

## SLUTRAPPORT

---

Projekttitel	Dnr
Genusmedvetet arbetsmiljöarbete – lärande nätverk för kommunal sektor	170139

Projektledare
Docent Annika Vänje, avdelningen för ergonomi, KTH

**Innehåll:**

1. Projektets syfte och bakgrund
2. Projektets genomförande
3. Uppnådda resultat
4. Genomförda insatser för att resultaten ska komma till praktisk användning
5. Publikationer, presentationer och annan spridning inom projektets ram

## 1. Projektets syfte och bakgrund

Trots det faktum att vi har en jämn representation av kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden (SCB, 2020) karaktäriseras vårt arbetsliv av en tydlig könssegregering till olika sektorer och yrken (Abrahamsson and Gonäs, 2014). Vi ser även att kvinnors sjukskrivningstal fortfarande är betydligt högre än männens för diagnoser som belastningsskador och psykisk ohälsa. Enligt Försäkringskassans (2020) beräkningar löper kvinnor idag en förhöjd relativ risk om 41 procent, i jämförelse med män, för sjukfall kopplade till stressrelaterad psykisk ohälsa. Det finns därmed, på flera plan, en diskrepans mellan den generella externa bilden av det jämställda svenska arbetslivet och hur den faktiska verkligheten tar sig i uttryck. Genom detta forskningsprojekt har vi sökt skapa en förståelse för hur den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samspelar med frågor om kön och jämställdhet. Kontexten är kvinno- och mansdominerade arbeten i kommunal sektor. Syftet har varit att identifiera organisatoriska villkor och förutsättningar för ledning, styrning och organisering som främjar god organisatorisk och social arbetsmiljö i könssegregerade verksamheter. Mer detaljerade syften har varit att:

1. Identifiera och utforska utmaningar i organisationernas befintliga formella och informella strukturer som grundar sig i ojämsställda arbetsförhållanden.
2. Identifiera och implementera åtgärder i respektive kommun som är anpassade till de lokala behoven och bidrar till att utveckla jämställdheten i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.
3. Identifiera vilka kunskaper och strukturer Arbetsmiljöverket behöver utveckla för att inspektionsverksamheten av könssegregerade arbetsmiljöer ska kunna utvecklas till att bli mer könsmedvetna.
4. Identifiera och analysera de arbetsmiljö- och jämställdhetsfrågor som är på agendan vid organisatoriskt lärande mellan de två kommunerna, samt mellan kommunerna och Arbetsmiljöverket.

De kommunala verksamheter som har ingått i den interaktiva forskningen är vård- och omsorgsförvaltningar (hemtjänst) samt tekniska förvaltningar vid två kommuner (kommun 1 och kommun 2). Därutöver har Arbetsmiljöverkets inspektioner av dels omsorgsverksamhet dels systematiskt arbetsmiljöarbete och ergonomi (SAM Ergo) varit en tredje medaktör i projektet. Dessa tre partnerorganisationer har utgjort en unik interorganisatorisk läroprocess där lokala och nationella kunskaper om arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete har länkats samman. Målsättningen har varit att gemensamt utveckla såväl praktiskt användbar som teoretiskt intressant kunskap om könsmedveten arbetsmiljöutveckling.

### *Teoretiska utgångspunkter*

De teoretiska perspektiv vi har använt oss utav i forskningsprojektet belyser områdena betydelser av kön och jämställdhet, arbetsorganisation, social och organisatorisk arbetsmiljö samt lärande och förändringsarbete. Ett syfte med projektet har varit att dels identifiera vilka betydelser kön har (Wahl et al., 2018; Glinsner et al., 2019; Cerdas et al., 2019) i de kommunala och statliga arbetsplatsernas arbetsmiljöer, dels att med denna kunskap som grund implementera åtgärder som kan bidra till könsmedvetenhet i omsorgs- och tekniska förvaltningars arbetsmiljöer samt vid arbetsmiljöinspektioner av dessa verksamheter.

För att kunna bedriva en hållbar arbetsmiljöutveckling och skapa denna könsmedvetenhet behöver vi belysa och kritiskt granska den rådande könade normen (Bleijenbergh, 2018; Ringblom, 2019; Johansson and Ringblom, 2017) på arbetsplatser och i arbetsmiljöarbetet. Fokus på såväl individers förhållningssätt som organisatoriska värdegrunder på arbetsplatsen utgör centrala delar i ett sådant arbete. Vi kan, för en ökad könsmedvetenhet, ställa kritiska frågor om praktiken som till exempel om finansiella och materiella resurser, står i proportion till arbetets karaktär och arbetsuppgifterna eller om de är bristfälliga och istället bidrar till en ojämsställd arbetsmiljö (Olofsdotter and Landén, 2014; Vänje and Sjöberg

Forsberg, 2021). Acker (2006) menar att alla organisationer består av mer eller mindre ojämlika förhållanden, där intersektionaliteter som kön, klass och etnicitet (race) samspelar och påverkar olika göranden i organisationen. Ojämställda regimer beskriver Acker (2006) som systematiska skillnader vilka grundar sig i makt och kontroll, resursfördelning, delaktighet i beslut och möjligheter till karriärutveckling. Detta kan i praktiken manifesteras i form av att kvinnor och mäns arbetsuppgifter värderas olika, bristande kontroll över arbetet och delaktighet i viktiga beslut samt olika möjligheter till lärande och utveckling i arbetet. Detta är också faktorer som bidrar till det goda arbetet (Johansson and Abrahamsson, 2009), jämställda arbetsmiljöer och förhindrar inlåsningseffekter.

I forskningen har vi använt oss utav begreppen kön och jämställdhet. Kön innebär här sociala konstruktioner kring betydelser av kön som skapas genom interaktioner mellan kvinnor och män men också mellan enbart män eller kvinnor. Kön görs även på en organisatorisk nivå genom samspel mellan de förutsättningar som strukturer och processer ger, symbolhandlingar och individers självbilder (Acker, 1990; Gherardi, 1994; McDonald, 2012). Detta motsvarar engelskans begrepp gender eller svenskans begrepp genus. Jämställdhet handlar om det praktiska arbetet med att utveckla arbetsmiljöer där kvinnor och män har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter. Fokus i ett sådant arbete behöver vara på organisationers maktstrukturer (Göransson, 2007; Johansson and Ringblom, 2017) och kritisk granskning av kvinnors och mäns sociala över- och underordningar (Hirdman, 1988; Regnö, 2013).

Delaktighet har varit ett viktigt begrepp i det forskningsbaserade utvecklingsarbetet. Utgångspunkten har varit att skapa förändring i arbetsmiljöerna genom att initiera lärande tillsammans med medarbetare och chefer. I ett sådant förändringsarbete är demokratisk ansats, kritisk granskning, självreflektioner och en önskan om förändring viktiga delar (Maguire, 2006). I praktiken handlar det om att skapa en öppen atmosfär där det är högt i tak och erfarenheter och kunskaper kan delas fritt mellan deltagarna. I förändringsarbete är interaktioner mellan organisationens medlemmar en grundläggande förutsättning (Haj-Bolouri et al., 2021). Därför blir begrepp som förtroende och tillit till varandra viktiga begrepp för att deltagarna ska våga samverka och dela med sig av personliga subjektiva erfarenheter. De könsteoretiska perspektiv (Acker, 1990; West and Zimmerman, 1987; Deutsch, 2007) vi har valt att arbeta med är processinriktade till sin karaktär och passar därmed väl för att användas i ett sådant förändringsarbete. Inte minst eftersom dessa bidrar till att identifiera olika arbetspraktiker som direkt eller indirekt skapar betydelser av kön i den aktuella lokala kontexten. En andra utgångspunkt i ett demokratiskt förändringsarbete är därmed att det inte går att utveckla en generell modell för hur förändringsarbetet ska bedrivas, utan det måste anpassas till den aktuella organisationens förutsättningar och behov (Ekman et al., 2010).

För att skapa en djupare förståelse av villkoren för lärande i de tre partnerorganisationerna har vi använt oss utav teorier om arbetsplatslärande (Ellström et al., 2008; Kock et al., 2008). En utgångspunkt i dessa teorier är att hur arbetet är organiserat främjar eller begränsar möjligheter till lärande (Fuller and Unwin, 2004), vilket i sin tur har en inverkan på såväl individers möjligheter till yrkesutveckling som det organisatoriska lärandet. I den kommande doktorsavhandlingen (Sjöberg Forsberg) som bygger på resultat från detta projekt används även teorier om lärande situerat i praktikgemenskaper. Dessa teorier utgår ifrån en processuell syn, där gemensamma normer och värderingar formas genom de handlingar som utförs, som exempelvis arbetets utförande (Lave and Wenger, 1991). När det gäller värdeskapande i en organisation är dessa processer beroende av strukturer som öppnar upp för lärande (Reese, 2020). I förlängningen betyder det att för att kunna utveckla jämställda och könsmedvetna arbetsmiljöer behöver vi strukturer som öppnar upp för en lärande organisation. Det blir därmed centralt att identifiera på vilka sätt eventuella förändringar av hur arbetet ska utföras påverkar lärandet i organisationen (Reese, 2020).

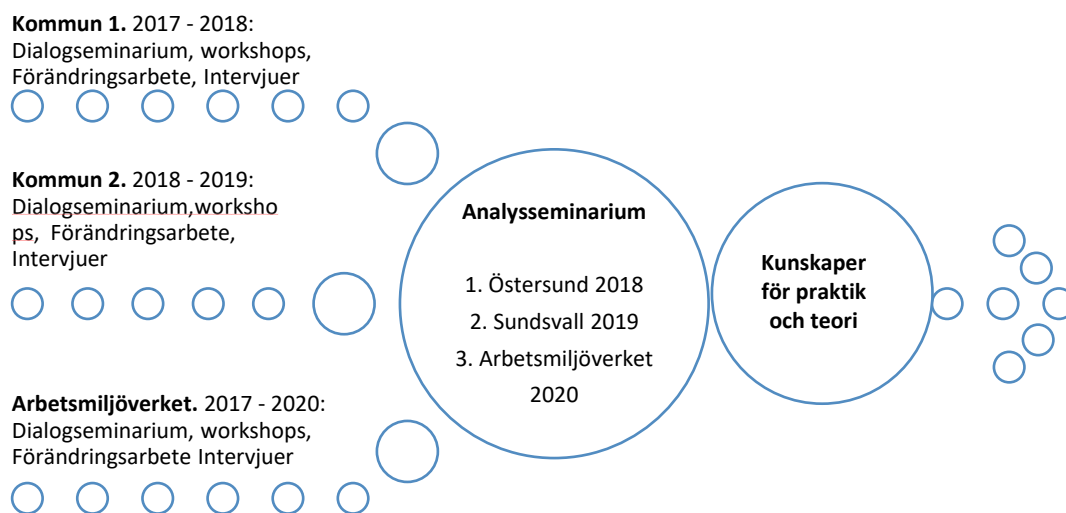
I detta projekt har vi även genom metod- och kunskapsansatsen interaktiv forskning öppnat upp för interorganisatoriskt lärande, det vill säga ett lärande som går utöver den egna

organisationens gränser. Tidigare arbetslivsforskning har visat på svårigheter när det gäller denna form av utvecklingsarbete, som att bibehålla drivkraften hos deltagarna och att generera resultat som är intressanta ur ett bredare perspektiv (Engelstad and Gustavsen, 1993: 220) och inte endast producera goda exempel för den egna organisationen.

## 2. Projektets genomförande

Olika forskningsansatser genererar olika former av vetenskaplig kunskap. Dessa ansatser kan beskrivas utifrån de vid universiteten etablerade kunskapsdiskurserna Mode 1 och Mode 2 (Gunnarsson et al., 2015; Gibbons et al., 1994), där Mode 1 representerar traditionell forskning i vilken forskaren har den centrala rollen och tolkningsföreträdet i kunskapsproduktionen. I Mode 2 däremot är forskaren medaktör i en kunskapsproduktion som sker utifrån en demokratisk värdegrund och i nära iterativ samverkan mellan forskning och praktik. I föreliggande projekt har vi haft en interaktiv forskningsansats (Figur 1), vilken kan placeras inom ramen för en demokratisk kunskapsbildning (Gunnarsson et al., 2015). Inom den interaktiva ansatsen är forskarens roll att vara expert på att organisera lärprocesser, analysera data och länka samman praktisk lokal kunskap med befintliga och nya teorier. Valet av en interaktiv ansats grundade sig i flera olika faktorer. För det första ville vi få en djupare förståelse av vilka betydelse kön och jämställdhet hade i de olika kontexternas (Frisby et al., 2009) arbetsmiljöer, vilket ställde krav på en forskningsansats som kunde fånga chefers och medarbetares arbetserfarenheter och upplevda dilemman i arbetsmiljöerna. För det andra är forskning om arbetsmiljö ur könsteoretiska perspektiv begränsad både i Sverige och internationellt, vilket ställde krav på en ansats som öppnade upp för möjligheter att generera ny lokal praxisbaserad kunskap. För det tredje öppnar den interaktiva ansatsen upp för ett lärande både inom och mellan arbetsorganisationer. Detta var en central faktor då projektet inte endast syftade till att generera teoretiska och praktiska kunskaper, utan också att implementera ett lärande i och mellan de tre partnerorganisationerna (Bleijenbergh, 2018).

Figur 1. Den interaktiva forskningsprocessen med dess partnerorganisationer och metodologiska verktyg.



Nedan beskrivs de metodologiska verktyg vi har använt oss utav i den interaktiva forskningsprocessen, vilka var dialogseminarium (Gustavsen, 1992), forskningsbaserat förändringsarbete, intervjuer och analyseseminarium (Tabell 1).

Tabell 1. Metodologiska verktyg som har använts i de tre partnerorganisationerna, tidpunkter för genomförande samt antal medaktörer.

Metodologiska verktyg	Kommun 1	Kommun 2	Arbetsmiljöverket	Totalt antal medaktörer per verktyg
<b>Dialogseminarium</b>	Vintern 2018 32 medaktörer	Hösten 2018 22 medaktörer	Hösten 2018 19 medaktörer	2018 73 medaktörer
<b>Djupintervjuer</b>	Våren 2018 12 informanter	Vintern 2018 14 informanter	Hösten 2019 10 informanter	2018 – 2019 36 informanter
<b>Forskningsbaserat förändringsarbete</b>	Våren 2018 8 enhetschefer vid tekniska förvaltningen	Våren 2019 15 deltagare, enhetschefer, medarbetare inom hemtjänsten, fackliga representanter samt HR-strateg	Våren 2019 9 medaktörer; chefer, inspektörer, handläggare	2018 – 2019 32 medaktörer
<b>Analyseseminarium med kommun 1 &amp; 2 samt Arbetsmiljöverket</b>	Sommar 2018 40 medaktörer	Hösten 2019 33 medaktörer	Hösten 2020 24 medaktörer	2018 – 2020 97 medaktörer

### *Dialogseminarium*

Den interaktiva forskningsprocessen inleddes med dialogseminarium i respektive kommun samt vid Arbetsmiljöverket. Dessa seminarier var organiserade för att initiera lärande inom den egna organisationen om jämställdhet och arbetsmiljö, samt att gemensamt identifiera lokala frågor och dilemman med anknytning till detta tema. Syftet med att identifiera dilemman var att med dessa som bas kunna initiera lokalt förändringsarbete i förvaltningarna. Seminarieupplägget var inspirerat av såväl Gustavssens (1992) teorier om aktionsforskning och dialogseminarium som Svensson och Aagards (2006) perspektiv på interaktiv forskning.

Varje enskilt dialogseminarium inleddes med en beskrivning av forskningsprojektets syfte och vad interaktiv forskning innebär i praktiken, som att inbjudna aktörer/medarbetare har en aktiv roll i denna process och särskilt när det gäller att identifiera forskningsfrågor att arbeta vidare med i den egna organisationen. På så sätt banade vi väg för att redan från start öppna upp för samverkan och lärande mellan oss forskare och deltagande medarbetare. En kortare föreläsning om kön, jämställdhet och arbetsmiljö syftade till att inför arbete i mindre grupper komplettera deltagarnas praktiska erfarenheter med övergripande teoretisk förståelse.

Vid dialogseminarierna i kommunerna har medarbetarna delats in i mindre grupper med syftet att skapa interprofessionella grupper representerande såväl hemtjänst som teknisk förvaltning. På så vis skapade vi möjligheter för förvaltningarna att spegla sig i varandras arbetsmiljöer. Deltagare var medarbetare från hemtjänst och teknisk förvaltning, första linjens chefer, samordnare, skyddsombud och verksamhets-/förvaltningschefer. Varje gruppering har arbetat med på förhand givna frågeteman om jämställdhet och arbetsvillkor i det vardagliga arbetet. Varje dialogseminarium har pågått i cirka fem timmar, inklusive avbrott för en gemensam lunch. Gruppernas redovisningar utgick ifrån presentationer på blädderblock, som sedan har sparats av forskarna och utgjort underlag för tematisk analys tillsammans med anteckningar förda dels för hand dels i realtid via PowerPoint.

## Intervjuer

I varje kommun samt vid Arbetsmiljöverket har 36 semi-strukturerade intervjuer genomförts efter dialogseminarierna, med ett urval av informanter från respektive verksamhet. Ett kriterium för urval var deltagande vid dialogseminariet i sin kommun respektive vid Arbetsmiljöverket. Intervjuerna baserades framför allt på vad som framkommit vid en första analys av dialogseminarierna vilket var de fyra temaområdena; krav och resurser i arbetet, möjligheter för lärande och verksamhetsutveckling, arbetsmiljöarbete och jämställdhetsaspekter. Genom detta upplägg kunde vi fördjupa en del av de frågor som väcktes under dialogseminariet, och på så sätt skapa robust kunskap om betydelser av kön (Stokoe, 2013) i arbetsmiljöerna.

Vid de två kommunerna intervjuades förstalinjens chefer, mellan- eller förvaltningschefer, medarbetare och skyddsombud (förtroendevalda medarbetare). I Tabell 2 presenteras deras attribut, det vill säga vilken verksamhet de representerade, position, kön och antal per kategori. Intervjuerna inom Arbetsmiljöverket gjordes med inspektörer och chefer, verksamma inom de nationella inspektionsprojekt äldreomsorg och SAM Ergo. För att behålla anonymiteten är skyddsombud och typ av högre chefsposition inte inskrivna i tabellen.

Tabell 2. Antal informanter fördelade över organisationstillhörighet HT (Hemtjänst) eller TF (Teknisk förvaltning), position, och kön.

Organisationstillhörighet	Position	Kvinnor	Män	Totalt antal intervjuade
HT Kommun 1	Medarbetare	4	1	5
	Första-linjens chef	1	1	1
	Högre chef			1
HT Kommun 2	Medarbetare	4	2	6
	Första-linjens chef	1		1
	Högre chef	1		1
TF Kommun 1	Medarbetare	2	1	3
	Första-linjens chef		1	1
	Första-linjens chef		1	1
TF Kommun 2	Medarbetare	2	2	4
	Första linjens chef		1	1
	Högre chef		1	1
Arbetsmiljöverket	Inspektörer och chefer	4	6	10
Totalt		20	16	36

Intervjuerna genomfördes i respektive verksamhets lokaler, vilket även möjliggjorde observationer av lokalernas standard och utrustning, något som förstärkte intrycken av intervjuerna. Intervjuerna som tog mellan 45 – 90 minuter att genomföra spelades in i sin helhet och transkriberades ordagrant. Parallellt med ljudinspelningarna togs även handanteckningar av den intervjuande forskaren. Deltagarna informerades om att medverkande var valfritt och att materialet skulle behandlas konfidentiellt. Efter varje intervju skrevs reflektioner om hur intervjun upplevdes, om något var förvånande eller på annat sätt varit särskilt intressant för den vidare analysen.

### *Forskningsbaserat förändringsarbete*

Efter varje dialogseminarium har forskarna i ett första steg analyserat insamlad data med syftet att identifiera lokala dilemman kopplade till forskningsprojektets tema. Dessa dilemman har sedan kritiskt granskats i samverkan med representanter från de berörda partnerorganisationerna. Målsättningen med analysarbetet var att tillsammans med de tre partnerorganisationernas referensgrupper komma överens om åtaganden som kunde ligga till grund för forskningsbaserad utveckling. Dessa referensgrupper har varit olika sammansatta, i kommun 1 bestod den av två förvaltningschefer och två forskare och i kommun 2 av två förvaltningschefer, en HR-representant (jämslaldhetsstrateg) och två forskare. Vid Arbetsmiljöverket skapades istället en styrgrupp med namnet AV:s Genus, Arbetsmiljö och Lärande bestående av chefer på olika organisatoriska nivåer och experter. Syftet med styrgruppen har varit att öka kompetensen inom tillsynen så att den blir mer könsmedveten samt att öka förståelsen för vilka betydelse genus har för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### *Analysmetoder*

Materialet från dialogseminarierna har analyserats kvalitativt och induktivt genom empiriskt baserad tematisk analys (Braun and Clarke, 2006). Denna analytiska procedur var lämplig då metoden interaktiv forskning tillhör en epistemologisk ansats där lokala praktiska kunskaper och befintlig teori samverkar i kunskapsproduktionen (Aagaard Nielsen and Svensson, 2006). Dessutom var tematisk analys i kombination med den interaktiva ansatsen kompatibla med vår önskan att fånga verklighetsbaserade erfarenheter (Braun and Clarke, 2006) från de studerade arbetsmiljöerna.

Det insamlade materialet från dialogseminarierna har strukturerats utifrån de givna frågeställningar vilka var underlag för gruppdiskussionerna (se metodbeskrivningen ovan). Därefter har vi forskare återigen läst igenom det sammanställda materialet och sökt efter mönster, som har kodats och därigenom bildat teman. För att bilda ett tema har inte förekomsten/prevalensen (mängden citat) varit avgörande (Braun and Clarke, 2006), utan snarare har vi utgått ifrån att temat ska vara relevant för forskningsprojektets frågeställningar. Vi har även i vår tolkning av data letat efter underliggande betydelse, i den meningen har vi inte utgått ifrån ordagranna analyser av text i vårt arbete. När det gäller de semistrukturerade intervjuerna har de dels analyserats tematiskt utifrån en liknande procedur, dels i form multipel fallstudieanalys (Yin, 1994). Den forskningsbaserade utvecklingen har ställt andra krav på analys, då det materialet har bestått av analyser och reflektioner genomförda tillsammans med medarbetarna, vilka baserats på handanteckningar av forskarna och sammanställningar på white-boards validerade av samtliga i rummet. Frågor och handlingar som på något vis har fört det forskningsbaserade utvecklingsarbetet framåt eller som vi gemensamt identifierat som kritiska i ett förändringsarbete har urskilts genom denna procedur. Ovan beskrivna analytiska procedurer har kompletterats med de tre analysseminarium som beskrivs nedan.

### *Analyseseminarium*

Tre analysseminarium har genomförts under åren 2018 - 2020, ett i varje partnerorganisation. I två fall tillsammans med medarbetare från samtliga partnerorganisationer och oss forskare, och i ett fall med endast partnerorganisationens medarbetare som aktiva deltagare (Tabell 1). Syftena har varit dels att gemensamt validera forskningsresultat dels att initiera ett lärande om genusmedvetna och jämställda arbetsmiljöer mellan dessa organisationer. Arbetsmiljöverkets planerade analysseminarium fick flyttas fram på grund av pandemin år 2020, och formen ändrades till ett digitalt seminarium med endast Arbetsmiljöverkets medarbetare och oss forskare som deltagare (Tabell 1). Varje analysseminarium har inletts med partnerorganisationernas reflektioner kring det forskningsbaserade utvecklingsarbetet. Dessa reflektioner har belyst vilka projekt

de arbetat med, vad arbetet resulterat i och vilka stötestenarna har varit. Därefter har forskarna presenterat påbörjade analyser av vad som framkom vid det aktuella dialogseminariet, vid intervjuerna och i samtalen med partnerorganisationernas projektgrupper. I nästa steg har dessa analyser validerats i realtid av medaktörerna genom reflektioner över förbestämda frågor i mindre grupper och i plenum. Frågorna och reflektionerna syftade till att grunda och fördjupa förståelsen av empirin, men även att skapa en grund för ett långsiktigt förändringsarbete.

### 3. Uppnådda resultat

Med utgångspunkt i de metoder som har tillämpats (se avsnitt 2) i de tre partnerorganisationerna redovisas i detta avsnitt de resultat som genererats genom ovan beskrivna analyser.

#### *Dialogseminarier i kommunerna*

Dessa seminarium karaktäriserades av ett stort engagemang hos de deltagande aktörerna, vilket resulterade i ett rikt och robust (Gunnarsson et al., 2015) material. Resultaten från dialogseminarierna pekar på att värderingar kring kvinnors omsorgsarbete i samhället tydligt avspeglar sig i hemtjänstens arbetsmiljöer genom faktorer som lågstatus, att arbetsuppgifterna inte värderas som del av ett komplext yrkesarbete och att emotionellt arbete inte ses som en del av produktionen (Tabell 2). När det gäller den sociala arbetsmiljön i hemtjänsten beskrevs den vid dialogseminarierna som bristfällig med avsaknad av strukturer för erfarenhetsutbyten och tid för reflektioner kring till exempel vårdtagare med mer omfattande behov. Vidare fanns särskilt inom hemtjänstens förvaltningar starka lojaliteter till såväl arbetsgivare som vårdtagare. I praktiken visade sig dessa lojaliteter genom det osynliga arbetet, vilket bestod av informella uppgifter som bedömdes som nödvändiga att göra för vårdtagarens välbefinnande. Därmed prioriterades omsorgskvalitet före den egna arbetsmiljön och arbetssituationen. Vid dialogseminarierna lyftes ytterligare exempel från praktiken på uppgifter vilka ofta hamnade utanför satta tidsramar. Det kunde handla om att lösa oförutsedda händelser i vårdtagarens hem, tidskrävande förflyttningar mellan vårdtagare, bilvård och snöröjning av såväl tjänstebilar som vårdtagares entréer.

Frågan om jämställdhet sågs inte som viktig för själva arbetet eller på arbetsplatsen. Vid ett av dialogseminarierna i kommunerna poängterades att på arbetet gör du vad du är anställd för, oberoende av om du är kvinna eller man. Samtidigt pekar våra analyser av empirin från seminarierna att inom båda förvaltningarna fördelas arbetsuppgifter ofta utifrån kön. Inom hemtjänsten upplevde männen att det fanns en förväntan på att de skulle vara duktiga på manligt kodad teknik och tyngre fysiska uppgifter, samt mindre bra på hushålls nära uppgifter. Det kunde handla om förväntningar som att ordna inställningar på en TV eller lyfta tunga möbler, eller att inte veta hur en diskmaskin ska skötas. Vidare fanns hos kvinnliga kollegor önskemål om att rekrytera in fler män i hemtjänstens operativa arbete med syftet att förbättra upplevda brister i arbetsgruppens sociala arbetsmiljö.

Teknikstöd i arbetet var en fråga som lyftes av medarbetarna vid hemtjänstförvaltningarna. Vid dialogseminarierna framkom det att de tekniska systemen inte var anpassade till arbetets karaktär. Det kunde handla om appar för arbetsplanering av en verksamhet som är utsatt för ständiga förändringar när det gäller vårdtagares behov liksom av sjukskrivningar med påföljande vikariebehov. Men också att förflyttningsrutten mellan vårdtagare tidplanerades utifrån GPS koordinater och inte den säkraste vägen.

När det gäller de tekniska förvaltningarna avspeglades värderingar i samhället kring teknik och kön tydligt i arbetsmiljöerna. Faktorer som gav medarbetarna vid dessa förvaltningar en generellt sett högre status än inom hemtjänsten var att arbete med ting (Cerdas et al., 2019) och teknik värderades högre, att de sågs som kompetensbärare i kombination med att det



som verksamheten producerade var konkret och kvantitativt mätbart. När det gäller den sociala arbetsmiljön karaktäriserades den, särskilt inom en av förvaltningarna, av en machokultur. Det handlade om praktiker som en tuff jargong, vilken indirekt fungerade som en mekanism för inkludering eller exkludering kollegor emellan. Därutöver fanns ett risktagande som visade sig bottna i en kultur där det inte var praxis i att ifrågasätta arbetsuppgifter som av individen upplevdes som osäkra. Svårigheter i att bearbeta en manligt konnoterad arbetskultur och förbättra jämställdheten var en fråga som cheferna brottades med. Vid analyserna av det empiriska materialet från de tekniska förvaltningarna blev också den okunskap om hur ett förändringsarbete av den sociala och organisatoriska arbetsmiljön framträdande.

Vid dialogseminarierna deltog även lokala skyddsombud och huvudskyddsombud från arbetstagarorganisationerna, vilka lyfte att de saknade kunskaper om arbetsmiljöfrågor och det systematiska arbetsmiljöarbetet. Huvudskyddsombuden lyfte dock inte denna kompetensbrist, men poängterade att arbetsmiljöfrågor är komplexa och att de var svårt besitta kunskap inom alla områden.

Tabell 2. Synteser av resultaten från Dialogseminarierna i kommun 1 och 2 fördelade på teman som berör jämställdhet, kön, arbetsmiljö och lärande.

Jämställdhet	Kön	Arbetsmiljö	Lärande
Ej viktig fråga på arbetet	Fördelning av arbetsuppgifter	Osynligt arbete utförs	Saknar strukturer för erfarenhetsutbyten
Speglas av samhällets värderingar	Sociala förväntningar	Resursfördelning utifrån kvantitativa indikatorer	Saknar strukturer för lärande i arbetet
Ojämställda strukturer för resursfördelning	Förväntningar på kompetens	Rishtagande kultur	Brister i kunskaper om arbetsmiljöutveckling
	Värdering av arbete	Lojalitetskultur Bristande arbetsmiljökunskap	

#### *Dialogseminarium vid Arbetsmiljöverket*

Resultaten från dialogseminariet vid den inspekterande myndigheten (Arbetsmiljöverket) hade något annorlunda inriktning, det vill säga utgångspunkten var den granskande myndighetens perspektiv. Vid dialogseminariet beskrevs de komplexa kompetenskrav myndigheten ska svara upp emot. I det ingår att visa både på en bred kompetens om lagstiftning och föreskrifter samt på branschspecifika arbetsmiljökunskaper. I det specifika inryms dessutom kunskaper om dimensioner som jämställdhet och kön, men också om jämlikhet och krav på tillgänglighet. Professionaliteten som inspektör karaktäriserades som trovärdig, tydlig, empatisk, aktiv, flexibel med förmåga att hantera kriser.

Ovanstående krav och förväntningar ställer i sin tur krav på relevanta förutsättningar för tillsyn. Dessa kom att belysa frågor om resurser som att stödsystemen (inspektionsstöd, dokumentation) kan förbättras, att det även här förekommer arbete utanför de formella arbetsbeskrivningarna/-kraven och att kvantitet ofta går före kvalitet, samtidigt som förväntningarna är att leverera med hög kvalitet. Aktörerna vid seminariet beskrev att största delen av myndighetens arbete sker i form av projektorganisationer, utan avsatt tid och resurser för gemensamma utvärderingar och erfarenhetsutbyten. I praktiken innebär det att

inspektionsinsatser inte alltid följs upp och utvärderas på ett systematiskt sätt. Det fanns även en önskan om att vara mer proaktiv vid införande av nya föreskrifter. Ett exempel som gavs var att i arbeten med risker för smittspridning ställa samma formella krav på arbetskläder inom kvinno- och mansdominerade arbeten (seminariet ägde rum före Coronapandemin).

Även om de som inspekterade kunde identifiera brister i arbetsmiljön som grundade sig i ojämställda arbetsvillkor, upplevdes det som svårt att grunda det i befintliga lagar och föreskrifter. En kommentar var i anslutning till detta var att "vi kan inte bara diskutera frågorna, det leder ingen vart". Det lyftes även att det var svårt att se betydelse av kön eller en ojämställdhet vid könssegregerade arbetsplatser, det vill säga när det inte gick att göra direkta jämförelser mellan kvinnor och män med samma arbetsuppgifter. En fråga som har återkommit vid samtliga dialogseminarier är det osynliga arbetet inom hemtjänsten. För Arbetsmiljöverket innebär dessa arbetspraktiker, på grund av arbetets karaktär, mer komplexa inspektioner och att det därmed ställs större krav på inspektörerna. I samband med reflektioner kring detta tema lyftes önskemål om att vara två som inspekterar dessa typer av arbeten, då det skulle öka kvaliteten i arbetsplatsbesöken.

Tabell 3. Synteser av resultaten från Dialogseminarium vid Arbetsmiljöverket med fokus på genusmedvetna inspektioner, fördelade på teman som berör jämställdhet, kön, arbetsmiljö och lärande.

Jämställdhet	Kön	Arbetsmiljö	Lärande
Olika arbetsvillkor vid könssegregerade arbetsplatser	Komplicerat att inspektera könssegregerade arbetsplatser	Svårt att ställa krav vid icke formaliserat arbete	Svårigheter att tillämpa befintliga lagar och föreskrifter
Jämställdheten vid inspekterad arbetsplats speglar av sig i förväntningar på inspektörerna	Emotionellt arbete inom hemtjänst riskbedöms sällan	Svårt att ställa krav som grundar sig i kön/jämställdhet	Projektorganisation begränsar kunskapsöverföring och erfarenhetsutbyten
Könssegregering inom myndigheten		Önskan om att införa samma kravställningar vid kvinno- och mansdominerade arbetsplatser  Externa krav på generella och specifika arbetsmiljökunskaper	

#### *Intervjustudier vid kommunerna samt vid Arbetsmiljöverket*

Intervjustudierna i de två kommunerna samt vid Arbetsmiljöverket presenteras i nedanstående artiklar.

### *Conditions for workplace learning: a gender divide*

Denna artikel baseras på 12 semistrukturerade intervjuer med medarbetare och chefer vid en kommuns hemtjänst (socialförvaltning) och tekniska drifttjänst (teknisk förvaltning). Syftet var att undersöka samspelet mellan förutsättningar för arbetsplatslärande och sociala konstruktioner av kön i de två könssegregerade förvaltningarna. Intressant var att vi kunde se skillnader i förutsättningar för lärande mellan de två förvaltningarna, där de anställda arbetade med omsorg (majoritet kvinnor) eller teknik relaterade uppgifter (majoritet män). Resultaten indikerar att den mansdominerade teknikförvaltningens arbetsmiljö öppnade för arbetsplatslärande, samtidigt som den kvinnodominerade hemtjänstens arbetsmiljö snarare försvårade ett sådant lärande. De skillnader vi kunde identifiera, genom multipel fallstudieanalys, skapades i form av att de organisatoriska strukturerna och värderingar kring kön och jämställdhet genererade olika förutsättningar i arbetsmiljöerna. Att analysera förutsättningar för arbetsplatslärande utifrån könsteoretiska perspektiv synliggör såväl maktstrukturer som underliggande betydelser i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. I forskningsansatsen ingick att validera forskarnas analyser av intervjuer tillsammans med erfarna medarbetare och chefer från de tre partnerorganisationerna, vilket var ett fruktbart sätt att synliggöra och fördjupa såväl den praktiska som teoretiska förståelsen för könsskillnader i verksamheterna. Studien bidrar till befintlig forskning genom kunskaper om på vilka sätt värderingar kring kön samspekar med organisatoriska förutsättningar och möjliggör respektive försvårar för lärande och utveckling. Detta är kunskaper som kan komma till praktisk nytta för såväl chefer som HR- och arbetsmiljöansvariga inom kommunal sektor. Artikeln är publicerad.

### *Being there no matter what: working in publicly provided homecare services*

Denna artikel baseras på intervjuer med sex inspektörer vid Arbetsmiljöverket samt en "co-operative inquiry" (utforskande och lärande nätverk) genomförd i ett tidigare AFA finansierat projekt (2013 – 2016) om branschspecifik arbetsmiljökunskap. I detta nätverk ingick första-linjens chefer samt skyddsombud anställda i tre kommuner i samma region samt representanter från deras företagshälsovård. Empirin i denna artikel baseras dock på sju av nätverkets deltagare; tre första-linjens chefer och fyra medarbetare som även hade rollen som skyddsombud. Syftet med studien var att kritiskt undersöka på vilka sätt formella och informella arbetspraktiker samspekar med kön och hur dessa skeenden påverkar hemtjänstens arbetsmiljöer. De teoretiska utgångspunkterna var dels ett etnometodologiskt perspektiv på kön, dels befintliga teorier om utmaningar i relationsinriktade arbeten. Artikeln baseras på kvalitativ data vilken har analyserats tematiskt, dels för hand dels i NVivo Software. Resultaten pekar på att det inom hemtjänsten finns organisatoriska brister som grundar sig i sociala konstruktioner och värderingar kring kön. Dessa var bristen på tydliga arbetsbeskrivningar, en gränslöshet mellan individen, individens kropp och det relationsinriktade arbetet, brist på resurser för emotionellt arbete och bristande kunskaper i att genomföra riskbedömningar i relationsinriktade arbeten. Artikelns bidrag är bland annat att vi synliggör hur sociala konstruktioner av kön på olika sätt påverkar hemtjänstens arbetsmiljöer negativt. Det var tydligt att föreställningar om kvinnor och män på individnivå var nära sammanvävda med (i) hur hemtjänstens medarbetare uppfattade sin yrkesroll, (ii) förutsättningar i inspektörernas arbete. Genom artikeln har vi synliggjort att värderingar i samhället kring jämställdhet, kön och hemtjänst tydligt avspeglar sig i arbetsmiljöerna och arbetets status. Detta är kunskaper som kan komma till nytta för de som arbetar med att utveckla framtidens arbetsmiljöer inom välfärdssektorn, det gäller såväl SKR, Suntarbetsliv som arbetsmiljöansvariga och jämställdhetsstrateger i kommunerna. Artikeln är publicerad.

### *Bringing in gender perspectives on systematic occupational safety and health management*

Denna artikel baseras på resultat från tio intervjuer med chefer (två män) och inspektörer (åtta kvinnor) vid Arbetsmiljöverket. Syftet var att spegla framförallt arbetsmiljöinspektörers bilder av det systematiska arbetsmiljöarbetet vid könssegregerade arbetsplatser i teorier om organisation och kön. Det empiriska materialet har analyserats med hjälp av kvalitativ

tematisk analys. Genom att anlägga ett könsteoretiskt och kritiskt perspektiv har vi synliggjort att traditionella normer och värderingar kring kvinnor och män försvårar det systematiska arbetsmiljöarbetet. Slutsatser från denna studie är att;

- Traditionella föreställningar och förväntningar kring kön och arbete indirekt leder till att centrala delar i det systematiska arbetsmiljöarbetet kringgås och därmed försvåras utvecklingen av en hållbar och jämställd arbetsmiljö. Detta eftersom en sådan miljö inte öppnar upp för jämställd delaktighet, men även att det uppstår svårigheter att genomföra riskbedömningar och incidentrapporteringar som kan identifiera reella brister i arbetsmiljöerna.
- Gemensamma sociala värderingar avspeglar sig i en feminitet inom hemtjänsten bestående av en stark lojalitet till såväl arbetsgivaren som vårdtagaren, vilken leder till att det inte blir självklart att ställa krav på nödvändiga resurser och att osynliga arbetsuppgifter förekommer.
- På liknande sätt leder en stark manlig norm till en macholiknande kultur inom teknisk förvaltning där risktagande uppstår och är accepterat, vilket i sig utgör motstånd i arbetet med att skapa en sund och säker arbetsmiljö.
- Att föreställningar och värderingar kring könsstereotyper dels leder till inlåsnings effekter för kvinnor och män i traditionella branscher dels försvårar arbetsmiljöåtgärder som arbetsrotation.

Avslutningsvis argumenterar vi för att en könsmedvetenhet leder till att det blir lättare att förstå varför vissa arbetsmiljöproblem uppstår och hur dessa kan motverkas. En könsmedvetenhet är med andra ord en viktig del vid arbetsmiljöutveckling och skapandet av ett hållbart systemiskt arbetsmiljöarbete. Därför menar vi att teorier om organisation och kön behöver integreras på ett tydligare sätt i arbetsmiljöforskningen och i utvecklingen av expertkunskap. Artikeln är inskickad till en vetenskaplig tidskrift.

#### *Gender-awareness: a prerequisite for safe and healthy work environments?*

Denna artikel baseras på resultat från en av kommunerna. Forskningsansatsen var interaktiv och syftade till kunskapande tillsammans med kommunens medarbetare. Empirin består av material från dialogseminarium, semistrukturerade intervjuer och analysseminarium. Medverkande aktörer vid dialogseminariet var medarbetare, chefer, samordnare och skyddsombud från kommunens hemtjänst (äldreomsorgsförvaltningen) och den tekniska förvaltningen, vid analysseminariet deltog även representanter från kommun 2 och Arbetsmiljöverket. De semi-strukturerade intervjuerna genomfördes med sammanlagt tio informanter, två första-linjens chefer (en kvinna och en man) och åtta medarbetare (fem kvinnor och tre män) från de båda förvaltningarna. Syftet var att undersöka på vilka sätt interaktioner mellan vardagliga arbetspraktiker och sociala värderingar kring kön formar arbetsmiljön i den kommunala sektorns segregerade verksamheter. Bakgrunden var att dagens arbetsmiljörisker ser olika ut beroende på om det är en kvinno- eller mansdominerad arbetsplats. I de resultat som genererades genom hög delaktighet och i nära samarbete mellan praktiker och oss forskare har vi identifierat flera utmaningar i de båda förvaltningarnas arbetsmiljöer, vilka relaterar till frågor om kön och jämställdhet. Dessa utmaningar berör frågan om att traditionella föreställningar och förväntningar på kvinnor och män begränsar möjligheter till arbetsmiljöutveckling. I artikeln menar vi att de identifierade utmaningarna kan användas som utgångspunkter i ett förändringsarbete som syftar till att bryta traditionella värderingar kring kön och därigenom bidra till utveckling av för medarbetarna mer hållbara arbetsmiljöer. Ett sådant förändringsarbete bör baseras på hög delaktighet där olika roller och positioner är representerade och syftar till att etablera gemensamma organisatoriska värderingar att leva efter, jämställd resursfördelning som baseras på verksamhetens karaktär och behov, strukturer som öppnar upp för lärande i arbetet och resurser för ett systematiskt arbetsmiljöarbete. I ett sådant förändringsarbete blir det viktigt att öppna upp för lärande både på organisatorisk och individuell nivå. Detta är

kunskaper som kan komma till nytta för de som arbetar med att utveckla framtidens arbetsmiljöer inom välfärdssektorn, det gäller såväl SKR, Suntarbetsliv som verksamhets- och arbetsmiljöansvariga på olika nivåer i kommunernas organisationer samt jämställdhetsstrategier i kommunerna. Artikeln kommer att skickas in till vetenskaplig tidskrift i februari 2021.

*Working title: The interplay between gendered norms and new public management strategies in the shaping of homecare services' work environments*

Detta bokkapitel är ett bidrag till en ännu ej publicerad forskarantologi som för in nya perspektiv på arbetsmiljö och hälsa genom textbidrag om könade normer i arbetet. Kapitlet tar avstamp i det identifierade behovet av att utveckla den kommunala hemtjänstens arbetsmiljöer och därigenom bana väg för jämställda, attraktiva och hållbara arbeten. Som vi vet är hemtjänst en sektor som dras med stora arbetsmiljöproblem och höga sjukrivningstal. Syftet med kapitlet är att bidra med nya insikter när det gäller hur normer, sociala konstruktioner av kön och New Public Management (NPM) samspelar med varandra och påverkar arbetsmiljön. Det empiriska materialet är hämtat från två interaktiva projekt om hemtjänsten, detta om könsmedveten arbetsmiljö och det tidigare AFA finansierade projektet om branschspecifik arbetsmiljökunskap. Intressant i kapitlet är de tre dilemman som identifieras och kan som kan fungera som delar i ett framtida utvecklingsarbete. Dessa berör organisatoriska obalanser (i) mellan NPM och hemtjänstarbetets karaktär (ii) mellan NPM rationaliteter och behovet av lärande och arbetsmiljöutveckling samt (iii) att det finns ojämsställda regimer som behöver bearbetas för att möjliggöra en resursfördelning anpassad efter de vardagliga behoven.

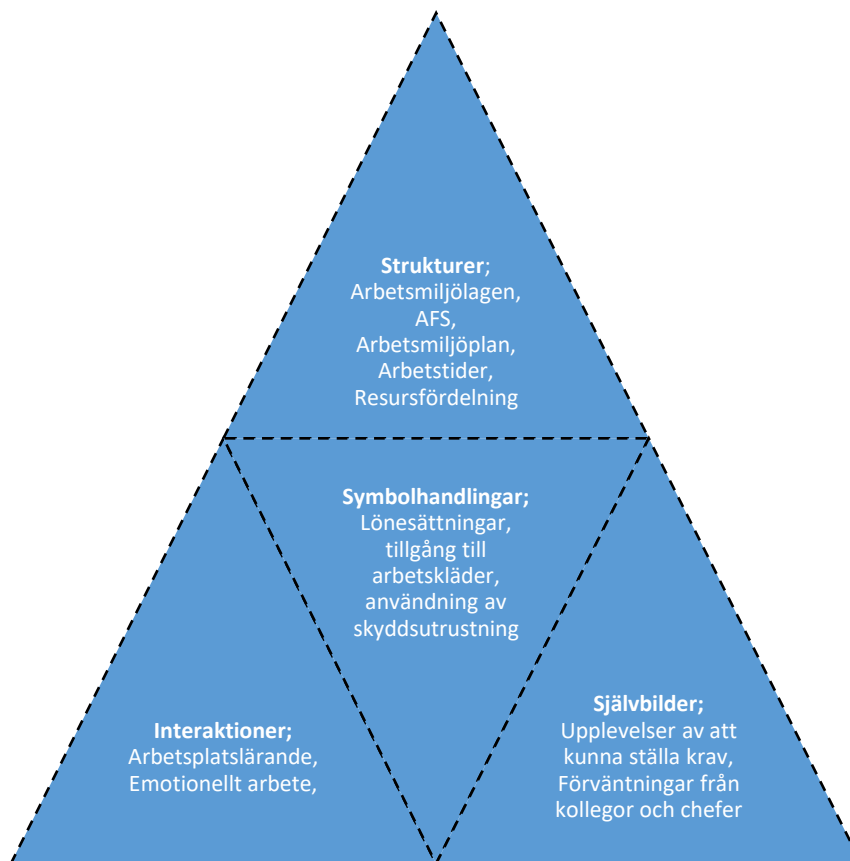
#### *Forskningsbaserat förändringsarbete*

I samtliga tre partnerorganisationer har dilemman som relaterar till projektets syfte och målsättning identifierats i samverkan mellan forskare och praktiker. Syftet med dessa dilemman har varit att initiera ett förändringsarbete som leder till mer genusmedvetna och jämställda arbetsmiljöer i den egna organisationen, samt att fungera som utgångspunkter för lärande mellan organisationerna.

Vid Arbetsmiljöverket var det övergripande önskemålet att utveckla förslag till åtgärder som relaterade till den ordinarie verksamheten. Den centrala frågeställning som utvecklades under dialogseminariet var hur vi som är anställda vid myndigheten kan bli mer genusmedvetna före, under och efter inspektioner. En del i ett detta arbete kom att bli de pilotaktiviteter som genomfördes inom tillsyn av de könssegregerade arbetsområdena äldreomsorg (kvinnodominerat) och SAM Ergo (mansdominerat) under år 2019. Huvudspåret i Arbetsmiljöverkets utvecklingsarbete har dock varit att skapa lärande om vilka betydelser kön har i arbetsmiljöer och då med fokus på det systematiska arbetsmiljöarbetet, ergonomi och föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö. Ett konkret verktyg i detta arbete har varit att utveckla den modell som är baserade på fyra dimensioner vilka enskilt och i samspel skapar konstruktioner av kön (Vänje, A. 2013, Figur 5 s 32.). Syftet har varit att utifrån de fyra dimensionerna identifiera processer och arbetspraktiker som kan vara aktuella att kritiskt granska vid arbetsmiljöinspektioner, men också att fungera som ett stöd före och efter inspektioner. Målsättningen har varit och är att utveckla kompetens och arbetssätt för att kunna genomföra genusmedvetna inspektioner inom ramen för den ordinarie verksamheten, och att i dessa aktivt kunna tillämpa aktuella föreskrifter och regelverk. För myndigheten har därmed frågor om kön och jämställdhet kommit att bli en konkret praktisk fråga som kan bidra till förståelser av hur föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö kan tillämpas vid inspektioner. Det handlar bland annat om att komplettera inledande processteg vid inspektioner med att synliggöra om kvinnors och mäns arbetsvillkor skiljer sig åt och att ta fram könsuppdelad statistik på hälsa och olyckor. För att därefter bedöma arbetsmiljörisker, utveckla en handlingsplan för att åtgärda identifierade risker och slutligen kontrollera att åtgärdernas genomförande sker.

Den modell som beskrivs ovan har transformerats till att fungera som en verktyglåda för myndighetens medarbetare vid inspektionsinsatser bestående av de fyra dimensionerna strukturer, interaktioner, symboler och självbild (Acker, 1990; Vänje, 2013). I Figur 2 nedan visas exempel på konkreta arbetsprocesser och -praktiker som kan ingå respektive dimension. Vi har här valt att använda de begrepp som Arbetsmiljöverket använder, nämligen genusmedvetna inspektioner.

Figur 2. Verktyglåda för genusmedvetna inspektioner, baserad på fyra block vilka alla bidrar till jämställdhet och värderingar kring kön.



I kommunerna har förändringsarbetet varit fokuserat på enskilda dilemman, därmed har de inte haft den systematiska helhetssyn på verksamheten som Arbetsmiljöverket hade i sitt förändringsarbete. Ett av projektets forskningsresultat är också just detta, nämligen kommunala operativa verksamheters brist på strukturer och resurser (som tid och kompetens) för arbetsplatslärande och kunskaper om förändringsarbete. De dilemman inom hemtjänsten som identifierades på basis av dialogseminarium berörde att brist på tid och resurser genererar så kallat osynligt arbete, krav på delade turer skapar obalans mellan arbete och privatliv, en stark lojalitet till vårdtagare och arbetsgivare, svårigheter att implementera tillitsbaserad styrning samt brist på tid för kollegiala erfarenhetsutbyten. De konkreta utvecklingsprojekt som sedan kom att genomföras i kommunerna syftade till att bearbeta mängden av osynliga arbetsuppgifter, scheman med delade turer samt att arbeta utifrån tillit och gott medarbetarskap.

I de tekniska förvaltningarna har utvecklingsarbetet inneburit samverkan med hemtjänstens förvaltning samt insikter i att kommunernas resursfördelningssystem är ojämlik, och till teknikrelaterade arbetens fördel. Det forskningsbaserade förändringsarbetet och resultaten från dialogseminarierna har synliggjort de nackdelar som en machokultur för med sig. I en av kommunerna handlade det om den tidigare beskrivna risken för exkludering av de som inte tillhörde den rådande sociala normen, manifesterat i en jargong som även kunde vara sexistisk. Här påbörjades ett arbete med temat machokultur för förvaltningens enhetschefer.

Där dessa chefers roll blev att fungera som förändringsagenter i sina respektive arbetsgrupper. I samma kommun etablerades även avtal mellan äldreomsorgsförvaltningen och den tekniska förvaltningen när det gällde service av bilar. Detta som ett svar på att hemtjänstens medarbetare var tvungna att avsätta arbetstid för arbetsuppgifter som kunde utföras av den tekniska förvaltningens medarbetare. I en av kommunerna skedde en omorganisation under projektiden, vilken innebar att den kvinnodominerade lokalvården/städ införlivades i den mansdominerade tekniska förvaltningen. Detta skapade behov av att initiera ett arbetsmiljöarbete baserat på utmaningen att två olika arbetskulturer och där kommunens styrsystem innebar en ojämlik fördelning av resurser, skulle tillhöra samma organisation och dela arbetslokaler.

### *Slutsatser*

Vi hävdar att den nuvarande organisatoriska obalansen mellan NPM systemets ensidiga fokus på mätbara resultat och behovet av organisatoriskt lärande och arbetsmiljöutveckling indirekt skapar brister i båda förvaltningarnas arbetsmiljöer. Ett av projektets övergripande forskningsresultat är också vad som lyfts i våra artiklar, nämligen bristen på strukturer och resurser (som tid och kompetens) för arbetsplatslärande samt kunskaper om förändringsarbete. För att lyckas i ett förändringsarbete behöver den rådande könsnormen och jämställdheten granskas kritiskt (Maguire, 2006; Johansson and Ringblom, 2017) med målsättning att förändra strukturer som hur resurser fördelas men också etablera gemensamma konkreta värderingar att arbeta efter i vardagen.

Inspektörernas bilder av de studerade kontexternas arbetsmiljöer bekräftar till stora delar ovanstående slutsatser. Vad som kan tilläggas är frågan om riskbedömningar av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, där såväl inspektörer som arbetsgivare upplever detta komplext och svårt att genomföra i praktiken. Sådana riskbedömningar av bland annat emotionellt arbete (Husso and Hirvonen, 2012; Strandell, 2020) med vid behov påföljande åtgärder skulle dock bidra till att bryta de negativa arbetsmiljökonsekvenser som uppstår i framförallt hemtjänstens kontexter.

Förklaringar till varför det uppstår utmaningar i hemtjänstens arbetsmiljöer är att de organisatoriska managementsystemen (NPM) inte är anpassade till de kvalitativa värden som omsorgsarbetet karaktäriseras av, följt av snäva resurser och otydliga beskrivningar av arbetsprocesser. Traditionella värdegrunder kring kön och jämställdhet i samhället avspeglar sig i arbetsmiljöerna, och kan ses som ett resultat av bristen på gemensamma organisatoriska värderingar kring jämställdhet och kön. Våra resultat visar därutöver att medarbetare balanserar dessa utmaningar genom en gränslöshet där privata emotionella resurser (inklusive kroppen) investeras i det offentliga yrkesmässiga arbetet (Husso and Hirvonen, 2012). Detta är en komplex situation som berör såväl den organisatoriska arbetsmiljön som individers arbetshälsa.

Inom de tekniska förvaltningarna har identifierade arbetsmiljöutmaningar haft en annan karaktär, mycket beroende på ett managementsystem som genererar tillräckliga resurser in i arbetet. Teknisk förvaltnings goda förutsättningar ger en upplevd frihet i att utföra arbetsuppgifter på individuell basis och utifrån personliga värderingar. Även i dessa arbetsmiljöer förekommer därmed osynligt arbete, som grundar sig i avsaknad av gemensamma värderingar och en rådande machokultur. Karaktäriserad av en norm som innebär att det inte alltid anses "coolt" att ifrågasätta risker och sätta gränser i arbetet, vilket innebär att arbetsgivaren inte har kunskaper om eventuella incidenter och riskfyllda arbetspraktiker. Därutöver utgör teknisk förvaltning en organisatorisk arbetsmiljö där medarbetare som inte anpassar sig till dessa informella arbetssätt/-praktiker riskeras exkluderas och att grogrund för trakasserier och särbehandling uppstår.

Inom både hemtjänstens förvaltningar och de tekniska förvaltningarna har vi identifierat näst intill obefintliga strukturer för gemensamt lärande och erfarenhetsutbyte kring olika former av incidenter i arbetet. Detta skapar vad som kan kallas för ett organisatoriska lidanden där

starka könade normer, bristfällig kompetensutveckling och erfarenhetsutbyten innebär begränsade möjligheter till ett proaktivt arbetsmiljöarbete.

De mest framträdande resultatet i detta forskningsprojekt om jämställdhet, kön och lärande i könssegregerade verksamheters arbetsmiljöer är att det inom kommunerna, med samma arbetsgivare, är vid jämförelser mellan omsorgsarbete eller teknikrelaterat arbete ojämlika regimer. Dessa regimer kan sammanfattas enligt följande.

- *Etablerade traditionella värderingar om kön och jämställdhet* i vårt samhälle avspeglas in i det vardagliga arbetet och utgör *motstånd i strävan att utveckla jämställda och säkra arbetsmiljöer*.
- Könssegregerade arbetsmiljöer i kommunal sektor karaktäriseras av svaga strukturer för lärande i arbetet, vilket försvårar dels det systematiska arbetsmiljöarbetet dels möjligheterna att utvecklas i arbetet.
- Könssegregerade arbetsmiljöer i kommunal sektor saknar gemensamma konkreta värderingar att arbeta utifrån, vilket leder till *otydligheter och gränslöshet i arbetet*.
- Den kommunala hemtjänsten karaktäriseras av en *dubbelriktad lojalitetskultur*, vilken gör att det uppstår dels så kallat osynligt arbete dels svårigheter i att ställa krav på resurser.
- De kommunala tekniska förvaltningarna har goda resurser för arbete, men en stark machokultur som innebär att dels *riskfyllda arbetssituationer dels olika former av exkluderingsmekanismer*, på såväl individuell som organisatorisk nivå, uppstår.
- Inspektörer vid Arbetsmiljöverket behöver utveckla kompetensen i att *ställa krav utifrån föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö*. I detta ingår att utveckla förståelser för hur betydelser av kön samspelar med arbetsmiljön.
- Det saknas kompetens hos arbetsmiljöansvariga och inspektörer när det gäller att genomföra riskbedömningar av emotionell belastning.

De mest framträdande resultaten från det forskningsbaserade utvecklingsarbetet kan sammanfattas enligt följande.

- I kommunernas förvaltningar saknas kunskap om samt strukturer och resurser för utvecklingsarbete och lärande i vardagen.
- Arbetsmiljöverket har på ett systematiskt vis integrerat sitt utvecklingsarbete in i inspektionsverksamheten, vilket resulterat i att ett lärande har påbörjats hos de inspektörer och chefer som medverkat i projektet.
- Inom hemtjänst har förändringsarbetet inneburit att (i) det icke formaliserade osynliga arbetets förekomst och omfattning har synliggjorts, (ii) att det krävs minimala extra resurser för att inte behöva schemalägga delade turer samt (iii) att den starka lojalitetskulturen försvårar en övergång till tillitsbaserad styrning där förstalinjens chefer förväntas kunna ställa tydliga krav på resurser. Det senare utifrån att det inte finns traditioner och kunskaper inom hemtjänstens operativa verksamhet om ett sådant arbetssätt.
- Inom teknisk förvaltning har det påbörjade förändringsarbetet inneburit att (i) den rådande machokulturens negativa påverkan på arbetsmiljön har synliggjorts och börjat bearbetas, (ii) frågan om att varaktigt öka andelen kvinnor till stor del handlar om att förbättra arbetsmiljöerna och bryta starka könsnormer samt (iii) att ojämställda regimer där fördelningen av resurser till arbete skiljer sig åt beroende på kön och verksamhet har synliggjorts och börjat ifrågasättas.
- Inom Arbetsmiljöverket har ett förändringsarbete påbörjats vilket syftar till att utveckla ett verktyg som inspektörer ska kunna använda vid tillsyn, och då som stöd för att synliggöra ojämställda arbetsmiljöförhållanden. En målsättning är att skapa förutsättningar för kunna ställa tydliga arbetsmiljökrav utifrån föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö.
- I samtliga tre partnerorganisationer har vi som forskare fungerat som drivkraft i utvecklingsarbetet, vilket utgör en sårbarhet vid projektavslut och påverkar



möjligheter till ett långsiktigt och hållbart förändringsarbete. För oss har det blivit tydligt att det saknas kompetens och strukturer för att driva förändringar i och av arbetsmiljöerna. Samtidigt som det finns ett stort engagemang, och vilja till, arbetsmiljöutveckling hos medarbetare och chefer. Det har också varit en stor öppenhet vid projektets olika aktiviteter när det gällde att dela erfarenheter och kunskaper med varandra, och över organisationsgränser.

#### **4. Genomförda insatser för att resultaten ska komma till praktisk användning**

Forskningens interaktiva ansats har inneburit en kontinuerlig och praktisknära samverkan med olika organisatoriska nivåer vid Arbetsmiljöverket och de två kommunernas verksamheter hemtjänst och teknisk förvaltning. Genom denna interaktivitet med praktiken har olika former av kunskap utvecklats. Lokal kunskap direkt användbar i kommunerna och vid Arbetsmiljöverket, samt mer generell kunskap av intresse för forskning, arbetsmiljöansvariga och fackliga parter i den offentliga sektorn.

Projektet har haft en referensgrupp bestående av nätverket för genus och arbetsmiljö. Detta nätverk skapades när Arbetsmiljöverket fick regeringsuppdraget "Kvinnors arbetsmiljö" år 2012, och det tog sin nuvarande form år 2015. Syftet med nätverket är att arbetsmarknadens parter, forskare och myndigheter tillsammans kan byta erfarenheter, vara referensgrupp och bollplank till forskningsprojekt. Medverkande aktörer är förutom arbetsmarknadens parter; Arbetsmiljöverket, Diskrimineringsombudsmannen, Försäkringskassan, Arbetsgivarverket, Sunt Arbetsliv, Arbets- och miljömedicin i Linköping, SKR, Partsrådet, Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Forte och Ramböll. Under projektiden har vi löpande presenterat och diskuterat forskningsresultat med denna konstellation.

Därutöver har vi fört seriösa diskussioner med Sunt Arbetsliv om spridning av forskningsresultaten, med fokus på arbetsmiljöförbättring och förändringsarbete. Tyvärr har pandemin inneburit att vi inte ännu har gått vidare med att skapa ett sådant utvecklingsarbete tillsammans med dem. Vi ser det dock som en framtida satsning att skapa webinar baserade på resultaten i de publicerade artiklarna och riktade till verksamma inom den kommunala sektorns könssegregerade arbetsplatser som arbetsmiljöinspektörer, skyddsombud på olika nivåer, arbetsmiljöansvariga och HR-funktioner som arbetar med arbetsmiljö.

#### **5. Publikationer, presentationer och annan spridning inom projektets ram**

I projektplanen var målsättningen för spridningsaktiviteter att tre vetenskapliga artiklar skulle publiceras samt deltagande vid konferens tillsammans med representanter från partnerorganisationerna. Båda dessa målsättningar har uppnåtts, idag har vi skrivit fyra vetenskapliga artiklar varav två är publicerade, en inskickad till vetenskaplig tidskrift samt en i slutfasen för att bli inskickad till en fjärde tidskrift. Ett slutseminarium på en doktorsavhandling kommer att genomföras i mars månad, med planerad disputation i juni 2021. Därutöver är ett bokkapitel till en forskarantologi skriven och under granskning hos förlaget. Nedan listas de publicerade artiklarna, den kommande avhandlingen och bokkapitlet, i kronologisk ordning.

Sjöberg Forsberg, K., Parding, K. and Vänje, A. 2020. Conditions for Workplace Learning: a gender divide. *Journal of Workplace Learning*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print <https://doi.org/10.1108/JWL-08-2020-0134>

Vänje, A. and Sjöberg Forsberg, K. 2021. Vänje A and Sjöberg Forsberg K. (2021) Being There No Matter What: Working in Publicly Provided Homecare Services. *Nordic Journal of Working Life Studies*, online-first [https://doi.org/10.18291/njwls.123740\\_0](https://doi.org/10.18291/njwls.123740_0)

Sjöberg Forssberg, K., Vänje, A. and Parding, K. 2021. Gender-awareness: a prerequisite for safe and healthy work environments? Submitted for publication in a scientific journal.

Vänje, A. Forthcoming. Working title: The interplay between gendered norms and new public management strategies in the shaping of homecare services' work environments. In Keisu I-B, Tafvelin, S. and Brodin, H. (eds) Gendered Norms at Work - New Perspectives on Work Environment and Health, Springer Verlag

Sjöberg Forssberg, K. 2021/Forthcoming. Arbetsmiljö och kön: Organisatoriska villkor för arbetsmiljöarbete i offentliga verksamheter. Doktorsavhandling, planerad disputation i juni 2021, Kungl tekniska högskolan

Projektresultat är därutöver presenterade vid;

- Forum för arbetslivsforsknings konferens (FALF 2019) där både praktiker och forskare deltar.

- Vid konferensen Styra och leda framtidens välfärd (Göteborgs universitet, SKR, Sunt Arbetsliv och Forte) i januari 2020 presenterade forskningsprojektet och då analyserade resultat under temasessionen organisering och arbetsmiljö. Presentationen gjordes tillsammans med Arbetsmiljöverket.

- Nätverket AFOU (Arbetsplatsnära forskning och utveckling) hade i januari 2018 en konferens där projektets inriktning och metoder presenterades. Medverkade i denna presentation gjorde även en verksamhetschef vid en av kommunerna. Nätverket representerar såväl arbetsmarknadens parter som forskarorganisationer.

- Länsstyrelsen Jämtlands län hade i slutet av 2017 en konferens om jämställd hälsa, bakgrunden var att dubbelt så många kvinnor som män var sjukskrivna i länet. Vid denna konferens presenterades forskningsprojektets inriktning och upplägg.

## 6. Referenser

- Aagaard Nielsen K and Svensson L. (2006) *Action and interactive research : beyond practice and theory*, Maastricht: Shaker Publishing.
- Abrahamsson L and Gonäs L. (2014) *Jämställt arbete? : organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet : forskningsrapport*, Stockholm: Fritze.
- Acker J. (1990) Hierarchies, Jobs, Bodies: A theory of Gendered Organizations. *Gender and Society* 4: 139-158.
- Acker J. (2006) Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. 20: 441-464.
- Bleijenbergh I. (2018) Transformational change towards gender equality: An autobiographical reflection on resistance during participatory action research. *Organization* 25: 131-138.
- Braun V and Clarke V. (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3: 77-101.
- Cerdas S, Härenstam A, Johansson G, et al. (2019) Development of job demands, decision authority and social support in industries with different gender composition – Sweden, 1991–2013. *BMC public health* 19: 758.
- Deutsch FM. (2007) Undoing Gender. *Gender & Society* 21: 106-127.
- Ekman M, Gustavsen B, Asheim BT, et al. (2010) *Learning regional innovation: Scandinavian models*: Springer.
- Ellström E, Ekholm B and Ellström PEJ Jowl. (2008) Two types of learning environment: Enabling and constraining a study of care work.
- Engelstad PH and Gustavsen B. (1993) Swedish Network Development for Implementing National Work Reform Strategy. *Human Relations* 46: 219-248.
- Frisby W, Maguire P and Reid C. (2009) The 'f' word has everything to do with it: How feminist theories inform action research. *Action Research* 7: 13-29.

- Fuller A and Unwin LJWlic. (2004) Expansive learning environments: integrating organizational and personal development. 126-144.
- Försäkringskassan. (2020) Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser. *Socialförsäkringsrapport*. [www.forsakringskassan.se](http://www.forsakringskassan.se), 108.
- Gherardi S. (1994) The Gender We Think, The Gender We Do in Our Everyday Organizational Lives. *Human Relations* 47: 591-610.
- Gibbons M, Limoges C, Nowotny H, et al. (1994) *The new production of knowledge: The dynamics of science and research in contemporary societies*: sage.
- Glinsner B, Sauer B, Gaitsch M, et al. (2019) Doing gender in public services: Affective labour of employment agents. 26: 983-999.
- Gunnarsson E, Hansen HP, Nielsen BS, et al. (2015) *Action research for democracy: New ideas and perspectives from Scandinavia*: Routledge.
- Gustavsen B. (1992) *Dialogue and development : theory of communication, action research and the restructuring of working life*, Assen :: Van Gorcum ;.
- Göransson A. (2007) *Maktens kön : kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000-talet (The Powerful Gender: women and men in the Swedish power elite)*, Nora: Nya Doxa.
- Haj-Bolouri A, Östlund CM, Rossi M, et al. (2021) Action design research as a means for organizing workplace learning: case studies of e-learning platforms.
- Hirdman Y. (1988) Genussystemet : teoretiska funderingar kring kvinnors sociala underordning (The Gender Order: theoretical reflections on women's social subordination). *Rapport / Maktutredningen, 99-0573888-6 ; 23 (The Commission of Power)*. Uppsala: Maktutredningen.
- Husso M and Hirvonen H. (2012) Gendered Agency and Emotions in the Field of Care Work. *Gender, Work & Organization* 19: 29-51.
- Johansson J and Abrahamsson L. (2009) The good work – A Swedish trade union vision in the shadow of lean production. *Applied Ergonomics* 40: 775-780.
- Johansson M and Ringblom L. (2017) The Business Case of Gender Equality in Swedish Forestry and Mining - Restricting or Enabling Organizational Change. *Gender, Work & Organization* 24: 628-642.
- Kock H, Gill A and Ellström PEJJoWL. (2008) Why do small enterprises participate in a programme for competence development?
- Lave J and Wenger E. (1991) *Situated learning: Legitimate peripheral participation*: Cambridge university press.
- Maguire P. (2006) Uneven ground: Feminisms and action research. *Handbook of action research*: 60-70.
- McDonald J. (2012) Conforming to and Resisting Dominant Gender Norms: How Male and Female Nursing Students Do and Undo Gender. *Gender, Work & Organization*: no-no.
- Olofsdotter G and Landén AS. (2014) Gender as headline and subtext: problematizing the gender perspective in an occupational health project. *Vulnerable Groups & Inclusion* 5: 23261.
- Reese S. (2020) Learning organizations and value creation. *The Learning Organization* 27: 379-382.
- Regnö K. (2013) *Det osynliggjorda ledarskapet : kvinnliga chefer i majoritet*, Stockholm: Industriell teknik och management, KTH Royal Institute of Technology.
- Ringblom L. (2019) Utmanad ordning? En studie av kön och jämställdhetsarbete i den svenska gruvindustrins arbetsorganisationer. Luleå tekniska universitet.
- SCB. (2020) På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet. In: centralbyrån S (ed).
- Stokoe E. (2013) Applying findings and creating impact from conversation analytic studies of gender and communication. 34: 537-552.
- Strandell R. (2020) Care workers under pressure – A comparison of the work situation in Swedish home care 2005 and 2015. *Health Soc Care Community* 28: 137-147.
- Wahl A, Holgersson C, Höök P, et al. (2018) *Det ordnar sig : teorier om organisation och kön*, Lund: Studentlitteratur.
- West C and Zimmerman D. (1987) Doing Gender. *Gender and Society* 1: 125-151.

Vänje A. (2013) Under Luppen - genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation.  
*Kunskapssammanställning.*

Vänje A and Sjöberg Forssberg K. (2021) Being There No Matter What: Working in Publicly  
Provided Homecare Services. *Nordic Journal of Working Life Studies* 0.

Yin RK. (1994) Discovering the future of the case study. Method in evaluation research.  
*Evaluation practice* 15: 283-290.