter då de anställda troligtvis utför ett bättre arbete och i mindre utsträckning söker sig till andra arbetsgivare vilket sänker rekryteringskostnaderna och leder till att kompetensen stannar inom organisationen (Mankelow 2002). Organisationsförändringen tycks även ha lett till snabbare beslutsvägar, ökad produktivitet och kvalitet på städningen vilket också leder till positiva ekonomiska effekter som är svårt att identifiera i bokföringen.

AVVIKELSER I PROJEKTET UTIFRÅN PROJEKTBESKRIVNINGEN

Enligt projektbeskrivningen skulle projektet Lönsam arbetsmiljö för städare löpa över tre år, 2009-2011. Detta har under projektets gång ändrats och tiden för projektet kom att förlängas till början av 2014. Orsaken till avvikelsen är Öhrlings perioder av föräldraledighet. Att projektet har löpt under en längre period än planerat har dock inte varit en nackdel för projektet utan har skapat en möjlighet för oss att under en längre tidsperiod studera de effekter som stadenhetens arbetsmiljösatsning haft på städarna och på organisationen.

Ytterligare en avvikelse från projektplaneringen är den som beskrivs tidigare om uppföljningen av ökad fysisk aktivitet. På grund av för få deltagande deltog i den så kallade friskvårdssatsningen och så avbröts denna uppföljning. Detta är dock ett intressant resultat i sig och ger oss anledning att tro att städare som redan har ett fysiskt ansträngande arbete i kombination med stress, snarare borde ges möjlighet till utökad vila och återhämtning på betald arbetstid istället för möjlighet till fysisk motion.

I projektet har de planerade ekonomiska jämförelserna mellan före- och efterläge varit mycket svåra att genomföra på grund av många förändringar och till synes oordning i den kommunala ekonomin. Det tillhandahållna ekonomiska material från kommunen visade sig vara otillräckliga, osäkra och svåra att följa och många faktorer, både kopplade och ej kopplade till arbetsmiljösatsningen, har också påverkat enheten vilket gör att slutsatser om hur sambanden och utfallen ser ut. Att exempelvis olika kostnadsställen slagits ihop och bytt namn, samt att olika kostnader (exempelvis kostnaden för sjukfrånvaron) har redovisats på olika sätt under projektets gång har försvårat arbetet.

SPRIDNING AV RESULTATET

Resultatet av projektet Lönsam arbetsmiljö för städare har publicerats i Öhrlings doktorsavhandling (Öhrling 2014) som bland annat spridits till kommuner i Norrbotten och till den nybildade branschorganisationen Städbranschen Sverige. Projektet har även resulterat i tre vetenskapliga artiklar som alla har skickats till internationella tidskrifter inom ämnet arbetsvetenskap. I skrivandets stund har en av artiklarna accepterats medans två fortfarande granskas. Ingen av artiklarna har ännu publicerats då processen för publicering ofta är lång.

Vidare har resultaten presenterats på konferenser och publicerats i form av konferensbidrag vid de internationella konferenserna ILPC 2011 (Leeds, England 5-7 april), ILPC 2013 (New York, USA 18-20 mars), EGI 2013 (Luleå 9-10 oktober) samt vid den nationella konferensen FALF 2011 (Luleå 15-17 juni).

Projektet har även presenterats under ett seminarium på mässan *Clean, service and supply* på Stockholmsmässan 15:e september 2010 och vid flertalet tillfällen i Piteå kommun. Flera fack- och branschtidningar har visat intresse för projektet och Öhrling har medverkat i exempelvis Fastighetsfolket, Sunt liv, Arbetarskydd, Ingenjören, Hotelrevyn och i Prevents tidning Arbetsliv. Resultatet av projektet har även spridits i de lokala dagstidningarna Norrländska Socialdemokraten, Kuriren och Piteå-Tidningen samt i Svt's Nordnytt.

Resultatet av Lönsam arbetsmiljö för städare kommer att ligga till grund för ett nytt projektförslag med namnet *Att städa på intraprenad* där erfarenheterna från den studerade kommunala städenheten ska spridas och implementeras i tre andra norrbottenskommuner. Till projektet är förutom de tre kommunerna även fackförbundet Kommunal knutet som visat intresse för resultatet från projektet Lönsam arbetsmiljö för städare.

SLUTSATSER OCH DISKUSSION

Resultaten av projektet *Lönsam arbetsmiljö för städare* visar att det är möjligt att åstadkomma arbetsmiljöförbättringar för städare om en bred och långsiktig arbetsmiljöinsats implementeras som både inkluderar fysiska och organisatoriska faktorer. Resultatet visar även att det finns ett samband mellan god arbetsmiljö för städare och konkurrensfördelar för den städorganisation som uppnår detta. Resultatet styrker det idag vanligt förekommande synsättet att en arbetsmiljöinsats måste ha ett brett perspektiv för att uppnå ett lyckat resultat (se t.ex. Johansson & Abrahamsson 2008, Eklund m.fl. 2006, Mathiassen 2009).

Rekommendationer för hur städares arbetsmiljö kan förbättras översköljer idag städbranschen. Litteraturstudien som genomfört inom ramen för detta projekt visar dock att det finns ett glapp mellan teori och praktik då de rekommenderade arbetsmiljöåtgärderna i litteraturen inte tycks införas i praktiken. Studien visade även att det saknas goda exempel i litteraturen som beskriver hur städares arbetsmiljö i praktiken kan förbättras. Den kommunala städenheten som varit studieobjekt i detta projekt skulle kunna utgöra ett sådant exempel. Genom ökat inflytande, kortare beslutsvägar och ökat eget ansvar för städarna, i kombination med förbättrade sociala relationer och satsningar på god fysisk arbetsmiljö, har den kommunala städenheten förbättrat arbetsmiljön för de anställda. Att den arbetsrelaterade sjukfrånvaron bland städarna också har minskat är en trolig effekt av denna förändring då exempelvis Thylefors (2004) och Theorell (2003) i sina kunskapssammanställningar har hittat samband mellan hälsa och de ovan nämnda faktorer. I enkäterna och i intervjuerna framgår det att städarna upplever en större arbetsglädje och ökad arbetsmotivation än innan arbetsmiljöinsatsningen vilka är faktorer som bl.a. Latham 2007 har hittat stöd för att ha samband med god hälsa. Ett positivt samband mellan egenkontroll, goda sociala relationer samt rimliga krav och hälsa stöds också av Karasek och Theorells krav-kontroll-stödmodell. Enligt modellen kan upplevd egenkontroll och socialt stöd motverka negativa effekter av ökade krav, vilket har blivit en bieffekt för städarna i städenheten av det utökade ansvaret. De ökade kraven som städarna upplever har av de allra flesta städare inte uppfattats som någonting negativt utan istället som någonting roligt, motiverande och utvecklande. Detta troligtvis då även den egna kontrollen och det sociala stödet har ökat.

Vidare visar resultaten att de kortare beslutsvägarna inom städenheten och städarna ökad befogenhet att själva göra överenskommelser med kunderna har förbättrat kommunikationen och de sociala relationerna mellan städare och kund. Städarna i städenheten beskriver i den senare intervjuundersökningen från hösten 2012 en kollegial relation med andra anställda på arbetsplatsen och betraktar sitt eget arbete som en mycket viktig del i de verksamheter där de arbetar. Detta menar städarna leder till ökat positivt bemötande och ökad kundnöjdhet vilket tycks få positiva effekter på städarnas självkänsla och yrkes stolthet. Detta resultat visar på vikten av goda sociala relationer mellan städare och kund, och till andra anställda på arbetsplatserna där städarna arbetar. Städare beskrivs ofta som en isolerad yrkesgrupp som ofta arbetar utanför ordinarie arbetstider och utan kollegor samt att de städare som arbetar bland andra människor tenderar att känna sig

osynliga eller att de upplever ett dåligt bemötande av människor de träffar i sitt arbete (se t.ex. EU-OSCHA 2009, Woods och Buckle 2006). Leppänen och Dahlberg (2012) drar i sin studie bland städare som utför hushållsnära städtjänster slutsatsen att det i många fall är andras syn på yrket som utgör en dålig arbetsmiljö och inte yrket i sig. Denna studie visar på vikten av att synliggöra att ökade och inflytande och ökat inflytande bland städare kan vara ett sätt att förändra detta och förändra omgivningens syn på städare och deras arbetsinsats. Enligt Karasek och Theorells Krav-kontroll-stödmodell finns det ett samband mellan sociala relationer och god hälsa och det är troligt att även de förbättrade sociala relationerna som städarna upplevt har haft en bidragande orsak till de lägre sjuktalen i stadenheten. Hög nivå av inflytande över det egna arbetet och möjligheten att delta i beslutsfattande processer har också visat sig ha samband med en lägre nivå av muskuloskeletala sjukdomar bland städare i studier av Holtermann m.fl. (2009), Søgaard m.fl. (2006) och Unge m.fl. (2007).

Att kartlägga orsak-verkansamband mellan arbetsmiljösatsningar och ekonomiska utfall, samt att räkna hem de ekonomiska utfallen av arbetsmiljösatsningar är något som ofta försöker genomföras. Detta visar exempelvis Eklund m.fl. 2006 i en omfattande kunskapsksammanställning med slutsatsen att detta är mycket svårt, eller i princip omöjligt att göra, då för många variabler samspelar och yttre faktorer som påverkar utfallen är omöjliga att kontrollera eller hållas konstanta. Det kan heller inte avgöras om det är god arbetsmiljö som leder till ekonomiska fördelar eller om de är de ekonomiska fördelarna som möjliggör för god arbetsmiljö (Lagerström.fl. 2008). Vårt projekts resultat visar, liksom resonemanget ovan, att de uppnådda effekterna av stadenhetens arbetsmiljösatsning har samband med lönsamhetsfaktorer, men hur dessa samband ser ut, eller vilka de ekonomiska utfallen är, kan inte fastställas. Stadenheten har inte heller uppvisat ett förbättrat positivt ekonomiskt resultat vilket mest troligt beror på att stadenheten inte har något vinstdrivande syfte. Istället har enheten omfördelat sina ekonomiska resurser och den summa som enheten sparar genom minskade kostnader har använts på andra sätt i verksamheten. Det samband som har kunnat visas mellan arbetsmiljösatsningen och lönsamhetsfaktorer är exempelvis städarnas ökade arbetsmotivation, den ökade delaktigheten, den förbättrade kommunikationen inom enheten samt de kortare beslutsvägarna mellan städare och kund. Dessa är alla faktorer som kan kopplas till ökad produktivitet, kvalitet och ökad kundnöjdhet, och som kan sägas vara kopplade till ökad lönsamhet. Att även sjuktalen har sjunkit och idag hålls på en jämförelsevis låg nivå för städare kan kopplas både till god arbetsmiljö och till positiva ekonomiska effekter i form av exempelvis lägre arbetsrelaterad sjukfrånvaro, lägre personalomsättning och ordinarie städare på plats vilket kan öka kvalitén och produktiviteten. Hur sambanden däremellan ser ut och vilka de ekonomiska utfallen är kan dock inte våra resultat visa. Det skulle exempelvis kunna vara så att det är den ökade delaktigheten som lett till ökad arbetsglädje och arbetsmotivation som i sin tur lett till nöjda kunder och positiva effekter för verksamheten, men det skulle också kunna vara så att det är den ökade kvalitén och de nöjda kunderna som har lett till ökad arbetsglädje och arbetsmotivation bland städarna och att denna motivation lett till en ökad vilja hos städarna att vara aktiva och delaktiga i organisationen. Det kan även vara så att den ökade arbetsmotivationen och arbetsglädjen har lett till arbetsintensifiering genom att städarna har fått större motivation att göra ett bättre arbete som gynnar enheten men också att det är arbetsintensifieringen som lett till ökad arbetsglädje på grund av de nya utmaningarna och den ökade stimulansen som de

utökade arbetsuppgifterna sannolikt har medfört. Arbetsintensifieringen kan också ha lett till den ökade lojalitet till städenheten som organisation då städarna och cheferna känner att de investerat mer tid och energi i verksamheten sedan organisationsförändringen. Emellertid är det inte alls säkert att effekterna ens har hängt ihop som en kedja, så som exemplen på möjliga förlopp som beskrivs ovan, då en kedja av händelser kan vara en alltför förenklad bild av verkligheten och inte spegla komplexiteten i denna typ av process. Ett exempel på detta är att städarna i denna studie även innan arbetsmiljösatsningen uppgav att de var nöjda och trivdes med sitt arbete samt att relationerna mellan städarna och cheferna var goda. Detta kan därför både ha varit förutsättning och ett resultat av arbetsmiljösatsningen eftersom arbetsmiljösatsningen kan ha fått en bra start och blev lyckad tack vare detta och då också bidrog till ytterligare förbättringar av dessa faktorer. Det är därför troligt att likna sambanden vid ett nät mellan olika faktorer ger en mer rättvisande bild av processen.

Områdescheferna tror idag att städenheten på grund av den ökade kvalitén och effektiviteten som arbetsmiljösatsningen lett till skulle kunna erbjuda sina kunder ett konkurrenskraftigt pris vid en eventuell konkurrensutsättning, om kommunen tar beslut om att kommunala verksamheter som exempelvis skolor och förskolor skulle få tillåtelse att köpa städning även av privata städbolag. Att i en sådan eventuell framtid kunna möta de privata städbolagens priser skulle vara en nödvändighet för städenheten att förhindra en konkurs. Enheten har även satsat på god service och hoppas att den ökade kundnöjdheten även ska leda till konkurrensfördelar om de kommunala verksamheterna skulle få möjlighet att välja städleverantör. Samtidigt som områdescheferna och städarna tror att de idag skulle klara av en konkurrensutsättning bättre än för fem år sedan så finns det fortfarande en stark rädsla inom enheten att en konkurrensutsättning ska bli verklighet. De är även rädda att bli outsourcade vilket skulle innebära att kommunen väljer att lägga ut städningen på entreprenad vilket städarna tror skulle resultera i att de blir arbetslösa eller blir anställda av de privata städbolagen som anlitas. Att byta arbetsgivare från kommunen till privata entreprenörer skulle enligt städarna innebära stora försämringar i form av sämre städustrustning, lägre löner, mer stress och otryggare anställningsvillkor. Branschtidningar och dagstidningar har många gånger skrivit om städare som övergått från offentlig till privat regi och till sämre arbetsförhållanden vilket spär på städarnas oro. Huruvida denna oro är befogad eller ej har inte undersökts i detta projekt. Det finns dock studier som visar att så skulle vara fallet. I exempelvis Sundin och Rapps studie från 2006 visar författarna hur en kommunal städenhet inte överlevde då den utsattes för konkurrens av privata bolag som kunde erbjuda lägre priser delvis på bekostnad av personalens arbetsmiljö.

Sundin och Rapp (2006) liksom Almega (2013) och Antonsson m.fl. (2008) visar att upphandlingar av städtjänster i stor utsträckning idag endast görs utifrån lägsta pris. Detta är en bild som även många artiklar i bransch och facktidsningar målar upp och som exempelvis Abbasian och Bildt (2007) menar leder till destruktiva priskrig med dumpade priser bland städbolagen som försämrar arbetsförhållandena för städarna. Detta projekt har inte haft som avsikt att studera denna konkurrens eller upphandlingsprocessen av städtjänster men en slutsats är att om den kommunala städenheten idag skulle bli utsatt för konkurrens är det troligt att de skulle få det svårt att överleva på denna pressade marknad om lägsta möjliga pris även i fortsättningen skulle den avgörande faktorn i upphandlingsprocesserna. Resultaten från detta projekt visar att det finns samband mellan

god arbetsmiljö och lönsamhetsfaktorer i den studerade städenheten, men på grund av den hårda konkurrensen, på delvis ojämna premisser, innebär att de konkurrensfördelar som god arbetsmiljö skapar, inte alltid är tillräckliga för att ett städföretag ska undvika konkurs, även om chansen att undvika detta ökar med god arbetsmiljö. Än så länge är städarna i den kommunala städenheten inte direkt påverkade av den hårda konkurrensen i branschen. Indirekt påverkas emellertid städarna då de känner oro och rädsla, samt genom att beslut som påverkar dem görs utifrån strategier för att rusta sig, eller undvika konkurrens och outsourcing. Effektiviseringen och arbetsintensifieringen som skett inom enheten har visat sig delvis vara en effekt av denna oro då enheten vill rusta sig och göra sig mer konkurrenskraftig om kommunen i framtiden tar beslutet att konkurrensutsätta enheten.

Det övergripande resultatet från projektet Lönsam arbetsmiljö för städare är att städenhetens arbetsmiljösatsning har varit starkt övervägande positiv ur både ett individ- och organisatoriskt perspektiv tack vara ett brett och långsiktigt perspektiv. De få negativa effekterna som framkommit har främst visat sig som enstaka synpunkter i enkäterna och varit kopplade till städarnas personliga upplevelser av arbetsintensifieringen som skett sedan organisationsförändringen. Men, den arbetsintensifiering som städarna i städenheten har upplevt verkar ändå vara mycket liten i jämförelse med den arbetsintensifiering som städare i andra kommuner har genomgått när städtjänster har lagts ut på entreprenad eller konkurrensutsatts vilket hade varit en trolig alternativ utgång om städenheten inte genomfört sin organisationsförändring. Detta är kanske något som dessa städare inte har reflekterat över då de även uppgett att är oroliga över ett sådant beslut från kommunen.

De så kraftigt övervägande positiva resultaten och upplevelserna av städenhetens arbetsmiljösatsning har både förvånat och fascinerat både oss och kollegor. Vi ser det som möjligt att resultatet upplevs som oväntat positiva delvis på grund av att det är en städorganisation som har studerats. Det är möjligt att om arbetsmiljösatsningen och studien istället hade genomförts i en annan bransch, som inte kan kategoriseras som ett kvinnodominerat lågstatusyrke, utan istället förknippats med hög status och yrkesstolthet skulle resultaten ha upplevts som mindre förvånande. Detta är intressant även då städarna själva reflekterar över sitt yrke som ett lågstatusyrke i samhällets ögon men inte själva känner igen sig i bilden som ofta förknippas med städare som en utsatt och undångömd arbetare som inte är stolt över sitt arbete. Städarna i städenheten ger istället uttryck för yrkesstolthet och anser även att utomstående personer som de möter i arbetet, exempelvis pedagoger och andra kommunalanställda, värderar deras arbete som viktigt för att andra kommunala verksamheter ska kunna fungera.

Det förefaller som att den studerade kommunala städenheten går mot den till synes generella trenden i städbranschen och satsar på de anställda istället för att spara. Att städenheten tillhör en kommun (som ännu inte heller konkurrensutsatt städverksamheten) kan ha möjliggjort för städenheten att omfördela sina ekonomiska medel, exempelvis dra ner på administrativa kostnader för att istället satsa på personalens arbetsmiljö och städkvalitén. Dock verkar det främst vara den långsiktiga och breda arbetsmiljösatsningen med ökad delaktighet, förbättrad kommunikation, ökat inflytande, kortare beslutsvägar samt den goda relationen mellan städare och chefer som skapat den positiva spiral som genererat god arbetsmiljön, sänkta kostnader och ökad kvalitet. Detta tyder på att det främst är en fråga om icke monetära insatser som varit de avgörande faktorerna som lett fram till det lyckade utfallet. Det borde därför vara möjligt att genomföra liknande

arbetsmiljöinsatser med positiva resultat även i andra städverksamhet, oavsett ägandeform, konkurrensutsättning eller ekonomiska förutsättningar och vidare studier om detta rekommenderas.

REFERENSER

- Abbasian, S., Bildt, C. (2007) Arbetsvillkor och anställningsförhållanden inom städbranschen i Stockholms län. Arbetsmilvsinstitutet: Arbetsliv i omvandling 2007:8. Eskil Ekstedt, E. (Red) Tryck: Elanders Gotab, Stockholm.
- Abrahamsson, L. (2013) ”Lean och jämställdhet. En longitudinell genusanalys av några svenska industriföretags arbete med att implementera lean”. Kapitel i Sederblad, Per (red). *Lean i arbetslivet*. Stockholm: Liber. Sid 275-297
- Abrahamsson, L. (2009) Att återställa ordningen. Könsmönster och förändringar i arbetsorganisationer. Boréa Bokförlag.
- Abrahamsson, L. (2004). ”Moderna organisationer ur ett arbetsmiljöperspektiv”, sid. 156-183. I Johansson, Bo; Frick, Kaj & Johansson, Jan (red). *Framtidens arbetsmiljö- och tillsynsarbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Abrahamsson, L. (2000). “Production economics analysis of investment initiated to improve working environment”. *Applied Ergonomics*, Vol. 31, Issue 1, January 2000.
- AFA Försäkringar (2013) Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro – 2013.
- Aguar, L. L.M. (2001) Doing cleaning work “scientifically”: The reorganization of work in the contract building cleaning industry. *Economic and industrial Democracy*. Vol 22, 239-269.
- Aguar, L. Herod, A. (2006) *The Dirty Work of Neoliberalism: Cleaners in the Global Economy*. Book. Blackwell Publishing.
- Aickin, C., (1998) Ergonomics assessment (manual handling) of cleaning work. Productivity Ergonomics and Safety - the Total Package. Proceedings of the International Workplace Health and Safety Forum and the 33rd Ergonomics Society of Australia Conference, Gold Coast, Australia. Ergonomics Society of Australia, Downer, ACT,1 - 6
- Almega Serviceentreprenörerna (2013). Branschrappport 2013. Fakta och utveckling för städ- och serviceentreprenadbranschen.
- Anderson, B. J. (2000) *Doing the Dirty Work?: The Global Politics of Domestic Labour*. London. New York: Zed books.
- Antonsson, A.-B., Schmidt, L., Herlin, R.-M. (2008) Upphandling av städtjänster. En kartläggning av upphandlares och entreprenörers syn på arbetsmiljökrav. IVL. Rapport B1818. Stockholm, Sweden.
- Antonsson, A.-B., Schmidt, L. (2007) Städföretag som ligger föra och tjänar på det. Kan vi lära av goda exempel och vad kan vi lära? Rapport B1720. Svenska Miljöinstitutet, Stockholm.

- Antonsson, A.-B., Schmidt, L., Holmefalk, C., Hägg, G. (2006) Belastningsskador vid städning. 17 städare berättelser om sina anmälda arbetsskador. Rapport B1704. Svenska Miljöinstitutet, Stockholm.
- Arbetslivsfonden (1994) Höga klackar och låg status: osminkat om förändring av kvinnors arbetsvillkor.
- Arbetsmiljöverket (2013) Belastning, genus och hälsa i arbetslivet. Rapport 2013:9.
- Arbetsmiljöverket (2012a) Arbetsmiljön 2011. Rapport 2012:4 Stockholm.
- Arbetsmiljöverket (2012b) Delrapport – Tillsynsaktivitet inom regeringsuppdraget om kvinnors arbetsmiljö. Rapport 2012:11
- Arbetsmiljöverket (2012c) Kunskapsöversikt. Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer. Rapport 2012:7
- Arbetsmiljöverket (2011). Nedåtgående trend av anmälda arbetsskador – Tillfälligt avbrott? Stockholm
- Arbetsmiljöverket och SCB (2003) Ensidigt upprepat arbete. Arbetsmiljöförhållanden, besvär, sjukfrånvaro, sjuknärvaro. Information om utbildning och arbetsmarknad. 2003:4. SCB-tryck, Örebro.
- Aurell, M. (2001) Arbete och identitet, hur städare blir städare. Doktorsavhandling. Linköpings universitet.
- Baena, A. (2006) Varför slösas det samtidigt som det sparas?: en studie om budgetproblematik i kommunal verksamhet. Förvaltningshögskolans rapporter/ Göteborgs universitet, 1401-7199, 81.
- Barnekow Bergkvist, M. (2006) Kan fysisk träning i anslutning till arbetet förbättra muskuloskeletal hälsa? En kunskapsöversikt. Arbetslivsinstitutets expertgrupp för ergonomisk dokumentation – Dokument 5. Arbetsmiljöinstitutet. Arbete och hälsa 2006:12.
- Bell, A.F., Simpson, K.M., Weigall, F.M., (2006) Physical Risk Factors for Upper Limb Musculoskeletal Disorders in Cleaning Workers. Ergonomics abstract. Abstract Number: 214776
- Bell, A. F., Steele, J. R. (2012). Risk of musculoskeletal injury among cleaners during vacuuming. *Ergonomics*, 55:2, 237-247
- Benjamin, O., Bernstein, D., Motzafi-Haller, P. (2010) Emotional politics in cleaning work: The case of Israel. *Human relations* 63 (3), 337-357.
- Berglund, T. (2007) Flexible work Situations and employee's thoughts of leaving the organization. In: Furåker, B., Håkansson, K. Karlsson, J. Ch. (Red) *Flexibility and stability in working life*. Palgrave Macmillian, New York

- Burchell, B. (2002) The prevalence and redistribution of job insecurity and work intensification. In Ladipo, D., Wilkinson, F. & Burchell, B. J. (red.). *Job insecurity and work intensification*. London: Routledge.
- Calleman, C. (2012) Ett marginellt problem? Om den arbetsrättsliga, skatterättsliga och socialrättsliga bakgrunden till produktionen av otryggt, ("prekärt"), arbete i privata hem. 194-221 I. Nyström, B., Edström, Ö., Malmberg, L. (Red). *Nedslag i nya arbetsrätten*. Liber.
- Duffy, M. (2007) Doing the Dirty Work. Gender, Race, and Reproductive Labor in Historical Perspective. *Gender & Society* 21: 313
- Eklund, J., Hansson, B., Karlqvist, L., Lindbeck, L., Neumann, W. P. (2006) Arbetsmiljöarbete och effekter – en kunskapsöversikt. *Arbete och Hälsa*, 2006:17 Arbetslivsinstitutet.
- Eklund, J. (2009). Hur påverkar arbetsmiljö kvalitet och produktivitet. I: God arbetsmiljö - en framgångsfaktor? Arbetsmiljöpolitiska kunskapsrådet, Statens Offentliga Utredningar. SOU 2009:47 Stockholm.
- EU-OSCHA (2009) The occupational safety and health of cleaning workers.
- Fontana, A., Frey, J., (1994) Interviewing: The Art of Science. I: Denzin and Lincoln (red). *Handbook of Qualitative Research*. Sage Publications, Thousand Oaks
- Gagné, M., Deci, L. (2005) Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior* 26, 331-362.
- Gallie, D, White, M, Cheng, Y., Tomlinson, M. (1998) Restructuring employment relationship, Clarendon press, Oxford, New York
- Game, A. M. (2007) Workplace boredom coping: health, safety, and HR implications *Personnel Review* Vol. 36 No. 5, 2007 pp. 701-721
- Gamperiene, M., Nygård, J. F., Inger Sandanger, I., Wærsted, M., Dag Bruusgaard, D. (2006) The impact of psychosocial and organizational working conditions on the mental health of female cleaning personnel in Norway. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology* 1:24
- Gavanas, A., Calleman, C. (2013) Rena hem på smutsiga villkor? Hushållstjänster, migration och globalisering. Makadam förlag, Halmstad.
- Gunnarsson E., Andersson, S., Vänje Rosell, A., Lehto, A., Salminen-Karlsson M. (red). (2003) Where have all the structures gone? Norstedts Tryckeri AB, Stockholms Universitet.
- Hackman, J. R., Oldham (1976) Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance* Vol 16, Issue 2, 250-279

- Hagner, A.-M., Hagberg, M. (1989) Evaluation of two floor-mopping work methods by measurement of load. *Ergonomics*. Vol. 32. No. 4, 401-408.
- Hellström, F. (2009) Arbete med hög-repetitiva rörelser. I: Toomingas, A., Mathiassen, S. E., Wigaeus Tornqvist E. (red) *Arbetslivsfysiologi*. Studentlitteratur AB, Lund.
- Holley, S., Rennie, A. (2012) Who Cleans Up? The declining earnings position of cleaners in Australia. *The Economic and Labor Relations Review*, vol 23, issue 1, 143-160.
- Holtermann, A., Blangsted, A. K., Christensen, H., Hansen, K., Søgaard, K. (2009) What characterizes cleaners sustaining good musculoskeletal health after years with physically heavy work? *International Archive of Occupational and Environmental Health* 82: 1015-1022
- Hopsu, L., Toivonen, R., Louhevaara, V., Sjøgaard, K., (2000) Muscular strain during floor mopping with different cleaning methods. Proceedings of the IEA 2000/ HFES 2000 congress San Diego, USA, July 10e August 4.
- Hopsu, L., Leppänen, A., Ranta, R., Louhevaara, V. (2005) Perceived work ability and individual characteristics as predictors for early exit from working life in professional cleaners. International Congress Series 1280, 84-88.
- Hsieh, Y.-C. (J.), Apostolopoulos, Y., Sönmez, S. (2013) The world at work: hotel cleaners. *Occupational Environmental Medicine* 70: 360-364.
- Håkansson, Kristina & Tommy Isidorsson (2006) Arbetsmiljöarbete och långsiktigt hållbara arbetsorganisationer, *Arbete och hälsa*, 2006:16, Arbetslivsinstitutet. Stockholm.
- Hägg, G., Schmidt, L., Kumar, R., Öhrling, T., Antonsson, A.-B., Lindbeck, L. (2008a) Belastningar i städyrket. Vilka är de och hur kan belastningen minskas? Rapport B1802. Svenska miljöinstitutet. Stockholm
- Hägg, G., Ericson, M., Odenrick, P. (2008b) Fysisk belastning. Kapitel 4, 129-188. I Bohag, B., Karlsson, S., Lovén, E., Mikaelsson, L.-Å., Mårtensson, L., Osvalder, A.-L., Rose, L., Ulfvengren, P. (red) *Arbete och teknik på människans villkor*. Prevent, Solna.
- Jeding, K., Theorell, T. (1999) Exempel på forskning. Kap. 8, 54-59 I: Jeding, K., Hägg, G., Marklund, S., Nygren, Å., Theorell, T. (red). Ett friskare arbetsliv. Fysiska och psykosociala orsakssamband samt möjligheter till prevention och tidig rehabilitering.
- Johansson & Abrahamsson (2008) Produktions- och arbetsorganisation. Kap 3 I: Bohag, B., Karlsson, S., Lovén, E., Mikaelsson, L.-Å., Mårtensson, L., Osvalder, A.-L., Rose, L., Ulfvengren, P. (Red) *Arbete och teknik på människans villkor*. Prevent, Solna.
- Karasek, R., Theorell, T. (1990) Healthy work. New York: Basic Books
- Kjellberg, A., Wadman, C. (2002) Subjektiv stress och dess samband med psykosociala förhållanden och besvär. En prövning av Stress-Energi-modellen. Stockholm: Arbetslivsinstitutet: *Arbete och Hälsa* 2002:12

- Klungseth, N. J., Olsson, N. O. E. (2013) Norwegian cleaning research: an overview and categorization. *Facilities*. Vol. 31 No. 7/8, 290-313.
- Korshøj, M., Krstrup, P., Birk Jørgensen, M., Prescott, E., Hansen, Å. M., Kristiansen, J., Skotte, J. H., Mortensen, O. S., Søgaard, K., Holtermann, A. (2012) Cardiorespiratory fitness, cardiovascular workload and risk factors among cleaners; a cluster randomized worksite intervention. *BMC Public Health* 12:645
- Kumar, R., Chaikumarn, M., Kumar, S. (2005) Physiological, subjective and postural loads in passenger train wagon cleaning using a conventional and redesigned cleaning tool. *International Journal of Industrial Ergonomics*. Vol 35, Issue 10, 931–938
- Kumar, R. (2006) Ergonomic Evaluation and Design of Tools in Cleaning Occupation. Doktorsavhandling. Luleå tekniska universitet.
- Kumar, R., Kumar, S. (2008) Muskuloskeletal risk factors in cleaning occupation – A literature review. *International journal of industrial ergonomics* 38, 158-170
- Kvist, E. (2013) Inte bara rena hem- om att driva företag och organisera arbete inom den privata hushållstjänstebranschen I: Rena hem på smutsiga villkor? hushållstjänster, migration och globalisering. Gavanas, A. & Calleman C. (Red) Göteborg: Makadam förlag. s 27-46
- Lagerström, G., Rose, L., Lovén, E. (2008) Arbetsmiljö och ekonomi. Kap. 12 I: Bohag, B., Karlsson, S., Lovén, E., Mikaelsson, L.-Å., Mårtensson, L., Osvalder, A.-L., Rose, L., Ulfvengren, P. (Red) *Arbete och teknik på människans villkor*. Prevent, Solna.
- Latham G. P. (2007) Work Motivation: History, Theory, Research, and Practice. SAGE publications Series, Thousand Oaks, California USA
- Leppänen, V., Dahlberg, L. (2012) Arbetsvillkor och trivsel bland anställda inom hushållsnära tjänster. Kristianstad University Press. Nr 3.
- Lim, D., Cho, Y.-K., Choi, H. H., Hwang, S. J., Han P., Woo, D. G., Hwang, G., Kim, Y. H., Chu, J.-U., Shin, T. M., Kim, H. S. (2012) Evaluation of loads imposed on muscles and joints by repeated vacuum cleaning works for estimation of a potentiality of musculo-skeletal disorder occurrence. *International Journal of Precision Engineering and Manufacturing* Vol. 13, No. 3:429-436
- Linn G. (1985) Badrum och städning: hur skall badrum byggas för att underlätta städningen? Statens råd för byggnadsforskning. Stockholm.
- LO (2012) Fler arbetare måste få utvecklande jobb – inte digital Taylorism
- Locke, E. A., Latham, G. P. (1990) A theory of goal setting and task performance. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.J.
- Louhevaara, V. (1997) Professional cleaning in the European Union: Ergonomics. In: Das B, Karwowski W., eds. *Advances in Occupational Ergonomics and Safety II*. Amsterdam, Tokyo: IOS Press, Ohm-Sha, pp. 565-568.

- Lu, L. (1999) Work motivation, job stress and employees' well-being. *Journal of Applied Management Studies*. Vol. 8, No. 1. 61-72.
- Mankelow, R. (2002) The organisational costs of job insecurity and work intensification. I: Ladipo, D., Wilkinson, F. & Burchell, B. J. (red.). *Job insecurity and work intensification*. London: Routledge
- Mathiassen, S. E. (2009) Arbetsmiljö, arbetshälsa, framgång, lönsamhet... I: God arbetsmiljö - en framgångsfaktor? Arbetspolitiska Kunskapsrådet SOU 2009:47. Stockholm.
- Melin, D. (2012) Tankar om lokalvård i ett 80-årsperspektiv. Rent nr 3, 2012.
- Melin, B. (2008) Arbete med hög psykisk belastning. I: Toomingas, A., Mathiassen, S. E., Wigaeus Tornqvist, E. (Red.) *Arbetslivsfysiologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Messing, K., Chatigny, C., Courville, J. (1998) 'Light' and 'heavy' work in the housekeeping service of a hospital. *Applied Ergonomics*. Volume 29, Issue 6, 451-459
- Modig, N., Åhlström, P. (2011) Var är Lean? I: Eriksson, L. K. (Red). Stockholm school of economics Institute of research.
- Mäkelä, R., Kauppi, P., Suuronen, K., Tuppurainen, M., Hannu, T. (2011) Occupational asthma in professional cleaning work: a clinical study. *Occupational Medicine* 61:121-126
- Nordander, C., Hansson, G.-Å., Rylander, L., Asterland, P., Byström Unge, J., Ohlsson, K., Balogh, I., Skerfving, S. (2000) Muscular rest and gap frequency as EMG measures of physical exposure: the impact of work tasks and individual related factors. *Ergonomics* 43 (11), 1904 - 1919.
- Nordander, C., Ohlsson, K., Åkesson, I., Balogh, I., Hansson, G.-Å., Strömberg, U., Rittner, R., Skerfving, S. (2009) Risk of musculoskeletal disorders among female and males in repetitive/constrained work. *Ergonomics*. Vol 52, No 10, 1226-1239.
- Ouchi, W. G. (1981) *Theory Z*. New York: Avon Books
- Pekkarinen, A. (2009) Development in Professional Cleaning Work Brings Challenges to Ergonomics. *The Ergonomics Open Journal*, 2, 40-46
- Peterson, E. (2013) Maid in Europe? I: Rena hem på smutsiga villkor? hushållstjänster, migration och globalisering. Gavanas, A. & Calleman C. (Red) Göteborg: Makadam förlag. s 27-46
- Puech, I. (2007) Cleaning time, protest time: employment and working conditions for hotel maids. *Sociologie du travail*, Vol. 49, Supplement 1, 50-65.
- Pyykölä (2012a), "If something would happened, the help is far away", *Fastighetsfolket*, No. 7, pp 4-7.

- Pyykölä (2012b), "Stuck between two shifts", *Fastighetsfolket*, No. 9, pp 4-7.
- Quirion, F. (2004) Optimal cleaning for safer floors *Contemporary Ergonomics*, Ed. Paul T McCabe, 28-32, CRC Press.
- Rose, L & Orrenius, U (2007) Beräkning av arbetsmiljöns ekonomiska effekter på företag och organisation – en översikt över ett urval modeller och metoder. *Arbete och hälsa* 2006:18, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Ryan, S. (2012) When is a team a team? "Teamworking" and the reorganization of work in commercial cleaning. *Employee Relations*. Vol 34. No.3, 255-270
- Rönnerberg, I. (2012), "Split shifts, breaks the life of cleaners", *Fastighetsfolket*, No 8, pp 4-7
- SCB (2013a) Yrkesstrukturen i Sverige 2011
- SCB (2012) På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2012.
- Skatteverket (2011) Om RUT och ROT och vitt och svart. Rapport 2011:1.
- Sundin, E & Rapp, G (2006) Städerna som försvann- individen i den offentliga sektorn. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Søgaard, K., Fallentin, N., Nielsen, J., (1996) Work load during floor cleaning. The effect of cleaning methods and work technique. *Eur. J. Appl. Physiol.* 73, 73-81
- Søgaard, K., Laursen, B., Jensen, B.R., Sjøgaard, G., (2001) Dynamic loads on upper extremities during two different floor cleaning methods. *Clinical Biomechanics* 16, 866-879.
- Søgaard, K., Blangstedt, A. K., Herod, A., Finsen, L. (2006) Work Design and the Labouring Body: Examining the Impact of Work Organization on Danish Cleaners' Health. *Antipode* 38: 579-601.
- TNS SIFO (2012) för ISS. Outsourcingbarometern-2012 En årlig undersökning bland Sveriges kommuner & landsting
- Theorell, T. (2003) Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan? Kunskapssammanställning. Statens folkhälsoinstitut. Tryck: Bollnäs
- Thylefors, I. (2008) Psykosocial och organisatorisk miljö. I: Bohgard, M., Karlsson, S., Lovén, E., Mikaelsson, L.-Å., Mårtensson, L., Osvalder, A.-L., Rose L., P. Ulfvengren (red:er), *Arbete och teknik på människans villkor* Prevent, Stockholm.
- Thylefors, I. (2004) Inflytande, delaktighet och egenkontroll. En studie bland statligt anställda. Utvecklingsrådet. Stockholm.
- Toomingas. A., Mathiassen, S. E., Wigaeus Tornqvist E. (2009) Arbete, arbetsliv, arbetsfysiologi. I: Toomingas. A., Mathiassen, S. E., Wigaeus Tornqvist E. (Red). *Arbetslivsfysiologi*. Studentlitteratur AB. Lund.

- Toomingas, A. (2009) Långvarigt lågintensivt och stillasittande arbete. I: Toomingas, A., Mathiassen, S. E., Wigaeus Tornqvist E. (Red). *Arbetslivsfysiologi Studentlitteratur AB, Lund.*
- Ulfsdotter Eriksson, Y. (2006) Yrke, Status och Genus: En sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad. Doktorsavhandling. Göteborgs universitet.
- Unge, J., Ohlsson, K., Nordander, C., Hansson, G.-Å, Skerfving, S., Balogh, I. (2007) Differences in physical workload, psychosocial factors and musculoskeletal disorders between two groups of female hospital cleaners with two diverse organizational models. *International Archive of Occupational Environmental Health* 81, 209-220.
- Vingård, E., Hägg, G. (1999) Orsak och verkan mellan exponering i arbetslivet och hälsa. Kap 9, 60-67 I: Jeding, K., Hägg, G., Marklund, S., Nygren, Å., Theorell, T. (Red). *Ett friskare arbetsliv. Fysiska och psykosociala orsakssamband samt möjligheter till prevention och tidig rehabilitering.*
- Vroom, V. H., Deci, E. L. (1970) *Management and Motivation.* Penguin Book Ltd, Harmondsworth Middlesex, England.
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P., Linghag, S. (2011) *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön.* Studentlitteratur AB, Lund.
- Weigall, F., Simpson, K., Bell, A. F., Kemp, L. (2005) *An assessment of the repetitive manual tasks of cleaners,* WorkCover NSW, Sydney.
- Westberg, H. (2001) *Könssegrigering i arbetslivet.* Gonäs, L., Lindgren, G., Bildt, C. red. Arbetslivsinstitutet.
- Whysall, Z., Haslam, C., Haslam, R. (2006) Implementing health and safety interventions in the workplace: An exploratory study. *International Journal of Industrial Ergonomics.* 36, 809–818.
- Wolkoff, P., Schneider, T., Kildesø, J., Degerth, R., Jaroszewski, M., Schunk, H. (1998) Risk in cleaning: chemical and physical exposure. *The Science of the Total Environment* 215, 135-156
- Womack, J. P., Jones, D. T., Roos, D. (1990) *The machine that changed the world.* Rawson Associates, New York.
- Woods, V., Buckle, P., (2006) Musculoskeletal ill health amongst cleaners and recommendations for work organizational change. *Industrial Ergonomics* 36, 61-72
- Åkerstedt, T., Knutsson, A., Westerholm, P., Theorell, T., Alfredsson, L., Kecklund, G. (2002) Sleep disturbance, work stress and work hours. A cross-sectional study. *Journal of Psychosomatic research* 53, 741-748.
- Åkerstedt, T., Ingre, M., Kecklund, G. (2012) *Vad kännetecknar bra och dåliga skiftscheman? Stressforskningsrapport nr.324.* Stressforskningsinstitutet och Stockholms Universitet.

Öhrling, T. (2014). Städarens arbete och hälsa. Utmaningar och möjligheter i städbranschen. Doktorsavhandling. Luleå tekniska universitet.

Websidor:

Allergironden <http://www.allergironden.se/categories/4>. Besökt: 2013-10-10

Allt om städ <http://www.alltomstad.se> Besökt 2013-12-10.

Arbetaren (2007) <http://arbetaren.se/artiklar/arbetare-blir-forbrukningsvaror/> Besökt: 2013-10-06.

Arbetsmiljöforskning (2012a) www.arbetsmiljoforskning.se/privatisering/konkurrens-ett-s%C3%A4tt-att-minska-kostnaderna. Besökt: 2013-08-20

Kommunal (2011) <http://www.kommunal.se/Kommunal/Branscher-och-yrken/Kok-och-stad/Branschen-idag/#.UIEmOWTjZ38> Besökt: 2013-02-10.

Kommunalarbetaren (2013) <http://www.ka.se/stadtid-halveras-vid-privatisering>. Besökt: 2013-09-03

Läraryrket (2010) <http://www.lararforbundet.se/web/ws.nsf/documents/003FF68D?OpenDocument>. Besökt: 2013-09-03

Stadenhetens hemsida. <http://www.pitea.se/sv/Pitea-kommun/Kommun-och-Politik/Forvaltningar/Fastighets--och-Servicekontoret/Stadenheten/Resultatenhet/> Besökt: 2013-01-20

Sunt liv 2010. <http://www.suntliv.nu/Amnen/Sjukskrivning/Artiklar-om-sjukskrivning-ochrehabilitering/Vanligt-att-kommuner-sager-upp-sjukskrivna/> Besökt: 2013-11-08.

Bilaga 1

Enkät till anställda vid städenheten i Piteå kommun

Ålder _____

Befattning _____

Vilka är dina arbetsuppgifter? _____

Text

Hur länge har du arbetat med dina nuvarande arbetsuppgifter? (oavsett arbetsgivare) Ange i antal år eller månader _____

Del 1: Ergonomiåret

Före ergonomiåret:

Vilka motionsformer ägnade du dig åt innan ergonomiåret? Ange också ungefär hur många timmar i veckan du utförde respektive aktivitet.

2. Hur ofta upplevde du att du hade ont på grund av ditt arbete innan ergonomiåret?

Aldrig Sällan Någon gång i månaden Varje vecka Dagligen

3. Om du hade ont, var i kroppen hade du ont? _____

Efter ergonomiåret:

1. Vilka motionsformer ägnar du dig åt idag? Ange också ungefär hur många timmar i veckan du utför respektive aktivitet.

2. Hur ofta upplever du att du har ont på grund av ditt arbete?

Aldrig Sällan Någon gång i månaden Varje vecka Dagligen

3. Om du har ont, var i kroppen har du ont? _____

4. Hur upplever du din fysiska hälsa nu jämfört med innan ergonomiåret?

Bättre

Sämre

Oförändrad

5. Hur upplever du din psykiska hälsa nu jämfört med innan ergonomiåret?

Bättre

Sämre

Oförändrad

Vad tycker du har varit bra med ergonomiåret? _____

Vad tycker du har varit dåligt med ergonomiåret? _____

Övriga kommentarer: _____

Del 2: Övergången till resultatenhet

Innan övergången till resultatenhet

1. Hur upplevde du din möjlighet att påverka ditt arbete innan övergången till resultatenhet?

	Ingen möjlighet				Stor möjlighet
Arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetsområden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetsmetoder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Upplägget av arbetet, arbetsordningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raster och pauser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Hur upplevde du din möjlighet att påverka verksamheten innan övergången till resultatenhet?

	Ingen möjlighet				Stor möjlighet
Kundrelationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ekonomi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bemanningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inköp, (av t.ex. städmaterial)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Är det andra saker som du hade möjlighet att påverka innan övergången till resultatenhet och i så fall vad?

4. Hur upplevde du ditt arbete innan övergången till resultatenhet?

	Inte alls				Mycket
Meningsfullt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Roligt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fysiskt ansträngande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psykiskt ansträngande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rutinartat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Efter övergången till resultatenhet

1. Hur upplever du din möjlighet att påverka ditt arbete?

	Ingen möjlighet				Stor möjlighet
Arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetsområden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetsmetoder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Upplägget av arbetet, arbetsordningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raster och pauser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Hur upplever du ditt inflytande och din möjlighet att påverka verksamheten?

	Ingen möjlighet				Stor möjlighet
Kundrelationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ekonomi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bemanningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inköp, (av t.ex. städmaterial)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Är det andra saker som du har möjlighet att påverka idag och i så fall vad? _____

4. Hur upplever du ditt arbete efter övergången till resultatenhet?

	Inte alls				Mycket
Meningsfullt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Roligt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fysiskt ansträngande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psykiskt ansträngande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rutinartat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Hur är din inställning till övergången till resultatenhet? _____

6. Vad har du för förhoppningar på att vara en resultatenhet? _____

Hur har du känt Dig **under en typisk arbetsdag** den *senaste månaden* ?
(Markera det alternativ som bäst passar in)

		Inte alls	Knappast alls	Något	Ganska	Mycket	Mycket mycket
a)	Avslappnad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b)	Aktiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c)	Stressad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d)	Energisk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e)	Ineffektiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f)	Avspänd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g)	Pressad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h)	Passiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i)	Slut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j)	Dåsig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k)	Gäspar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l)	Uttömd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m)	Sömnig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n)	Utarbetad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o)	Irriterad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p)	Orolig eller nervös	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q)	Arg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
r)	Osäker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s)	Nedstämd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
t)	Olust när Du går till arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Övriga kommentarer till hur du har mått på arbetet den senaste månaden: _____

Hur ofta under de senaste arbetsmånaderna har du upplevt att du har haft ont på grund av ditt arbete?

Aldrig Sällan Någon gång i månaden Varje vecka Dagligen

Var i kroppen har du i så fall haft ont? _____

Tack för din medverkan!

Bilaga 3

Enkät nr 3 till anställda vid Piteå kommuns städenhet

Besvara nedanstående frågor så gott du kan. Vill du lägga till kommentarer så går det utmärkt, antingen i anslutning till frågan eller på enkätens baksida, men märk då gärna din kommentar med frågans nummer.

1. Har du svarat på någon av mina två tidigare enkäter? _____
2. Hur många år har du arbetat som städare? _____
3. Hur många år har du arbetat som städare i Piteå kommuns städenhet? _____
4. Hur många procent av en heltid arbetar du? _____
5. Om du inte arbetar heltid, av vilken anledning arbetar du deltid? Ange med ett kryss i rutan bakom det alternativet som stämmer in på dig.

Pga. sjukskrivning	
Har en deltidsanställning men skulle vilja jobba mer	
Mitt eget val pga. familjeskäl	
Mitt eget val pga. annan orsak	
Annan anledning	

Plats för kommentarer: _____

6. Vilka tidigare yrken har du haft?

7. Vilka utbildningar har du avslutat?

	Ja	Nej	Program/utbildning
Grundskola			
Gymnasium			
Högskola/universitet			
Annan utbildning			

8. Visa med ett kryss på skalan i hur stor utsträckning du håller med följande påståenden.

	Stämmer inte alls			Stämmer helt		
	1	2	3	4	5	6
Jag har alltid tillräckligt med tid för att utföra mina arbetsuppgifter på ett tillfredställande sätt.						
Jag känner mig ofta stressad under arbetet						
Jag har frihet att själv bestämma hur mitt arbete ska utföras						
Jag känner mig ofta trött under arbetsdagen						
Jag trivs på min arbetsplats						
Jag känner motivation inför mitt arbete						
Jag tycker att mitt arbete är roligt						
Jag har möjlighet att utvecklas i mitt arbete						
Jag tycker att mitt arbete är enformigt						
Jag trivs med mitt arbete och mina arbetsuppgifter						
Jag är stolt över mitt yrke						
Efter arbetet har jag ork och energi över för mitt privatliv						
Jag har arbetskamrater omkring mig som ställer upp för mig						
Jag ställer upp för mina arbetskamrater						
Städare på olika arbetsplatser ställer upp för varandra						
Jag har en bra relation med andra anställda (utöver andra städare) på min arbetsplats						
Jag har stort förtroende för min områdeschef						
Min områdeschef har stort förtroende för mig						
Jag har stort förtroende för Fastighets- och servicekontorets ledning						
Fastighets- och servicekontorets ledning har stort förtroende för oss städare på stadenheten						

9. Har du efter övergången till resultatenhet haft extra uppgifter eller åtaganden? Se exempel i första raden. (Du avgör själv vad du anser vara *extra* uppgifter).

Ja, nämligen:	Under vilken period, ca:	Ungefär antal timmar per vecka (uppskatta i snitt)
<i>Deltagit i hälsorådet</i>	<i>Under 2009</i>	<i>2</i>

10. Hade du åren innan övergången till resultatenhet (från ca 2006) haft extra uppgifter eller åtaganden? (Du avgör själv vad du anser vara *extra* uppgifter).

Ja, nämligen:	Under vilken period, ca:	Ungefär antal timmar per vecka (uppskatta i snitt)
<i>Ansvarig för materialinköp</i>	<i>Under 2007</i>	<i>1</i>

11. Upplever du att du har mer att göra nu än innan övergången till resultatenhet? _____

12. Markera med ett kryss i ur stor utsträckning du tycker att ditt arbete har förändrats sedan övergången till resultatenhet? Markera med kryss i valfri ruta.

	Instämmer inte alls			Instämmer helt		
	1	2	3	4	5	6
Det har blivit roligare						
Det har blivit stressigare						
Det har blivit mer utmanande						
Det har blivit svårare						
Det har blivit jobbigare						
Det har blivit mer motiverande						
Arbetstempot har blivit lugnare						
Det har blivit tråkigare						
Det har blivit en <u>bättre</u> stämning bland oss städare						
Det har blivit <u>sämre</u> stämning bland oss städare						
Relationen med min områdeschef har blivit <u>bättre</u>						
Relationen med min områdeschef har blivit <u>sämre</u>						

Plats för kommentarer:

13. Hur tror du din arbetssituation skulle förändras om Piteå kommun valde att sälja ut städenheten till privata företag? Markera med ett kryss i valfri ruta.

Förbättras	Vara oförändrad	Försämras	Ingen uppfattning
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Eventuella kommentarer: _____

14. Hur tror du din arbetssituation skulle förändras om Piteå kommun införde utmananderätt på städtjänster? Markera med ett kryss i valfri ruta.

Förbättras	Vara oförändrad	Försämras	Ingen uppfattning
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Eventuella kommentarer: _____

15. Har du tidigare arbetat som städare i privat företag? _____

Kommentera gärna i så fall skillnader du upplevt mellan att vara privat- och kommunalanställd

16. Slutligen vill jag bara besvara om din ålder: _____

...och säga tusen tack för din medverkan!!

Bilaga 4

Kostnader för hälsofrämjande åtgärder 2005-12

2005	Kostnad
Hälsoprofilbedömning med åtgärdsförslag	
Motivationsutbildningar.Rygg, nacke, stress	
Möjlighet att efter besvarat AHA-enkät kontakta Pitehäsan för åtgärdsprogram	
Studieresa till Umeå o Sundsvall för att börja jobba med Pitesund-hur ska	
det hälsofrämjande arbetet se ut på städ de närmaste åren?	
Massage 1 gång/månad x 10 månader inkl screening	
Föreläsningsdag "Våga visa arbetsglädje"	
Seminarium om hur ta sitt egna ansvar över sin hälsa	
Seminarium om kvinnohjärtan	
Erbjudande till influensavaccin	
Teaterbesök i Luleå. "Sugar"	
Utbildning inom arbetsmiljö och samverkansavtalet	
Ett steg i Livet	
Alternativa behandlingsmetoder, tex akupunktur	356 000

2006

Utbildning "kränkande särbehandling"	
Massage 1 gång/månad x 10 månader inkl screening	
Motivationsutbildningar.Rygg, nacke, stress	
Internat Medlefors tot 3 dagarmed föreläsningar o olika "prova-på- aktiviteter.	
Eget ansvar för min egen hälsa. Yoga, stavgång,ryggympa, hjärnans funktion vid stress,motivation till livsstilsförändring	
Erbjudande till influensavaccin	
Föreläsning "val av arbetsskor"	
Utdelning av broddar att användas vintertid för att eliminera halkolyckor	
Anställning av Plusjobbare-extraresurs på tunga arb.platser	
Ett steg i livet	
Möjlighet att önska arbetsmiljöförbättringar.Medd. till önskelistan för vidare åtgärd	
Alternativa behandlingsmetoder, tex akupunktur	510 000

2007

Massage 1 g/månad x10 månader inkl screening	
Möjlighet att efter besvarat AHA-enkät kontakta Pitehäsan för åtgärdsprogram	
Motivationsutbildningar.Rygg, nacke, stress	
Erbjudit sluta-röka-kurser	
Utbildn:livspusslet,självbild,självkänsla,eget o andras ansvar,livets kriser,	
Alla städare fick en stegräknare	

Studiebesök på Kalix tele 24.Nominerade till årets friskaste arbetsplats	
Deltar i forskningsprogram om ergonomi/städ via Luleå Universitet	
Erbjudande om influensavaccin	
Utb. i alkoholfrågor.Mitt, arbetskamraternas och chefens ansvar	
Ett steg i livet	
Möjlighet att önska arbetsmiljöförbättringar.Medd. till önskelistan för vidare åtgärd	
Alternativa behandlingsmetoder, tex akupunktur	
Besök på städmässan i Piteå samt seminarier	738 000

2008

Konditionstest i början o slut av året.Har du tillräcklig kondition att klara ditt jobb?	
Motivationsföreläsningar om behov av motion,kom igång samt kost	
Muskeltester-Har du tillräcklig muskelstyrka att klara ditt arbete?	
Genomgång av svaga sidor muskelmässigt, träningsförslag.Gummiband utdelat	
Genomgång av ergonomi och arbetsmiljöhjälpmiddel på arbetsplatserna	
Motivationsutbildningar.Rygg, nacke, stress, artros	
Konflikthantering,kränkande särbehandling	
Föreläsning om tinnitus och vikten av att använda hörselskydd.	
Möjlighet att önska arbetsmiljöförbättringar.Medd. till önskelistan för vidare åtgärd	
Alla städare fick 1 par gästavar	
Ett steg i livet	
Steget vidare	
Erbjudande om influensavaccin	
Alternativa behandlingsmetoder, tex akupunktur	
Studieresa till Umeå för att se hur de arbetar med sin intraprenad	
Besök på städmässan i Ske-å samt seminarie med Åsa Persson	
Erbjudande om rökavvänjning,viktminskning	429 000

2009

Hälsoprofilbedömning med åtgärdsförslag	
Motivationsutbildningar.Rygg, nacke, stress, artros	
Utbildning i hjärt och lungräddning	
Arbetslagsutveckling. 3 dagar/grupp	
Träning på arbetstid Höstterminen	
Erbjudande om influensavaccin	
Medarbetarenkät	

Uppföljning muskeltester	
Genomgång av ergonomi och arbetsmiljöhjälpmedel på arbetsplatserna	
Ett steg i livet	
Steget vidare	
Alternativa behandlingsmetoder, tex akupunktur	
Möjlighet att önska arbetsmiljöförbättringar.Medd. till önskelistan för vidare åtgärd	
Erbjudande om rökavvänjning,viktninskning	392 000

2010

Motivationsutbildningar.Rygg, nacke, stress, artros	
Träning på arbetstid Vårterminen	
Medarbetarenkät	
Ett steg i livet	
Steget vidare	
Alternativa behandlingsmetoder, tex akupunktur	
Utbildning om alkohol.Arbetstagarens och chefs ansvar.Halvdagar	
Alla städare fick en vinddress	
Möjlighet att önska arbetsmiljöförbättringar.Medd. till önskelistan för vidare åtgärd	
Arbetsteknik moppling	
Certifiering av 8 städare inom mopptechnik	
"Framtidsgruppen" Grupp för städare med återkommande korttidsfrånvaro 4 träffar	
Besök på städmässan i Piteå samt seminarie med Tomas Fogdö	
Erbjudande om rökavvänjning,viktninskning	
god arbetskamrat,kvalitetsmässigt.Enklare belöningar som "vinst"	666 000

2011

Brandskyddsutbildning	
Motivationsutbildningar.Rygg, nacke, stress, artros	
Ett steg i livet	
Steget vidare	
Kallelse till träff om upprepad korttidsfrånvaro	
Sjuk mer än 59 dagar.Infoträffar med personalenheten	
Alternativa behandlingsmetoder, tex akupunktur	
Möjlighet att önska arbetsmiljöförbättringar.Medd. till önskelistan för vidare åtgärd	
Uppföljning arbetslagsutveckling	
Påbyggnad SRY.10 st t.v-anställda som inte hadeden sedan -07	
Sommarpresent- brandfilt	
Vikariedag 8/6.Bodaborg,lunch,studiebesök Ske-å kraft arena	
Studieresa Haparanda.Studiebesök Torneå,boende Cape East	
Stegtävling i 2 delar.4 veckor i april resp okt.priser utdelades.	

Vidareutbildning av moppteknikombuden till arbetsteknikombud, med uppgift att	
ge arbetskamraterna stöd med ergonomi i det dagliga arbetet	
Deltar i unikt forskningsprojekt via LTU Arbetsmiljö-trivsel kontra sjukfrånvaro	
Maskininventering INSAVE,Referensgrupp träffats 1 gång i Linköping	
Erbjudande om influensavaccin	
SRY-utbildning för nyanställda städare.	
Temaveckor under året:Ergonomivecka,maskinvecka,kundnöjdhetsvecka,	
schemavecka,toalettstädning,	
Erbjudande om rökavvänjning	
Erbjudande om influensavaccin	

2012

Motivationsutbildningar.Rygg, nacke, stress, artros	
Ett steg i livet	
Steget vidare	
Kallelse till träff om upprepad korttidsfrånvaro	
Sjuk mer än 59 dagar.Infoträffar med personalenheten	
Alla anställda fick en röd huvtröja i samband med Kick off i januari	
Alternativa behandlingsmetoder, tex akupunktur	
Möjlighet att önska arbetsmiljöförbättringar.Medd. till önskelistan för vidare åtgärd	
Utbildning av arbetsteknikombud inför storstädning för vidare utb.till övriga kollegor	
Maskinutbildning,inkl maskinkörkort	
Hälsoprofilbedömning med åtgärdsförslag.april- juni	
Erbjudande om livsstilsförändring med KBT och träning	
Föreläsning om blodtryck utifrån åtgärder från hälsoprofilen	
Inventering av kemikalier samt bortforsling av överblivet kem	
Datautb. Med fokus på självservice,insidan,e-post	
Deltar i unikt forskningsprojekt via LTU Arbetsmiljö-trivsel kontra sjukfrånvaro	
Arbetslagsutveckling	
Temaveckor under året:schema,maskinvecka,ergonomi,kundnöjdhet,kvalitetskontroll	
Broschyr/folder med bild och text på de arbetsmiljöhjälpmedel/tricks som städarna använder, för att dela med sej av sin kunskap och ide'rikeredom till alla.	
Arbetslagsutbildning i samband med konflikt	
Studieresa till Stockholm	
Erbjudande om rökavvänjning	

Bilaga 5

Bilaga

Korrelationsanalys av de 20 känslobeskrivande orden från enkät 2

Känslobeskrivande ord	Medelvärde	Nytt index	Korrelations-koefficient (Cronbach's Alpha)
Avslappnad	3.47		
Avspänd	3.45	Avslappnad index	0,696**
Stressad	2.75		
Pressad	2,23	Stressad index	0,762**
Aktiv	3,97		
Energisk	3,55	Aktiv index	0,761**
Ineffektiv	2.03		
Passiv	2,65	Passiv index	0,461**
Slut	2.49		
Uttömd	2.25		
Utarbetad	2.24	Utarbetad index	0,863**
Sömnig	2.43		
Dåsig	2.04		
Gäspar	2.41	Trött index	0,790**
Irriterad	1.89		
Arg	1.45	Irriterad index	0,665**
Orolig och nervös	1.79	Orolig index	-
Osäker	1.43		
Nedstämd	1.40		
Olust när du går till jobbet	1.36	Olust index	0,679**

** = Signifikansnivå 0,01

* = Signifikansnivå 0,05

Bilaga 6

Bilaga

Korrelationsanalys av index från enkät 2

	Avslappnad index	Stressad index	Utarbetad index	Trött index	Irriterad index	Orolig index	Olust index	Aktiv index	Passiv index
Avslappnad index	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Stressad index	-.530**	-	-	-	-	-	-	-	-
Utarbetad index	-.422**	.563**	-	-	-	-	-	-	-
Trött index	-0.168	.292*	.545**	-	-	-	-	-	-
Irriterad index	-.234*	.354**	.515**	.480**	-	-	-	-	-
Orolig index	-0.005	0.1	0.163	0.169	0.142	-	-	-	-
Olust index	-0.103	.326**	.390**	.465**	.506**	.304**	-	-	-
Aktiv index	.483**	-.264*	-.507**	-0.202	-0.121	-0.073	-.247*	-	-
Passiv index	-.309*	.299*	.494**	.446**	0.22	0.118	.516**	-.522**	-

** Signifikansnivå 0.01

* Signifikansnivå 0.05